

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 - 12.2021

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>תלוש 1/2020 של גאיה, עובדת חנות הפרחים, כָּלֵל שכר יסוד בסך 6,546 ₪, שווי נסיעות בסך 438 ₪, גילום שווי נסיעות בסך 71 ₪, והחזר הוצאה בגין חומרי ניקוי שגאיה קנתה מפספּה הפרטי עבור החנות בסך 367 ₪.</p> <p style="text-align: center;"><b>מהו שכרה של גאיה לצורך תשלום מס ("שכר גרוטו למס") בתלוש זה?</b></p> <p style="text-align: right;">א. 6,617 ₪<br/>                 ב. 6,984 ₪<br/>                 ג. 7,055 ₪<br/>                 ד. 7,422 ₪</p>   | <p><b>שאלה מספר 1.</b></p>   |
| <b>פתרון</b>   |  |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 2(2), 17 (רישא).<br/>                 תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). הנחיות מס הכנסה.</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>   |
| <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;<br/>                 עובד הקונה מכספו הפרטי כלי עבודה עבור מפעל המעסיק לא ייחשב כמי שקיבל הכנסה כשהמעסיק מחזיר לו את ההוצאה. לפי פרשנות מס הכנסה לס' 2(2) "החזר איננו הכנסה, מאחר שמדובר בכספי העובד שהועמדו לרשות המעביד והחזר הינו פירעון קרן ההלוואה שניתנה למעביד. ניתן גם לומר, כי הוצאה כאמור מותרת לעובד בניכוי ולפיכך אין החזר הכנסה על-פי לשון סעיף 2(2)".<br/>                 כלומר, החזר ההוצאה בגין חומרי ניקוי שגאיה קנתה מכספה הפרטית עבור החנות, סך 367 ₪, לא יכלל בהכנסתה של גאיה לצורך תשלום מס.</p> <p>לפי סעיף 2(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא: "השְׁתָּפוּת או ריווח מעבודה; כל טובת הַנָּאָה או קְצוּבָה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים כְּאֵמֹר המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף ובִּין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד בְּמִשְׁרֵין או בְּעִקְפֵין או שניתנו לאחר לְטוּבָתוֹ";</p> <p style="text-align: center;">שכרה של גאיה לצורך תשלום מס בתלוש 1/2020 -</p> <p style="text-align: center;">7,055 ₪ = 71 גילום שווי נסיעות + 438 שווי נסיעות + 6,546 שכר יסוד</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>                 מועד 12/2021<br/>                 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;"><b>ג</b></p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>ב-4/2020 קיבלה גאיה ממעסיקה מתנה שערכה ועלותה 125 ₪, לרגל הולדת בתה הצעירה, והמחאת שי על סך 110 ₪, לרגל חג הפסח. לא היו אלו המתנות הראשונות שקיבלה ממעסיקה בשנת 2020. ב-3/2020 קיבלה ממנו מתנה שערכה ועלותה 110 ₪, לרגל בת המצווה של בתה הבכורה, ומתנה שערכה ועלותה 125 ₪, לרגל יום האישה הבינלאומי. בתה האמצעית של גאיה רשומה בחוג התעמלות אמן. עלות החוג 275 ₪ בחודש. המעסיק משלם 20% מעלות החוג בכל חודש (כולל 4/2020), ישירות למזכירות החוג, וגאיה משלמת את היתרה.</p> <p><b>מהו הסכום שישלם לשכרה של גאיה, לצורך חישוב מס, בשל ההטבות שקיבלה ב-4/2020?</b></p> <p>א. 125 ₪<br/>         ב. 180 ₪<br/>         ג. 165 ₪<br/>         ד. 290 ₪</p>   | <p><b>שאלה מספר 2.</b></p>  |
| <p><b>פתרון</b></p>  |   |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא).<br/>         תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסוימות) - תקנה 4(4).<br/>         חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>  | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  |
| <p>לפי סעיף 2(2)א לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא:</p> <p>"השקפות 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><b>השתתפות המעסיק בעלות חוג ההתעמלות האמנותית של בתה, סך 55 ₪ בחודש, מהווה הכנסת עבודה אצל גאיה, לפי ס' 2(2)א לפקודה. סכום זה יזקף לשכרה. (55 = 20% × 275)</b></p> <p><b>מתנות לרגל אירועים החוזרים על עצמם:</b></p> <p>מתנה שנותן מעסיק לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לרגל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין. לפיכך, לשכרה של גאיה יש לזקוף סך של 110 ₪, שווי המחאת השי לרגל חג הפסח.</p> <p><b>מתנות לרגל אירועים אישיים חד-פעמיים:</b></p> <p>מתנה שנותן מעסיק לעובדו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו', אינה נחשבת כהכנסה בידי העובד ובלבד שסך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה.</p> <p>סך המתנות שגאיה קיבלה לרגל אירועים אישיים עד 4/2020, טרם שקיבלה את המתנה לרגל הולדת בתה הצעירה, היה 110 ₪ (המתנה שקיבלה ב-3/2020 לרגל בת המצווה של בתה הבכורה). סכום זה לא עלה על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסוימות) - 220 ₪ בשנה (בשנת המס 2020).</p> <p>לאחר שגאיה קיבלה את המתנה לרגל האירוע האישי ב-4/2020, סך המתנות שקיבלה לרגל אירועים אישיים בשנת המס 2020 עמד על 235 ₪. (235 = 110 בת מצווה + 125 הולדת בת)</p> <p>סכום זה עולה ב-15 ₪ על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסוימות) - 220 ₪ בשנה (נכון ל-2020). לפיכך, יש לזקוף לשכרה של גאיה שווי בסך 15 ₪, בשל המתנה שקיבלה לרגל הולדת בתה הצעירה (220 - 235)</p> <p><b>לסיכום, בשל ההטבות שקיבלה ב-4/2020, יש לזקוף לשכרה, לצורך חישוב מס, 180 ₪.</b><br/>         (180 = 15 מתנה לרגל הולדת בת + 55 השתתפות המעסיק בעלות חוג + 110 מתנה לרגל חג הפסח)</p> <p><b>תשובה ב.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p><b>ב</b></p> |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>שאלה מספר 3.</b></p>  | <p>שכר היסוד של גאיה קבוע - 27,386 ₪ בכל חודש. נוסף על שכר היסוד, מעסיקה העמיד לרשותה רכב צמוד לשימושה וטלפון סלולרי (רט"ן). שנת רישום הרכב: 2019, סוג הרכב: 2, קוד תוצר: 593, קוד דגם: 1. ההוצאה החודשית בִּשְׁל הרט"ן, ב-1/2020, הורכבה מחיוב קבוע בסך 30 ₪, חיוב משתנה בסך 71.90 ₪, שיחות לחו"ל בסך 104.10 ₪ ומע"מ בסך 35.02 ₪. לפי הסכם העבודה של גאיה, אם ההוצאה החודשית בִּשְׁל הרט"ן גבוהה מ-166 ₪, היא משלמת את ההפרש מעל 166 ₪. בחודש 1/2020 גאיה נעדרה 12 ימים רצופים מעבודתה. באותם 12 ימים אושפזה בבית חולים לשמירת הריון. בעד תקופת היעדרותה זו קיבלה ממעסיקה דמי מחלה. באותם 12 ימים הרכב נִשְׁאָר במגרש חניה ציבורי סמוך לבית החולים, בלי שגאיה עשתה בו כל שימוש.</p> <p><b>מהו סך כל שכרה של גאיה לצורך חישוב מס ב-1/2020 ("שכר ברוטו למס") (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 37,866 ₪<br/>                 ב. 33,839 ₪<br/>                 ג. 37,896 ₪<br/>                 ד. 37,911 ₪</p>   |
|   | <p><b>פתרון</b></p>   |
| <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  | <p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 2(2), 17 (רישא).<br/>                 תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות).<br/>                 תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות).<br/>                 הנחיות מס הכנסה.</p>  |
| <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>                 מועד 12/2021<br/>                 שנת המס - 2020</p> <p><b>ג</b></p> | <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;<br/>                 שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2019, סוג: 2, קוד תוצר: 593, קוד דגם: 1, שיוקף לשכרה של גאיה בחודש 1/2020 - 10,480 ₪.</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון פָּאָמֹר שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לפי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בִּשְׁל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים נלווים, השתתפות העובד וכדומה):<br/> <math>30.00 + 71.90 + 104.10 + 35.02 = 241.02</math> ₪</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪: <math>\min(105; 241.02 / 2) = 105.00</math> ₪<br/>                 סכום ההוצאה החודשית ששילמה גאיה: <math>241.02 - 166 = 75.02</math> ₪<br/>                 שווי השימוש שיש לְקוֹף לשכר 1/2020 של גאיה: <math>\max(105.00 - 75.02; 0) = 29.98</math> ₪</p> <p><b>סך כל שכרה של גאיה לצורך חישוב מס ב-1/2020 ("שכר ברוטו למס") - 37,896 ₪ (מעוגל)</b><br/> <math>37,895.98</math> ₪ = <math>29.98</math> ₪ שווי השימוש ברט"ן + <math>10,480</math> ₪ שווי השימוש ברכב צמוד + <math>27,386</math> ₪ שכר יסוד</p> <p><b>תשובה ג.</b></p> |

|   |  |
|---|--|
| <p>שאלה מספר 4.</p> <p>ענר, עובד שכיר בן 24, השתחרר ב-30/9/2017 משירות בצה"ל, בתום 22 חודשים מלאים של שירות סדיר (חובה). ב-2/2/2019 נישא לגאיה (בת ה-25), אלמנה ואם לילד משותק יליד 3/3/2017. לילד אין הכנסה. הוא נמצא אצל גאיה וענר בְּבֵיתָם. גאיה עקרת בית ומטפלת בילד.</p> <p><b>כמה נקודות זיכוי, לכל היותר, יובאו בחשבון בחישוב המס של ענר בשנת המס 2020?</b></p> <p>א. 5.50 נ"ז<br/>         ב. 3.00 נ"ז<br/>         ג. 8.25 נ"ז<br/>         ד. 7.50 נ"ז</p>   |  |
| <p><b>פתרון</b></p>   |  |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 39א, 45, 66ג</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>   |
| <p>לפי ס' 39א לפקודה -</p> <p>" בחישוב המס על הכנסתו מיגיעה אישית של חייל משוחרר, תובא בחשבון חלק מנקודות זיכוי לכל חודש משלושים ושישה החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר, כמפורט להלן:</p> <p>(1) 1/6 נקודות זיכוי - אם שירת שירות סדיר של -<br/>         (א) לגבי גבר - 23 חודשים מלאים לפחות;<br/>         (ב) לגבי אישה - 22 חודשים מלאים לפחות;<br/>         (2) 1/12 נקודות זיכוי - אם שירת שירות סדיר של פחות מ-<br/>         (א) לגבי גבר - 23 חודשים מלאים;<br/>         (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>ענר שירת שירות סדיר של 22 חודשים מלאים. לפיכך, חלות עליו הוראות ס' 39א(2)(א) לפקודה - הוא זכאי ל-1/12 נקודות זיכוי לכל חודש מ-36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר. החודש שבו סיים ענר את שירותו הסדיר - 9/2017.</p> <p>36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר מתחילים ב-1/10/2017 ומסתיימים ב-30/9/2020. כלומר, הוא זכאי ל-1/12 ני"ז לכל אחד מ-9 החודשים הראשונים בשנת 2020.</p> <p>הילד יליד 3/3/2017. בשנת המס 2020 מלאו לו 3 שנים.</p> <p>לפי ס' 66(א)(6) - בחישוב המס של גבר שנישא לאלמנה יובאו בחשבון נקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיה שהם פעוטות, כאמור בפסקה (5);</p> <p>לפי ס' 66(א)(5) - הגבר יהא זכאי, כנגד המס החל על הכנסתו מיגיעה אישית, לנקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיו שהם פעוטות, כלהלן:</p> <p>(א) 1/2 נקודות זיכוי בשנת לידתו של הפעוט;<br/>         (ב) 2 1/2 נקודות זיכוי החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו של הפעוט ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים;<br/>         לענין זה, "פעוט" ו"שנת לידה" - כהגדרתם בסעיף 40(ב)(3) -<br/>         "פעוט" - ילד שטרם מלאו לו שש שנים בשנת המס;</p> <p>לפי ס' 45(א) לפקודה - "יחיד תושב ישראל שהיה לו בשנת המס ילד משותק, ילד עיוור או ילד עם מוגבלות שכלית-התפתחותית או שהיה לבן זוגו ילד כאמור, יובאו בחשבון בחישוב המס שלו או של בן זוגו שתי נקודות זיכוי בשל כל ילד כאמור".</p> <p>לפי ס' 45(ג) לפקודה - "יחיד יהיה זכאי לנקודות הזיכוי על פי סעיף קטן (א) רק אם לא קיבל זיכוי ממס עבור אותו ילד על פי סעיף 44".</p> <p>הילד הוא משותק. הוא גר בבית ולא מוחזק במוסד מיוחד. ענר לא יכול להנות מזיכוי ממס לפי ס' 44 עבור ילדו זה. לילד אין כל הכנסה [לענין תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד)]. משכך, הוא זכאי ל-2 נקודות זיכוי בשל ילד זה, מכח ס' 45 לפקודה.</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של ענר בשנת המס 2020:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] ..... 2.00 ני"ז<br/>         נסיעות [ס' 36 לפקודה] ..... 0.25 ני"ז<br/>         חייל משוחרר [ס' 39א לפקודה] ..... 0.75 ני"ז = 9 חודשים <math>\times \frac{1}{12}</math> ני"ז</p> <p>ני"ז לפי ס' 66(א)(6) וס' 66(א)(5) לפקודה:</p> <p>2 1/2 נק' זיכוי בעד כל אחד מילדיה של בת זוגו האלמנה, החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו של הפעוט ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים [סעיף 66(א)(5) לפקודה] ..... 2.50 ני"ז = 1 ילד <math>\times 2.5</math> ני"ז</p> <p>ילד נטול יכולת [ס' 45 לפקודה] ..... 2.00 ני"ז<br/>         סה"כ נקודות זיכוי ..... 7.50 ני"ז</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;"><b>ד</b></p> |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>שאלה מספר 5.</b></p>   | <p>גאיה, קונדיטורית מוסמכת, עבדה ברציפות אצל מעסיקה היחיד 13 שנים, ב"משכורת חודש" ובמשרה מלאה, עד שהסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים בתום חודש 6/2020, עם פיטוריה. משכורתה החודשית (לרבות "המשכורת האחרונה" לפני הפרישה) היתה כִּלְהֶלֶן:</p> <p>שכר יסוד ..... ₪ 7,618<br/> שעות נוספות מדודות (מוצע 12 חודשים אחרונים) ..... ₪ 389<br/> גמול מאמץ מיוחד (מותנה בביצוע 135% מהיעד החודשי, ממוצע 12 חודשים אחרונים) ... ₪ 225<br/> קצובת נסיעה וכיסוי הוצאות אש"ל חייבים במס ..... ₪ 412</p> <p><b>אם גאיה קיבלה ממעסיקה מענק פרישה בסך 172,436 ₪, מהו החלק הפטור ממס של מענק זה, לפי ס' 9(א7) לפקודה?</b> - ככל שהדבר דרוש, הניחו שגאיה ביקשה להגדיל את הפטור, מכוח סמכות המנהל, והפטור הוגדל בהתאם [גאיה מבקשת פטור מרבי על מענק הפרישה. כמו כן, לא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה במועד שבו שולמו לקופת הגמל.]</p> <p>א. 161,460 ₪<br/> ב. 107,016 ₪<br/> ג. 160,524 ₪<br/> ד. 148,551 ₪</p>  |
|  | <p><b>פתרון</b></p>  |
| <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>   | <p>פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7).<br/> תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 1.<br/> הנחיות מס הכנסה.</p>  |
| <p><b>הסבר הפתרון</b><br/> מועד 12/2021<br/> שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;"><b>ג</b></p> | <p>לפי ס' 9(א7)(א) לפקודה, פטור ממס:</p> <p>" (1) מענק הון שנתקבל עקב פרישה - עד סכום השווה למשכורת של חודש לכל שנת עבודה, לפי המשכורת האחרונה; עלה סכום המענק על השיעור האמור, רשאי המנהל לפטור את העודף, כולו או מקצתו, בהתחשב בתקופת השירות, בגובה השכר, בתנאי העבודה ובנסיבות הפרישה;</p> <p>(2) בשום מקרה לא יעלה הסכום הפטור לפי פסקת משנה זו על 12,420 ₪ לכל שנת עבודה וחלק יחסי מסכום זה בִּשְׁל עבודה בחלק משנה; "</p> <p>לפי נתוני השאלה, לא נכללו במענק הפרישה סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של גאיה במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה, לפי סעיף 3(ה3)(א1) או (ב1) לפקודה.</p> <p>לפי ס' 1 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - משכורת, לענין קופת גמל לפיצויים או לדמי מחלה - הכנסת עבודה, למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שימוש ברכב שהועמד לרשותו של העובד."</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ("חבק מס הכנסה"), "החזר הוצאות" - כוללים בין היתר תשלומים בשל הוצאות קבועות והוצאות משתנות לאחזקת רכב, החזר הוצאות טלפון, קצובת נסיעה ואש"ל החייבים במס.</p> <p>כלומר, ה"משכורת", לעניין חישוב הפטור, לא תכלול קצובת נסיעה וכיסוי הוצאות אש"ל חייבים במס, המהווים תשלום שניתן לגאיה לכיסוי הוצאותיה.</p> <p>משכורת של חודש, לפי משכורת אחרונה:</p> $8,232 \text{ ₪} = 225 \text{ גמול מאמץ מיוחד} + 389 \text{ שעות נוספות מדודות} + 7,618 \text{ שכר יסוד}$ <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של גאיה, ללא הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> $107,016 \text{ ₪} = [172,436 \text{ מענק}; 13 \text{ שנות עבודה} \times (8,232; 12,420 \text{ תקרה}) \text{ min}] \text{ min}$ <p>לפי נתוני השאלה, התבקשה הגדלת הפטור על מענק ההון שנתקבל עקב הפרישה, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל בהתאם. סמכות המנהל להגדיל את הפטור בסעיף 9(א7) עד ל-150% ממשכורת של חודש ולא יותר מתקרת הפטור הנקובה בסעיף.</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של גאיה, כולל הגדלת הפטור:</p> $160,524 \text{ ₪} = [172,436 \text{ מענק}; 13 \text{ שנות עבודה} \times (8,232 \times 150\%; 12,420 \text{ תקרה}) \text{ min}] \text{ min}$ <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p> |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>"חבר טוב בע"מ" נמצאת בְּשִׁלְיָתָם של 5 בני אדם. ענר מחזיק ב-2% מהון המניות שהוצא, אשתו גאיה מחזיקה ב-5% מהון המניות ודב, בְּנֵם של ענר וגאיה, מחזיק ב-31% מהון המניות. ביתרת הון המניות שהוצא מחזיקים מר ארנב (31%) וגב' סנאית (31%), בְּיָדָים של דב. את זכויותיהם בחברה רָכְשׁוּ ענר וגאיה אַחֲרֵי נִישׁוּאֵיהֶם. שניהם מועסקים בחברה בתפקידי ניהול.</b></p> <p><b>האם ענר ו/או גאיה נחשבים "חבר בעל שליטה" בחברה, לפי ס' 32 לפקודה? (בחרי/ את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. ענר וגאיה נחשבים "חבר" בחברה, אך אינם "בעל שליטה" בה.<br/>         ב. ענר וגאיה לא נחשבים "חבר בעל שליטה" בחברה.<br/>         ג. גם ענר וגם גאיה נחשבים "חבר בעל שליטה" בחברה.<br/>         ד. ענר לא נחשב "חבר בעל שליטה" בחברה, גאיה נחשבת "חבר בעל שליטה" בחברה.</p>   | <p><b>שאלה מספר 6.</b></p>  |
| <p><b>פתרון</b></p>   |   |
| <p>פקודת מס הכנסה - 32(9)(א), 76(ד)</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  |
| <p>לפי ס' 32(9) לפקודה, בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל -</p> <p>(א) (1) תשלום סכומי מענק עקב פרישה או עקב מוות הפטורים ממס לפי סעיף 9(א7) ששילמה חברה שהיא בשליטתם של לא יותר מחמישה בני אדם, כמשמעותה בסעיף 76, לבעל שליטה שהוא חבר בה או לאחר במקומו, בשל שנות עבודה עד שנת 1975;</p> <p>(2) תשלומים לקופת גמל לקצבה, בעד מרכיב הפיצויים כהגדרתו בחוק הפיקוח על קופות גמל, ששילמה חברה כאמור בפסקת משנה (1) בשל חבר, בסכום העולה על 12,230 שקלים חדשים, ותשלומים לקרן השתלמות בסכום העולה על 4.5% ממשכורתו הקובעת של החבר;</p> <p>(3) קצבה ששילמה חברה כאמור בפסקת משנה (1) למי שהיה עובד בחברה ובעל שליטה בה או לקרובו, העולה על משכורתו הממוצעת בתקופת עבודתו ומוכפלת ב-1.5% בשל כל שנת עבודה; בפסקה זו, "משכורת ממוצעת" - סך כל הכנסתו של העובד מעבודה כאמור בסעיף 2(2) במהלך כל שנות עבודתו בחברה, כשהוא מחולק בשנות עבודה בחברה;</p> <p>הוראות פסקאות משנה (1) ו-(2) יחולו גם לגבי מי שטרם חלפו שנתיים מיום שחדל להיות חבר. על אף האמור בפסקה זו רשאי המנהל להורות אחרת אם ראה לעשות כן לפי הנסיבות; לעניין פסקה זו -</p> <p>"בעל שליטה" - מי שמחזיק, במישרין או בעקיפין, לבדו או ביחד עם קרובו באחת מאלה:</p> <p>(א) ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה;</p> <p>(ב) בזכות החזיק ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה או בזכות לרכשם;</p> <p>(ג) בזכות לקבל 10% לפחות מהרווחים;</p> <p>(ד) בזכות למנות מנהל;</p> <p>"קרובו" - כמשמעותו בסעיף 76(ד);</p> <p>"חבר" - בעל שליטה שיש לו לבדו או יחד עם בן-זוגו, או שיש לבן-זוגו, במישרין או בעקיפין, לפחות 5% מהון המניות שהוצא או מכוח ההצבעה או מהזכות להחזיק או לרכוש כל אחד מאלה או מהזכות לקבל רווחים; ובלבד שלא יובאו בחשבון לענין זה זכויותיו של בן-זוג שנרכשו לפני הנישואין או שנתקבלו בירושה;</p> <p>לפי ס' 76(ד) לפקודה -</p> <p>"כשבאים לקבוע, אם חברה נמצאת בשליטתם של חמישה בני-אדם או לא, ייחשבו לאדם אחד -</p> <p>(1) אדם וקרובו; "קרוב", לענין זה - בן-זוג, את, אחות, הורה, הורי הורה, צאצא וצאצאי בן-הזוג, ובן-זוגו של כל אחד מאלה;</p> <p>(2) אדם ובא כוחו;</p> <p>(3) שותפים בשותפות."</p> <p>ענר, אשתו גאיה ובנם דב מחזיקים יחד ב-38% מהון המניות שֶׁהוּצָא (ענר מחזיק ב-2%, אשתו גאיה מחזיקה ב-5% ובנם דב מחזיק ב-31%). לפיכך, כל אחד מהם הוא "בעל שליטה" בחברה.</p> <p>ענר יחד עם אשתו גאיה, שניהם בעלי שליטה בחברה, מחזיקים ב-7% מהון המניות שהוצא (ענר מחזיק ב-2% ואשתו גאיה מחזיקה ב-5%). לפיכך, שניהם נחשבים "חבר" בחברה.</p> <p>מכל האמור לעיל, <b>גם ענר וגם גאיה נחשבים "חבר בעל שליטה" בחברה.</b></p> <p><b>תשובה ג.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p><b>ג</b></p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>לגאיה עומדת הלוואה שקיבלה ממעסיקה ב-1/1/2020. ההלוואה לא צמודה למדד ולא נושאת כל ריבית. בתקופת הזקפה, חודש 10/2020, עומדת יתרת הקרן המוסכמת לפי תנאי ההלוואה על 7,740 ₪. [קרן ההלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-31/12/2020].</p> <p>אם המדד עלה ב-0.3% בתקופת הזקפה, מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרה של גאיה, בגין ההלוואה, בתקופת זקיפה זו (10/2020)? [התעלמו מעניין המע"מ בחישובים].</p> <p>א. 1.97 ₪<br/>         ב. 22.94 ₪<br/>         ג. 0.00 ₪<br/>         ד. 23.22 ₪</p>   | <p><b>שאלה מספר 7.</b></p>  |
| <p><b>פתרון</b></p>  |   |
| <p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה<br/>         תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></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 2020 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 3.49% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקפה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>לפי תקנה 2(ב) לתקנות האמורות - "על אף האמור בתקנת משנה (א), שיעור הריבית לענין סעיף 3(ט) לפקודה, לגבי הלוואה שניתנה לעובד ממעביד שאינו חבר-בני-אדם שהעובד הוא בעל שליטה בו, יהא שיעור עליית המדד, ובלבד שסך יתרות קרן ההלוואות של העובד בתקופת הזקפה אינה עולה על 7,800 שקלים חדשים".</p> <p>לפי תקנה 3 לתקנות הנ"ל - "הפרש הריבית יהא ההפרש שבין סכום הריבית שנצבר לחובת הלווה על יתרת הקרן המוסכמת בתקופת זקיפה, לפי תנאי ההלוואה, לבין סכום הריבית שהיתה נצברת באותה תקופה על יתרת קרן ההלוואה, אילו הריבית על ההלוואה היתה בשיעור האמור בתקנה 2".</p> <p>"תקופת זקיפה", לפי תקנה 1(א) לתקנות האמורות - "אצל מי שהפרש הריבית הינו הכנסת עבודה - כל חודש בתקופה שבין יום קבלת ההלוואה לבין יום גמר פרעון יתרת קרן ההלוואה".</p> <p>יתרת ההלוואה בתקופת הזקפה (7,740 ₪) לא עולה על סכום ההלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד (7,800 ₪).</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקפה, חודש 10/2020 - 31.</p> <p>הריבית הנדרשת לפי התקנות:</p> $23.22 \text{ ₪} = 0.3\% \times 7,740 \text{ ₪} \times \text{שיעור עליית המדד}$ <p>הריבית שנצברה לחובת גאיה על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזקפה:</p> $0\% \text{ ריבית לשנה} \dots\dots\dots 0.00 \text{ ₪} = (31 / 365) \times 0\% \text{ ריבית} \times 7,740 \text{ ₪}$ <p>הפרשי הצמדה <math>\dots\dots\dots 0.00 \text{ ₪} =</math> ההלוואה אינה צמודה למדד</p> <p>סה"כ שנצבר לחובה <math>\dots\dots\dots 0.00 \text{ ₪}</math></p> <p>הריבית שנצברה לחובת גאיה על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזקפה, קטנה מהסכום הנדרש לפי התקנות:</p> $0.00 \text{ ריבית שנצברה לחובת גאיה לפי תנאי ההלוואה} > 23.22 \text{ ריבית נדרשת על פי התקנות}$ <p>לפיכך, יזקף לשכרה של גאיה שווי ריבית בסך של <u>23.22 ₪</u> בגין ההלוואה בתקופת הזקפה.</p> $23.22 \text{ ₪ הפרש הריבית} = 0.00 \text{ סכום הריבית לפי תנאי ההלוואה} - 23.22 \text{ ריבית נדרשת על פי התקנות}$ <p><b>תשובה ד.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p><b>ד</b></p> |

