


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 - 3.2022

- משמעות המונחים המוזכרים במבחן היא כמשמעותם בחוקים ובתקנות הרלוונטיים, בהנחיות ובכללי מס הכנסה ובהנחיות המוסד לביטוח לאומי, אלא אם כן צוין אחרת בשאלה.
- 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.
- 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.
- אם לא צוין אחרת בשאלה, הזכויות המוקנות לעובדים ולעובדות הן הזכויות המזעריות הנובעות מהחוקים, מהתקנות ומצווי ההרחבה הרלוונטיים. כלומר, אם לא נכתב אחרת בשאלה, המעביד אינו צד להסכם קיבוצי מיוחד או כללי, אין הסדר קיבוצי, אין צו הרחבה ענפי שהוראותיו חלות על המעביד והעובדים ולא קיים הסכם עבודה אישי שהוראותיו רלוונטיות לשאלה.

מס הכנסה

<p>ריקי, עובדת גרושה בת 35, אם ל-2 ילדים שנמצאים בחזקתה. להלן הכנסתה בשנת 2021:</p> <p>שכר עבודה..... ₪ 73,440</p> <p>דמי מזונות שהיא מקבלת בעד ילדיה מפלג, שהיה נשוי לה (גרושה, אב ילדיה).... ₪ 28,080</p> <p>קצבת ילדים מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הרלוונטי).... ₪ 4,128</p> <p>מהי "הכנסה חייבת" של ריקי בשנת 2021?</p> <p>א. 77,568 ₪</p> <p>ב. 73,440 ₪</p> <p>ג. 101,520 ₪</p> <p>ד. 105,648 ₪</p>	<p>שאלה מספר 1.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 2, 9(22), 40(א) חוק הביטוח הלאומי - ס' 73.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סך הכנסתה של ריקי בשנת 2021: $73,440 + 28,080 + 4,128 = 105,648$ ₪</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין.</p> <p>לפי ס' 9(22) לפקודה, פטורים ממס: "דמי מזונות שמקבל יחיד ממי שהיה נשוי לו או ממי שהוא נשוי לו וחי בנפרד ממנו, ודמי מזונות שמקבל יחיד בעד ילדיו מההורה האחר, או תשלום שמקבל יחיד, בשבילו או בשביל ילדיו, מהמוסד לביטוח לאומי על פי חוק המזונות (הבטחת תשלום)".</p> <p>לפי ס' 40(א) לפקודה, יחיד תושב ישראל זכאי לנקודות קיצבה בשל כל אחד מילדיו, כקבוע בסעיף 69 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995 (הגירסה הנוכחית של חוק הביטוח הלאומי); תשלום נקודות הקיצבה ייעשה בידי המוסד לביטוח לאומי לפי חוק הביטוח הלאומי.</p> <p>לפי ס' 73 בחוק הביטוח הלאומי, קצבת הילדים שריקי קיבלה מהמוסד לביטוח לאומי, לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הביטוח הלאומי, לא יתחשב כהכנסה לענין פקודת מס הכנסה או לענין קביעת תשלומי חובה או היטלים אחרים.</p> <p>לפיכך, הכנסתה החייבת של ריקי בשנת 2021: <u>73,440</u> ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ב</p>

<p>זה 6 שנים שפלג עובד אצל מעסיקו. החל ב-5/2021 הוא מועסק אצלו בעבודה בְּמִתְקָנִים חשמליים חיים. לפי תקנות הבטיחות בעבודה (ציוד מגן אישי), לְשֵׁם מְנִיעַת סיכוני בטיחות לפלג (כְּמוֹ הַתְחַשְׁמָלוּת), חייב מעסיקו לְסַפֵּק לו נעלי בטיחות מבודדות, ופלג חייב לְנַעוֹל אותן בזמן עבודתו. ב-5/2021 קיבל פלג מהמעסיק נעלי בטיחות פְּאָלָה (ראו תמונה למטה). ערכן של הנעליים ועלותן - 380 ₪. בחודש זה (5/2021), קיבל מהמעסיק גם המחאת שי בסך 90 ₪, לרגל יום הולדתו (שְׁהַל ב-9/5/2021), ומתנה שערכה ועלותה 70 ₪ לרגל חג הפסחא (פלג הוא נוצרי אורתודוקסי). לא היו אלה המתנות הראשונות שקיבל ממעסיקו בשנת 2021. ב-1/2021 קיבל מהמעסיק מתנה שערכה ועלותה 70 ₪, לרגל חג ראשית השנה האורתודוקסי, והמחאת שי בסך 100 ₪, לרגל נישואי בְּנוֹ.</p> <p>מהו הסכום שְׁיִזְקֵף לשכרו של פלג, לצורך חישוב מס, בשל ההטבות שקיבל ב-5/2021?</p>  <p>א. 540 ₪ ב. 70 ₪ ג. 160 ₪ ד. 40 ₪</p>	<p>שאלה מספר 2.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 2(4). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 2(2)א) לפקודת מס הכנסה, "הכְּנָסֶת עֲבוֹדָה" היא:</p> <p>"הַשְׁתַּכְרוּת או ריווח מעבודה; כל טוֹבַת הַנָּאָה או קְצוּבָה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אֲדָךְ לְמַעַט תשלומים כְּאִמּוֹר המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף וּבִין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד בְּמִישָׁרִין או בְּעִקְפִין או שניתנו לאחר לְטוֹבָתוֹ";</p> <p>מגפי הבטיחות:</p> <p>נעלי הבטיחות שפלג נדרש לנעול [לפי תקנות הבטיחות בעבודה (ציוד מגן אישי)], השומרים עליו מפני סיכוני בטיחות (כְּמוֹ הַתְחַשְׁמָלוּת), ממלאים את התנאים המצטברים על מנת שישווגו כ"בגד עבודה":</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. הבגד הינו "מגן". 2. אין בבגד משום נוחות לעובד - משמע לא קיים פוטנציאל שימוש בבגד באופן פרטי מחוץ לעבודה. 3. מְטַבֵּעַ העבודה חייב העובד לעבוד בה בבגדי העבודה. <p>כ"בגד עבודה", נעלי הבטיחות האמורים אינם מהווים הכנסת עבודה בידי פלג.</p> <p>מתנות לרגל אירועים החוזרים על עצמם:</p> <p>מתנה שנתן מעסיק לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לְרַגְל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין.</p> <p>לסיכום, בשל ההטבות שקיבל ב-5/2021, יש לזקוף לשכרו של פלג, לצורך חישוב מס, 160 ₪. (160 ₪ = 70 מתנה לרגל הפסחא + 90 המחאת שי ליום ההולדת)</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שכר היסוד של ריקי קבוע - 28,345 ₪ בכל חודש. נוסף על שכר היסוד, מעסיקה העמיד לרשותה טלפון סלולרי (רט"ן) לשימוש. לפי הסכם העבודה, ריקי משתתפת ב-15% מהוצאה החודשית בִּשְׁל הֶרְט"ן. ב-8/2021 הורכבה ההוצאה החודשית בשל הרט"ן מדמי שימוש בסך 56 ₪ ומע"מ בסך 9.52 ₪. מ-29/7/2021 ועד 1/9/2021 ריקי שהתה בגרמניה, בשליחות מעסיקה. הנסיעה לגרמניה וכל ימי השָׁהִיָה בה היו הֶכְרָחִיִים לְיִצוֹר הכנסתו של המעסיק. את הרט"ן ריקי שָׁכְחָה בְּרֶכֶבָה, שְׁחָנָה בחניון שדה התעופה. לפיכך, לא עשתה בו שימוש בכל תקופת שהייתה בגרמניה. מהו סך כל שכרה של ריקי לצורך חישוב מס ב-8/2021 ("שכר ברוטו למס") (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 28,373 ₪ ב. 28,363 ₪ ג. 28,345 ₪ ד. 28,368 ₪</p>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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, לְפִי 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) :</p> $56.00 + 9.52 = 65.52 \text{ ₪}$ <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪: $\min(105 ; 65.52 / 2) = 32.76 \text{ ₪}$</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילמה ריקי: $65.52 \times 15\% = 9.83 \text{ ₪}$</p> <p>שווי השימוש שיש לְזָקוֹף לשכר 8/2021 של ריקי: $\max(32.76 - 9.83 ; 0) = 22.93 \text{ ₪}$</p> <p>סך כל שכרה של ריקי לצורך חישוב מס ב-8/2021 ("שכר ברוטו למס") - $28,345 \text{ שכר יסוד} + 22.93 \text{ שווי השימוש ברט"ן} = 28,367.93 \text{ ₪} = \underline{28,368 \text{ (מעוגל) ₪}}$</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 4.</p> <p>פלג, עובד אלמן בן 44, אב ל-3 ילדים שנמצאים בְּחִזְקָתוֹ וְכִלְכִּלְתָם עָלָיו: הַבְּכוֹר יָלִיד 3/3/2003, האמצעי יליד 5/5/2015 והצעיר יליד 6/6/2016 (השלושה הם ילדיהם של פלג ובת זוגו ז"ל שְׁנִפְטָרָה ב-4/2020). פלג חי לְבַד עם ילדיו ולא מקיים מְשָׁק בית מְשׁוּתָף עם יחיד אחר. כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של פלג בשנת המס 2021?</p> <p>א. 9.75 נ"ז ב. 5.25 נ"ז ג. 10.25 נ"ז ד. 8.75 נ"ז</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 40.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הילד הראשון יליד 3/3/2003. בשנת המס 2021 מלאו לו 18 שנים ("ילד בשנת בגרותו"). הילד השני יליד 5/5/2015. בשנת המס 2021 מלאו לו 6 שנים. הילד השלישי יליד 6/6/2016. בשנת המס 2021 מלאו לו 5 שנים. מאחר שהוא ילד במשפחה חד-הורית, נחשב הילד השלישי "פעוט במשפחה חד-הורית". מאחר שבשנת המס טרם מלאו לילדים תשע עשרה שנים, ומאחר שאינם נפטרה בשנת המס או קודם לכן, נחשב כל אחד מהם "ילד להורה אחד".</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של פלג בשנת המס 2021:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז נ"ז לפי ס' 40 לפקודה:</p> <p>½ נקודת בעד ילד בשנת בגרותו [סעיף 40(ב)(1)] 0.50 נ"ז 1 נ"ז בשל ילד החל בשנת המס שבה מלאו לו 6 שנים ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו [סעיף 40(ב)(1) לפקודה] 1.00 נ"ז 2½ נ"ז בשל ילד החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים [סעיף 40(ב)(1) לפקודה] 2.50 נ"ז 1 נ"ז בגין משפחה חד-הורית שבה ילד להורה אחד ואותו הורה זכאי לנקודות זיכוי לפי פסקה (1) [סעיף 40(ב)(1) לפקודה] 1.00 נ"ז 2½ נ"ז בשל פעוט במשפחה חד-הורית שבה ילד להורה אחד, החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים [ס' 40(ב)(1) מוזכה בני"ז לפי ס' 40(ב)(1) לפקודה] 2.50 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 9.75 נ"ז</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>מ-1/1/2016 ריקי עובדת כפועלת יצור אצל מעסיקה היחיד - מפעל תעשייה שְעִיקָר פְּעִילוֹתוֹ הֵיָא פעילות ייצורית כְּמִשְׁמְעוֹתָהּ בְּחֹק עִידוּד הַתְּעִשִּׂיָה (מסים). בִּמְפֵעַל מְתִקְיָמֵת עֲבוּדָה בְּמִשְׁמֵרוֹת לענין ס' 10 לפקודה. המעסיק משלם תוספת משמרות בשל העבודה במשמרת שניה או שלישית. ההכנסה שריקי היתה זכאית לה מאת מעסיק זה, בשנת 2021, היתה כלהלן:</p> <p>עבודה במשמרת הראשונה ₪ 49,294 עבודה במשמרת השניה ₪ 44,811 עבודה במשמרת השלישית ₪ 39,143 דמי נסיעות, קצובת הבראה ושווי ארוחות ₪ 11,346</p> <p>מהו סכום הזיכוי ממס, בְּשָׁל הַכְּנִסְתָּה שֶׁל רִיקִי מֵעֲבוּדָה בְּמִשְׁמֵרוֹת בְּשָׁנַת 2021, לְפִי ס' 10 לפקודה ולפי התקנות הנוגעות לענין?</p> <p>א. 10,164 ₪ ב. 11,866 ₪ ג. 12,593 ₪ ד. 11,280 ₪</p>	<p>שאלה מספר 5.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>מְשָׁמְרוֹת:</p> <p>הכנסה כוללת של ריקי ממשכורת ב-2021: 144,594 ₪ = 49,294 + 44,811 + 39,143 + 11,346 סכום התקרה לְפִי ס' 10 לפקודה: <u>128,400</u> ₪ חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה: 16,194 ₪ שכר מְשָׁמְרוֹת שְׁנִיָה וְשְׁלִישִׁית: 83,954 ₪ = 44,811 + 39,143 שכר מְשָׁמְרוֹת הַמְזַכָּה בְּהַטְבַּת מַס: 67,760 ₪ = 83,954 - 16,194 הטבת המס (סכום מעוגל): 10,164 ₪ = 67,760 × 15% זיכוי מְרַבֵּי בְּגִין שֶׁכֶר מְשָׁמְרוֹת בְּתַעֲשִׂיָה: 11,280 ₪ בשנה בדיקה מול הזיכוי המרבי: <u>10,164</u> ₪ = min (10,164 ; 11,280 תְּקֵרָה)</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 6.</p> <p>ריקי, יועצת השירות, עבדה ברציפות אצל מעסיקה היחיד 11 שנים, ב"משכורת חודש" ובמשרה מלאה, עד שהסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים בתום חודש 4/2021, עם פיטוריה. משכורתה החודשית (לרבות "המשכורת האחרונה" לפני הפרישה) היתה פְּלֶהֶלָן:</p> <p>שכר יסוד ₪ 7,630 תוספת מיוחדת בשל מכירה של הסכמי שירות (ממוצע 12 חודשים אחרונים) ₪ 316 דמי הבראה (תשלום חודשי) ₪ 252 שווי השימוש ברכב צמוד ₪ 1,460</p> <p>אם ריקי קיבלה ממעסיקה מענק פרישה בסך 148,921 ₪, מהו החלק הפטור ממס של מענק זה, לפי ס' 9(א7) לפקודה? - ככל שהדבר דרוש, הניחו שריקי ביקשה להגדיל את הפטור, מכוח סמכות המנהל, והפטור הוגדל בהתאם [ריקי 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. 90,178 ₪ ב. 135,267 ₪ ג. 125,895 ₪ ד. 135,740 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 1. הנחיות מס הכנסה.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ב</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 12,340 ₪ 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 ריקי במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה, לפי סעיף 3(ה3)(א1) או (ב1) לפקודה.