|   |  |
|---|--|
| <p>שאלה מספר 8.</p> <p>שכר היסוד של ענר, רווק בן 28, בחודש 1/2020, עמד על 19,879 ₪ ("ברוטו"). לשכרו נזקפים, בכל חודש, אחזקת רכב בסך 791 ₪ "נטו" ושווי רט"ן בסך 105 ₪ "נטו" (המעסיק מגלם את אחזקת הרכב ואת שווי הרט"ן).</p> <p>מהו סך כל שכרו של ענר לצורך חישוב מס ב-1/2020 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 21,257 ₪<br/>                 ב. 21,178 ₪<br/>                 ג. 20,775 ₪<br/>                 ד. 21,234 ₪</p>  |  |
| <p><b>פתרון</b></p>   |  |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121 ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>  | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>   |
| <p>שכרו של ענר ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 19,879 ₪.<br/>                 הסכום שיש לגלם - 896 ₪ = 105 שווי רט"ן + 791 אחזקת רכב<br/>                 זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של ענר, לפי נתוני השאלה:<br/>                 נ.ז. תושב ישראל.....2.00<br/>                 נ.ז. נסיעות.....0.25<br/>                 סה"כ נקודות זיכוי... 2.25 × 219 = 492.75 ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 14,580 ₪ בחודש הוא 2,118.00 ₪ (מדרגת מס 20%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום תוספת ההשוואה.<br/>                 בשכר 19,879 נמצא ענר במדרגת מס שולי 31%.<br/> <math>20,260</math> "גבול" מדרגת המס 31% &gt; <math>21,177.55 = 19,879 + 896 / (1 - 31\%)</math><br/>                 מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.<br/>                 במדרגת מס 31%, נותר "ברוטו" בסך 381 ₪ (<math>20,260 - 19,879</math>)<br/>                 381 ₪ מתפצלים ל-69% "נטו" - 262.89 ₪, ומס בשיעור 31% - 118.11 ₪.<br/>                 יתרה שנותרה לגילום: <math>633.11 = 896.00 - 262.89</math><br/>                 מדרגת המס לגילום היתרה - 35%.<br/>                 גילום היתרה: <math>974.02 = 633.11 / (1 - 35\%)</math><br/>                 הסכום 896 ₪ כשהוא מגולם: <math>1,355.02 = 381.00 + 974.02</math><br/> <math>42,160</math> "גבול" מדרגת המס 35% &lt; <math>21,234.02 = 19,879 + 1,355.02</math><br/>                 שכרו של ענר לצורך חישוב מס ב-1/2020 (מעוגל): <u>21,234 ₪</u></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>                 מועד 12/2021<br/>                 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;"><b>ד</b></p> |



|   |   |
|---|---|
| <p><b>שאלה מספר 9.</b></p>  | <p>ענר, יליד 9/4/1952, פרש מעבודתו ב-11/4/2019. בכל חודש מחודשי שנת 2020 הוא מקבל קצבה חודשית בסך 6,320 ₪ מקרן פנסיה מקיפה, אשר ערך עבורו מעסיקו לשעבר. נוסף על הקצבה מקרן הפנסיה, הוא מקבל בכל חודש קצבת אזרח ותיק בסך 2,337 מהמוסד לביטוח לאומי (המשתלמת לפי פרק י"א לחוק הביטוח הלאומי - ביטוח אזרחים ותיקים וביטוח שאירים - ס' 244).</p> <p><b>אם לא קיבל מענקי פרישה בגין שנות עבודתו, לא ביקש בעבר כל קיבוע זכויות ולא קיבל "קצבה מוקרת", מהי הקצבה החייבת במס של ענר בשנת 2020 (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 36,403 ₪<br/>                 ב. 22,738 ₪<br/>                 ג. 50,782 ₪<br/>                 ד. 25,801 ₪</p>   |
| <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  | <p><b>פתרון</b></p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 3(א), 9א, 9(ג6).</p>  |
| <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>                 מועד 12/2021<br/>                 שנת המס - 2020</p> <p><b>ב</b></p> | <p>לפי ס' 9(ג6) לפקודה, <b>פטורה ממס</b> - קצבת נכות המשתלמת לפי סימן ה' לפרק ה', פרק ט', פרק י"ג או פרק י"ג לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, <b>קצבת אזרח ותיק וקצבת שאירים המשתלמות לפי פרק י"א לחוק האמור</b>, וקצבת תלויים המשתלמת לפי פרק ה', י"ג או י"ג לחוק. לפי ס' 9א(ב) לפקודה:</p> <p>"קצבה מזכה שמקבל יחיד שהגיע לגיל פרישה, תהיה פטורה ממס עד לסכום שלא יעלה על 67% מתקרת הקצבה המזכה."</p> <p>לפי ס' 9א(ז) לפקודה:</p> <p>"לגבי שנות המס 2012 עד 2024 יקראו סעיף זה כך:</p> <p>(1) לגבי שנות המס 2012 עד 2015 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "43.5%";<br/>                 (2) לגבי שנות המס 2016 עד 2019 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "49%";<br/>                 (3) <b>לגבי שנות המס 2020 עד 2024 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "52%."</b></p> <p>לפי ס' 9א(א) לפקודה:</p> <p>"קצבה מזכה" - סך כל הקצבאות שמקבל אדם, למעט קצבה מוכרת;<br/>                 "תקרת הקצבה המזכה" - 8,510 שקלים חדשים;<br/>                 "גיל פרישה" - כהגדרתו בסעיף 1, ואולם לענין סעיף זה יראו אדם כאילו הגיע לגיל פרישה אף אם:<br/>                 (1) (נמחקה);<br/>                 (2) הוא פרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75% או יותר, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(5)א, או על פי תקנות שהותקנו מכוח סעיף 9(5)ב); "</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה:</p> <p>"גיל הפרישה" - גיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004; "</p> <p>לפי ס' 3 לחוק גיל פרישה:</p> <p>"הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו ולקבל, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, גמלה בשל פרישתו מעבודתו כאמור, הוא גיל 67 לגבר ובכפוף להוראות פרק ד' - גיל 62 לאישה (בחוק זה - גיל הפרישה)."</p> <p>ענר יליד 9/4/1952. כלומר, בשנת 2020 הגיע ז'ה מִפְּבָר לגיל 67, הוא גיל הפרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה.</p> <p>הקצבה המזכה של ענר - 6,320 ₪</p> <p>הפטור על הקצבה המזכה של ענר: <math>4,425.20 = 6,320 \times 52\%</math> תקרת הקצבה המזכה</p> <p>הקצבה החייבת במס של ענר: <math>1,894.80 = 6,320.00 - 4,425.20</math> הפטור על הקצבה המזכה - קצבה מזכה</p> <p>הקצבה החייבת במס של ענר בשנת 2020: <math>22,737.60 = 12 \times 1,894.80</math> קצבה חייבת במס</p> <p><b>תשובה ב.</b></p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>מאז שנולדה ועד 31/10/2020 גאיה היתה תושבת קבועה בישוב פטיש. ב-1/11/2020 עברה לגור בדירה ששכרה בתל אביב, לאחר שמצאה בה עבודה מְמֻקְצוּעָה. פעמיים בחודש היא נוהגת לחזור לבית הוריה בישוב פטיש ולשהות אצלם במשך סוף השבוע (שישי-שבת). הכנסתה בשנת 2020 הורכבה משכר עבודה בסך 128,382 ₪ ומתגמולי מילואים בסך 8,694 ₪, שקיבלה ישירות מהמוסד לביטוח לאומי.</p> <p><b>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית גאיה בשנת 2020 (סכום מעוגל)?</b> [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שגאיה חייבת בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.]</p> <p>א. 7,996 ₪<br/>         ב. 7,721 ₪<br/>         ג. 9,265 ₪<br/>         ד. 7,489 ₪</p>  | <p><b>שאלה מספר 10.</b></p>   |
| <p align="center"><b>פתרון</b></p>   |   |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 11<br/>         צו מס הכנסה (קביעת תשלומים בעד דמי פגיעה בעבודה ותגמול בעד שירות במילואים כהכנסה)</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  |
| <p>תושבות קבע בישוב פטיש, בשנת המס 2020, מְקַנָּה הנחה של 7% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 132,360 ₪ לשנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין". כלומר, היא לא כוללת את סכום שמשכה מחשבונה בקרן השתלמות, בְּפִטוֹר מִמִּס (לפי ס' 169א) לפקודה).</p> <p>התגמול בעד שירות המילואים, לפי פרק תגמולים למשרתים במילואים בחוק הביטוח הלאומי, הוא הכנסה לענין סעיף 164 לפקודה.</p> <p>הכנסתה החייבת של גאיה בשנת 2020 - 137,076 ₪, כולה מיגיעה אישית.</p> <p><math>137,076 = 8,694 \text{ תגמולי מילואים} + 128,382 \text{ שכר עבודה}</math></p> <p>גאיה חדלה להיות תושבת בישוב פטיש במהלך שנת המס.</p> <p>לפי ס' 11(ב)(4) לפקודה - "מי שבמהלך שנת המס היה לתושב ביישוב המפורט בסעיף קטן זה או חדל להיות תושב ביישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור בסעיף קטן זה באופן יחסי לתקופת תושבותו ביישוב, ובלבד שהיה תושב היישוב 12 חודשים רצופים לפחות".</p> <p>לפי ס' 11(ב)(5) - "סכום הזיכוי לפי סעיף זה לא יעלה על סכום המס שהנישום חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי".</p> <p>גאיה היתה תושבת קבועה בישוב פטיש 10 חודשים בשנת המס 2020.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאית גאיה בשנת 2020 (מעוגל) -</p> <p><math>7,721 = 10 / 12 \times 7\% \text{ שיעור ההנחה} \times (132,360 \text{ תקרה} ; 137,076 \text{ הכנסה חייבת}) \text{ Min}</math></p> <p>לפי נתוני השאלה, הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שגאיה חייבת בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.</p> <p align="right"><b>תשובה ב.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>         מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p align="right"><b>ב</b></p> |

|   |         |         |          |          |        |     |         |         |          |          |  |
|---|---------|---------|----------|----------|--------|-----|---------|---------|----------|----------|--|
| <p>שאלה מספר 11.</p> <p>גאיה, בת 42, נשואה לענר, אם ל-3 ילדים שבשנת 2020 מלאו להם 11, 14 ו-16 שנה. הילדים נמצאים אצלם וכלכלתם עליהם. שכרה ("ברוטו למס") בחודשים 1/2020 עד 4/2020 היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="327 257 1002 340"> <tr> <td>חודש</td> <td>1/2020</td> <td>2/2020</td> <td>3/2020</td> <td>4/2020</td> </tr> <tr> <td>שכר</td> <td>9,743 ₪</td> <td>8,607 ₪</td> <td>12,703 ₪</td> <td>15,971 ₪</td> </tr> </table> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מ-1/1/2020, כמה מס הכנסה ייגבה ממנה בתלוש 4/2020?</p> <p>א. 1,137 ₪<br/>         ב. 294 ₪<br/>         ג. 1,290 ₪<br/>         ד. 2,396 ₪</p>   | חודש    | 1/2020  | 2/2020   | 3/2020   | 4/2020 | שכר | 9,743 ₪ | 8,607 ₪ | 12,703 ₪ | 15,971 ₪ |  |
| חודש  | 1/2020  | 2/2020  | 3/2020   | 4/2020   |        |     |         |         |          |          |  |
| שכר   | 9,743 ₪ | 8,607 ₪ | 12,703 ₪ | 15,971 ₪ |        |     |         |         |          |          |  |
| <p><b>פתרון</b></p>   |         |         |          |          |        |     |         |         |          |          |  |
| <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב.<br/>         תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>  |         |         |          |          |        |     |         |         |          |          |  |
| <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p>א</p> <p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז<br/>         נסיעות 0.25 נ"ז<br/>         אשה 0.50 נ"ז<br/>         ילדים 3.00 נ"ז<br/>         סה"כ נקודות זיכוי 5.75 נ"ז = 219 ₪ = 1,259.25 ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-4 החודשים 1/2020 - 4/2020:<br/> <math>9,743 + 8,607 + 12,703 + 15,971 = 47,024</math> ₪<br/> <math>47,024 / 4 = 11,756</math> ₪</p> <p>השכר החודשי הממוצע ב-4 החודשים:<br/>         מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע:<br/> <math>1,553.20 = (11,756 - 9,080) \times 20\% + 1,018</math> ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 9,080 ₪</p> <p>מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע:<br/> <math>\max(1,553.20 - 1,259.25; 0) = 293.95</math> ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-3 החודשים הקודמים (1/2020 - 3/2020):<br/> <math>9,743 + 8,607 + 12,703 = 31,053</math> ₪<br/> <math>31,053 / 3 = 10,351</math> ₪</p> <p>השכר החודשי הממוצע ב-3 החודשים הקודמים:<br/>         מס "ברוטו" שהוטל על ממוצע השכר ששולם בחודשים 1/2020 - 3/2020:<br/> <math>1,272.20 = (10,351 - 9,080) \times 20\% + 1,018</math> ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 9,080 ₪</p> <p>מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על ממוצע השכר בחודשים 1/2020 - 3/2020:<br/> <math>\max(1,272.20 - 1,259.25; 0) = 12.95</math> ₪</p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה בתלוש 4/2020:<br/> <math>1,137 = 1,136.95 = (12.95 \times 3) - (293.95 \times 4)</math></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><b>תשובה א.</b></p> |         |         |          |          |        |     |         |         |          |          |  |

|   |   |
|---|---|
| <p>שאלה מספר 12.<br/>                 ענר עובד כגֶרְפִיקָאי אצל מעסיקו היחיד (דָפּוּס שְׁלֵטִים). משכורתו משולמת לו בעד עבודה של שלושה ימים בשבוע - הימים ראשון, שלישי וחמישי, 8 שעות עבודה בכל יום מהם.<br/>                 ב"פרטים על הכנסותי ממעביד זה" שבחלק ד' בטופס ה-101, מה עליו לסמן שהוא מקבל?<br/>                 א. שכר עבודה (עובד יומי).<br/>                 ב. משכורת חלקית.<br/>                 ג. משכורת עובד לסירוגין.<br/>                 ד. משכורת חודש.</p>   |   |
| <p><b>פתרון</b></p>   |   |
| <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1.<br/>                 טופס 101, הנחיות מס הכנסה.</p>  | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  |
| <p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) -<br/>                 "עובד" - יחיד המקבל משכורת;<br/>                 "עובד יומי" - יחיד המקבל שכר עבודה ממעביד אחד בעד עבודה של פחות משמונה עשר ימים בחודש, אולם לא פחות משמונה שעות בשבוע;<br/>                 "משכורת חודש" - משכורת המשולמת לעובד בעד עבודת חודש; לענין זה, "עבודת חודש" - למעט עבודה של פחות מ-18 ימים בחודש;<br/>                 "משכורת חלקית" - משכורת המשולמת לעובד בעד עבודה של חמש שעות ליום או פחות, או בעד עבודה של יותר מחמש שעות ליום, אולם פחות משמונה שעות בשבוע;<br/>                 "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;<br/>                 "שכר עבודה" - משכורת המשולמת לעובד יומי, למעט שכר עבודה המשתלם בידי יחיד במשק ביתו הפרטי;<br/>                 ענר עובד אצל מעסיק אחד שלושה ימים בשבוע, 8 שעות בכל פעם, המסתכמות ל-24 שעות בכל שבוע. כלומר, פחות מ-18 ימים בחודש ולא פחות משמונה שעות בשבוע. לפיכך, עליו לסמן שהוא מקבל אצל מעסיקו "שכר עבודה (עובד יומי)".</p> <p><b>דברי הסבר למילוי טופס 101</b></p> <p>(1) "עובד" יחיד המקבל משכורת. "מעביד" אדם המשלם משכורת. "משכורת" הכנסת עבודה, קצבה, מענק עקב פרישה או מוות, מילגה וכיו"ב.<br/>                 "עבודה" לרבות קבלת משכורת. "מלגה" לרבות מענק, פרס או פטור מתשלום שניתן לסטודנט או לחוקר.<br/>                 (2) משכורת בעד עבודה של לא פחות מ- 18 יום בחודש.<br/>                 (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".<br/>                 (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.<br/>                 (5) שכר עבודה - משכורת חלקית ינוכה מס בשיעור מירבי אלא אם כן זו הכנסה יחידה שאי ינוכה מס לפי לוח הניכויים.<br/>                 (6) קצבה - 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.<br/>                 (7) אם העובד לא מילא משבצת זו - המעביד מנוע מלנכות מס לפי לוח הניכויים ויש לנכות מס מירבי לפי התקנות מכל תשלומי המעביד.<br/>                 (8) אם העובד מילא משבצת זו - המעביד מנוע מלנכות מס לפי לוח הניכויים ויש לנכות מס מירבי לפי התקנות מכל תשלומי המעביד.<br/>                 (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 מפקיד השומה.<br/>                 (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 מפ"ש.<br/>                 (11) הורה במשפחה חד הורית הוא אחד מאלה: רווק, גרוש, אלמן, פרוד (עפ"י אישור פ"ש בלבד).<br/>                 (12) הורה יחיד - הורה במשפחה חד הורית שהיה לו ילד שבשנת המס טרם מלאו לו 19 שנים ושהורה השני של הילד נפטר או שהילד רשום במרשם האוכלוסין בלא פרטי ההורה השני.<br/>                 (13) ישוב מוכח - ישוב שחל עליו סעיף 11 לפקודה או סעיף 11 לחוק אס"ח, לפי העניין.</p> <p><b>תשובה א.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>                 מועד 12/2021<br/>                 שנת המס - 2020</p> <p><b>א</b></p> |

|  |   |
|--|---|
| <p><b>שאלה מספר 13.</b></p>  | <p>ב-1/2020 נשלח ענר לקמרון, ע"י מעבידו, למשך 96 יממות. הנסיעה לקמרון וכל ימי השָהֵיָה בה היו הֶכְרָחִיִים לְיִצוּר הכנסתו של המעביד (היתה זו נסיעתו הראשונה לחו"ל מזה שנתיים).</p> <p>ההוצאות המוכחות שֶהוֹצָאוּ בקשר לנסיעה לקמרון:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. כרטיס טיסה במחלקת עסקים: \$ 1,800 [כרטיס במחלקת תיירים באותה טיסה - \$ 648]</li> <li>2. הוצאות לינה: 96 לינות במלון, במחיר \$ 174 לכל לינה - סה"כ \$ 16,704.</li> <li>3. הוצאות אחרות: \$ 93 בכל אחד מ-96 ימי השָהֵיָה בקמרון - סה"כ \$ 8,928.</li> <li>4. שכירת רכב בקמרון: שְכִירַת רכב ל-96 ימים, במחיר \$ 81 ליום - סה"כ \$ 7,776.</li> </ol> <p>ענר הגיש את החשבון ואת כל המסמכים הנִדְרָשִׁים למעבידו וזה הֶחְזִיר לו את כל ההוצאות.</p> <p><b>מהו הסכום שיש לְזָקוֹף לשכרו של ענר לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</b></p> <p>א. \$ 4,248<br/>                 ב. \$ 7,296<br/>                 ג. \$ 2,989<br/>                 ד. \$ 3,096</p>  |
| <p><b>פתרון</b></p>  | <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>  |
| <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>                 מועד 12/2021<br/>                 שנת המס - 2020</p> <p><b>ד</b></p> | <p><b>קמרון נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות".</b></p> <p><b>כרטיס טיסה במחלקת עסקים:</b></p> <p>לפי תקנה 2(2)(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקת עסקים או במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה.</p> <p><b>לפיכך, ההוצאה בסך \$ 1,800, לרכישת כרטיס הטיסה, מותרת בניכוי במלואה:</b></p> <p><b>הוצאות לינה (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"):</b></p> <p>לפי תקנה 2(2)(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), "בנסיעה אשר כללה יותר מתשעים לינות - הוצאות הלינה המוכרות אך לא יותר מ-127 דולר ללינה.</p> <p>לענין זה - שתי נסיעות או יותר שלא היתה ביניהן רצופה בישראל של ארבעה עשר יום לפחות, ייחשבו כנסיעה אחת."</p> <p>לענין החישוב שלהלן, "הוצאות לינה מוכרות", במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25%, הן הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6 לתקנות אמורות, או <math>289 \times 125\%</math> דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>ענר הוציא עבור כל לינה \$ 174, סה"כ לינות = 96.</p> <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בֶּעֶד 96 הלינות:</p> $15,240 = \$ [ (174 \times 125\% \text{ הוצ' מוכחות} ; 289 \times 125\% \text{ תקרה}) \min \text{ הוצ' לינה מוכרות} ; 127 \times 125\% \text{ תקרה} ] \times 96$ <p><b>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי:</b> \$ 1,464 = \$ 15,240 מותר בניכוי - \$ 16,704 הוצ' מוכחות</p> <p><b>הוצאות אחרות (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"):</b></p> <p>לפי תק' 2(2)(ג) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25% -</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-<math>81 \times 125\%</math> דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</li> <li>(2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-<math>136 \times 125\%</math> דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</li> </ol> <p><math>8,928 = \\$ 96 \text{ ימי שהיה} \times (93 \text{ הוצ' ליום} , 81 \times 125\% \text{ תקרה לכל יום שהיה כשנדרשו הוצאות לינה}) \min</math></p> <p><b>הוצאות אחרות שאינן מותרות בניכוי:</b> \$ 0. (\$ 8,928 - \$ 8,928 =)</p> <p><b>הוצאות שכירת רכב:</b></p> <p>לפי תקנה 2(2)(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחו"ל לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על 64 דולר ליום, לפי הנמוך:</p> <p><math>6,144 = \\$ 96 \text{ ימים} \times (81 \text{ הוצאות השכירות בפועל} ; 64.00 \text{ התקרה}) \min</math></p> <p><b>הוצאות שכירת רכב שאינן מותרות בניכוי:</b> \$ 1,632. (\$ 7,776 - \$ 6,144 =)</p> <p><b>הסכום שיש לְזָקוֹף למשכורתו של ענר לצורך חישוב מס:</b> \$ 3,096. (\$ 1,464 + \$ 1,632 =)</p> <p><b>תשובה ד.</b></p> |

|  |  |
|--|--|
| <p>גאיה, עובדת בת 58, היא בת יחידה לְאָבִיָּה הַגְרוּשָׁה, הַמְרוֹתֶקֶק לְמִיטְתוֹ בְּתַמְיֵדוֹת. הָאֵב מוֹחֶזֶק בְּבֵיתָהּ וְהִיא מְטַפֶּלֶת בּו לְבָדָה.</p> <p><b>האם יותר לגאיה זיכוי ממס או האם יובאו בחשבון בחישוב המס שלה נקודות זיכוי, בשל החזקתו של האב בביתה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין הַמְשַׁפְּטִים הַבָּאִים)</b></p> <p>א. לא. לא יותר לגאיה זיכוי ממס והיא אינה זכאית לנ"ז בשל החזקתו של האב בביתה.<br/>         ב. כן. גאיה זכאית ל-2 נ"ז בשל אביה, ובלבד שלא קיבלה בעדו זיכוי לפי ס' 44 לפקודה.<br/>         ג. לא, מאחר שהאב אינו משותק לחלוטין, עיוור או בלתי שפוי בדעתו.<br/>         ד. כן. גאיה זכאית ל-2 נ"ז בשל אביה, ובלבד שהכנסתו החייבת לא עולה על התקרה הקבועה בתקנות, ובלבד שלא קיבלה בעדו זיכוי לפי ס' 44 לפקודה.</p>   | <p><b>שאלה מספר 14.</b></p>  |
| <p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>  |  |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 44, ס' 45</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>   |
| <p>לפי ס' 44 לפקודה - "בחישוב הכנסתו החייבת של יחיד תושב ישראל שהוא או בן זוגו שילם בשנת המס בעד החזקתם במוסד מיוחד של ילד, בן זוג או הורה משותקים לחלוטין, מרותקים למיטה בתמידות, עיוורים או בלתי שפויים בדעתם, וכן בשל החזקת ילד מפגר במוסד מיוחד, יותר לו זיכוי ממס של 35% מאותו חלק מהסכומים ששילם העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת. שר האוצר רשאי לקבוע בתקנות תנאים לזכאות לזיכוי ממס על פי סעיף זה".</p> <p>אביה של גאיה מוחזק בביתה ואינו מוחזק במוסד מיוחד. לפיכך, היא אינה זכאית לזיכוי בעדו לפי ס' 44 שלעיל.</p> <p>גאיה גם לא זכאית לנקודות זיכוי לפי ס' 45 לפקודה, שכן אלו אינן ניתנות בעד אב נטול יכולת, אלא רק בעד "ילד משותק, ילד עיוור או ילד עם מוגבלות שכלית-התפתחותית".</p> <p>כלומר, <b>לא יותר לגאיה זיכוי ממס והיא אינה זכאית לנ"ז, בשל החזקתו של האב בביתה.</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>                 מועד 12/2021<br/>                 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;"><b>א</b></p> |

|  |  |
|--|--|
| <p>שאלה מספר 15.</p> <p>עקב מחלה, נקבעה לענר (בן ה-39) נכות של 100% לתקופה שמ-10/2/2020 ועד 31/7/2020. סך הכנסתו בשנת 2020 - 621,345 ₪, כולל ממשכורת. מהי הכנסתו החייבת במס בשנת 2020?</p> <p>א. 328,430 ₪<br/>         ב. 547,305 ₪<br/>         ג. 326,844 ₪<br/>         ד. 621,345 ₪</p>   |  |
| <p><b>פתרון</b></p>  |  |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>   |
| <p>הכנסתו של ענר ממשכורת, סך של 621,345 ₪, מהווה הכנסה מיגיעה אישית.</p> <p>לפי סעיף 9(5)(א) לפקודה, פטורה ממס "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שנקבעה לו נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 618,000 שקלים חדשים;</p> <p>(2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 74,040 שקלים חדשים;</p> <p>לפי סעיף 9(5)(ג)(1) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(1) לגבי חלק משנת המס, יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס, שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס שבין מספר הימים בשנת המס שלגביהם נקבעה הנכות לבין 365 (בפסקה זו - יחס תקופת הנכות), ויקראו את הסכומים הנקובים בפסקאות משנה (א)(1) ו-(ב) כסכומים שיחסם לסכומים הנקובים כאמור הוא כיחס תקופת הנכות".</p> <p>לפי סעיף 9(5)(ג)(2) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(2), יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות, ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2)".</p> <p>לענר נקבעה נכות לתקופה שמ-10/2/2020 ועד 31/7/2020. כלומר, לתקופה של 173 ימים, שהיא קצרה מהתקופה המזערית המזכה בהטבה - 185 ימים, לפי סעיף 9(5)(א)(2) לפקודה.</p> <p>173 ימים = 20 פברואר + 31 מרץ + 30 אפריל + 31 מאי + 30 יוני + 31 יולי</p> <p>לפיכך, ענר אינו זכאי להטבת המס שבסעיף 9(5).</p> <p>הכנסתו של ענר (ממשכורת) בשנת 2020, סך <u>621,345 ₪</u>, היא הכנסתו החייבת במס באותה שנה.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;"><b>ד</b></p> |

|   |  |
|---|--|
| <p>ה. פרטים על הכנסות אחרות</p> <p><input type="checkbox"/> א. אין לי הכנסות אחרות לנכות מלגות <sup>(1)</sup></p> <p><input type="checkbox"/> ב. יש לי הכנסות אחרות כמפורט להלן:</p> <p><input type="checkbox"/> 1. משכורת חודשית <sup>(2)</sup></p> <p><input type="checkbox"/> 2. משכורת בעד משרה נוספת <sup>(3)</sup></p> <p><input type="checkbox"/> 3. משכורת חלקית <sup>(4)</sup></p> <p><input type="checkbox"/> 4. שכר עבודה (עבוד יומית) <sup>(5)</sup></p> <p><input type="checkbox"/> 5. אגף של הכנסה אחרת - נא סמל <sup>(6)</sup></p> <p><input type="checkbox"/> 6. אבקש לקבל נקודות זיכוי ומודעות מס כנגד הכנסתי זו <sup>(7)</sup></p> <p><input type="checkbox"/> 7. אני מקבלת/אני מקבל אתן בהכנסה אחרת <sup>(8)</sup></p> <p><input type="checkbox"/> 8. אחרת ועל כן איני זכאית/לן כנגד הכנסה זו <sup>(9)</sup></p> <p><input type="checkbox"/> 9. אין מפורשים עבדתי לקרן השתלמות בגין הכנסתי האחרת, או שכל הפרשות המגיעות לקרן השתלמות בגין הכנסתי האחרת מנופרטת להכנסתי האחרת <sup>(10)</sup></p> <p><input type="checkbox"/> 10. אין מפורשים עבדתי לקצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה/מיוזמים בגין הכנסתי האחרת, או שכל הפרשות המגיעות לקצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה/מיוזמים בגין הכנסתי האחרת מנופרטת להכנסתי האחרת <sup>(11)</sup></p>  | <p><b>שאלה מספר 16.</b></p> <p>גאיה, רווקה בת 21, התחילה ב-2/8/20 לעבוד אצל מעסיקה הפשוני. בטופס ה-101/130 שמסרה לו ב-2/8/20, שהיה ממוקא וחתום פנדרש על כל סעיפיו, בפרטים על הכנסות אחרות, סימנה שיש לה הכנסה אחרת מ"משכורת חודש". כמו כן, סימנה "אני מקבלת נקודות זיכוי ומדרגות מס בהכנסה אחרת ועל כן אינני זכאית להן פנגד הכנסה זו". ב-24/10/20 גאיה מסרה למעסיק זה אישור תאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכן שנתי של 32,200 ₪ עליו לנכות ממנה מס בשיעור 31%. מעבר לסכום זה עליו לנכות מס בשיעור הפנרבי.</p> <p><b>אם המעסיק המשני ניכה משכרה מס פנדרש, בכל חודש, ואם שכרה אצלו, בכל אחד מחודשי עבודתה, היה קבוע - 11,400 ₪, כמה מס הכנסה היה עליו לנכות ממנה בתלוש 10/2020?</b></p> <p>א. 206 ₪<br/>         ב. -396 ₪<br/>         ג. 7,958 ₪<br/>         ד. 3,854 ₪</p> |
| <b>פתרון</b>  |  |
| <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5, תק' 10.<br/>         פקודת מס הכנסה - ס' 121.<br/>         הנחיות מס הכנסה.</p>  |  |
| <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p><b>א</b></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 בתשלום 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 גאיה בחודשים 8/2020 עד 10/2020:</p> $11,400 + 11,400 + 11,400 = 34,200$ <p>מס מצטבר שיש לנכות בגין שכר מ-8/2020 עד 10/2020 לפי אישור תאום המס:</p> $10,922 = 47\% \text{ השיעור המרבי} \times (34,200 - 32,200) + 32,200 \times 31\%$ <p>שכר מצטבר של גאיה בחודשים 8/2020 ו-9/2020:</p> $11,400 + 11,400 = 22,800$ <p>בטופס ה-101/130 שמסרה למעסיקה המשני ב-2/8/2020, שהיה ממוקא וחתום פנדרש על כל סעיפיו, בפרטים על הכנסות אחרות, סימנה שיש לה הכנסה אחרת מ"משכורת חודש". כמו כן, סימנה "אני מקבלת נקודות זיכוי ומדרגות מס בהכנסה אחרת ועל כן אינני זכאית להן כנגד הכנסה זו". לפיכך, המעסיק היה מנוע מלנכות מס לפי לוח הניכויים והיה עליו לנכות מס מירבי לפי התקנות מכל תשלומיו.</p> <p>לפי נתוני השאלה, המעסיק ניכה משכרה של גאיה, בכל חודש, מס פנדרש. כלומר, בחודשים 8/2020 ו-9/2020, נוכה משכרה מס בשיעור הפנרבי לפי התקנות:</p> $10,716 = 47\% \times 22,800$ <p><b>סכום המס שעל המעסיק לנכות משכרה של גאיה, בתלוש 10/2020 -</b></p> $206 = 10,716 \text{ מס שנוכה מהשכר} - 10,922 \text{ מס מצטבר שיש לנכות}$ <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p> |  |



|   |  |
|---|--|
| <p>ענר, רווק בן 28, התחיל לעבוד אצל מעסיקו היחיד ב-1/1/2020. תלוש 1/2020 שלו הורכב משכר יסוד בסך 14,520 ₪ ושווי הסעה בסך 127 ₪. בחודש זה (1/2020) שילם עבורו המעסיק, לקרן השתלמות, 5% משכר היסוד (חלק המעסיק). כנגד תשלום המעסיק, שילם ענר, בתלוש זה, 2.5% משכר היסוד, לאותה קרן השתלמות (חלק עובד).</p> <p><b>מהו שכר ה"נטו" שישולם לענר ("נטו לתשלום") בחודש זה, בהתחשב בתשלומיו ובזיכויי המס הרלוונטיים? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</b></p> <p>א. 12,511 ₪<br/>         ב. 12,874 ₪<br/>         ג. 13,001 ₪<br/>         ד. 12,638 ₪</p>   | <p><b>שאלה מספר 17.</b></p>  |
| <p><b>פתרון</b></p>   |  |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה), 34, 36, 121, 121 ב.<br/>         תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).<br/>         תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19.</p>  | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>   |
| <p>שכר "גרוטו למס" של ענר: <math>14,520 + 127 = 14,647</math> ₪ שווי הסעה + שכר יסוד</p> <p>חישוב המס:<br/>         מס לפי ס' 121 לפקודה:<br/> <math>2,138.77 = 31\% \times (14,647 - 14,580) + 2,118</math> ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 14,580 ₪</p> <p>מס לפי ס' 121 לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 54,300 ₪): אין</p> <p>זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של ענר, לפי נתוני השאלה:</p> <p>תושב ישראל ..... 2.00 ני"ז<br/>         נסיעות ..... <u>0.25</u> ני"ז<br/>         סה"כ נקודות זיכוי ..... 2.25 ני"ז <math>\times 219 = 492.75</math> ₪<br/>         סה"כ זיכויים אישיים ..... 492.75 ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים:<br/> <math>1,646 - 492.75 = 1,646.02</math> ₪ מעוגל *</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 1/2020, ללא זקיפות שווי - 14,520 ₪ שכר יסוד.<br/>         חלקו של העובד בקרן השתלמות, שנוכה בתלוש 1/2020 - <math>14,520 \times 2.5\% = 363.00</math> ₪</p> <p>שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה וניכוי התשלום לקרן השתלמות:<br/> <math>12,511 = 363 - 1,646</math> ₪ תשלום לקרן השתלמות - 1,646 ₪ מס הכנסה - 14,520 ₪ תשלומים ללא זקיפות שווי</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>         מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;"><b>א</b></p> |

| <p>הלחן רכיבי תלוש 1/2020 של גאיה, מוכרת פְּרָטִי הָאֶסְפָּנוֹת, ואחוזי ההפרשה לקופות הגמל:</p> <table border="1" data-bbox="156 219 1166 383"> <thead> <tr> <th colspan="2">קרן פנסיה (חדשה/כללית)</th> <th colspan="2">קרן השתלמות</th> <th rowspan="2">סכום</th> <th rowspan="2">רכיב שכר</th> </tr> <tr> <th>תגמולי עובד</th> <th>תגמולי מעביד</th> <th>חלק מעסיק</th> <th>חלק עובד</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6.00%</td> <td>6.50%</td> <td>7.50%</td> <td>2.50%</td> <td>15,617</td> <td>שכר יסוד</td> </tr> <tr> <td>6.00%</td> <td>6.50%</td> <td>7.50%</td> <td>2.50%</td> <td>315</td> <td>דמי הבראה - תשלום חודשי (בעד חודש 1/2020)</td> </tr> <tr> <td>6.00%</td> <td>6.50%</td> <td>7.50%</td> <td>2.50%</td> <td>19,258</td> <td>עמלה חודשית (אחוז קבוע מסך מכירתיה בחודש)</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>אם כל תלושי 2020 היו זְהִים לתלוש 1/2020, מהו השווי שְׁיִזְקֶף לגאיה, לצורך חישוב מס, בכל שנה זו (12 תלושי 2020), בשל הפרשות המעסיק לקופות הגמל האמורות?</b></p> <p>א. 4,114.80 ₪<br/>         ב. 3,991.50 ₪<br/>         ג. 3,906.00 ₪<br/>         ד. 7,071.36 ₪</p>  | קרן פנסיה (חדשה/כללית)  |             | קרן השתלמות |        | סכום                                      | רכיב שכר | תגמולי עובד | תגמולי מעביד | חלק מעסיק | חלק עובד | 6.00% | 6.50% | 7.50% | 2.50% | 15,617 | שכר יסוד | 6.00% | 6.50% | 7.50% | 2.50% | 315 | דמי הבראה - תשלום חודשי (בעד חודש 1/2020) | 6.00% | 6.50% | 7.50% | 2.50% | 19,258 | עמלה חודשית (אחוז קבוע מסך מכירתיה בחודש) | <p><b>שאלה מספר 18.</b></p> |
|---|---|-------------|-------------|--------|---|----------|-------------|--------------|-----------|----------|-------|-------|-------|-------|--------|----------|-------|-------|-------|-------|-----|---|-------|-------|-------|-------|--------|---|-----------------------------|
| קרן פנסיה (חדשה/כללית)  |   | קרן השתלמות |             | סכום   |   |          | רכיב שכר    |              |           |          |       |       |       |       |        |          |       |       |       |       |     |   |       |       |       |       |        |   |                             |
| תגמולי עובד   | תגמולי מעביד  | חלק מעסיק   | חלק עובד    |        |   |          |             |              |           |          |       |       |       |       |        |          |       |       |       |       |     |   |       |       |       |       |        |   |                             |
| 6.00%   | 6.50%   | 7.50%       | 2.50%       | 15,617 | שכר יסוד                                  |          |             |              |           |          |       |       |       |       |        |          |       |       |       |       |     |   |       |       |       |       |        |   |                             |
| 6.00%   | 6.50%   | 7.50%       | 2.50%       | 315    | דמי הבראה - תשלום חודשי (בעד חודש 1/2020) |          |             |              |           |          |       |       |       |       |        |          |       |       |       |       |     |   |       |       |       |       |        |   |                             |
| 6.00%   | 6.50%   | 7.50%       | 2.50%       | 19,258 | עמלה חודשית (אחוז קבוע מסך מכירתיה בחודש) |          |             |              |           |          |       |       |       |       |        |          |       |       |       |       |     |   |       |       |       |       |        |   |                             |
| <p align="center"><b>פתרון</b></p>  |   |             |             |        |   |          |             |              |           |          |       |       |       |       |        |          |       |       |       |       |     |   |       |       |       |       |        |   |                             |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה), 3(ה3).<br/>         תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.<br/>         הנחיות מס הכנסה.</p>  | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  |             |             |        |   |          |             |              |           |          |       |       |       |       |        |          |       |       |       |       |     |   |       |       |       |       |        |   |                             |
| <p><b>חישוב הזקיפה בגין הפרשת המעסיק לקופות גמל לקיצבה:</b><br/>         קופות הגמל לקיצבה, אליהן הפריש המעביד, הן מסוג "קרן חדשה מקיפה" או "קרן חדשה כללית". כלומר, אף לא אחת מהן היא "קרן ותיקה".<br/>         השכר המבוטח בקופת הגמל לקיצבה: <math>15,617 + 315 + 19,258 = 35,190</math> ₪<br/> <b>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה:</b><br/>         הפרשה שנתית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה - <math>35,190 \times 6.00\% \times 12 = 25,336.80</math> ₪<br/>         הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב: <math>35,190</math> ₪.<br/> <math>\min(25,336.80; 34,900) = 25,336.80</math> ₪ הפרשה בפועל למרכיב הפיצויים <math>\geq 34,900</math> ₪ (תקרה: 34,900) ; <math>\min(35,190; 34,900)</math><br/>         זקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה בשנת 2020: 0 ₪.<br/> <b>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה:</b><br/>         הפרשת המעסיק למרכיב תגמולי המעביד: <math>35,190 \times 6.50\% = 2,287.35</math> ₪<br/> <math>1,978.35 &lt; 2,287.35</math> ₪ = <math>7.5\% \times \min(2,287.35; 26,378)</math> (תקרה: 26,378) ; <math>\min(35,190; 26,378)</math> הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב)<br/>         זקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקיצבה בשנת 2020:<br/> <math>(2,287.35 - 1,978.35) \times 12 = 3,708.00</math> ₪<br/> <b>חישוב הזקיפה בגין הפרשת המעסיק לקרן ההשתלמות:</b><br/>         לפי ס' 3(ה) לפקודה, "משכורת קובעת" לעניין קרן השתלמות היא "הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בְּשָׁל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לענין תשלום תוספת היוקר כְּפִי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לְבִין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל".<br/>         לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ("חבק מס הכנסה") - "משכורת קובעת" כוללת את המרכיבים הבאים: שכר יסוד, תוספות היוקר המתוספות לשכר וכן כל תוספת קבועה אחרת הנכללת כמרכיב לפנסיה לרבות דמי הבראה. "משכורת קובעת" איננה כוללת שכר שעות נוספות, שכר פרמיות, פריון עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, ביגוד. כמו כן אין לכלול במשכורת הקובעת תשלום עבור אירוע מסוים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.<br/>         ההפרשת המעסיק לקרן ההשתלמות: <math>15,617 + 315 + 19,258 = 35,190</math> ₪ (שכר יסוד)<br/>         "משכורת קובעת" לקה"ל לא תעלה על 15,712 ₪.<br/> <math>15,712 \times 7.5\% = 1,178.40</math> ₪ מהמשכורת הקובעת לקה"ל של גאיה:<br/>         הסכום ששילם המעסיק לקרן ההשתלמות מְעַל לגבולות שבחוק, שיזקף לשכרה של גאיה:<br/> <math>(1,178.40 - 1,194.90) \times 12 = 198.00</math> ₪<br/> <b>השווי שיש לְזַקֹּף לשכרה של גאיה בשנת 2020 בשל הפרשות המעסיק לקופות הגמל האמורות:</b><br/> <math>198.00 + 3,708.00 + 0.00 = 3,906.00</math> ₪ שווי פיצויים</p> <p align="right"><b>תשובה ג.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>         מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p align="right"><b>ג</b></p> |             |             |        |   |          |             |              |           |          |       |       |       |       |        |          |       |       |       |       |     |   |       |       |       |       |        |   |                             |