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - משכורת, לענין קופת גמל לפיצויים או לדמי מחלה - "הכנסת עבודה", למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שימוש ברכב שהועמד לרשותו של העובד".</p> <p>כלומר, ה"משכורת", לענין חישוב הפטור, לא תכלול את שווי השימוש ברכב צמוד.</p> <p>משכורת של חודש, לפי משכורת אחרונה:</p> $8,198 \text{ ₪} = 252 \text{ דמי הבראה} + 316 \text{ תוספת מיוחדת בשל מכירה של הסכמי שירות} + 7,630 \text{ שכר יסוד}$ <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של ריקי, ללא הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> $90,178 \text{ ₪} = [148,921 \text{ מענק}; 11 \text{ שנות עבודה}] \times [8,198; 12,340 \text{ תקרה}]$ <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 ריקי, ללא הגדלת הפטור:</p> $135,267 \text{ ₪} = [148,921 \text{ מענק}; 11 \text{ שנות עבודה}] \times [8,198 \times 150\%; 12,340 \text{ תקרה}]$ <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	

<p>שאלה מספר 7.</p> <p>לפלג עומדת הלוואה שקיבל ממעסיקו ב-1/9/2020. ההלוואה צמודה למדד בלבד, וְאִינָה נושאת ריבית. בתקופת הִזְקִיפָה, חודש 3/2021, עומדת יתרת הקרן המוסכמת לפי תנאי ההלוואה על 12,240 ₪. [ההלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-31/8/2021].</p> <p>אם המדד עלה ב-0.6% בתקופת הזקיפה, מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרו של פלג, בגין ההלוואה, בתקופת זקיפה זו (3/2021)? [התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם].</p> <p>א. 27.65 ₪ ב. -39.55 ₪ ג. 0.00 ₪ ד. 33.89 ₪</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ג</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 2021 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 3.26% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקיפה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>לפי תקנה 2(ב) לתקנות האמורות - "על אף האמור בתקנת משנה (א), שיעור הריבית לענין סעיף 3(ט) לפקודה, לגבי הלוואה שניתנה לעובד ממעביד שאינו חבר-בני-אדם שהעובד הוא בעל שליטה בו, יהא שיעור עליית המדד, ובלבד שסך יתרות קרן ההלוואות של העובד בתקופת הזקיפה 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 הזקיפה (12,240 ₪) עולה על סכום ההלוואה לְעֵינֵן 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד (7,800 ₪).</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקיפה, חודש 3/2021 - 31.</p> <p>הריבית הנדרשת לְפִי התקנות:</p> $12,240 \times 3.26\% \times \frac{31}{365} = 33.89 \text{ ₪}$ <p>הריבית שנצברה לחובת יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזקיפה:</p> <p>ריבית לתקופה 0.00 ₪ ההלוואה היא ללא ריבית.</p> <p>הפרשי הצמדה <u>73.44</u> ₪ = 0.6% שיעור עליית המדד $\times 12,240$ ₪</p> <p>סה"כ שנצבר לחובה ... 73.44 ₪ = 73.44 + 0.00</p> <p>הריבית שנצברה לחובת פלג על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזקיפה (73.44 ₪), אינה נמוכה מהסכום הנדרש לפי התקנות (33.89 ₪).</p> <p>73.44 ריבית שנצברה לחובת פלג לפי תנאי ההלוואה < 33.89 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p>לפיכך, לא ייזקף לשכרו של פלג שווי ריבית בגין ההלוואה, בתקופת זקיפה זו.</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	

<p>פג נשוי לריקי ולהם ילד שבשנת המס 2021 מלאו לו 3 שנים. שכר היסוד שלו, בחודש 1/2021, עמד על 40,384 ₪ ("ברוטו"). בנוסף לשכר היסוד, משלם לו המעסיק, בכל חודש, השתתפות במימון מעון יום לילד בסך 668 ₪ "נטו" (המעסיק מגלם את ההשתתפות האמורה במעון). כמו כן, נוקף לשכרו, בכל חודש, שווי רכב צמוד בסך 2,640 ₪ "נטו" (המעסיק מגלם שווי רכב צמוד זה). מהו סך כל שכרו של פג לצורך חישוב מס ב-1/2021 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 46,280 ₪ ב. 45,473 ₪ ג. 44,652 ₪ ד. 46,626 ₪</p>	<p>שאלה מספר 8.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121.ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכרו של פג ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 40,384 ₪. הסכום שיש לגלם - 3,308 ₪ = 2,640 שווי רכב צמוד + 668 השתתפות במימון מעון יום לילד זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של פג, לפי נתוני השאלה:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל.....2.00 נסיעות.....0.25 נ.ז. פעוט.....<u>2.50</u> סה"כ נקודות זיכוי... 4.75... × 218 = 1,035.50 ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 20,140 ₪ בחודש הוא 3,856.10 ₪ (מדרגת מס 31%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום הרכיבים האמורים. בשכר 40,384 נמצא פג במדרגת מס שולי 35%. $40,384 + 3,308 / (1 - 35\%) = 45,473.23 > 35\%$ מדרגת המס 35% "גבול" מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית. במדרגת מס 35%, נותר "ברוטו" בסך 1,526 ₪ (= 41,910 - 40,384) 1,526 ₪ מתפצלים ל-65% "נטו" - 991.90 ₪, ומס בשיעור 35% - 534.10 ₪. יתרה שנותרה לגילום: 2,316.10 ₪ = 991.90 - 3,308.00 מדרגת המס לגילום היתרה - 47%. גילום היתרה: $2,316.10 / (1 - 47\%) = 4,370.00$ ₪ הסכום 3,308 ₪ כשהוא מגולם: $1,526.00 + 4,370.00 = 5,896.00$ ₪ $40,384 + 5,896.00 = 46,280.00 < 121$ ס' לפי ס' 121 ב שכרו של פג לצורך חישוב מס ב-1/2021: <u>46,280</u> ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 9.</p> <p>פלג הוא עובד רווק בן 35. ב-3/2021 עבד 7 ימים כ"עובד יומי" אצל מעסיקו. השכר שמשולם לו בעד כל יום עבודה - 2,289 ₪.