|   |   |
|---|---|
| <p>"עמותת גאיה וענר" היא מלכ"ר (מוסד ללא כוונת רווח) ישראלי. כל פעילותה בישראל. סך כל השכר ששילמה לעובדיה, בשנת 2020, היה 236,400 ₪ (19,700 ₪ בדיוק, בכל חודש). העמותה הגישה את כל הדו"חות התקופתיים במועדם, בנדרש. כל דו"חותיה היו תקינים.</p> <p>מהו סך כל מס השכר שתשלם "עמותת גאיה וענר" בשנת 2020? [היעזרו בטבלאות מס הכנסה]</p> <p>א. 0 ₪<br/>         ב. 13,575 ₪<br/>         ג. 40,188 ₪<br/>         ד. 17,730 ₪</p>  | <p><b>שאלה מספר 19.</b></p>   |
| <b>פתרון</b>  |   |
| <p>טבלאות מס הכנסה.<br/>         חוק מס ערך מוסף - ס' 35, 4(א).<br/>         צו מס ערך מוסף (שיעור המס על מלכ"רים ומוסדות כספיים) - ס' 1.</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  |
| <p>לפי ס' 4(א) לחוק מע"מ, "על פעילות בישראל של מוסד ללא כוונת ריווח יוטל מס שכן באחוזים מהשכר ששילם, כפי שקבע שר האוצר בצו באישור הכנסת. בסעיף קטן זה, "שכר" - למעט מלגה שניתנה לסטודנט או לחוקר בתקופת לימודיו במוסד לימוד ומחקר כאמור בסעיף 9(29) לפקודת מס הכנסה".</p> <p>לפי ס' 1 לצו מס ערך מוסף (שיעור המס על מלכ"רים ומוסדות כספיים) - "שיעורו של מס שכן שישולם על פעילות בישראל של מלכ"ר יהיה 7.5%". [ראו גם בטבלאות מס הכנסה - פרק ז']</p> <p>לפי ס' 35(א) לחוק מע"מ - "מלכ"ר שסך כל השכר השנתי שהוא משלם לעובדיו אינו עולה על 181,002 ש"ח או סכום גבוה יותר שקבע שר האוצר - פטור מהמס שלפי סעיף 4(א). (הסכום האמור מופיע גם בטבלאות מס הכנסה - ראו פרק ה', סעיף ב' - משכורת מרבית שמלכ"ר משלם, הפטורה ממס שכן).</p> <p>סך השכר ששילמה "עמותת גאיה וענר" לעובדיה, בשנת 2020, עלה על 181,002 ₪.<br/>         מס שכן שתשלם בשנת 2020:<br/> <math>17,730 ₪ = 7.5\% \times 236,400</math> סך כל השכר ששילמה העמותה לעובדיה בשנת 2020</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>         מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p><b>ד</b></p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>שאלה מספר 20.</p> <p>גאיה פוטרָה לְאַתֵּר מעבודתה אצל מעסיקה, בְּלִי שניתנה לה הודעה מוקדמת לפיטוריה. בפיטוריה, היא זכאית לסכומים הבאים:</p> <p>ü פיצויי פיטורים..... ₪ 9,933</p> <p>ü תשלום חד פעמי של דמי חגים שהיתה זכאית להם, ולא שולמו לה עד הפרישה .. ₪ 1,961</p> <p>ü פיצוי בגין אי הודעה על פרישה..... ₪ 4,256</p> <p>ü תשלום חד פעמי עבור חודשי הסְתַגְלוֹת לְאַחַר תאריך הפרישה..... ₪ 6,217</p> <p><b>מהו סכום הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של גאיה כ"מענק פרישה"?</b></p> <p>א. ₪ 16,150</p> <p>ב. ₪ 14,189</p> <p>ג. ₪ 22,367</p> <p>ד. ₪ 20,406</p>   |   |
| <p><b>פתרון</b></p>  |   |
| <p>פקודת מס הכנסה, ס' 9(א7)(א), טופס 161 והנחיות מס הכנסה.</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  |
| <p>מתוך טופס 161:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>"20" מענק רגיל (פיצויי פרישה או מוות כולל פידיון ימי מחלה, חודשי הסתגלות לאחר תאריך הפרישה ופיצוי בגין אי הודעה על פרישה, לא כולל פידיון חופשה)</p> </div> <p>במקרה שתואר בשאלה, הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של גאיה כ"מענק פרישה" הם "פיצויי פיטורים", "פיצוי בגין אי הודעה על פרישה" ו"תשלום חד פעמי עבור חודשי הסְתַגְלוֹת לְאַחַר תאריך הפרישה".</p> <p><u>₪ 20,406 = 6,217 פיצוי עבור חודשי הסתגלות לאחר תאריך הפרישה + 4,256 פיצוי בגין אי הודעה על פרישה + 9,933 פיצויי פיטורים</u></p> <p><b>תשובה ד.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2021</p> <p>שנת המס - 2020</p> <p><b>ד</b></p> |

**דיני עבודה**

|   |   |
|---|---|
| <p><b>שאלה מספר 21.</b></p>   | <p>גאיה עבדה אצל מעסיקה 5 שנים, עד שתמו יחסי העבודה ביניהם, עם פיטוריה. יום עבודתה האחרון היה יום שישי, 7/8/2020. 3 ימים לאחר יום עבודתה האחרון, ביום שני ה-10/8/2020, דרשה בכתב מהמעסיק לתת לה אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי העבודה.</p> <p><b>לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, בנסיבות שתוארו בשאלה, מתי על המעסיק לתת לגאיה, לכל המאוחר, אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי העבודה, בלי שיהיה חשוף לסנקציות ולעיצומים כספיים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. עד תום 7 ימים מיום דרישתה בכתב.<br/>         ב. עד תום 14 ימים מיום דרישתה בכתב.<br/>         ג. עד תום 7 ימים מיום העבודה האחרון שלה.<br/>         ד. עד תום 14 ימים מיום העבודה האחרון שלה.</p>   |
| <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  | <p><b>פתרון</b></p>   |
| <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> | <p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 8.<br/>         חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה - ס' 3, הוראה 13 בתוספת השניה.</p>   |
| <p><b>א</b></p>   | <p>לפי ס' 8 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות -</p> <p>" (א) מעסיק ייתן לעובדו, בסיום העבודה, אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עבודה.<br/>         (ב) לא נתן מעסיק לעובד אישור כאמור בסעיף קטן (א) עד תום ארבעה עשר ימים מיום העבודה האחרון של העובד, או עד תום שבעה ימים מיום דרישת העובד בכתב, לפי המוקדם מביניהם, דינו - קנס כאמור בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (להלן - חוק העונשין)."</p> <p>(ג) נושא משרה בתאגיד חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירה כאמור בסעיף קטן (ב) על ידי התאגיד או על ידי עובד מעובדיו; המפר הוראה זו, דינו - מחצית הקנס האמור בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין; לענין סעיף זה, "נושא משרה" - מנהל פעיל בתאגיד, שותף למעט שותף מוגבל, ופקיד האחראי מטעם התאגיד על ניהול כוח האדם בתאגיד.</p> <p>(ד) נעברה עבירה לפי סעיף קטן (ב) על ידי תאגיד או על ידי עובד מעובדיו, חזקה היא כי נושא משרה הפר את חובתו לפי סעיף קטן (ג), אלא אם כן הוכיח שעשה כל שניתן כדי למלא את חובתו.</p> <p>(ה) שר העבודה והרווחה רשאי, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, לקבוע פרטים נוספים שיש לכלול באישור.</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:<sup>(1)</sup></p> <p>(1) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק א' לתוספת השנייה - 5,130 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 - 20,520 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) - 10,260 שקלים חדשים;</p> <p>(3) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ג' לתוספת השנייה - 35,910 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) - 17,950 שקלים חדשים."</p> <p><sup>(1)</sup> הסכומים המפורטים לעיל מעודכנים לפי "הודעה בדבר עדכון סכום עיצום כספי" שפורסמה בילקוט הפרסומים תשע"ט מס' 8746, שתחילתה ביום 1.1.2020.</p> <p>חלק ב' בתוספת השניה לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, כולל את ההוראה הבאה:</p> <p>" (13) מתי אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עבודה, לפי סעיף 8 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות....."</p> <p><b>אם המעסיק לא יתן לגאיה אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי העבודה, עד תום שבעה ימים מיום דרישתה בכתב, הוא חשוף לעיצום כספי לפי החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה.</b></p> <p><b>תשובה א.</b></p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>מ-1/4/2018 ענר עובד אצל מעסיקו. שכרו מִשְׁתַּלֵּם על בסיס ימי עבודה. דמי מחלה משולמים לו לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הִצְבּוּרָה שלו - 17 ימים. ב-5/6/2020, בתום יום העבודה, הודיע לו המעסיק על פיטוריו, שְׁיִכְנְסוּ לתוקף בְּתוֹם תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק.</p> <p><b>אם הָחַל ב-8/6/2020 (יום ב') ענר נְעַדֵּר מעבודתו 3 ימים עקב מַחְלָה, ואם מְסַר למעסיק אישור מחלה לימי היעדרותו אלה, מתי יחול יום העבודה האחרון שלו אצל המעסיק?</b></p> <p>א. 22 ימים לאחר ה-5/6/2020.<br/>         ב. 25 ימים לאחר ה-5/6/2020.<br/>         ג. 33 ימים לאחר ה-5/6/2020.<br/>         ד. 18 ימים לאחר ה-5/6/2020.</p>   | <p><b>שאלה מספר 22.</b></p>   |
| <p><b>פתרון</b></p>   |   |
| <p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 4.<br/>         חוק פיצויי פיטורים - ס' 12.<br/>         חוק דמי מחלה - ס' 4א.</p>  | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  |
| <p>לְפִי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, בחוק זה -<br/>         "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963;<br/>         "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים;<br/>         לְפִי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "<b>עובד-בשכר</b>" - <b>עובד שאינו עובד במשכורת</b>.<br/>         שכרו של ענר מִשְׁתַּלֵּם על בסיס ימי עבודה. לְפִיכָּךְ, הוא "עובד-בשכר".<br/>         ענר פוטר לאחר שנת עבודתו השלישית.<br/>         לְפִי ס' 4 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות -<br/>         " עובד בשכר זָכָאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן:<br/>         (1) במהלך שנת עבודתו הראשונה - של יום אחד בשל כל חודש עבודה;<br/>         (2) במהלך שנת עבודתו השניה - של 14 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה;<br/>         (3) <b>במהלך שנת עבודתו השלישית - של 21 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה;</b><br/>         (4) לאחר שנת עבודתו השלישית - של חודש ימים."<br/>         במועד פיטוריו, ב-5/6/2020, ענר השלים 2 חודשי עבודה בשנת עבודתו השלישית (ועוד מספר ימים). לְפִי ס' 4(3) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעסיק לתת לו הודעה מוקדמת של <b>22 ימים</b>.<br/> <math>21 + 1 = 22</math><br/>         לְפִי ס' 4א לחוק דמי מחלה:<br/>         "א) מעסיק לא יפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו, במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לו לפי חוק זה או לפי הסכם קיבוצי, וזאת עד לתקופת הזכאות המקסימלית לפי סעיף 4.<br/>         (ב) <b>הוראות סעיף זה לא יחולו באחד מאלה:</b><br/>         (1) <b>המעסיק נתן לעובד הודעה מוקדמת לפיטורים לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, בטרם נעדר העובד עקב מחלתו;</b><br/>         (2) מקום עבודתו של העובד פסק מלפעול או שהמעסיק הוכרז פושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ם-1980, ואם הוא תאגיד - ניתן צו פירוק לפי פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1983; לעניין זה, "פסק מלפעול" - הפסקת פעילות שאינה זמנית.<br/>         (ג) בסעיף זה, "עובד" - לרבות עובד שעניין תשלום לתקופת מחלה מוסדר לגביו על פי הסכם קיבוצי."<br/>         מאחר שהמעסיק נתן לענר הודעה מוקדמת לפיטורים לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות בטרם נעדר עקב מחלתו, יסתיימו יחסי העבודה במועד, כלומר, <b>22 ימים לאחר ה-5/6/2020</b>.<br/> <b>תשובה א.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>         מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p><b>א</b></p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>ענר התחיל לעבוד ב-1/9/2015 במקום עבודה מְבוּקָר (בו מתבצעות בדיקות מעבדה בקרינה מיננט), כעובד קרינה בעל סיכון לחשיפה פנימית לקרינה מיננט. הוא מועסק בְרָצִיפּוֹת, במשרה מלאה, שבוע עבודה מלא בן שישה ימים. בשנת 2020 עבד 229 ימים.</p> <p><b>מהו אורך החופשה השנתית לו הוא זכאי, בעד שנת 2020, לפי החוק הנוגע לענין ותקנותיו?</b></p>  <p>א. 18 ימים<br/>         ב. 21 ימים<br/>         ג. 17 ימים<br/>         ד. 16 ימים</p>   | <p><b>שאלה מספר 23.</b></p>   |
| <p><b>פתרון</b></p>  |   |
| <p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3.<br/>         תקנות חופשה שנתית (חופשה מוארכת) - תקנה 4.</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  |
| <p>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה".</p> <p><b>לפיכך, שנת 2020, לענין חוק חופשה שנתית, היא שנת עבודתו השישית של ענר אצל מעסיקו.</b></p> <p>ככלל, לפי ס' 3(א)(3) לחוק חופשה שנתית, אורך החופשה השנתית בעד השנה השישית הוא 18 ימים. הקשר המשפטי בין ענר ומעסיקו היה קיים בכל שנת העבודה. בפועל, עבד באותה שנה 229 ימים. לפיכך, לפי ס' 3(א)(1) לחוק, ענר זכאי ל-18 ימי חופשה בעד שנת 2020.</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".</p> <p>שר העבודה ניצל את סמכותו זו והתקין את תקנות חופשה שנתית (חופשה מוארכת).</p> <p>לפי תקנה 4 לתקנות האמורות, <b>אורך החופשה לכל שנת עבודה, אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד, לעובדים המועסקים במקום עבודה מְבוּקָר, הוא 21 ימים.</b></p> <p>החופשה שענר זכאי לה על פי התקנות (21 ימים) ארוכה מהחופשה על פי החוק (18 ימים). לפיכך, אורך החופשה השנתית לה הוא זכאי בעד שנת 2020 הוא <b>21 ימים.</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>         מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p><b>ב</b></p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>גאיה, בת ה-37, אלמנה המגדלת לבדה את שתי בנותיה הקטינות (בנות 6 ו-8), תלונה לפרנסתה במקום עבודה מתאים. במפעל תעשייה שעיקר פעילותו היא פעילות ייצורית, המעסיק 627 עובדי יצור, מתקיימת עבודה ב-3 משמרות. המשמרת השלישית מתקיימת בשעות הלילה. גאיה, פועלת יצור מוסמכת, בעלת ניסיון וכישורים רבים לעבודה זו, התקבלה לעבודה כפועלת יצור במפעל. עם קבלתה לעבודה, הודיעה למעסיק כי מטעמים משפחתיים היא אינה מסכימה לעבוד בלילה.</p> <p><b>האם רשאי המעסיק לסרב לקבל את גאיה לעבודה בשל כך בלבד שהיא הודיעה לו עם קבלתה לעבודה שאינה מסכימה מטעמים משפחתיים לעבוד בלילה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן, מאחר שבמפעל מתקיימת עבודה רציפה בשעות הלילה.<br/>         ב. לא, אבל אך ורק אם במפעל לא עבדו קודם לכן בלילה, גאיה נדרשה לעבוד בלילה והיא הודיעה, לא יאוחר משלושה ימים מיום הדרישה, כי אין היא מסכימה לעבוד בלילה.<br/>         ג. כן, מאחר שעל פי החוק הנוגע לעניין ותקנותיו, אסור להעסיק אישה בשעות הלילה.<br/>         ד. לא. המעסיק לא רשאי לסרב לקבל את גאיה לעבודה בשל האמור לעיל.</p>   | <p><b>שאלה מספר 24.</b></p>   |
| <p align="center"><b>פתרון</b></p>   |   |
| <p align="center">חוק עבודת נשים - ס' 2(ג)</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  |
| <p>לפי ס' 2(ג) לחוק עבודת נשים - "לא יסרב מעסיק לקבל אשה לעבודה בשל כך בלבד שהיא הודיעה עם קבלתה לעבודה שאינה מסכימה מטעמים משפחתיים לעבוד בלילה; הוראות סעיף קטן זה לא יחולו על סוגי מקומות עבודה שקבע שר העבודה והרווחה בתקנות וכן על שירותים, מקומות, עבודות ותפקידים המפורטים להלן:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) בשירותי המדינה שפירט שר העבודה בתקנות, לאחר שנוכח, כי עבודת לילה של עובדת בשירותים אלה היא חיונית למדינה ואינה עלולה לפגוע במיוחד בבריאות האשה;</li> <li>(2) במקום שמטפלים בחולים או בנכים, במוסדות החלמה ובמוסדות לטיפול בזקנים או בילדים;</li> <li>(3) בעתונות, להוציא הדפסת עתונים;</li> <li>(4) בבתי אוכל, בבתי מלון, בבתי קפה ובתי עינוג כמשמעות שעושים ציבוריים בפקודת השעשועים הציבוריים, 1935;</li> <li>(5) בעבודה הקשורה במישרין לטיפול בבעלי חיים;</li> <li>(6) בתפקידי הנהלה, או בתפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי, כשאינן העבודה עובדת כפיים;</li> <li>(7) כשתנאי העבודה ונסיבותיה אינם מאפשרים למעסיקה כל פיקוח על הזמן שבו נעשית העבודה;</li> <li>(8) בשירותי תעופה וים;</li> <li>(9) בסוכנויות נסיעות או תירות שבנמלי תעופה וים או בועידות בין-לאומיות.</li> </ol> <p>עבודת כפיים במפעל תעשייה שעיקר פעילותו היא פעילות ייצורית לא מפורטת ברשימה לעיל.</p> <p><b>המעסיק לא רשאי לסרב לקבל את גאיה לעבודה בשל כך ובלבד שהיא אינה מסכימה מטעמים משפחתיים לעבוד בלילה.</b></p> <p align="right"><b>תשובה ד.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>         מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p align="right"><b>ד</b></p> |



|  |   |
|--|---|
| <p>שכרה של גאיה, עובדת ילידת 8/5/2002, משתלם לה על בסיס חודש. במקום עבודתה מוגדרת משרה מלאה כמשרה בת 40 שעות שבועיות. גאיה מועסקת בהיקף משרה מלאה. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה'). בחודש 2/2020 לא נעדרה מעבודתה. בסך הכל הועסקה בחודש זה 160 שעות. מהו שכר העבודה המזערי שעל המעסיק לשלם לה בתלוש 2/2020, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום?</p> <p>א. לא פחות מ-4,068 ₪<br/>         ב. לא פחות מ-4,559 ₪<br/>         ג. לא פחות מ-5,300 ₪<br/>         ד. לא פחות מ-4,399 ₪</p>   | <p><b>שאלה מספר 25.</b></p>   |
| <p><b>פתרון</b></p>  |   |
| <p>חוק שכר מינימום - ס' 1, ס' 2, ס' 3, ס' 16. תקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים).</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  |
| <p>לפי ס' 16 לחוק שכר מינימום, נקבעו בתקנות [תקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים)] הוראות בדבר תחולתו של חוק זה לגבי עובד שטרם מלאו לו 18 שנים. גאיה ילידת 8/5/2002. ב-2/2020 מלאו לה 17 שנים וטרם מלאו לה 18 שנים. ככזו, היא "נער עובד". לפי תקנה 2 לתקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים) - "החוק יחול על נערים עובדים ועל חניכים בכפוף לשינויים המפורטים בתקנות אלה".</p> <p>לפי ס' 2 לחוק שכר מינימום:</p> <p>"(א) עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן - עובד) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי הענין.</p> <p>(ב) עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לשכר מינימום חלקי שיחושב יחסית לחלקיות משרתו.</p> <p>(ג) נעדר עובד מעבודתו, יקטן שכר המינימום שהוא זכאי לו לפי סעיף קטן (א), בשיעור יחסי לזמן היעדרו, ואולם אם הוא זכאי לקבל תשלום בפד 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 תקנה 4 לתקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים), לגבי נער עובד המועסק במשרה מלאה במקום עבודה, יהיה באחוזים כמפורט להלן משכר המינימום כמשמעותו בחוק:</p> <p>(א) לגבי נער עובד כאמור שטרם מלאו לו שש-עשרה שנה - 70%;</p> <p>(ב) לגבי נער עובד כאמור שמלאו לו שש-עשרה שנה וטרם מלאו לו שבע-עשרה שנה - 75%;</p> <p>(ג) <b>לגבי נער עובד שמלאו לו שבע-עשרה שנה - 83%.</b></p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות - "לענין תקנות אלה יראו חניך או נער עובד כמועסק במשרה מלאה, אם הוא מועסק 40 שעות בשבוע; חניך ונער עובד המועסקים במשרה חלקית, יהיו זכאים לחלק היחסי של שכר המינימום כאמור בתקנות 3 עד 5 בהתאם לחלקיות המשרה".</p> <p>לפי תקנה 5א לתקנות - "שכר מינימום לשעה שישולם לנער עובד או לחניך, יהיה החלק ה-173 של שכר המינימום החודשי החל עליו לפי תקנות 3 עד 5, לפי הענין".</p> <p>גאיה הועסקה במשרה מלאה ב-2/2020. לפיכך, היא זכאית לשכר מינימום כלהלן -</p> <p><math>4,399 ₪ = 83\% \times 5,300</math> נער עובד שמלאו לו 17 שנה <math>\times 5,300</math> שכר המינימום לחודש לפי חוק שכר מינימום</p> <p><b>תשובה ד.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>         מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p><b>ד</b></p> |

|   |  |
|---|--|
| <p>שאלה מספר 26.</p> <p>ענר נשוי לגאיה (עקרת בית) וְעַמָּם שני ילדים (תאומים, שבשנת 2020 מלאה להם שנה אחת). מ-23/9/20 ועד 30/11/20 עבד כשכיר אצל מעסיקו היחיד, אז תמו יחסי העבודה ביניהם, עם התפטרותו. שכרו השתלם לו על בסיס חודש. שכר עבודתו האחרון, בתלוש 11/2020 - 13,650 ₪. משכר זה על המעסיק לנכות מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בסך 1,444 ₪.</p> <p><b>אם המעסיק קיבל ב-23/11/20 צו עיקול על שכרו של ענר, עד לסכום של 9,820 ₪, לְשֵׁם תשלום חוב עיסקי, מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום שיעוקל מהשכר האמור (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 7,726 ₪<br/>         ב. 9,820 ₪<br/>         ג. 9,292 ₪<br/>         ד. 7,848 ₪</p>   |  |
| <p><b>פתרון</b></p>   |  |
| <p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א), 8(ב).</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>   |
| <p>לְפִי ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, "משכר העבודה החדשי לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד סכום השווה לגימלה בשיעור הנקוב בטור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, תשמ"א-1981, שהיתה משתלמת בחודש שקדם לתשלום השכר לאותו עובד לְפִי הרכב משפחתו אילו היה זָפָאי לגימלה כאמור; היה הסכום האמור יותר מ-80% משכר העבודה החדשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החדשי; לְעִנְיָן זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>"שכר העבודה החדשי" של ענר, לענין ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 12,206 ₪.</p> <p>12,206 ₪ = 1,444 מס הכנסה, ד"ב לאומי וד"ב בריאות - 13,650 ברוטו</p> <p>לְפִי ס' 8(ב) לחוק הגנת השכר - "סעיף קטן (א) אינו חל על עיקול, העברה או שעבוד לשם תשלום מזונות".</p> <p>הסכום שיש לעקל לְפִי צו העיקול (9,820 ₪) לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו.</p> <p>לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתו של עובד, שהרכב משפחתו הוא "שני בני זוג שעמם שני ילדים לפחות", הוא "49.5% מהסכום הבסיסי", כלומר 4,357.98 ₪:</p> $4,357.98 = 8,804 \times 49.5\%$ <p>סכום זה אינו גבוה מ-80% מ"שכר העבודה החדשי" של ענר:</p> $9,764.80 = 12,206 \times 80\% > 4,357.98$ <p>לפיכך, סכום השווה ל-4,357.98 ₪ לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה החדשי של ענר.</p> <p>הסכום שיעוקל משכרו של ענר (סכום מעוגל) -</p> $7,848 = \text{מעוגל} [9,820 \text{ חוב}; (4,357.98 = \text{לעקל} - 12,206 \text{ שכר אחרי ניכויי חובה})]$ <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;"><b>ד</b></p> |

|  |   |
|--|---|
| <p><b>שאלה מספר 27.</b></p> <p>בקופות שבמינימרקט "גאיה וענר" מועסקים במשמרות בוקר וערב קבועות 5 קופאים, הנתונים לפיקוח שוטף של מנהל המינימרקט. במקרה תפקידם הם מטפלים בכסף מזומן. הסכמי העבודה האישיים שלהם כוללים פסקה כלהלן: "העובד מועסק בתפקיד הדורש מינהל מיוחדת של אמון אישי. לפיכך, הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה לא יחולו עליו והוא לא זכאי לתמורה נוספת בגין עבודתו, למעט זו המפורטת בהסכם זה". עוד נקבע בהסכם העבודה שלהם כי יקבלו בכל חודש שכר כולל בסך 6,400 ₪ + 300 ₪ תוספת ותק לכל שנת עבודה. בנוסף, הם זכאים לדמי הבראה ולהשתתפות בהוצאות הנסיעה לעבודה וממנה, לפי צווי ההרחבה הרלוונטיים.</p> <p><b>האם הקופאים האמורים זכאים לגמול בעד עבודה בשעות נוספות, אם יעבדו בהן? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא, מאחר שפיקוח שמטפלים בכסף מזומן, הם מועסקים בתפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי.</p> <p>ב. כן, ובגלל שקיים במינימרקט שעון נוכחות המאפשר פיקוח על שעות עבודתם.</p> <p>ג. לא, מאחר שנתרם לבין מעסיקים הסכם בכתב, לפיו הם מועסקים בתפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי, וחוק שעות עבודה ומנוחה לא יחול עליהם.</p> <p>ד. כן. הקופאים האמורים זכאים לגמול בעד עבודה בשעות נוספות, אם יעבדו בהן.</p>  |   |
| <p align="center"><b>פתרון</b></p>   |   |
| <p>חוק שעות עבודה ומנוחה, בדגש על ס' 30(א)(5).</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  |
| <p>לפי ס' 30(א)(5) לחוק שעות עבודה ומנוחה, חוק זה אינו חל על העסקתם של "עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידי הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי".</p> <p>ככלל, כל עובד נדרש לאמון כללי ואישי כלפי מעסיקו. כל תפקיד דורש מידה מסוימת של אמון אישי. כלומר, מרכיב האמון האישי, כשלעצמו, לא מחריג עובד מתחולת החוק. כדי שחוק שעות עבודה ומנוחה לא יחול על עובד בשל "מידה מיוחדת של אמון אישי", צריכה להתקיים זיקה קרובה ומיוחדת של בעל התפקיד בו מדובר ל"תפקידי הנהלה" עליו לא חל החוק, כגון - מנהל לשכה של מנהל חברה גדולה או נהג המנכ"ל [דב"ע (ארצי) נ/188-3 א. ב. ג. ס. ניוז אינטרקונטיננטל אינק. - בנימין מור]. אפשר גם שהחוק לא יחול על עובד השותף לסודות המפעל או שהוא איש סודת של ההנהלה [דב"ע (ארצי) מ/7-2 מישל רבות - הורמון שירותי אחזקה (אילת) בע"מ] וכיוצאים באלה מקרים. גם לעניין זה ניתן לבחון את רמת השכר הניתנת לעובד ומידת חריגותה מתנאי השכר המקובלים בארגון [ע"פ (ארצי) 16/08 מדינת ישראל - משרד התעשייה המסחר והתיירות - בסט ביי רשתות שיווק בע"מ].</p> <p>"כשם שהמושג "תפקיד הנהלה" מתייחס למנהל בכיר, שעבודתו הרגילה מחייבת שעות עבודה רבות, כך המושג "אמון אישי" מתייחס לבעל תפקיד הנהלה מאמון אישי כשהדבר קשור לשעות עבודתו. מכאן, כי "המידה המיוחדת של אמון אישי" חייבת להיות הן במישור תפקידו של העובד והן להשפיע על שעות עבודתו. לא יעלה על הדעת, כי פקיד זוט, שעבודתו מחייבת מידה מיוחדת של אמון אישי, כגון: קופאי המטפל בכסף מזומן או נהג רכב משורייני של "ברניקס", הוצאו מתחולתו של החוק" [דב"ע נ/188-3 א. ב. ג. ס. ניוז אינטרקונטיננטל אינק. - בנימין מור].</p> <p>לעניין ההסכם החתום, יש לזכור כי זכויות שמקורן ב"חוקי מגן" אינן ניתנות לויתור. "עילת תביעתו של המשיב בנושא גמול השעות הנוספות מושתתת על הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, משום כך, לא תעמוד לקק"ל הטענה של ויתור על זכויות המעוגנות בחוק הנ"ל שהוא חוק "מגן". לגמול אשר נקבע בחוק שעות עבודה ומנוחה לגבי העסקה בשעות נוספות, מטרת כלכליות וכן מטרת בתחום יחסי העבודה [דב"ע (ארצי) מ/7-2 מישל רבות - הורמון שירותי אחזקה (אילת) בע"מ]. משום כך, ככל שמדובר ב"חוקי מגן" הבאים להגן על עובד, ההלכה היא כי הזכות אינה ניתנת לויתור, לא לויתור מפורש ולא ויתור מכללא". [דב"ע (ארצי) נב/206-3 קרן קיימת לישראל - מוחמד אלהואשלה]</p> <p>הקופאים האמורים אינם חלק מההנהלה. מקומם בהיררכיה הארגונית אינו גבוה. הם לא נהנים מתנאי שכר גבוהים ומשופרים במיוחד, שעשויים להצביע על תפקיד חשוב. לא קיימת זיקה קרובה ומיוחדת של תפקידם ל"תפקיד הנהלה" עליו לא חל החוק. תפקידם לא דורש מידה מיוחדת של אמון אישי.</p> <p><b>מאחר שחוק שעות עבודה ומנוחה חל על הקופאים במינימרקט, הם זכאים לגמול בעד עבודה בשעות נוספות, אם יעבדו בהן.</b></p> <p align="right"><b>תשובה ד.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2021</p> <p>שנת המס - 2020</p> <p align="right"><b>ד</b></p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>גאיה התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-3/9/2019. בכל תקופת עבודתה אצלו, הקל מהיום הראשון, נהגו היא והמעסיק לשלם תשלומים לקופת גמל. ב-2/4/2020, בתום 9 חודשי הריון, ילדה בת בריאה ויצאה לתקופת לידה והורות.</p> <p><b>האם, בתקופת הלידה וההורות, על המעסיק להמשיך ולשלם בעד גאיה את התשלומים לקופת הגמל החלים עליו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן. על המעסיק להמשיך ולבצע תשלומים אלו, בכל תקופת הלידה וההורות.<br/>         ב. לא, מאחר שגאיה מקבלת בתקופה זו דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי.<br/>         ג. כן, אָבַל אֶךְ וְרַק בַּעַד הַתְּקוּפָה שֶׁגֵּאִיָּה זָכְאִית בַּה לְדַמִּי לִידָה לְפִי חוֹק הַבִּיטוּחַ הַלְּאוּמִי.<br/>         ד. לא. המעסיק הָאָמּוֹר לֹא חַיִּיב לְהַמְשִׁיךְ וּלְשַׁלֵּם בַּעַד גֵּאִיָּה תְּשֻׁלּוּמִים אֵלּוּ, בַּתְּקוּפָה זֹאת.</p>  | <p><b>שאלה מספר 28.</b></p>   |
| <p><b>פתרון</b></p>  |   |
| <p>חוק עבודת נשים - ס' 7א.<br/>         תקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל).</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  |
| <p>לְפִי ס' 7א לְחוֹק עֲבוֹדַת נָשִׁים -<br/>         " (א) עוֹבֵד או עוֹבֵדַת הַזְּכָאִים לְדַמִּי לִידָה לְפִי חוֹק הַבִּיטוּחַ הַלְּאוּמִי [נוסח משולב], הַתְּשֻׁנִּיָּה-1995 (בסעיף זה - דמי לידה), או עוֹבֵדַת הַזְּכָאִית לְגַמְלַת שְׁמִירַת הַרְיוֹן לְפִי חוֹק הָאָמּוֹר (בסעיף זה - גמלת שמירת הריון), והם וּמַעְסִיקָם או הַמַּעְסִיק בְּלִבְד, נֶהְגוּ לְשַׁלֵּם תְּשֻׁלּוּמִים לְקוּפַת גַּמֶּל, יִמְשִׁיךְ הַמַּעְסִיק לְשַׁלֵּם תְּשֻׁלּוּמִים כְּאָמּוֹר בַּעַד הַתְּקוּפָה שֶׁבַּעֲדָה שׁוֹלְמוֹ דַּמִּי הַלִּידָה או גַּמְלַת שְׁמִירַת הַרְיוֹן, לְפִי הַעֲנִין, וּבְלִבְד שֶׁהַעוֹבֵדַת או הַעוֹבֵד שִׁלְמוּ בַּעַד הַתְּקוּפָה הָאָמּוֹרָה אֶת הַתְּשֻׁלּוּמִים הַחֲלִים עֲלֵיהֶם, אִם חֲלִים, לְהַבְטַחַת הַזְּכוּיוֹת הָאָמּוֹרוֹת, וְהַכֵּל בְּשִׁיעוּרִים וּלְפִי שֹׁכַר הַעֲבוּדָה כְּאִילוֹ הוֹסִיפוּ הַעוֹבֵדַת או הַעוֹבֵד לְעִבּוֹד בַּתְּקוּפָה הָאָמּוֹרָה; בְּסַעֲיֵף קֶטֶן זֶה, "קוּפַת גַּמֶּל" - כַּהֲגַדְרָתָהּ בְּחוֹק הַפִּיקוּחַ עַל שִׁירוֹתִים פִּינַנְסִיִּים (קוּפוֹת גַּמֶּל), הַתְּשֻׁנִּיָּה-2005.</p> <p>(ב) הָאָמּוֹר בְּסַעֲיֵף קֶטֶן (א) יִחוּל עַל מַעְסִיק שֶׁהַעוֹבֵדַת או הַעוֹבֵד עֲבָדוּ אֵצֶל שִׁישָׁה חוֹדְשִׁים לְפַחוֹת בְּתַכּוּף לְפָנֵי תַחִילַת הַרְיוֹן שֶׁל הַעוֹבֵדַת או שֶׁל בַּת זֹוּגוֹ שֶׁל הַעוֹבֵד, לְפִי הַעֲנִין, וְלַעֲנִין תְּשֻׁלּוּמִים בַּתְּקוּפַת הַזְּכָאוֹת לְדַמִּי לִידָה - אִם נוֹסֵף עַל כֵּךְ הַתְּקִימוּ יַחֲסִי עֲבוּדָה בִּינֵיהֶם בְּכֹל תְּקוּפַת הַרְיוֹן."</p> <p>9 חודשי הריון של גאיה הסתיימו ב-2/4/2020, אז ילדה בת בריאה ויצאה לתקופת לידה והורות. כלומר, כשהתחילה לעבוד אצל מעסיקה, ב-3/9/2019, היתה בהריון. מאחר שלא עבדה אצל מעסיקה שישה חודשים לפחות בתכוף לפני תחילת ההריון, האמור בסעיף 7א(א) לחוק עבודת נשים לא חל על המעסיק.</p> <p><b>לפיכך, המעסיק האמור לא חייב להמשיך ולשלם בעד גאיה תשלומים אלו, בתקופה זו.</b></p> <p><b>תשובה ד.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>         מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p><b>ד</b></p> |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>שאלה מספר 29.</b></p>  | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>                                     |
| <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>מועד 12/2021<br/>שנת המס - 2020</p>  | <p><b>ב</b></p>  |
| <p>גאיה היא עובדת עונתית המועסקת בחקלאות. לאחר שעבדה שלוש עונות רצופות ("עונה" היא שלושה חודשים רצופים בשנה שבהם עבדה לפחות 60 יום) באותו מקום עבודה, התפטרה מִמְחֶמֶת שלא הובטחה לה עבודה רצופה באותו מקום עבודה. בחודשים שבהם לא הועסקה, הוציאה גאיה לחופשות ללא שכר. בְּסִיוָמָה של כל חופשה, קרא לה המעסיק לחזור לעבודה העונתית.</p> <p><b>האם, לענין חוק פיצויי פיטורים, מִשֶּׁהִתְפַּטְרָה לְאַחַר שְׁלוֹשׁ עוֹנוֹת רְצוּפוֹת בְּאוֹתוֹ מְקוֹם עֲבוֹדָה מִמְחֶמֶת שֶׁלֹּא הוֹבְטַחָה לָהּ עֲבוֹדָה רְצוּפָה בְּאוֹתוֹ מְקוֹם עֲבוֹדָה, רואים את התפטרותה זו של גאיה, העובדת העונתית, כפיטורים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא, מאחר שלא עבדה אצל מעסיקה שנה אחת בְּרְצִיפוֹת בְּסָמוּךְ לפני התפטרותה.<br/>         ב. כן. רואים את התפטרותה זו של גאיה כפיטורים.<br/>         ג. לא. התפטרות מִבְּטָלָת את זכותו של עובד לפיצויי פיטורים.<br/>         ד. כן, מאחר שלפי צו הרחבה כללי, חלות על הצדדים הוראות ס' 14 לחוק פיצויי פיטורים.</p>   | <p><b>פתרון</b></p> <p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 11(ב), ס' 12(א)</p> |
| <p>לפי ס' 11(ב) לחוק פיצויי פיטורים - "התפטר עובד עונתי לאחר שעבד לפחות שלוש עונות רצופות באותו מקום עבודה מחמת שלא הובטחה לו עבודה רצופה באותו מקום עבודה - רואים אותו כאילו פוטר."</p> <p><b>לפיכך, לענין חוק פיצויי פיטורים, רואים את התפטרותה זו של גאיה כפיטורים.</b></p> <p><b>הרחבת ההסבר:</b></p> <p><b>לפי ס' 12(א) לחוק פיצויי פיטורים, עובד עונתי עשוי להיות זכאי לפיצויי פיטורים אפילו אם סך תקופות עבודתו אינן מצטרפות לשנה:</b></p> <p>" שיעורם של פיצויי הפיטורים הוא: שכר חודש אחד לכל שנת עבודה בעובד במשכורת אצל מעסיק, או באותו מקום עבודה ... .. ; חלק של שנה שלאחר שנת עבודה מזכה את העובד בפיצויים יחסיים, <b>ולגבי עובד עונתי - חלק של שנה מזכה אותו בפיצויים יחסיים אף אם תקופות עבודתו אינן מצטרפות לשנה.</b> לענין זה, "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת. (ב) שר העבודה רשאי, לאחר התייעצות בשר האוצר ובאישור ועדת העבודה של הכנסת, להגדיל בתקנות את שיעור פיצויי הפיטורים לעובד בשכר; תקנות כאמור יכול שיהיו כלליות או לפי ענפי עבודה."</p> <p><b>תשובה ב.</b></p> |  |

**שאלה מספר 30.**

ענר עובד זה 4 שנים אצל מעסיקו. שבוע עבודתו בן 5 ימים (א-ה). דמי נסיעות משולמים לו לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה [שיעור הקזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 22.60 ₪ ליום עבודה]. בכל יום ענר נוסע לעבודה וממנה בתחבורה ציבורית (מרחק 16 ק"מ). מחיר נסיעה באוטובוסים בין ביתו לעבודתו - 5.80 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה רב-קו "חופשי חודשי", הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו 208.50 ₪. מיום 1/6/2020 (יום ב') ועד (כולל) 7/6/2020 (יום א') ענר נעדר מעבודתו על מנת לקיים חובת אבילות ("שבעה") בשל מות אביו ז"ל. ענר מסר למעסיק את כל האישורים הרלוונטיים, כנדרש, וקיבל שכר מלא עבור אותם ימי אבל ("שבעה").

**מהו סכום דמי הנסיעות המזערי שעל המעסיק לשלם לענר בגין חודש זה? [לצורך חישוב הימים, היעזרו בלוח השנה שבעמוד האחרון בטבלאות הביטוח הלאומי המצורפות למבחן.]**

- א. 197.20 ₪
- ב. 174.00 ₪
- ג. 255.20 ₪
- ד. 208.50 ₪

**פתרון**

**סעיפים רלוונטיים**

צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.

**הסבר הפתרון**

מועד 12/2021  
שנת המס - 2020

**א**

מתוך לוח השנה שבעמוד האחרון בטבלת הביטוח הלאומי המצורפת למבחן:

| 2020 |        | א | ב | ג | ד | ה | ו | ז | ח | ט | י | יא | יב | יג | יד | טו | טז | יז | יח | יט | כ | כא | כב | כג | כד | כה | כו | כז | כח | כט | ל |  |  |
|------|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|--|--|
| 1    | ינואר  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |  |  |
| 2    | פברואר |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |  |  |
| 3    | מרץ    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |  |  |
| 4    | אפריל  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |  |  |
| 5    | מאי    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |  |  |
| 6    | יוני   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |  |  |

שבוע עבודתו של ענר הוא בן 5 ימים (א-ה). בחודש יוני 2020 קיימים 22 ימי עבודה אפשריים (ימים א' - ה').

מתוך 22 ימי העבודה האפשריים בחודש 6/2020, ענר נעדר 5 ימי עבודה על מנת לקיים חובת אבילות ("שבעה") בשל מות אביו ז"ל. כלומר, בשאר 17 ימי העבודה היה זקוק לתחבורה כדי להגיע למקום העבודה.

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 בפעל כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".

לפי ס' 2 בצו, שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי ליום הוא 22.60 ₪ ליום. כלומר, 384.20 ₪ עבור 17 ימי עבודה בהם נזקק לתחבורה ציבורית כדי להגיע לעבודה.

$$22.60 \times 17 = 384.20$$

מחיר נסיעה באוטובוסים מביתו של ענר לעבודתו, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 11.60 ₪ בכל יום (2 × 5.80), שהם 197.20 ₪ עבור 17 ימי עבודה בפועל בהם נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו וממנה.  $5.80 \times 2 \times 17 = 197.20$

מחיר נסיעה מביתו למקום העבודה, תוך שימוש בחוזה (כרטיס) "חופשי חודשי" הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 208.50 ₪ בחודש 6/2020.

**לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעסיק לשלם לענר בגין חודש 6/2020:**

$$197.20 \text{ ₪} = (384.20 \text{ תקרה} ; 208.50 \text{ חוזה רב-קו חופשי חודשי} ; 197.20 \text{ נסיעות בודדות}) \min$$