</p> <p>אם משכר העבודה של פלג יש לנכות מס לפי לוח יומי [לפי תוספת ב' לתקנות הרלוונטיות], מהו שכר ה"נטו" שעל המעסיק לשלם לו ("נטו לתשלום") בגין 7 ימים אלו, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 13,934 ₪ ב. 10,932 ₪ ג. 10,767 ₪ ד. 10,904 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>המס שיש לנכותו משכר העבודה בעד כל עבודת יום יחושב בדרך המפורטת להלן:</p> <p>שכר העבודה בעד יום יוכפל ב-300: $2,289 \times 300 = 686,700$ ₪</p> <p>על הסכום שהתקבל מהמכפלה, יחושב המס לפי הוראות סעיפים 121 ו-121ב לפקודה:</p> <p>$224,083.80 = 502,920 - (686,700 - 502,920) \times 47\%$ (המס המצטבר עד שכר 502,920 ₪)</p> <p>מס לפי ס' 121ב לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 647,640 ₪):</p> <p>$1,171.80 = (686,700 - 647,640) \times 3\%$</p> <p>בחישוב המס תובאנה בחשבון נקודות הזיכוי המגיעות לפלג:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00.....</p> <p>נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25.....</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי 2.25..... $2,616 = 5,886$ ₪</p> <p>המס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי: $219,369.60 = 224,083.80 + 1,171.80 - 5,886$ ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי יחולק ב-300 והמנה תנוכה משכר העבודה בעד כל עבודת יום:</p> <p>$731.23 = 219,369.60 / 300$</p> <p>לפי התקנות, כל שבר של שקל חדש משכר עבודה או מן המס העולה על 49 אגורות יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון.</p> <p>שכר ה"נטו" שעל המעסיק לשלם ("נטו לתשלום") בגין 7 הימים, אחרי ניכוי מס הכנסה:</p> <p>$10,904.39 = (2,289 - 731.23) \times 7$ ₪ מעוגל</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>פּלג, בן ה-54, תושב קבוע באילת, 9 שנים ועובד אצל מעסיקו באילת. כל הכנסתו בשנת 2021, סך 243,720 ₪, הופקה באילת, כולה מיגיעה אישית. מאחר שהפקיד סכומים בקופת גמל לקיצבה כעמית עצמאי (בגין חלק מהכנסתו שאינו מבוטח), הותר לו ניכוי בסך 9,943 ₪ לפי ס' 47 לפקודה. מאחר ששילם בעד החזקה במוסד מיוחד של הורה משותק לחלוטין, הותר לו, בחישוב הכנסתו החייבת, לפי ס' 44 לפקודה, זיכוי ממס בסך 4,097 ₪.</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאי פלג בשנת 2021 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 24,108 ₪ ב. 24,372 ₪ ג. 23,378 ₪ ד. 22,968 ₪</p>	<p>שאלה מספר 10.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 11 חוק אזור סחר חפשי באילת (פטורים והנחות ממסים) - ס' 11(א)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>תושבות קבע בישוב אילת, בשנת המס 2021, מקנה הנחה של 10% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית שהופקה באזור אילת או חבל אילות עד לתקרה של 241,080 ₪ לשנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין". כלומר, "הכנסה חייבת" של פלג לא תכלול את הניכוי שהותר לו לפי ס' 47 לפקודה.</p> <p>הזיכוי שהותר לפלג לפי ס' 44 לפקודה (לאחר ששילם בעד החזקתו במוסד מיוחד של הורה משותק לחלוטין) מובא בחשבון כנגד המס שהוא חייב בו. כלומר, הוא מופחת מהמס שעל פלג לשלם לאותה שנה. הוא אינו מנוכה מההכנסה.</p> <p>הכנסתו החייבת של פלג בשנת 2021 - 233,777 ₪, הופקה באילת, כולה מיגיעה אישית.</p> <p>$233,777 = 9,943 \text{ ניכוי לפי ס' } 47 - 243,720 \text{ משכורת}$</p> <p>פלג היה תושב קבוע בישוב אילת בכל שנת המס 2021.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאי פלג בשנת 2021 -</p> <p>$23,378 = 10\% \text{ שיעור ההנחה} \times (241,080 \text{ תקרה} ; 233,777 \text{ הכנסה חייבת מיגיעה אישית}) \text{ Min}$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>ריקי, בת 42, נשואה לפלג, אם ל-8 ילדים שבשנת 2021 מלאו להם 6 עד 16 שנים. הילדים נמצאים אצלם וכלכלתם עליהם. שכרה ("ברוטו למס") היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="252 257 1070 338"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>1/2021</th> <th>2/2021</th> <th>3/2021</th> <th>4/2021</th> <th>5/2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר</td> <td>₪ 14,650</td> <td>₪ 15,310</td> <td>₪ 14,200</td> <td>₪ 16,440</td> <td>₪ 17,445</td> </tr> </tbody> </table> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מ-1/1/2021, כמה מס הכנסה ייגבה ממנה בתלוש 5/2021?</p> <p>א. 677 ₪ ב. 3,021 ₪ ג. 540 ₪ ד. 108 ₪</p>	חודש	1/2021	2/2021	3/2021	4/2021	5/2021	שכר	₪ 14,650	₪ 15,310	₪ 14,200	₪ 16,440	₪ 17,445	<p>שאלה מספר 11.</p>
חודש	1/2021	2/2021	3/2021	4/2021	5/2021								
שכר	₪ 14,650	₪ 15,310	₪ 14,200	₪ 16,440	₪ 17,445								
<p>פתרון</p>													
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>												
<p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אשה 0.50 נ"ז ילדים 8.00 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 10.75 נ"ז = 218 ₪ = 2,343.50 ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-5 החודשים 1/2021 - 5/2021: $14,650 + 15,310 + 14,200 + 16,440 + 17,445 = 78,045$ ₪ $78,045 / 5 = 15,609$ ₪: השכר החודשי הממוצע ב-5 החודשים: מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע: $2,451.49$ ₪ = $14,490 - (15,609 - 14,490) \times 31\% + 2,104.60$ ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 14,490 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע: $\max(2,451.49 - 2,343.50; 0) = 107.99$ ₪ שכר מצטבר ב-4 החודשים הקודמים (1/2021 - 4/2021): $14,650 + 15,310 + 14,200 + 16,440 = 60,600$ ₪ השכר החודשי הממוצע ב-4 החודשים הקודמים: $60,600 / 4 = 15,150$ ₪ מס "ברוטו" שהוטל על ממוצע השכר ששולם בחודשים 1/2021 - 4/2021: $2,309.20$ ₪ = $14,490 - (15,150 - 14,490) \times 31\% + 2,104.60$ ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 14,490 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על ממוצע השכר בחודשים 1/2021 - 4/2021: $\max(2,309.20 - 2,343.50; 0) = 0.00$ ₪ מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה בתלוש 5/2021: 540 ₪ סכום מעוגל = 539.95 ₪ = $(0.00 \times 4 \text{ חודשים}) - (107.99 \times 5 \text{ חודשים})$ לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". כלומר, המס שמתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ג</p>												

<p>שאלה מספר 12.</p>	<p>ריקי, רווקה בת 27, סיימה ב-9/2020 לימודי תואר אקדמי שני בכלכלה במוסד להשכלה גבוהה, כמשמעותו בחוק המועצה להשכלה גבוהה, וזכתה בתואר הנכסף. את נקודות הזיכוי עבור לימודי התואר השני בחרה שלא לקבל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיה, אלא לקבלן בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיה, היא חזרה לישראל ב-1/2/21, ובאותו היום התחילה לעבוד אצל מעסיקה הראשון (יועץ כלכלי) ב"משכורת חודש" (עד 31/1/21 לא עבדה). שכרה (ברוטו למס) בעד חודש 2/2021 - 14,920 ₪. בכרטיס העובד שמילאה (טופס 101/130), אליו צירפה את כל המסמכים הדרושים, ביקשה לערוך לה תיאום מס וסימנה שלא היתה לה הכנסה מתחילת שנת המס 2021 עד לתחילת עבודתה אצל מעסיק זה.</p> <p>אם הומצאו כל האישורים הנדרשים, כולל הוכחת היעדר ההכנסה מתחילת שנת המס ועד תחילת העבודה, מהו סך הזיכויים שיובאו בחשבון בחישוב המס של ריקי, בתלוש 2/2021?</p> <table border="1" data-bbox="113 526 1209 685"> <tr> <td>ט. אני מבקש/ת תיאום מס מהסיבות הבאות (סמן/י ✓ בריבוע המתאים)</td> <td>א. 1,417.00 ₪</td> </tr> <tr> <td>ו. לא היתה לי הכנסה מתחילת שנת המס הנוכחית עד לתחילת עבודתי אצל מעביד זה.</td> <td>ב. 708.50 ₪</td> </tr> <tr> <td>הערות: 1. יש להצגיא הוכחה כגון: אישור מטעם הגבולות בגין שהייה בחו"ל, אישור מחלה וכיו"ב. בהעדר הוכחה יש לפנות לפקיד השומה. 2. דמי לידה ודמי אבטלה הינם הכנסה חייבת.</td> <td>ג. 1,199.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>ד. 1,635.50 ₪</td> </tr> </table>	ט. אני מבקש/ת תיאום מס מהסיבות הבאות (סמן/י ✓ בריבוע המתאים)	א. 1,417.00 ₪	ו. לא היתה לי הכנסה מתחילת שנת המס הנוכחית עד לתחילת עבודתי אצל מעביד זה.	ב. 708.50 ₪	הערות: 1. יש להצגיא הוכחה כגון: אישור מטעם הגבולות בגין שהייה בחו"ל, אישור מחלה וכיו"ב. בהעדר הוכחה יש לפנות לפקיד השומה. 2. דמי לידה ודמי אבטלה הינם הכנסה חייבת.	ג. 1,199.00 ₪		ד. 1,635.50 ₪
ט. אני מבקש/ת תיאום מס מהסיבות הבאות (סמן/י ✓ בריבוע המתאים)	א. 1,417.00 ₪								
ו. לא היתה לי הכנסה מתחילת שנת המס הנוכחית עד לתחילת עבודתי אצל מעביד זה.	ב. 708.50 ₪								
הערות: 1. יש להצגיא הוכחה כגון: אישור מטעם הגבולות בגין שהייה בחו"ל, אישור מחלה וכיו"ב. בהעדר הוכחה יש לפנות לפקיד השומה. 2. דמי לידה ודמי אבטלה הינם הכנסה חייבת.	ג. 1,199.00 ₪								
	ד. 1,635.50 ₪								
<p>פתרון</p>									
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 40ג. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>								
<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ג</p> <p>את נקודות הזיכוי עבור לימודי התואר השני [ס' 40 לפקודה] ריקי בחרה שלא לקבל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיה - 2021, אלא לקבלן בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיה - 2022. נקודות הזיכוי (החודשיות) שיובאו בחשבון בחישוב המס של ריקי בחודש 2/2021:</p> <table border="1" data-bbox="1209 952 1471 1086"> <tr> <td>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה]</td> <td>2.00 נ"ז</td> </tr> <tr> <td>נסיעות [ס' 36 לפקודה]</td> <td>0.25 נ"ז</td> </tr> <tr> <td>אשה [ס' 36א לפקודה]</td> <td>0.50 נ"ז</td> </tr> <tr> <td>סה"כ נקודות זיכוי</td> <td>2.75 נ"ז</td> </tr> </table> <p>ריקי התחילה לעבוד ב-1/2/2021. בכרטיס העובד שמילאה ביקשה מהמעסיק לערוך לה תיאום מס וציינה שלא היתה לה הכנסה מתחילת שנת המס (2021) עד לתחילת עבודתה (המציאה את כל האישורים הנדרשים להוכחת היעדר ההכנסה מתחילת שנת המס ועד תחילת העבודה).</p> <p>לפי תקנה 9(א)(15) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה), פקיד השומה רשאי, על פי בקשת העובד, להורות למעביד להקטין את ניכוי המס או להימנע מניכוי מס כאשר לעובד מגיע ניכוי, זיכוי או נקודת זיכוי, או כאשר הכנסתו פטורה ממס כולה או מקצתה לרבות "בשל נקודות זיכוי שלא ניתנו עקב היעדר הכנסה בחלק משנת המס".</p> <p>כלומר, במקרה שתואר בשאלה, ריקי זכאית לנקודות זיכוי שלא ניתנו לה עקב היעדר הכנסה בחלק משנת המס, כלומר לנקודות הזיכוי בגין חודש 1/2021, נוסף על נקודות הזיכוי בגין חודש 2/2021.</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של ריקי בעד חודש 1/2021 - 2.75 נ"ז (כמו 2/2021). סך הזיכויים שריקי תקבל במשכורתה הראשונה אצל המעסיק, בתלוש 2/2021:</p> $1,199.00 \text{ ₪} = 218 \text{ ₪} \times (2.75 \text{ נ"ז פברואר} + 2.75 \text{ נ"ז ינואר})$ <p>הרחבת ההסבר:</p> <p>המס (ברוטו) שחל על שכרה הממוצע של ריקי עד חודש 2/2021:</p> <p>"שכר חודשי ממוצע" של ריקי בחודשים ינואר - פברואר 2021: $7,460 \text{ ₪} = 14,920 / 2$</p> <p>מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע, בחישוב מצטבר מ-1/2021:</p> $792.80 = 14\% \times (7,460 - 6,290) + 629 \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 6,290 \text{ ₪}$ <p>מס "ברוטו" שיש לשלם בגין שכר 2/2019:</p> $1,585.60 \text{ ₪} = 792.80 \times 2$ <p>בניכוי נקודות הזיכוי שחושבו למעלה:</p> $386.60 \text{ ₪} = 1,585.60 \text{ ₪} - 1,199.00 \text{ ₪}$ <p>סך הזיכויים שחושבו למעלה (1,199.00 ₪) לא גבוה מסכום המס שחל על שכרה של ריקי. היא תקבל את מלוא הזיכוי האמור בחודש המשכורת הראשון אצל מעסיקה, חודש 2/2021.</p> <p>תשובה ג.</p>	תושב ישראל [ס' 34 לפקודה]	2.00 נ"ז	נסיעות [ס' 36 לפקודה]	0.25 נ"ז	אשה [ס' 36א לפקודה]	0.50 נ"ז	סה"כ נקודות זיכוי	2.75 נ"ז	