**תשובה א.**

| <p><b>שאלה מספר 31.</b></p>   | <p>ענר עובד זה 7 שנים אצל מעסיקו. הוא מוסלמי שבחר שהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, החלות על המנוחה השבועית, וזכותו לדמי חגים, יחולו לגביו על חגי ישראל. שכרו משתלם על בסיס שעות עבודה. שבוע עבודתו בן 6 ימים (א-ו). תחום יום עבודה רגיל שלו - 8 שעות עבודה (היום המקוצר בשבוע הוא יום ג'). בעד כל שעת עבודה רגילה הוא מקבל שכר יסוד בסך 70.85 ₪ ותוספת ותק בסך 3.15 ₪. המעסיק משלם לעובדים, בקפוף לזקאותם (על פי צו הרחבה - הסכם מסגרת), דמי חגים בסכום זהה לסכום אותו הם מקבלים בעד יום עבודה מלא בן 8 שעות עבודה. ביום ה', 9/4/2020, בו חל חג הפסח, דרש המעסיק מענר לעבוד. שלא מתוך בחירתו, אלא מתוך פורח, ענר עבד ביום זה, בשעות החג, החל בשעה 03:20 ועד השעה 13:55. מהשעה 07:30 עד השעה 08:20 ניתנה לו הפסקה, במהלכה היה רשאי לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב חלק משעות העבודה. יצוין שענר לא החסיר ימי עבודה בחודש 4/2020.</p> <p><b>מהו סך התשלום הכספי שעל המעסיק לשלם לו בעד יום ה' זה, בו נדרש לעבוד (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. לא פחות מ-1,707 ₪<br/>         ב. לא פחות מ-1,665 ₪<br/>         ג. לא פחות מ-1,739 ₪<br/>         ד. לא פחות מ-1,147 ₪</p>   |                         |                                  |                  |  |             |                         |                                  |             |         |     |      |          |            |         |     |      |          |              |         |     |      |          |                 |  |  |  |            |
|---|---|-------------------------|----------------------------------|------------------|--|-------------|-------------------------|----------------------------------|-------------|---------|-----|------|----------|------------|---------|-----|------|----------|--------------|---------|-----|------|----------|-----------------|--|--|--|------------|
|   | <p align="center"><b>פתרון</b></p>  |                         |                                  |                  |  |             |                         |                                  |             |         |     |      |          |            |         |     |      |          |              |         |     |      |          |                 |  |  |  |            |
| <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  | <p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 7, ס' 16, ס' 17, ס' 18. צו הרחבה - הסכם מסגרת. פקודת סדרי השלטון והמשפט - ס' 18א.</p>   |                         |                                  |                  |  |             |                         |                                  |             |         |     |      |          |            |         |     |      |          |              |         |     |      |          |                 |  |  |  |            |
| <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>                 מועד 12/2021<br/>                 שנת המס - 2020</p> <p align="right"><b>ג</b></p> | <p><b>גמול עבודה:</b> דין עבודה ביום חג הפסח כדין עבודה בשעות המנוחה השבועית.</p> <p>ענר עבד 9.75 שעות עבודה ביום חמישי זה, בשעות החג, מהשעה 03:20 עד השעה 13:55. מאחר ששתי שעות היו בתחום שבין 06:00 ובין 22:00, הוא עבד "עבודת לילה" ביום זה. לפי ס' 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, בעבודת לילה לא יעלה יום עבודה על 7 שעות עבודה. לפיכך, 7 שעות מתוך שעות עבודתו ביום זה הן שעות רגילות ו-2.75 שעות הן שעות נוספות.</p> $13 + 55 / 60 - 8 - 20 / 60 + 7 + 30 / 60 - 3 - 20 / 60 = 9.75$ <p>לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעסיק בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכר עבודה לא פחות מ-1/4 מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1/2 מהשכר הרגיל..."</p> <p>לפי ס' 17(א1) לחוק שעות עבודה ומנוחה, הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן, "ישלם לו המעסיק בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1/2 משכרו הרגיל..."</p> <p>לפי ס' 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה - "לענין הסעיפים 16 ו-17 "שכר רגיל" כולל כל התוספות שמעסיק משלם לעובדו". סכומם של הרכיבים, "שכר יסוד" ו-"תוספת ותק", המשתלמים בעד שעת עבודה רגילה, ביום עבודה רגיל - 74.00 ₪, הוא "השכר הרגיל" לענין הסעיפים 16 ו-17 לחוק.</p> $70.85 + 3.15 = 74.00$ <table border="1" data-bbox="151 1321 1181 1635"> <thead> <tr> <th rowspan="2">סוג תשלום</th> <th rowspan="2">שכר רגיל לשעה</th> <th colspan="2">חישוב תעריף לשעה</th> <th rowspan="2">סכום לתשלום</th> </tr> <tr> <th>שיעור תוספת שעות נוספות</th> <th>שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שעות רגילות</td> <td>74.00 ₪</td> <td>50%</td> <td>150%</td> <td>777.00 ₪</td> </tr> <tr> <td>שי"ג 1 ו-2</td> <td>74.00 ₪</td> <td>25%</td> <td>175%</td> <td>259.00 ₪</td> </tr> <tr> <td>שי"ג 3 ואילך</td> <td>74.00 ₪</td> <td>50%</td> <td>200%</td> <td>111.00 ₪</td> </tr> <tr> <td>סה"כ גמול עבודה</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1,147.00 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>דמי חגים:</b> שלא מתוך בחירתו, אלא מתוך פורח, ענר עבד ביום חג. לפי סעיף 6(א) בצו ההרחבה - "עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות)".</p> <p>ענר, עובד בשכר (שעתי), עובד אצל המעסיק לא פחות מ-3 חודשי עבודה. כמי שלא החסיר ימי עבודה בחודש 4/2020, הוא לא נעדר מעבודתו סמוך ליום החג. לפיכך, הוא זכאי לתשלום של "דמי חגים" בעבור חג הפסח. מעסיקו של ענר משלם לעובדיו, כשהם זכאים לדמי חגים, דמי חגים בסכום זהה לסכום אותו הם זכאים לקבל בעד יום עבודה רגיל בן 8 שעות. לפיכך, ענר זכאי לדמי חגים בסך 592.00 ₪, נוסף על השכר שקיבל בעד עבודתו ביום זה.</p> $(74.00 \times 8 = 592.00)$ <p>בסך הכל זכאי ענר לגמול כספי שלא יפחת מ-1,739 ₪ בעד יום זה (9/4/2020), בו נדרש לעבוד.</p> $1,739 = 592 \text{ דמי חגים} + 1,147 \text{ גמול עבודה}$ <p align="right"><b>תשובה ג.</b></p> | סוג תשלום               | שכר רגיל לשעה                    | חישוב תעריף לשעה |  | סכום לתשלום | שיעור תוספת שעות נוספות | שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית | שעות רגילות | 74.00 ₪ | 50% | 150% | 777.00 ₪ | שי"ג 1 ו-2 | 74.00 ₪ | 25% | 175% | 259.00 ₪ | שי"ג 3 ואילך | 74.00 ₪ | 50% | 200% | 111.00 ₪ | סה"כ גמול עבודה |  |  |  | 1,147.00 ₪ |
| סוג תשלום   | שכר רגיל לשעה   |                         |                                  | חישוב תעריף לשעה |  |             | סכום לתשלום             |                                  |             |         |     |      |          |            |         |     |      |          |              |         |     |      |          |                 |  |  |  |            |
|   |   | שיעור תוספת שעות נוספות | שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית |                  |  |             |                         |                                  |             |         |     |      |          |            |         |     |      |          |              |         |     |      |          |                 |  |  |  |            |
| שעות רגילות   | 74.00 ₪   | 50%                     | 150%                             | 777.00 ₪         |  |             |                         |                                  |             |         |     |      |          |            |         |     |      |          |              |         |     |      |          |                 |  |  |  |            |
| שי"ג 1 ו-2  | 74.00 ₪   | 25%                     | 175%                             | 259.00 ₪         |  |             |                         |                                  |             |         |     |      |          |            |         |     |      |          |              |         |     |      |          |                 |  |  |  |            |
| שי"ג 3 ואילך  | 74.00 ₪   | 50%                     | 200%                             | 111.00 ₪         |  |             |                         |                                  |             |         |     |      |          |            |         |     |      |          |              |         |     |      |          |                 |  |  |  |            |
| סה"כ גמול עבודה   |   |                         |                                  | 1,147.00 ₪       |  |             |                         |                                  |             |         |     |      |          |            |         |     |      |          |              |         |     |      |          |                 |  |  |  |            |

**שאלה מספר 32.**

שכרו של ענר 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 ד' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים). בכל יום עבודה מופסקת העבודה למשך 45 דקות רצופות למנוחה ולסעודה. בעת ההפסקה ענר רשאי לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שרון הנוכחות של ענר, בשבוע שהחל ב-6/9/2020 והסתיים ב-11/9/2020:

| יום   | א' 6/9/20 | ב' 7/9/20 | ג' 8/9/20 | ד' 9/9/20 | ה' 10/9/20 | ו' 11/9/20 |
|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| כניסה | 13:30     | 11:45     | 09:15     | 08:00     | 04:00      | 06:30      |
| יציאה | 24:00     | 21:45     | 20:30     | 16:45     | 14:30      | 14:45      |



**מהו השכר שיש לשלם לענר בעד שעות עבודתו בשבוע זה?**

- א. לא פחות מ-2,117.25 ₪
- ב. לא פחות מ-2,108.25 ₪
- ג. לא פחות מ-2,112.75 ₪
- ד. לא פחות מ-2,085.75 ₪

**פתרון**

חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16. צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק.

**סעיפים רלוונטיים**

**הסבר הפתרון**

מועד 12/2021  
שנת המס - 2020

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

מאחר שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה למשך 45 דקות רצופות, ובעת ההפסקה רשאי היה ענר 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 ענר הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל במקום העבודה - 8 שעות עבודה. יום ד' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה מתחום יום העבודה, לפי הוראות צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים. כלומר, תחום יום עבודה ביום זה - 7 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 42 שעות.

בימים א' ו-ה' ענר 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 לענר 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 125% | שעות נוספות 150%  |
|-----|-------|-------------------|-----------------|----------------------------|----------------------|------------------------|-------------------------|------------------|-------------------|
| א   | 13:30 | 24:00             | 10.50           | (0.75)                     | 9.75                 | 7.00 <sup>(1)</sup>    | 7.00                    | 2.00             | 0.75              |
| ב   | 11:45 | 21:45             | 10.00           | (0.75)                     | 9.25                 | 8.00                   | 15.00                   | 1.25             | -                 |
| ג   | 09:15 | 20:30             | 11.25           | (0.75)                     | 10.50                | 8.00                   | 23.00                   | 2.00             | 0.50              |
| ד   | 08:00 | 16:45             | 8.75            | (0.75)                     | 8.00                 | 7.00 <sup>(2)</sup>    | 30.00                   | 1.00             | -                 |
| ה   | 04:00 | 14:30             | 10.50           | (0.75)                     | 9.75                 | 7.00 <sup>(1)</sup>    | 37.00                   | 2.00             | 0.75              |
| ו   | 06:30 | 14:45             | 8.25            | (0.75)                     | 7.50                 | 5.00 <sup>(1)(3)</sup> | 42.00                   | 2.00             | 0.50              |
|     |       | <b>סה"כ שעות</b>  | <b>59.25</b>    | <b>(4.50)</b>              | <b>54.75</b>         | <b>42.00</b>           |                         | <b>10.25</b>     | <b>2.50</b>       |
|     |       | <b>תעריף לשעה</b> |                 |                            |                      | <b>36.00 ₪</b>         |                         | <b>45.00 ₪</b>   | <b>54.00 ₪</b>    |
|     |       | <b>תשלום</b>      |                 |                            |                      | <b>1,512.00 ₪</b>      |                         | <b>461.25 ₪</b>  | <b>2,108.25 ₪</b> |

<sup>(1)</sup> עבודת לילה או עבודה ביום שלפני המנוחה השבועית.

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

<sup>(3)</sup> חריגה מתחום שבוע העבודה.

**תשובה ב.**



**שאלה מספר 33.**

מ-1/6/2019 גאיה (פנסיונרית בת 73) עבדה ברציפות כמוכרת אצל מעסיקה, בעל חנות רהיטים קטנה, עד שִׁתְּמוּ יחסי העבודה בין הצדדים ב-30/11/2020, עם פיטוריה. שכר היסוד השתלם לה על בסיס שעות עבודה - 42 ש"ח בעד כל שעת עבודה רגילה. נוסף על שכר היסוד, שולמו לה בכל חודש 5% מפדיון המכירות שלה. **היקף שעות עבודתה היה שונה מחודש לחודש**. להלן שעות עבודתה **[בשעות]**, ו-5% מפדיון המכירות ששולמו לה **[בשקלים חדשים]**, בכל תקופת עבודתה:

|       |       |       |       |       |       |       |       |       |                           |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------------------|
| 2/20  | 1/20  | 12/19 | 11/19 | 10/19 | 9/19  | 8/19  | 7/19  | 6/19  | חודש                      |
| 47    | 109   | 128   | 32    | 151   | 160   | 43    | 143   | 71    | שעות עבודה רגילות (בשעות) |
| 1,100 | 1,204 | 396   | 692   | 5,596 | 3,572 | 740   | 2,224 | 1,036 | 5% מפדיון המכירות (בש"ח)  |
| 11/20 | 10/20 | 9/20  | 8/20  | 7/20  | 6/20  | 5/20  | 4/20  | 3/20  | חודש                      |
| 102   | 120   | 34    | 46    | 30    | 111   | 115   | 168   | 118   | שעות עבודה רגילות (בשעות) |
| 576   | 2,856 | 496   | 1,792 | 644   | 4,112 | 1,732 | 212   | 3,888 | 5% מפדיון המכירות (בש"ח)  |

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

- א. 8,298 ₪
- ב. 6,048 ₪
- ג. 8,787 ₪
- ד. 8,424 ₪

**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) - תק' 7, 9.

**הסבר הפתרון**  
 מועד 12/2021  
 שנת המס - 2020

גאיה עבדה אצל מעסיקה ובמקום עבודתה 18 חודשים רצופים ופוטר. מאחר שכך, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק זה.  
 שכר היסוד השתלם לה על בסיס שעות עבודה. היקף שעות עבודתה היה שונה מחודש לחודש. כלומר, היא עברה מעבודה מלאה יותר לעבודה חלקית יותר או להפך, בכל חודש. בהתאם להלכה הפסוקה [ע"ע 44824-03-16 י.ב.שיא משאבים בע"מ - ADHENOM BERH TEAMI], חישוב הפיצויים, הנוגע לשכר היסוד שלה, ייערך ברוח תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).

סך כל שעות עבודתה הרגילות של גאיה, בכל חודשי עבודתה אצל המעסיק:  
 $1,728 \text{ שעות} = 71 + 143 + 43 + 160 + 151 + 32 + 128 + 109 + 47 + 118 + 168 + 115 + 111 + 30 + 46 + 34 + 120 + 102$   
 שעות עבודה רגילות בממוצע בחודש:  $96 = 1,728 / 18$ . תעריף אחרון לכל שעת עבודה רגילה: 42 ₪.  
 שכר יסוד רגיל של גאיה, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 4,032 ₪.

$4,032 \text{ ₪} = 42 \text{ תעריף לשעת עבודה} \times 96 \text{ שעות עבודה בממוצע בחודש}$   
 מקצת משכרה של גאיה שולם לה בחלק מהפדיון (5% מפדיון המכירות).

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".

ממוצע רכיב "5% מפדיון המכירות" של 12 החודשים שקדמו לפיטורים:  
 $1,584 \text{ ₪} = (396 + 1,204 + 1,100 + 3,888 + 212 + 1,732 + 4,112 + 644 + 1,792 + 496 + 2,856 + 576) / 12$

"שכר רגיל" של גאיה, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 5,616 ₪.  
 $5,616 = 1,584 \text{ ממוצע } 5\% \text{ מפדיון המכירות} + 4,032 \text{ שכר יסוד אחרון}$

שיעור הפיצויים לו זכאית גאיה - שכר חודש אחד לכל שנת עבודה. לפיכך, על המעסיק לשלם לה פיצויי פיטורים בסך 8,424 ₪.

$8,424 \text{ ₪} = 12 \text{ חודשים בשנה} / 18 \text{ חודשי עבודה} \times 5,616 \text{ שכר חודש אחד}$

**תשובה ד.**

|  |   |
|--|---|
| <p><b>שאלה מספר 34.</b></p> <p><b>לפי החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, מהי "הפרה חוזרת" שחושפת מעסיק שֶהִפְר הוראה המנויה בתוספת השנייה לחוק, לחיוב בסכום שיווסף על העיצום הכספי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. הפרת הוראה המנויה בתוספת השנייה, סמוך לאחר הפרה קודמת של אותה הוראה שֶבְּשָׁלָה הוטל על המִפְר עיצום כספי או שבשלה הורשע.</p> <p>ב. הפרה נמשכת של הוראה המנויה בתוספת השנייה, שֶבְּשָׁלָה הוטל על המִפְר עיצום כספי או שבשלה הורשע.</p> <p>ג. הפרת הוראה המנויה בתוספת השנייה, בתוך שנתיים מהפרה קודמת של אותה הוראה שֶבְּשָׁלָה הוטל על המִפְר עיצום כספי או שבשלה הורשע.</p> <p>ד. הפרה נמשכת של הוראה המנויה בתוספת השנייה, שֶבְּשָׁלָה הוטל על המִפְר עיצום כספי או שבשלה הורשע, בתוך תקופת ההתישנות לפי חוק ההתישנות, תשי"ח 1958.</p> |   |
| <p>פתרון</p>   |   |
| <p>חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה - ס' 4.</p>  | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  |
| <p>לפי ס' 4 לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, העוסק בהפרה נמשכת והפרה חוזרת:</p> <p>" (א) בהפרה נמשכת ייווסף על העיצום הכספי החלק החמישים שלו לכל יום שבו נמשכת ההפרה.</p> <p>(ב) בהפרה חוזרת ייווסף על העיצום הכספי שהיה ניתן להטיל בִּשְׁלָה אֵילוּ הִיְתָה הִפְרָה ראשונה, סכום השווה לעיצום הכספי כאמור; לענין זה, "הפרה חוזרת" - <u>הפרת הוראה המנויה בתוספת השנייה, בתוך שנתיים מהפרה קודמת של אותה הוראה שבשלה הוטל על המפר עיצום כספי או שבשלה הורשע.</u>"</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>  | <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2021<br/>שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;"><b>ג</b></p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>שאלה מספר 35.</p> <p>ענר, עובד במשרה מלאה, התחיל ב-1/8/17 לעבוד אצל מעסיקו הפרטי. על הצדדים תלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה, בתלוש שכר אוקטובר. בתלוש 10/2020 קיבל דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/11/19 ועד 31/10/20.</p> <p><b>אם בכל חודש 9/2020 (מ-1/9/20 ועד 30/9/20) ענר נעדר מעבודתו בִּשְׁל שירות מילואים, ובעד תקופה זו שילם לו המעסיק תגמול מילואים, ואם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה האמור, מהו סכום דמי הבראה המגיע לו בתלוש 10/2020?</b></p> <p>א. 2,362.50 ₪<br/>         ב. 2,142.00 ₪<br/>         ג. 2,268.00 ₪<br/>         ד. 2,646.00 ₪</p>   |   |
| <p align="center"><b>פתרון</b></p>   |   |
| <p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.<br/>         חוק הביטוח הלאומי - ס' 276(א)(3)</p>  | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  |
| <p>בתלוש 10/2020 ענר קיבל דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/11/2019 ועד 31/10/2020. 9 החודשים הראשונים (מ-1/11/2019 ועד 31/7/2020), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-3 של ענר (שהתחילה ב-1/8/2019 ומסתיימת ב-31/7/2020). בִּשְׁל שנת העבודה ה-3 יש לשלם לעובד 6 ימי הבראה.</p> <p>3 החודשים האחרונים (מ-1/8/2020 ועד 31/10/2020), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-4 של ענר (שהתחילה ב-1/8/2020 ומסתיימת ב-31/7/2021). בִּשְׁל שנת העבודה ה-4 יש לשלם לעובד 7 ימי הבראה.</p> <p>בתקופה שמ-1/9/2020 ועד 30/9/2020 ענר נעדר מעבודתו בִּשְׁל שירות מילואים, וקיבל ממעסיקו תגמול מילואים בעד כל אותם ימים.<br/>         לפי ס' 6 בצו ההרחבה -</p> <p>" לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב העדרות בשל חופשה ללא תשלום וכל העדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד.<br/>         לפי ס' 276 לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" 276. (א) (1) מי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד וברבע השנה שקדם לשירותו עבד לפחות 75 ימים אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד, או מי ששכרו משתלם על בסיס של חודש או יותר, ישלם לו מעבידו תשלום על חשבון התגמול, בסכום השכר שהיה משולם לעובד אילולא שירת במילואים והוסיף לעבוד;</p> <p>(2) התשלום כאמור בפסקה (1) ישולם לכל המאוחר ביום שבו היה משתלם שכרו אילולא שירת במילואים והוסיף לעבוד;</p> <p>(3) דין התשלום המגיע לעובד לפי סעיף קטן זה כדין שכר עבודה."</p> <p>בתקופת המילואים התקיימו בין ענר למעסיקו יחסי עובד ומעביד. דין תגמול המילואים שקיבל מהמעסיק כדין שכר עבודה. זכויותיו לא מקופחות בשל מילוי חובתו לשרת במילואים. ענר זכאי לדמי הבראה עבור תקופה זו.</p> <p align="right">החישוב:</p> <p align="center"><math display="block">2,362.50 \text{ ₪} = \left( \frac{3}{12} \times 378 + \frac{9}{12} \times 378 \right) \times 6</math></p> <p align="right"><b>תשובה א.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>         מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p align="right"><b>א</b></p> |

**שאלה מספר 36.**

ענר הוא נוצרי שבחר ביום השבת כיום המנוחה השבועית שלו. בהודעה לעובד שלו פוֹרֵש "יום שבת" בְּהִקְשָׁר של "מורשת ישראל" - מְקַנֵּיֶסֶת השבת ביום שישי ועד יציאת השבת ביום שלמחרת. שבוע עבודתו בן 6 ימים (א-ו). שכרו משתלם לו על בסיס שעות עבודה. תחום יום עבודה רגיל שלו - 8 שעות עבודה (היום המקוצר בשבוע הוא יום ה'). בְּעֵד כל שְׁעַת עבודה רגילה, ביום עבודה רגיל, הוא מקבל 36 ₪. בימים א' עד ה' (26/3/2020-22/3/2020) ענר עבד 39 שעות עבודה רגילות. ביום שישי (27/3/2020) עבד ברציפות מהשעה 17:30 עד 23:15 (לא הפסקה).



**אם שעת כניסת השבת (בעיר שֶׁבָה נמצא מקום העבודה), ביום שישי (27/3/2020), היתה בשעה 18:15, כמה על המעסיק לשלם לענר בעד שעות העבודה שהועסק בהן ביום שישי זה?**

- א. לא פחות מ-344.25 ₪
- ב. לא פחות מ-238.50 ₪
- ג. לא פחות מ-312.75 ₪
- ד. לא פחות מ-328.50 ₪

**פתרון**

**סעיפים רלוונטיים**

חוק שעות עבודה ומנוחה - סעיפים 1, 2, 7, 16, 17, 18, 20.  
צו הרחבה - הסכם מסגרת. צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק.

**הסבר הפתרון**

מועד 12/2021  
שנת המס - 2020

ענר עבד ברציפות מהשעה 17:30 עד 23:15 ביום שישי זה, כלומר - 5.75 שעות עבודה. לפי ס' 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית... לא יעלה יום עבודה על שבע שעות עבודה". לפי צו הרחבה - הסכם מסגרת, שבוע עבודה לא יעלה על 42 שעות (תחום שבוע עבודה). ענר עבד 39 שעות רגילות (במצטבר) בימים א' עד ה'. לפיכך, 3 שעות, מתוך 5.75 השעות שעבד ביום שישי, הן בתחום שבוע העבודה. כלומר, הן שעות רגילות. 2.75 שעות (השעות הרביעית ואילך) חרגו מתחום שבוע העבודה. לפיכך, הן שעות נוספות.

בהודעה לעובד שלו פוֹרֵש לגביו בצורה ברורה "יום שבת" בְּהִקְשָׁר של "מורשת ישראל" - מְקַנֵּיֶסֶת השבת ביום שישי ועד יציאת השבת ביום שלמחרת.

שעת כניסת השבת היתה בשעה 18:15. כלומר, 0.75 השעה שבינן 17:30 ל-18:15 היתה שעת עבודה ב"יום רגיל". 5.00 שעות שהועסק בהן אחרי השעה 18:15 היו שעות עבודה במנוחה שבועית.

לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעסיק בְּעֵד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכן עבודה לא פחות מ-1/4 מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1/2 מהשכר הרגיל..."

לפי ס' 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה -

"(א) הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן -

(1) ישלם לו המעסיק בְּעֵד שעות אלה שכן עבודה לא פחות מ-1/2 משכרו הרגיל..."

לפי ס' 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה - "לְעֵנֵן הַסְעִיפִים 16 ו-17 "שכר רגיל" כולל כל התוספות שמעסיק מְשַׁלֵּם לעובדו". "השכר הרגיל" של ענר, לְעֵנֵן הַסְעִיפִים 16 ו-17 לחוק - 36 ₪.

| סכום לתשלום | כמות שעות | חישוב תעריף לשעה      |                      |                                 |               | סוג תשלום                 |                           |
|-------------|-----------|-----------------------|----------------------|---------------------------------|---------------|---------------------------|---------------------------|
|             |           | סה"כ תשלום בעד כל שעה |                      | שיעור תוס' עבודה במנוחה השבועית | שכר רגיל לשעה |                           |                           |
|             |           | תעריף לשעה בש"ח       | ביחס לשכר הרגיל לשעה |                                 |               |                           |                           |
| 27.00 ₪     | 0.75      | 36.00 ₪               | 100%                 |                                 | 36 ₪          | שעות רגילות עד כניסת השבת |                           |
| 121.50 ₪    | 2.25      | 54.00 ₪               | 150%                 | 50%                             | 36 ₪          | שעות רגילות במנוחה שבועית |                           |
| 126.00 ₪    | 2.00      | 63.00 ₪               | 175%                 | 50%                             | 25%           | 36 ₪                      | ש"י 1 ו-2 במנוחה שבועית   |
| 54.00 ₪     | 0.75      | 72.00 ₪               | 200%                 | 50%                             | 50%           | 36 ₪                      | ש"י 3 ואילך במנוחה שבועית |
| 328.50 ₪    | 5.75      |                       |                      |                                 |               |                           | סה"כ                      |


על המעסיק לשלם לענר, בְּעֵד 5.75 שעות עבודתו ביום שישי זה, סכום שלא יפחת מ-328.50 ₪.

**תשובה ד.**

|   |   |
|---|---|
| <p>גאיה מועסקת אצל מעסיקה היחיד. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה). גמול עבודתה משתלם לה על בסיס של חודש - 13,268 ₪ בחודש. זכותה לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הצבורה שלה ("תקופת הזכאות המקסימלית") - 88 ימים. ענר, בן זוגה של גאיה, חלה במחלה ממארת והפך להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת בביצוע פעולות יום-יום.</p> <p>החל ביום ג' (7/1/2020) ועד יום א' (19/1/2020), גאיה נעדרה מעבודתה בשל מחלת בן זוגה, (נמסרה הודעה למעסיק במועד). גאיה חזרה לעבודה ביום ב' (20/1/2020) ומסרה למעסיק את כל המסמכים הנדרשים, לפיהם בן זוגה היה זקוק לטיפול מ-7/1/2020 ועד (כולל) 19/1/2020 (והיא, באותם ימים, תלוי לחלוטין בעזרת הזולת בביצוע פעולות יום-יום), והצהרה חתומה כנדרש בתקנות. שכר העבודה שהיתה זכאית לקבל בתקופת היעדרותה, אילו המשיכה בעבודתה - 5,564 ₪ (428 ₪ בממוצע ליום). סכום זה נופה משכרה בפשל ההיעדרות.</p> <p><b>מהו, לפי החוק הרלוונטי ותקנותיו, סך דמי המחלה שעל המעסיק לשלם לה בתלוש 7/1/2020?</b></p> <p>א. 4,708 ₪<br/>         ב. 2,996 ₪<br/>         ג. 1,712 ₪<br/>         ד. 5,564 ₪</p>  | <p><b>שאלה מספר 37.</b></p>   |
| <p align="center"><b>פתרון</b></p>  |   |
| <p>חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5.<br/>         חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג).<br/>         תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג).</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  |
| <p>לפי ס' 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג) - "עובד זכאי לזקוף עד 6 ימים בשנה של היעדרות, בשל מחלת בן זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו."</p> <p>לפי ס' 1א לחוק האמור:</p> <p>(א) עובד שעבד שנה לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, זכאי לזקוף עד 60 ימים בשנה של היעדרות, בשל מחלה ממארת של בן זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד.</p> <p>(ב) בחישוב מספר ימי ההיעדרות לפי סעיף זה, יבואו בחשבון ימי ההיעדרות שזקף העובד לפי סעיף 1.</p> <p>לפי ס' 3 לחוק האמור:</p> <p>" לענין סעיף 1 -</p> <p>(1) יראו כחולה - בן זוג שחלה והפך להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת בביצוע פעולות יום-יום ;</p> <p>(2) "פעולות יום-יום" - כהגדרת מונח זה בסעיף 223 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995."</p> <p>גמול עבודתה של גאיה משתלם לה על בסיס של חודש. לפיכך, היא "עובד במשכורת".</p> <p>שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה).<br/>         לפי ס' 2(א) לחוק דמי מחלה -</p> <p>" עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעסיקו, בכפופות לתקופת הזכאות המקסימלית כאמור בסעיף 4 -</p> <p>(1) החל מהיום הרביעי להעדרו כאמור - תשלום על פי חוק זה בעד תקופת מחלתו (להלן - דמי מחלה);</p> <p>(2) בעד הימים השני והשלישי להעדרו כאמור - מחצית דמי מחלה; "</p> <p>לפי ס' 2(ב)(1) לחוק דמי מחלה - "לגבי עובד במשכורת - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים".</p> <p>תקופת המחלה: 13 ימים - החל ב-7/1/2020 [יום ג'] ועד (כולל) 19/1/2019 [יום א']</p> <p>לפי נתוני השאלה, תקופת המחלה הצבורה של גאיה עומדת על 88 ימים. [ 88 &lt; 13 ]</p> <p>דמי מחלה לפי החוק: 428 ₪ בממוצע ליום. שכר העבודה שהיתה גאיה זכאית לקבל בעד כל יום עבודה בתקופת זכאותה לדמי מחלה אילו המשיכה בעבודתה.</p> <p>החישוב:</p> <p><math>4,708 \text{ ₪} = 10 \times 428 + 50\% \times 2 \times 428</math> (מהיום הרביעי) + 0 היום הראשון</p> <p align="right"><b>תשובה א.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p align="right"><b>א</b></p> |

|   |  |
|---|--|
| <p><b>שאלה מספר 38.</b></p>   | <p>ענר, יליד 1/2/1990, התקבל לעבודה ב-1/12/2012, כשהוא איננו מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו. עליו ועל מעסיקו חלות הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. החל ביום שבו היה זכאי לביטוח פנסיוני ולביצוע הפרשות, הפריש עבורו המעסיק לפנסיה מקיפה לפי השיעורים המפורטים בס' 6(ד) בצו האמור. ב-1/1/2019 התחיל המעסיק לשלם לקרן הפנסיה 8.333% מהשכר המבוטח למרכיב הפיצויים (במקום 6%). המעסיק הודיע בכתב לקרן הפנסיה, עם העתק לענר, שכספי השלמת פיצויי הפיטורים (עד 8.333%) שהוא משלם החל ב-1/1/2019, יבואו במקום פיצויי פיטורים, בהתאם לאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים. בכל השנים הועסק ענר במשרה מלאה. השכר שבוטח בקרן הפנסיה היה שכר היסוד ששולם לו, שעמד בשנים האחרונות על 10,550 ₪ בחודש. נוסף על שכר היסוד, שולמה לו בכל חודש תוספת מחלקתית בסך 652.60 ₪. בחודשים שבהם לא איחר לעבודה ולא החסיר שעות עבודה, שולמה לו תוספת "אי היעדרות" שעמדה על 730.90 ₪ בחודש בממוצע בשנה האחרונה (התוספת, שנועדה לעודד הימנעות מאיחורים וחסורים, לא שולמה בחודשים שבהם איחר או החסיר). בגין 2 תוספות אלה לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה. ב-31/12/2020 הסתיימו יחסי העבודה בינו לבין המעסיק, עם פיטוריו. במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים, נצברו 68,047 ₪ (כולל רווחים).</p> <p><b>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לענר (סכום מקורב ומעוגל)?</b></p> <p>א. 24,703 ₪<br/>         ב. 27,782 ₪<br/>         ג. 22,507 ₪<br/>         ד. 33,690 ₪</p>  |
| <p><b>פתרון</b></p>   | <p><b>פתרון</b></p>  |
| <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  | <p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1.</p>  |
| <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>         מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p><b>ב</b></p> | <p>ענר עבד אצל מעסיקו מ-1/12/2012 ועד שהסתיימו יחסי העבודה ביניהם, עם פיטוריו ב-31/12/2020. כלומר, תקופת עבודתו היתה 8.08333 שנים (97 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 של ענר לענין תקנות אלה הם שכר היסוד והתוספת המחלקתית שקיבל. תוספת "אי היעדרות" שקיבל נועדה לעודד הימנעות מאיחורים וחסורים, והיתה מותנית בתנאי לפיכך, היא אינה חלק מהשכר הרגיל.</p> <p>לפי סעיף 6(ה) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, ענר היה זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע הפרשות על פי צו הרחבה זה, מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה, כלומר, ב-1/6/2013. ב-1/6/2013, מועד תחילת ההפרשות, חל על ענר, זה מכבר, צו ההרחבה האמור (ב-1/2/2011 מלאו לו 21 שנים).</p> <p>לפי צו ההרחבה האמור, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6ד' לצו (בטור "פיצויי פיטורים") יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>לפי ס' 9א' לצו ההרחבה "מעסיק המפריש את פיצויי הפיטורים כאמור בטבלה שבסעיף 6ד' לצו זה, או בשיעורים גבוהים יותר, יהיה רשאי לשלם את השלמת פיצויי הפיטורים עד ל-8.33% מרכיבי השכר שבגינם מפריש המעביד לקופת גמל (להלן - השלמת פיצויי פיטורים) לקופת גמל אישית לפיצויים על שם העובד או לקופת גמל לקצבה. הסכים או בחר המעסיק לשלם את השלמת הפיצויים לקופה כאמור, יהיה רשאי להודיע בהודעה בכתב לקופה עם העתק לעובד, כך שכספי השלמת פיצויי הפיטורים יבואו "במקום פיצויי פיטורים" בהתאם לאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים..."</p> <p><b>השכר שבוטח היה שכר היסוד - 10,550 ₪ בחודש ("שכר מופטר").</b></p> <p><b>החישוב (סכומים מקורבים ומעוגלים):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. בשל 8.08333 שנים (97 חודשים), בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין התוספת המחלקתית, יש להשלים..... 5,275.18 ₪ = 100% × 8.08333 שנים × 652.60</li> <li>2. בעד 6 חודשים ראשונים, מ-1/12/2012, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה, יש להשלים..... 5,275.00 ₪ = 100% × 6/12 חודשים × 10,550</li> <li>3. בעד 7 חודשים, מ-1/6/2013, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים..... 2,461.67 ₪ = 40% × 7/12 חודשים × 10,550</li> <li>4. בעד 60 חודשים, מ-1/1/2014, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים..... 14,770.00 ₪ = 28% × 60/12 חודשים × 10,550</li> <li>5. בעד 24 חודשים, מ-1/1/2019, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים..... 0.00 ₪ = 0% × 24/12 חודשים × 10,550</li> </ol> <p><b>סה"כ על המעסיק להשלים לענר (מקורב ומעוגל) = 27,781.85 ₪ = 27,782 ₪</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p> |

**ביטוח לאומי**

|  |   |
|--|---|
| <p>תלוש 1/2020 של ענר, עובד שכיר בן 42, מומקה לשימור עתיקות, הורכב מהסכומים הבאים:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>שכר יסוד ..... ₪ 16,050</li> <li>שכר פרמיות ..... ₪ 5,886</li> <li>החזר הוצאות נסיעה מביתו לעבודה וממנה (לפי עלות מוכחת) ..... ₪ 459</li> <li>שווי ריבית הלוואה ..... ₪ 267</li> <li>גילום שווי ריבית הלוואה ..... ₪ 237</li> </ol> <p>בחודש זה נוכח משכרו 963 ₪, חלקו בתשלומים לקרן הפנסיה (חלק עובד, כנגד תשלומי המעסיק).</p> <p><b>מהו שכרו של ענר שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש 1/2020?</b></p> <p>א. 21,936 ₪<br/>         ב. 22,899 ₪<br/>         ג. 22,662 ₪<br/>         ד. 22,395 ₪</p>    | <p><b>שאלה מספר 39.</b></p>   |
| <p><b>פתרון</b></p>  |   |
| <p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א.<br/>         תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - תק' 2.<br/>         פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 3(ט). הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  |
| <p>לפי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בֶּעַד החודש שקדם ל- 1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד מעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים פְּאָמֹר המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בְּיָן שניתנו בכסף ובְּיָן בשווה כסף, בְּיָן שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף 9(5), (11) ו-(12) לפקודה.</p> <p>כלומר, כל הסכומים שנכללו בתלוש 1/2020 - ההשתכרות מעבודה, טובות ההנאה והתשלום לכיסוי הוצאותיו, מהווים "הכנסת עבודה" אצל ענר -</p> $22,899 \text{ ₪} = 16,050 \text{ (שכר יסוד)} + 5,886 \text{ (פרמיות)} + 459 \text{ (הוצאות נסיעה)} + 267 \text{ (שווי ריבית)} + 237 \text{ (גילום שווי ריבית)}$ <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> $8,804 \times 5 = 44,020 \text{ ₪}$ <p><b>שכרו של ענר שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח בחודש 1/2020 (השכר החייב בדמי ביטוח):</b></p> $\min (22,899 \text{ ₪}; 44,020 \text{ ₪}) = 22,899 \text{ ₪}$ <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>         מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p><b>ב</b></p> |

|   |  |
|---|--|
| <p>שאלה מספר 40.<br/>                 ענר, בן ה-52, עבד כשכיר אצל מעסיקו היחיד 7 שנים ברציפות, עד שב-18/9/20, בשל צמצומים עקב נגיף הקורונה, הוצא לחל"ת עד 30/11/20. כשהגיש למוסד לביטוח לאומי את מסמכי התביעה לדמי אבטלה, נמצא שלמעסיק חוב של דמי ביטוח בעד כל העובדים (כולל ענר).<br/> <b>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִפִּיִן המשפטים הַבָּאִים :</b></p> <p>א. אם הפיגור בתשלום אינו עולה על 18 חודשים - תשלום לענר הגמלה פחות רבע.<br/>                 ב. לענין זכותו של ענר לגמלה, יראו את דמי הביטוח שהמעסיק לא שילם, כאילו שולמו.<br/>                 ג. אם הפיגור בתשלום עולה על 18 חודשים ואינו עולה על 36 חודשים - תשלום לענר הגמלה פחות חצי.<br/>                 ד. אם הפיגור בתשלום עולה על 36 חודשים - לא תינתן לענר גמלה, לא בכסף ולא בעין.</p> |  |
| <p><b>פתרון</b></p>   |  |
| <p>חוק הביטוח הלאומי, ס' 342(ב), ס' 365.</p>  | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>   |
| <p>לפי סעיף 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו..."<br/>                 לפי סעיף 365 לחוק זה - "היה אדם חייב לפי חוק זה לשלם דמי ביטוח בעד הזולת ולא שילם, יראו, לענין הזכות לגמלה, כאילו שולמו".<br/>                 כלומר, <u>לענין זכותו של ענר לגמלה, יראו את דמי הביטוח שהמעסיק לא שילם, כאילו שולמו.</u><br/> <b>תשובה ב.</b></p>   | <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>                 מועד 12/2021<br/>                 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;"><b>ב</b></p> |




|   |  |
|---|--|
| <p><b>שאלה מספר 41.</b></p> <p>ענר, בן ה-58, הוא נכה (נכות רפואית של 100% מלידה) המקבל מהמוסד לביטוח לאומי קצבת נכות פלגית יציבה בשיעור 100%. ענר בעל שליטה בחברת מעטים. חברת המעטים היא מעסיקתו היחידה והוא משמש בה כמנהל פרויקטים. תלוש 7/2020 שלו הורכב משכר יסוד בסך 34,710 ₪ ושווי רכב צמוד בסך 10,180 ₪.</p> <p><b>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקו, בגין שכר 7/2020 של ענר (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 2,948 ₪<br/>         ב. 2,887 ₪<br/>         ג. 2,910 ₪<br/>         ד. 2,229 ₪</p>   |  |
| <b>פתרון</b>  |  |
| <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. לוח י"א.<br/>         חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.<br/>         תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות).<br/>         טבלאות הביטוח הלאומי.</p>  |  |
| <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p><b>ב</b></p> <p>ענר נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "מבוטחים המקבלים קצבת נכות יציבה מעבודה בשיעור 100%, או קצבת נכות כללית יציבה בשיעור 75% ומעלה או קצבת נכות פלגית בלתי יציבה בשיעור 75% ומעלה לתקופה רצופה של שנה אחת לפחות - "בעלי שליטה".</p> <p>לפי ס' 351(ד) לחוק הביטוח הלאומי - "לא ישולמו דמי ביטוח בעד הזמן שבעדו מגיעה למבוטח קצבת נכות לפי פרק ה' או לפי פרק ט' אם אין לו כל הכנסה אחרת, ולא ישולמו דמי ביטוח לפי סעיף 335(א), (ב), (ד), (ה), (ז), (ח) ו-(ט) בעד הזמן שבעדו מגיעה למבוטח לפי סעיף 105 או לפי סעיף 200 קצבה בשל דרגת נכות יציבה, או לפי סעיף 200 קצבה בשל דרגת נכות בלתי יציבה, שנקבעה לתקופה רצופה של שנה לפחות, והכל אף אם יש לו הכנסה אחרת".</p> <p>כלומר, בשל ענר ישלם המעסיק דמי ביטוח לפרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון (זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד) ודמי ביטוח נפגעי עבודה. משכרו של ענר, ינוכו דמי ביטוח בריאות בלבד. כל אלה יועברו על ידי המעסיק למוסד לביטוח לאומי.</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 7/2020 של ענר -</p> $44,890 \text{ ₪} = 10,180 \text{ ₪ (שווי רכב)} + 34,710 \text{ ₪ (שכר יסוד)}$ <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".</p> $44,020 \text{ ₪} = 8,804 \times 5$ <p>שכרו של ענר שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 7/2020 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> $\min(44,020 ; 44,890) = 44,020 \text{ ₪ (ההכנסה מרבית לענין ד.ב.)}$ <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 7/2020 של ענר - 239 ₪ (סכום מעוגל), לפי החישוב הבא:</p> $226.02 \text{ ₪} = 6,331 \times 3.57\%$ $2,660.84 \text{ ₪} = 44,020 \times 7.06\%$ <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p> |  |

|   |   |
|---|---|
| <p>גאיה, בת ה-55, היא פנסיונרית צה"ל בפרישה מוקדמת. בכל חודש היא מקבלת פנסיה בסך 6,011 ₪ (מעסיקה לשעבר). גאיה גם עובדת כשכירה באופן קבוע אצל מעסיקה "ענר בע"מ" ומשתכרת אצלו 2,936 ₪ בכל חודש.</p> <p><b>אם נעשה תאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה של גאיה, ענר בע"מ, פגין שכרה ב-6/2020 (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 207 ₪<br/>         ב. 457 ₪<br/>         ג. 429 ₪<br/>         ד. 116 ₪</p>   | <p><b>שאלה מספר 42.</b></p>   |
| <p><b>פתרון</b></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><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  |
| <p><b>בנתוני השאלה לא מצויין האם ענר בע"מ היא "מעסיק עיקרי" או "מעסיק משני", ולא סתם הדבר.</b></p> <p>לפי ס' 345ב(ה) לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>"(1) מבוטח שמשתלמת 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 1(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>עם זאת, אין לקרוא לפנסיה המוקדמת "מעסיק משני", שכן לענין הביטוח הלאומי, היא אינה "מעסיק". הכנסתה של גאיה מעבודתה אצל ענר בע"מ (מקור המפורט בסעיף 2(2) בפקודת מס הכנסה) - 2,936 ₪. אצל מעסיקה "ענר בע"מ" גאיה נמנית על סוג העובדים הבא, לענין תשלום דמי הביטוח: "עובדים תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו לגיל הפרישה".</p> <p><b>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה של גאיה, ענר בע"מ, פגין שכרה של גאיה ב-6/2020 -</b></p> <p><math>207 \text{ ₪ מעוגל} = 206.99 = 7.05\% \times (2.936 \text{ הכנסה מעבודה} ; 6,331 \text{ תקרת שיעור מופחת}) \text{ min}</math></p> <p><b>תשובה א.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2021</p> <p>שנת המס - 2020</p> <p><b>א</b></p> |

|  |   |
|--|---|
| <p><b>שאלה מספר 43.</b></p>  | <p>גאיה נפגעה בתאונה בביתה (כשעלתה על כיסא במטרה להחליף נוֹרָה שְׂרוּפָה וּמַעֲדָה מִמֶּנּוּ). עקב התאונה נגרם לה אובדן מלא של כושר התפקוד למשך 30 ימים רצופים (אובדן כושר עבודה מלא). באותם ימים היתה רתוקה למיטתה (בביתה), נעדרה מעבודתה ולא עסקה למעשה בעבודה כלשהי.</p> <p><b>אם גאיה זכאית, על פי חוזה העבודה שלה, לתשלום דמי מחלה מהמעסיק בעד כל תקופת אי הכושר האמורה, האם היא זכאית לדמי תאונה, לפי פרק ביטוח נפגעי תאונות בחוק הביטוח הלאומי, בעד אותה תקופה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא. ביטוח נפגעי תאונות מבטח אָף וְרַק תאונה שאירעה תוך כדי עבודתו וְעַקֵּב עבודתו של עובד אצל מעסיקו, ולא תאונה שאירעה בביתו של העובד, שְׁאֵינָה קשורה לעבודתו.</p> <p>ב. כן, וּבְלִבְד ששולמו בעדה דמי ביטוח נפגעי תאונות לפי חוק הביטוח הלאומי.</p> <p>ג. לא. גאיה לא זכאית לדמי תאונה, לפי פרק זה בחוק הביטוח הלאומי, לְגַבֵּי התקופה שְׁפָּה היא זכאית לתשלום דמי מחלה ממעסיקה.</p> <p>ד. כן. לא תִּשְׁלַל זכותה של גאיה לדמי תאונה בְּשָׁל זכאותה לדמי מחלה בעד אותה תקופה.</p> |
|  | <p><b>פתרון</b></p>   |
| <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>   | <p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ו': ביטוח נפגעי תאונות - ס' 155.</p>   |
| <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>מועד 12/2021<br/>שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;"><b>ג</b></p> | <p>לפי ס' 155 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטח הזכאי לתשלום על פי כל חיקוק, למעט פקודת הנוזיקין, 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><b>לפיכך, גאיה לא זכאית לדמי תאונה, לפי פרק זה בחוק הביטוח הלאומי, לגבי התקופה שבה היא זכאית לתשלום דמי מחלה ממעסיקה.</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>  |