תושב ישראל [ס' 34 לפקודה]	2.00 נ"ז								
נסיעות [ס' 36 לפקודה]	0.25 נ"ז								
אשה [ס' 36א לפקודה]	0.50 נ"ז								
סה"כ נקודות זיכוי	2.75 נ"ז								

<p>פג גר ועובד בחיפה באופן קבוע. ב-1/2021 שָׁלַח אותו מעבידו לעבוד 17 ימים בירושלים. הנסיעה לירושלים (המרוחקת 140 ק"מ מחיפה) וכל ימי השהיה בה היו הכרחיים לייצור הכנסתו של המעביד. המעביד שילם בעד פלג הוצאות לינה במלון בירושלים, 16 לינות, בסך של 316 דולרים לכל לינה (הוצאות בפועל מוכחות, בהתאם לתקנות). [למען הפשטות, מוצגים בשאלה זו כל הסכומים בערכי דולר, כשהם מחושבים לפי השער היציג כפי שפורסם לאחרונה לפני מועד הלינה].</p> <p>מהו הסכום שִׁזְקָף לשכרו של פלג, לצורך חישוב מס, בְּשָׁל הנסיעה לירושלים (בתרגום לערכים דולריים)? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 368 ב. \$ 1,264 ג. \$ 1,540 ד. \$ 1,027</p>	<p>שאלה מספר 13.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 2(2)(א) לפקודה - "תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו... אך למעט תשלומים כאמור המותרים לעובד כהוצאה... - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו", מהווים הכנסה מעבודה.</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה (החבק) -</p> <p>"אם ההוצאה מותרת לעובד בניכוי, אין לראות בהחזרה הכנסת-עבודה כאמור. אולם, בהוצאה שאינה מותרת בניכוי לעובד יש לראות בהחזר הכנסת-עבודה. לדוגמה: הוצאות החזקת רכב אינן מותרות בניכוי לעובד, ולפיכך, החזר בגינן הינו הכנסה בידו.</p> <p>בעניין הוצאות עובד המותרות בניכוי, המשתלמות על-ידי המעביד, יש בפקודה "קיצור דרך". במקום לראות בכל החזר הכנסה שממנה תנוכה ההוצאה בהתאם לסעיף 17 לפקודה, בחר המחוקק להפחית את ההכנסה מלכתחילה בסכום הזהה לסכום ההוצאה המותר בניכוי".</p> <p>לפי תקנה 2(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), יותרו לניכוי:</p> <p>(א) הוצאות לינה שהוציא נישום בישראל או באזור, ובלבד שהסכום המותר בניכוי אינו עולה על הסכומים הנקובים בפסקה (2)(ב)(1)(ב) כשהוא מחושב בשקלים חדשים לפי השער היציג של הדולר כפי שפורסם לאחרונה לפני מועד הלינה, ואולם הוצאות שהוציא נישום ללינה במקום המרוחק פחות מ-100 קילומטרים ממקום מגוריו או ממקום עיסוקו העיקרי, לא יותרו בניכוי, זולת אם שוכנע פקיד השומה שהלינה היתה הכרחית לייצור ההכנסה של הנישום;</p> <p>(ב) על אף האמור בפסקה (3), יותרו בניכוי הוצאות שהוציא נישום בשל ארוחת בוקר הכלולה במחיר לינה המותרת בניכוי, כאמור בפסקת משנה (א) לעיל;</p> <p>(ג) הוצאות פסקה זו לא יחולו על הוצאות לינה שהוציא הנישום במסגרת השתתפות בכנס בתחום עיסוקו;</p> <p>הסכומים הנקובים בפסקה (2)(ב)(1)(ב) של תקנה 2:</p> <p>(1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-129 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p> <p>(2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-129 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-129 דולר ללינה;</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 293 דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>עלותה של כל אחת מ-16 הלינות היתה גבוהה מתקרת הוצאות הלינה המוכרות (293 דולר). לפיכך, יותרו לניכוי 75% מהוצאות הלינה המוכרות.</p> $16 \text{ לינות} \times [75\% \times (\$ 316 \text{ ההוצאה בפועל}; \$ 293 \text{ התקרה}) ; \min (\$ 129 ; \max (\$ 3,516$ <p>סה"כ הסכום ששילם המעביד בעד 16 הלינות: $\\$ 316 \times 16 = \\$ 5,056$</p> <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 16 הלינות: $\\$ 3,516$</p> <p>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי, אותן יש לזקוף לשכרו של פלג:</p> $\$ 5,056 - \$ 3,516 = \underline{\$ 1,540}$ <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>"חברה בע"מ" נמצאת בשליטתם של 5 בני אדם. ריקי מחזיקה ב-4% מהון המניות שהוצא, וכן זוגה פלג מחזיק ב-1% מהון המניות. ביתרת הון המניות שהוצא מחזיקים בני אדם שאינם קרובים של ריקי ופלג. את זכויותיהם בחברה רכשו ריקי ופלג אחרני נישואיהם. ריקי משמשת כמנכ"לית בחברה, ובנוסף על משכורתה החודשית, היא מחזיקה בזכות לקבל 12% מהרווחים.</p> <p>לצורך רישום נכון בתוכנת השכר ותכנון תשלומים חודשיים לקופת גמל לקיצבה (תשלומים בעד מרכיב הפיצויים ותשלום סכומי מענק עקב פרישה), האם ריקי נחשבת "חבר בעל שליטה" בחברה, לפי הסעיף הרלוונטי בפקודה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. ריקי נחשבת "חבר", אך לא נחשבת "בעל שליטה" בחברה. ב. ריקי לא נחשבת "חבר בעל שליטה" בחברה. ג. ריקי נחשבת "בעל שליטה" בחברה, אך לא נחשבת "חבר". ד. ריקי נחשבת "חבר בעל שליטה" בחברה.</p>	<p>שאלה מספר 14.