| <p><b>שאלה מספר 44.</b></p>   | <p>גאיה, העובדת אצל מעסיקה היחיד זה 3 שנים ברציפות, היתה בשמירת הריון 30 ימים רצופים, בחודש 1/2020, וקיבלה גמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי בעד אותה תקופה. ב-1/8/2020 קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי שוב עליה להפסיק את עבודתה, לצורך שמירת אותו הריון, למשך תקופה נוספת של 18 ימים רצופים, החל ב-1/8/2020. הכנסתה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח בעד שישה החודשים שקדמו ל-1/8/2020:</p> <table border="1" data-bbox="161 376 1161 454"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>2/2020</th> <th>3/2020</th> <th>4/2020</th> <th>5/2020</th> <th>6/2020</th> <th>7/2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>הכנסה</td> <td>9,143 ₪</td> <td>9,004 ₪</td> <td>9,249 ₪</td> <td>8,543 ₪</td> <td>9,031 ₪</td> <td>8,904 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>[למען הסר ספק, גאיה מעדיפה לקבל גמלה מהמוסד לביטוח לאומי ולא לנצל ימי מחלה ולקבל את תמורתם ממעסיקה. כמו כן, היא לא זכאית לתשלום מכל גוף אחר בעד התקופה שבה היתה בשמירת הריון].</p> <p><b>מהו סכום הגמלה לשמירת הריון שיחושב על פי חוק הביטוח הלאומי, בעד התקופה הנוספת של שמירת ההריון (בת 18 הימים), ב-8/2020?</b></p> <p>א. 5,387 ₪<br/>         ב. 0 ₪<br/>         ג. 5,296 ₪<br/>         ד. 5,349 ₪</p>  | חודש    | 2/2020  | 3/2020  | 4/2020  | 5/2020  | 6/2020 | 7/2020 | הכנסה | 9,143 ₪ | 9,004 ₪ | 9,249 ₪ | 8,543 ₪ | 9,031 ₪ | 8,904 ₪ |
|---|--|---------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| חודש  | 2/2020   | 3/2020  | 4/2020  | 5/2020  | 6/2020  | 7/2020  |        |        |       |         |         |         |         |         |         |
| הכנסה   | 9,143 ₪  | 9,004 ₪ | 9,249 ₪ | 8,543 ₪ | 9,031 ₪ | 8,904 ₪ |        |        |       |         |         |         |         |         |         |
| <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  | <p><b>פתרון</b></p> <p>חוק הביטוח הלאומי, פרק ג': ביטוח אימהות, סימן ה': גמלה לשמירת הריון.</p>  |         |         |         |         |         |        |        |       |         |         |         |         |         |         |
| <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>         מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p><b>ד</b></p> | <p>לפי ס' 59 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטחת, שהיתה בשמירת הריון שלוש ימים רצופים לפחות, תהיה זכאית לגמלה בעד התקופה האמורה ובעד כל תקופה נוספת של 14 ימים רצופים לפחות שבהם היתה בשמירת הריון, והכל לפי אישורים רפואיים, כללים, תנאים ומבחנים שקבע השר".</p> <p>תקופת שמירת ההריון הראשונה של גאיה, ב-1/2020, לא פחתה מ-30 ימים רצופים. תקופת שמירת ההריון בת 18 הימים, ב-8/2020, היתה תקופה נוספת על התקופה הראשונה. לפיכך, היא זכאית לגמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי בעד תקופה נוספת זו.</p> <p>לפי ס' 60 וס' 54 לחוק הביטוח הלאומי - שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום יהיה בסכום הנמוך מבין שני הסכומים שלהלן - (1) או (2):</p> <p>(1) הגבוה מבין השניים:</p> <p>(א) הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של האשה שממנה מגיעים דמי ביטוח, ברבע השנה שקדם להפסקת העבודה עקב שמירת ההריון, ב-90.</p> <p>(ב) הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של האשה שממנה מגיעים דמי ביטוח, בששת החודשים שקדמו להפסקת העבודה עקב שמירת ההריון, ב-180.</p> <p>(2) סכום בסיסי 1 לחישוב קצבאות לחודש (8,915 ₪) מחולק ב-30 לכל יום, כלומר 297.17 ₪. שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום:</p> <p>הכנסתה של גאיה בעד רבע השנה שקדם ל-1/8/2020: <math>8,904 + 9,031 + 8,543 = 26,478</math> ₪<br/>         חלוקת ההכנסה האמורה ב-90: <math>26,478 / 90 = 294.20</math> ₪</p> <p>הכנסתה של גאיה בעד 6 החודשים שקדמו ל-1/8/2020: <math>8,904 + 9,031 + 8,543 + 9,249 + 9,004 + 9,143 = 53,874</math> ₪<br/>         חלוקת ההכנסה האמורה ב-180: <math>53,874 / 180 = 299.30</math> ₪</p> <p>הגבוה מבין השניים: <math>\max(294.20; 299.30) = 299.30</math> ₪</p> <p>...ולא יותר מהשיעור המרבי: <math>\min[297.17; 299.30] = 297.17</math> ₪</p> <p>הגמלה לשמירת הריון שתחושב על פי חוק הביטוח הלאומי, בעד התקופה הנוספת של שמירת ההריון: <math>297.17 \times 18 = 5,349</math> ₪</p> <p><b>תשובה ד.</b></p> |         |         |         |         |         |        |        |       |         |         |         |         |         |         |

|  |   |
|--|---|
| <p>גאיה התחילה לעבוד ב-1/1/2020 אצל מעסיקה. תלוש 11/2020 שלה כלל את הרכיבים הבאים:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>משכורת יסוד ..... ₪ 7,125</li> <li>בונוס חד-פעמי ..... ₪ 888</li> <li>שווי שימוש ברכב צמוד ..... ₪ 1,390</li> <li>שווי מתנה לרגל אירוע אישי ..... ₪ 532</li> </ol> <p><b>אם בכל חודש הקלנדרי (המלא) 3/2020 היתה בחופשה ללא תשלום, מהי הכנסתה של גאיה לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 11/2020?</b></p> <p>א. 8,644 ₪<br/>         ב. 8,633 ₪<br/>         ג. 9,935 ₪<br/>         ד. 8,657 ₪</p>   | <p><b>שאלה מספר 45.</b></p>   |
| <p align="center"><b>פתרון</b></p>   | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  |
| <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). הנחיות הביטוח הלאומי.<br/>         חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסֶף לשכר החודשי הרגיל, לְרֵבּוֹת תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולְמַעַט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, "בונוס חד-פעמי" ו"שווי מתנה לרגל אירוע אישי", הם "תשלום נוסף".</p> <p>"תשלום נוסף" שקיבלה גאיה ב-11/2020 = 1,420 ₪ = 532 שווי מתנה לרגל אירוע אישי + 888 בונוס חד-פעמי שכרה הרגיל של גאיה בתלוש 11/2020: 8,515 ₪ = 1,390 שווי רכב + 7,125 משכורת יסוד</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות אלה:</p> <p>" (1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבלה גאיה ב-11/2020 הוא 26.8% משכר המינימום. (1,420 / 5,300 = 26.8%)</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל.</p> <p>גאיה עבדה אצל מעסיקה פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק במספר החודשים שבהם גאיה עבדה אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים.</p> <p>מאחר שבחודש המלא 3/2020 היתה בחלי"ת (חודש זה אינו נחשב כחודש עבודה לענין פריסת שכר נוסף), גאיה עבדה אצל מעסיקה פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף".</p> <p align="center">10 חודשי עבודה קודמים = 1 לא עבדה (חלי"ת) - 11 חודשים</p> <p align="center">8,657 ₪ = 10 חודשי עבודה קודמים / 1,420 תשלום נוסף + 8,515 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) - 44,020 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,804 ₪), כפול 5].</p> <p>44,020 הכנסה מְרֵבִית לענין דמי ביטוח &lt; 8,657 ₪ הכנסה של גאיה לענין תשלום דמי ביטוח ב-11/2020</p> <p><b>הכנסתה של גאיה לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 11/2020 - 8,657 ₪.</b></p> <p align="right"><b>תשובה ד.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>         מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p align="right"><b>ד</b></p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>ענר עובד כשכיר אצל מעסיקו זה 8 שנים. ב-1/9/2020 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. כתוצאה מהפגיעה לא היה מסוגל לעבוד 20 ימים בִּנְסֻף על יום הפגיעה, נעדר בהם מעבודתו ונזקק לטיפול רפואי ולהחלמה. הפגיעה הופְּרָה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. לאחר תום 20 הימים חזר לעבודה מלאה רגילה. הכנסתו (לעניין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד כל אחד מהחודשים 3/2020 עד 8/2020 היתה 17,040 ₪. באוקטובר 2020 קיבל מהמוסד לביטוח לאומי דמי פגיעה בסך 8,520 ₪, בעד הימים האמורים שלא היה מסוגל כאמור לעבוד בהם.</p> <p><b>אם בתלוש 12/2020 ענר קיבל ממעסיקו, בנוסף על שכרו החודשי הרגיל (17,040 ₪), בונוס שנתי בסך 3,456 ₪, מהו הפרש דמי הפגיעה שהוא זכאי לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?</b></p>  <p>א. 0 ₪<br/>         ב. 216 ₪<br/>         ג. 144 ₪<br/>         ד. 130 ₪</p>  | <p><b>שאלה מספר 46.</b></p>   |
| <p align="center"><b>פתרון</b></p>   |   |
| <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח)<br/>         חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה.</p>  | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  |
| <p><b><u>בונוס שנתי כ"תשלום נוסף"</u>:</b></p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בִּנְסֻף לשכר החודשי הרגיל, לְרִבּוֹת תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולמִעַט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, הבונוס ששולם לענר הוא "תשלום נוסף".</p> <p>שיעור ה"תשלום נוסף" שקיבל ענר מהווה 65.21% משכר המינימום (באותה עת). לפיכך, יחולו הוראות תקנה 5(1) לתקנות שלעיל. ( <math>5,300 = 65.21\%</math> שכר המינימום / 3,456 )</p> <p>הבונוס יחולק לשנים עשר - <math>288 = 3,456 / 12</math> ₪</p> <p>הסכום המתקבל מהחלוקה האמורה (288 ₪) יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו. כלומר, לחודש 12/2020 (החודש בו שולם המענק), ולשכר כל אחד מהחודשים 3/2020, 4/2020, 5/2020, 6/2020, 7/2020, 8/2020, 9/2020, 10/2020, 11/2020 ו-1/2020.</p> <p><b><u>הפרשים לדמי הפגיעה:</u></b></p> <p>מֵאַחַר שחלק המענק שנפרס צורף לשכר החודשי הרגיל ב-3 החודשים שקדמו ליום הפגיעה (8/2020, 7/2020 ו-6/2020), ענר עשוי להיות זכאי לקבל הִפְרָשִׁים לדמי הפגיעה שקיבל.</p> <p>הכנסתו של ענר שממנה מגיעים דמי ביטוח, בתוספת הבונוס שחולק, ברבע השנה שקדם ליום שבעדו מגיעים לראשונה דמי פגיעה:</p> $577.60 = (17,040 + 288 + 17,040 + 288 + 17,040 + 288) / 90$ <p>לפי ס' 97(א) לחוק, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח (אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 כפול 5, כשהוא מחולק ב-30).</p> <p>דמי הפגיעה ליום: <math>577.60 \times 75\% = 433.20</math> ₪</p> <p>נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה: <math>433.20 &gt; 1,114.38</math> תקרה <math>(8,915 \times 5 \times 75\% / 30)</math></p> <p>סה"כ דמי הפגיעה להם זכאי ענר: <math>20 \times 433.20 = 8,664.00</math> ₪</p> <p><b><u>הפרש דמי פגיעה שענר זכאי לקבל:</u></b></p> <p><math>144 = 8,520</math> דמי פגיעה שהתקבלו מהמוסד לביטוח לאומי - <math>8,664</math> דמי פגיעה שיש לשלם לאור הבונוס</p> <p align="right"><b>תשובה ג.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p align="right"><b>ג</b></p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>ענר הוא בעל שליטה (כהגדרתו בסעיף 32 בפקודת מס הכנסה) בחברה שבשליטתם של 5 בני אדם, ועובד בה כמנהל מוצר. האם הוא מבוטח לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה בחוק הביטוח הלאומי? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, אלא אם כן שילם באופן פרטי דמי ביטוח לענף נפגעי עבודה (תשלום קשות וולונטרי).<br/>         ב. כן. הוא מבוטח לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה.<br/>         ג. לא. בעל שליטה לא מבוטח לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה.<br/>         ד. כן, ובלבד שמלאו לו 18 שנה וקדם הגיע לגיל הפרישה.</p>  | <p><b>שאלה מספר 47.</b></p>   |
| <p><b>פתרון</b></p>  |   |
| <p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 75(א)</p>  | <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  |
| <p>לפי סעיף 75(א) לחוק הביטוח הלאומי -<br/>         " (א) אלה המבוטחים לפי פרק זה:<br/>         (1) <b>עובד</b>, למעט שוטר כמשמעותו בחוק המשטרה, סוהר כמשמעותו בחוק שירות בתי הסוהר ועובד שירותי הבטחון כמשמעותו בסעיף 63א לחוק שירות המדינה;<br/>         (2) עובד עצמאי, למעט מי שנמנה עם סוג אנשים שהוצאו מכלל עובדים עצמאיים, לענין סעיף זה, בתקנות ולאחר התייעצות עם ועדת העבודה והרווחה;<br/>         (3) אדם המצוי בהכשרה מקצועית או בשיקום מקצועי, במקום או אצל אדם שאושר לכך בתקנות;<br/>         (4) אדם הנבחן לפי סעיף 22 לחוק החניכות, תשי"ג-1953, או לפי הפרק השלישי לחוק שירות התעסוקה, והוא בשעת הבחינה בלבד;<br/>         (5) מי שמתאמן לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, תשכ"ז-1967;<br/>         (6) אסיר או עציר העובד בעבודה שאינה מן השירותים שנקבעו בתקנות כשירותים רגילים של בית סוהר או של מקום מעצר;<br/>         (7) חוסה במעון או במעון נעול על פי חוק הנוער, העובד בעבודה שאינה מן השירותים שנקבעו כשירותים רגילים של מעון או מעון נעול כאמור;<br/>         (8) מי ששכרו נקבע על פי חוק.<br/>         (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."<br/> <b>כעובד, גם בעל שליטה מבוטח לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה.</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p> | <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>         מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p><b>ב</b></p> |

**שאלה מספר 48.**

ענר עובד אצל מעסיקו היחיד זה 9 שנים ברציפות. ב-1/9/2020 יצא ל-17 ימי מילואים. להלן פרטי שכרו ב-6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:

| חודש           | 3/2020  | 4/2020  | 5/2020  | 6/2020  | 7/2020  | 8/2020           |
|----------------|---------|---------|---------|---------|---------|------------------|
| ימי עבודה      | 21      | 18      | 19      | 19      | 19      | 17               |
| שכר חודשי רגיל | ₪ 6,054 | ₪ 5,592 | ₪ 5,647 | ₪ 5,663 | ₪ 5,736 | ₪ 5,306          |
| הפרשי שכר      |         |         |         |         |         | ₪ 672 בעד 5/2020 |

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

א. 3,632 ₪  
 ב. 3,468 ₪  
 ג. 3,713 ₪  
 ד. 3,662 ₪

**פתרון**

**סעיפים רלוונטיים**

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

**הסבר הפתרון**

מועד 12/2021  
 שנת המס - 2020

**ג**

**חישוב הזכות לתגמול מילואים:**  
 ענר שירת 17 ימים, שהם 2 תקופות בנות 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של 3 ימים.  
 לפי סעיף 271(א)(2), מאחר שיתרת ימי השירות כאמור פחתה משישה ימים, תוכל יתרה זו ב-1.4.  
 לפיכך, הוא זכאי לקבל תגמול מילואים **בעד 18.2 ימי מילואים**.  
 $(14 + 3 \times 1.4 = 18.2)$

**חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:**  
 ברבע השנה שקדם ל-1/9/2020, ענר עבד 55 ימים (17+19+19), כלומר, פחות מ-60 ימים. לפיכך, יהיה שכר עבודתו הרגיל סכום ההכנסה בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים.  
 סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי. (₪ 5,987 =  $8,804 \times 68\%$ )  
 ב-8/2020 ענר קיבל ממעסיקו, בנוסף לשכרו החודשי הרגיל, הפרשי שכר בסך 672 ₪.  
 לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים יראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".  
 כלומר, ההפרשים בסך 672 ₪ שקיבל בתלוש 8/2020 יראו כשכרו הרגיל של ענר בעד חודש 5/2020.

| חודש                  | 3/2020  | 4/2020  | 5/2020  | 6/2020  | 7/2020  | 8/2020  |
|-----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| שכר חודשי רגיל        | ₪ 6,054 | ₪ 5,592 | ₪ 5,647 | ₪ 5,663 | ₪ 5,736 | ₪ 5,306 |
| הפרשים                |         |         | ₪ 672   |         |         |         |
| <b>הכנסה בעד חודש</b> | ₪ 6,054 | ₪ 5,592 | ₪ 6,319 | ₪ 5,663 | ₪ 5,736 | ₪ 5,306 |

סכום הכנסתו של ענר בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:  
 $\max(5,736; 5,987) + \max(6,319; 5,987) + \max(6,054; 5,987) = 18,360$   
 נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של ענר, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי:  
 $18,360 / 90 = 204$  ₪

**חישוב התגמול ליום:**  
 לפי ס' 272(א)(1) לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - שכר העבודה הרגיל.  
 לפי ס' 272(ב) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 199.57 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,467.33 ₪).  
 התגמול ליום:  $204.00 = \max[ \min(1,467.33; 199.57) \text{ תג' מזערי}; \min(204.00; \text{שכר רגיל}) \text{ תג' מרבי}]$

**תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו - 3,713 ₪.**  
 $3,713$  ₪ (סכום מעוגל) =  $3,712.80$  ₪ =  $18.20$  ימים  $\times 204.00$  תגמול ליום

**תשובה ג.**



|   |   |
|---|---|
| <p><b>שאלה מספר 49.</b></p>   | <p>גאיה עבדה כשכירה בעמותה עד שפוטרה מעבודתה ב-30/9/2020, ביום שבו ניתן על ידי בית המשפט צו לפירוק העמותה (שניתן לפי סעיף 49(4) לחוק העמותות). מפרק העמותה קבל את תביעתה של גאיה לגבי חובות פְּעֵד שֶׁכָּר עֲבוּדָה וּפִיצוּי פִּיטוּרִים, ואישר את הסכומים. חוב שכר העבודה, פְּעֵד 12 החודשים האחרונים שֶׁקָּדְמוּ בְּתִכּוּף לִפְיטוּרֶיהָ, עמד על 98,364 ₪ (8,197 ₪ בחודש). חוב פִּיצוּי הִפְיטוּרִים (המגיעים מכוח חוק פִּיצוּי פִּיטוּרִים) עמד על 46,873 ₪.</p> <p><b>אם המוסד לביטוח לאומי אישר את זְפָאוֹתָהּ של גאיה לגמלה לעובד, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון שבחוק הביטוח הלאומי (פשי"ר), כיצד תִּיזְקַף גמלה זו (לְטוֹבַת איזה חוב, לפי הסעיף הרלוונטי בפרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון, הן בזקיפת חובות)?</b></p> <p>א. לטובת חוב שכר עבודה - 98,364 ₪, לטובת חוב פִּיצוּי פִּיטוּרִים - 46,873 ₪.<br/>         ב. לטובת חוב שכר עבודה - 67,579 ₪, לטובת חוב פִּיצוּי פִּיטוּרִים - 46,873 ₪.<br/>         ג. לטובת חוב שכר עבודה - 106,561 ₪, לטובת חוב פִּיצוּי פִּיטוּרִים - 7,891 ₪.<br/>         ד. לטובת חוב שכר עבודה - 98,364 ₪, לטובת חוב פִּיצוּי פִּיטוּרִים - 16,088 ₪.</p>   |
| <p><b>פתרון</b></p>   | <p><b>פתרון</b></p>   |
| <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2021<br/>שנת המס - 2020</p> <p><b>ד</b></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>(3) (נמחקה);</p> <p>(4) צו לפירוק אגודה שיתופית לפי פקודת האגודות השיתופיות;</p> <p>(5) <b>צו לפירוק עמותה שניתן לפי סעיף 49(4) לחוק העמותות.</b>"</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 בְּעֵד תקופה שלפני 12 החודשים שקדמו בתכופ 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 בתכופ 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>סכום חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים שמעסיקה של גאיה חייב לה - 145,237 ₪.</p> <p><math>145,237 \text{ ₪} = 98,364 \text{ ₪ (חוב שכר עבודה)} + 46,873 \text{ ₪ (פיצויי פיטורים)}</math></p> <p>הגמלה המרבית לעובד פְּעֵד חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון:</p> <p><math>114,452 \text{ ₪} = 8,804 \times 13</math> (הסכום הבסיסי (3))</p> <p>כלומר, חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים (145,237 ₪) שמעסיקה של גאיה חייב לה, עולה על הסכום המרבי האמור בסעיף 183 (114,452 ₪).</p> <p>לפי ס' 187(א) לחוק - "עלה חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים של מעביד לעובדו הזכאי לגמלה לפי פרק זה על הסכום המרבי האמור בסעיף 183, תִּיזְקַף תחילה הגמלה המגיעה לו לחוב שכר העבודה, ואחריו - לחוב פִּיצוּי פִּיטוּרִים."</p> <p>כלומר, הגמלה תִּיזְקַף תחילה לחוב שכר העבודה: 98,364 ₪.</p> <p>אחריו - לחוב פִּיצוּי פִּיטוּרִים: <math>16,088 \text{ ₪} = 98,364 \text{ ₪ (חוב שכר עבודה)} - 114,452 \text{ ₪ (הגמלה המרבית)}</math></p> <p><b>תשובה ד.</b></p> |

| <p><b>שאלה מספר 50.</b></p>   | <p>גאיה היא עובדת נקיין. לפי הסכם שנתם מראש בינה לבין ענר, היא אחראית לנקות את משרדו בכל יום שישי בשבוע, חמש שעות בקל פעם, מהשעה 8:30 ועד השעה 13:30. באותו הסכם, התחייב ענר לשלם לגאיה 750 ₪ לכל יום שישי, עבור העבודה. כנגד תשלום זה, התחייבה גאיה להנפיק לענר קבלה. מאחר שמדובר במשרד גדול (אולם ישיבות, 6 חדרי עבודה וחדר שירותים), גאיה מעסיקה עובד אחד שעוזר לה בעבודת הנקיין.</p> <p><b>האם, לפי צו הביטוח הלאומי הרלוונטי, לענן חוק הביטוח הלאומי, גאיה נחשבת כעובדת של ענר? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא, אלא אם כן זו הכנסתה היחידה ואין לה הכנסה אחרת מעבודה.<br/>         ב. כן, ובלבד שההסכם שנחתם הוא לתקופה של רבע שנה לפחות.<br/>         ג. לא. גאיה לא נחשבת, לענן חוק הביטוח הלאומי, כעובדת של ענר.<br/>         ד. כן. גאיה נחשבת, לענן חוק הביטוח הלאומי, כעובדת של ענר.</p>  |                                  |  |  |                       |                       |                  |  |  |                           |
|---|--|----------------------------------|--|--|-----------------------|-----------------------|------------------|--|--|---------------------------|
| <p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>  | <p><b>פתרון</b></p>  |                                  |  |  |                       |                       |                  |  |  |                           |
| <p><b>הסבר הפתרון</b><br/>         מועד 12/2021<br/>         שנת המס - 2020</p> <p><b>ג</b></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 לענן החוק כעובד.</p> <p>2. כמעבידו של עובד כאמור בסעיף 1 ייחשב מי שצוין לצידו בטור ג' לתוספת הראשונה.</p> <table border="1" data-bbox="129 864 1166 1144"> <thead> <tr> <th colspan="3">התוספת הראשונה<br/>(סעיפים 1 ו-2)</th> </tr> <tr> <th>טור א'<br/>סוגי העבודה</th> <th>טור ב'<br/>תנאי העבודה</th> <th>טור ג'<br/>המעביד</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2. <b>עובד נקיין</b> או חצרן למעט מי שעיקר עיסוקו בגננות, <b>שאינם מעסיקים עובדים.</b></td> <td><b>תחום העבודה זמני ביצועה נקבעו מראש.</b></td> <td>החייב בתשלום גמול העבודה.</td> </tr> </tbody> </table> <p>אמנם, גאיה היא עובדת נקיין שתחום עבודתה זמני ביצועה נקבעו מראש, אך היא מעסיקה עובד אחד. לפיכך, <b>לענן חוק הביטוח הלאומי, היא לא נחשבת כעובדת של ענר.</b></p> <p><b>תשובה ג.</b></p> | התוספת הראשונה<br>(סעיפים 1 ו-2) |  |  | טור א'<br>סוגי העבודה | טור ב'<br>תנאי העבודה | טור ג'<br>המעביד | 2. <b>עובד נקיין</b> או חצרן למעט מי שעיקר עיסוקו בגננות, <b>שאינם מעסיקים עובדים.</b> | <b>תחום העבודה זמני ביצועה נקבעו מראש.</b> | החייב בתשלום גמול העבודה. |
| התוספת הראשונה<br>(סעיפים 1 ו-2)  |  |                                  |  |  |                       |                       |                  |  |  |                           |
| טור א'<br>סוגי העבודה   | טור ב'<br>תנאי העבודה  | טור ג'<br>המעביד                 |  |  |                       |                       |                  |  |  |                           |
| 2. <b>עובד נקיין</b> או חצרן למעט מי שעיקר עיסוקו בגננות, <b>שאינם מעסיקים עובדים.</b>          | <b>תחום העבודה זמני ביצועה נקבעו מראש.</b>   | החייב בתשלום גמול העבודה.        |  |  |                       |                       |                  |  |  |                           |