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">פקודת מס הכנסה - 32(9)(א), 76(ד)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 32(9) לפקודה, בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל -</p> <p>" (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 להחזיק ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה או בזכות לרכשם;</p> <p>(ג) בזכות לקבל 10% לפחות מהרווחים;</p> <p>(ד) בזכות למנות מנהל;</p> <p>"קרובו" - כמשמעותו בסעיף 76(ד);</p> <p>"חבר" - בעל שליטה שיש לו לבדו או יחד עם בן-זוגו, או שיש לבן-זוגו, במישרין או בעקיפין, לפחות 5% מהון המניות שהוצא או מכוח ההצבעה או מהזכות להחזיק או לרכוש כל אחד מאלה או מהזכות לקבל רווחים; ובלבד שלא יובאו בחשבון לענין זה זכויותיו של בן-זוג שנרכשו לפני הנישואין או שנתקבלו בירושה;</p> <p>לפי ס' 76(ד) לפקודה -</p> <p>"כשבאים לקבוע, אם חברה נמצאת בשליטתם של חמישה בני-אדם או לא, ייחשבו לאדם אחד -</p> <p>(1) אדם וקרובו; "קרוב" לענין זה - בן-זוג, אח, 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>ריקי מחזיקה, במישרין, בזכות לקבל 12% מהרווחים. ככזו, לפי ס' 32(9) לפקודה, היא נחשבת "בעל שליטה" בחברה.</p> <p>ריקי ביחד עם בן זוגה פלג מחזיקים ב-5% מהון המניות שהוצא (ריקי מחזיקה ב-4% ובן זוגה פלג מחזיק ב-1%). את זכויותיהם בחברה רכשו ריקי ופלג אחרי נישואיהם. לפיכך, היא נחשבת "חבר".</p> <p>מכל האמור לעיל, לפי ס' 32(9) לפקודה, ריקי נחשבת "חבר בעל שליטה" בחברה.</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p align="right">ד</p>

<p>שאלה מספר 15.</p> <p>פּלג, בן ה-52, עבד אצל מעסיקו עד שפרש ב-31/8/2021, בְּשָׁל מחלה. עקב מחלה זו, נקבעה לו נכות של 100% לתקופה שמ-1/9/2021 ועד 31/3/2022. בכל תקופת הנכות היה מוגדר כמי שאיבד את כושר התפקוד. הכנסתו בשנת 2021 - 198,988 ₪, כולה מְשָׁכָר שקיבל טָרְחַם פְּרִישָׁתוּ.</p> <p>מהו הפטור המְרָבִי לְפִי ס' 9(5) לפקודה שיכול פלג לנצל בשנת המס 2021 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 24,587 ₪ ב. 73,560 ₪ ג. 66,511 ₪ ד. 42,725 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הכנסתו של פלג ממשכורת, סך של 198,988 ₪, מהווה הכנסה מיגיעה אישית.</p> <p>לְפִי סעיף 9(5)(א) לפקודה, פטורה ממס "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שנקבעה לו נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 614,400 שקלים חדשים;</p> <p>(2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 73,560 שקלים חדשים;</p> <p>לְפִי סעיף 9(5)(ג)(1) לפקודה, "לְגַבִּי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(1) לְגַבִּי חלק משנת המס, יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס, שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס שבין מספר הימים בשנת המס שלגביהם נקבעה הנכות לבין 365 (בפסקה זו - יחס תקופת הנכות), ויקראו את הסכומים הנקובים בפסקאות משנה (א)(1) ו-(ב) כסכומים שיחסם לסכומים הנקובים כאמור הוא יחס תקופת הנכות".</p> <p>לְפִי סעיף 9(5)(ג)(2) לפקודה, "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 יחס 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>לפלג נקבעה נכות כאמור לתקופה שמ-1/9/2021 ועד 31/3/2022. כלומר, לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים (212 ימים בדיוק).</p> <p>$212 \text{ ימים} = 31 \text{ מרץ } 2022 + 28 \text{ פבר } 2022 + 31 \text{ ינו } 2022 + 31 \text{ דצמ } 2021 + 30 \text{ נוב } 2021 + 31 \text{ אוק } 2021 + 30 \text{ ספט } 2021$</p> <p>הסכום הנקוב בסעיף 9(5)(א)(2) - 73,560 ₪.</p> <p>מספר הימים בשנת 2021 שלגביהם נקבעה הנכות - 122.</p> <p>$122 \text{ ימים} = 31 \text{ דצמבר } + 30 \text{ נובמבר } + 31 \text{ אוקטובר } + 30 \text{ ספטמבר}$</p> <p>חלק מהכנסתו של פלג בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא יחס תקופת הנכות:</p> <p>$66,511 \text{ ₪} = 122 / 365 \times 198,988 \text{ ₪}$ (הכנסה בשנת המס)</p> <p>השוואת הסכום לתקרה:</p> <p>"... עד לסכום של 73,560 שקלים חדשים";</p> <p>"... ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2)" - יהיה רלוונטי עבור פלג בשנת המס הבאה.</p> <p>$\min [66,511 \text{ ₪} ; 73,560 \text{ ₪}] = 66,511 \text{ ₪}$ (הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2))</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>פלאג, בן 46, נשוי + 2 ילדים שבשנת 2021 מלאו להם 13 ו-17 שנים, התחיל ב-6/5/21 לעבוד אצל מעסיק משני. בתחילת עבודתו מסר למעסיק אישור תאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכן שנתי של 53,200 ₪ עליו לנכות מס בשיעור 38%. מעבר לסכום זה עליו לנכות מס בשיעור המרבי. המעסיק המשני ניכה משכרו, בכל חודש, מס כנדרש. ב-16/12/21 מסר לו אישור תאום מס מתקן מפקיד שומה (המבטל את האישור הראשון). לפי האישור המתקן (החדש), עד שכן שנתי של 66,100 ₪ על המעסיק לנכות משכרו מס בשיעור 30%. מעבר לסכום זה עליו לנכות מס בשיעור המרבי. שכרו של פלאג אצל המעסיק המשני, בכל אחד מחודשי עבודתו, היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="151 414 1177 492"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>5/2021</th> <th>6/2021</th> <th>7/2021</th> <th>8/2021</th> <th>9/2021</th> <th>10/2021</th> <th>11/2021</th> <th>12/2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר בשי"ח</td> <td>8,850</td> <td>9,479</td> <td>9,016</td> <td>8,847</td> <td>7,382</td> <td>7,700</td> <td>7,141</td> <td>9,268</td> </tr> </tbody> </table> <p>כמה מס הכנסה על המעסיק המשני לנכות משכרו של פלאג (או להחזיר לו) בתלוש 12/2021?</p> <p>א. 2,093 - ₪ (החזר מס) ב. 2,631 ₪ ג. 2,163 ₪ ד. 1,624 - ₪ (החזר מס)</p>	חודש	5/2021	6/2021	7/2021	8/2021	9/2021	10/2021	11/2021	12/2021	שכר בשי"ח	8,850	9,479	9,016	8,847	7,382	7,700	7,141	9,268	<p>שאלה מספר 16.</p>
חודש	5/2021	6/2021	7/2021	8/2021	9/2021	10/2021	11/2021	12/2021											
שכר בשי"ח	8,850	9,479	9,016	8,847	7,382	7,700	7,141	9,268											
פתרון																			
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5, תק' 10. פקודת מס הכנסה - ס' 121.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																		
<p>לפי תקנה 10 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "פקיד השומה רשאי להורות שניכוי המס לפי תקנות אלה יוקטן או יוגדל, הכל לפי הענין, אם מסיבה כלשהי נוצר או עלול להיווצר עודף בתשלום המס או גרעון בתשלומו עקב ניכוי המס, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת מעביד אחד, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת יותר ממעביד אחד ובין כתוצאה מכך שלעובד יש הכנסה חייבת אחרת, או מכל סיבה אחרת, והמעביד חייב לקיים כל הוראה כאמור".</p> <p>"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".</p> <p>שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 47%.</p> <p>שכר מצטבר של פלאג (למס) בחודשים 5/2021 עד 12/2021: $8,850 + 9,479 + 9,016 + 8,847 + 7,382 + 7,700 + 7,141 + 9,268 = 67,683$ ₪</p> <p>מס מצטבר שיש לנכות בגין שכר מ-5/2021 עד 12/2021 לפי אישור תאום המס: $66,100 \times 30\% + (67,683 - 66,100) \times 47\% = 20,574$ ₪</p> <p>שכר מצטבר של פלאג (למס) בחודשים 5/2021 עד 11/2021: $8,850 + 9,479 + 9,016 + 8,847 + 7,382 + 7,700 + 7,141 = 58,415$ ₪</p> <p>סה"כ מס שנוכה בחודשים 5/2021 עד 11/2021: $53,200 \times 38\% + (58,415 - 53,200) \times 47\% = 22,667$ ₪</p> <p>סכום המס שינוכה משכרו של פלאג (או יוחזר לו), בתלוש 12/2021, לאור תאום המס המתקן - $2,093 - ₪$ החזר מס = 22,667 מס שנוכה מהשכר - 20,574 מס מצטבר שיש לנכות לפי אישור המס המתקן</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>א</p>																		

<p>תלוש 1/2021 של ריקי, רווקה בת 24, הורכב משכר יסוד בסך 9,850 ₪ ושווי רטיין בסך 79 ₪. בחודש זה (1/2021) שילם עבורה המעסיק, לקרן פנסיה מקיפה, 6.5% משכר היסוד (חלק המעסיק). כנגד תשלום זה, שילמה ריקי, בתלוש זה, 6.0% משכר היסוד, לאותה קרן פנסיה (תגמולי עובד). מהו שכר ה"נטו" שישולם לריקי ("נטו לתשלום") בחודש זה, בהתחשב בתשלומיה ובזיכויי המס הרלוונטיים? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 9,464 ₪ ב. 8,873 ₪ ג. 8,952 ₪ ד. 8,666 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה)3, 34, 36, 36, 45, 121, 121. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר "ברוטו למס": $9,929 = 79 \text{ שווי רטיין} + 9,850 \text{ שכר יסוד}$ חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $1,192.40 = 20\% \times (9,929 - 9,030) + 1,012.60$ ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 9,030 ₪ מס לפי ס' 121 לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 53,970 ₪): אין זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס, לפי נתוני השאלה: תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אשה 0.50 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.75 נ"ז $\times 218 = 599.50$ ₪ זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה: תשלום לקרן הפנסיה המקיפה (תגמולי עובד) - $591 = 9,850 \times 6\%$ מגבלת עמית שכיר - $591 = \min [(8,700 \times 7\%) ; 591 \text{ תשלום}]$ זיכוי 35%, לפי ס' 45 - $206.85 = (591.00 \times 35\%)$ סה"כ זיכויים אישיים 806.35 ₪ המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $386.05 = 1,192.40 - 806.35$ ₪ זיכויים אישיים - המס שחושב * לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". תשלומים בתלוש 1/2021, ללא זקיפות שווי - 9,850 ₪ שכר יסוד. שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה וניכוי התשלום לקרן הפנסיה: $8,873 = 591 \text{ תשלום לקרן הפנסיה} - 386 \text{ מס הכנסה} - 9,850 \text{ תשלומים ללא זקיפות שווי}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>שאלה מספר 18.</p> <p>כל אחד מ-12 תלושי השכר של ריקי, בשנת 2021, הורכב משכר יסוד בסך 39,441 ₪, פרמיות בסך 8,089 ₪, כיסוי הוצאות טלויזיה, אינטרנט וטלפון ביתי בסך 298 ₪ ("טריפלי"), ושווי שימוש ברכב צמוד בסך 2,460 ₪. מעסיקה משלם עבורה, בכל חודש, לקופות גמל לקיצבה מסוג קרן חדשה מקיפה וכללית - 2,999.40 ₪ למרכיב הפיצויים ו-3,249.35 ₪ למרכיב תגמולי המעביד. כנגד תשלומיו אלו, משלמת ריקי את חלקה, כנדרש, למרכיב תגמולי העובד באותן קופות גמל. מהו השווי שִׁיזָקֵף לריקי, לצורך חישוב מס, בכל שנה זו (12 תלושי 2021), בשל הפרשות המעסיק למרכיב הפיצויים ולמרכיב התגמולים בקופות הגמל לקצבה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 16,345 ₪ ב. 24,867 ₪ ג. 18,580 ₪ ד. 24,816 ₪</p>	
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3): הנחיות מס הכנסה. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>א</p> <p>קופות הגמל לקיצבה, אליה הפריש המעביד, הן מסוג "קרן חדשה מקיפה" ו"קרן חדשה כללית". כלומר, אין ביניהן "קרן ותיקה".</p> <p>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה: הפרשה חודשית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה - 2,999.40 ₪. הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב: $47,530 \text{ ₪} = 8,089 \text{ פרמיה} + 39,441 \text{ שכר יסוד}$ $2,999.40 \text{ ₪} < 2,908.33 \text{ ₪} = 34,900 \text{ תקרה} \times 8.3333\%$ זקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה: $2,999.40 - 2,908.33 = 91.07 \text{ ₪}$</p> <p>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה: הפרשת המעסיק למרכיב תגמולי המעביד: 3,249.35 ₪. הכנסת עבודה, ללא שווי שימוש ברכב: 47,828 ₪. $47,828 \text{ ₪} = 298 \text{ כיסוי הוצ' טלויזיה, אינטרנט וטלפון ביתי} + 8,089 \text{ פרמיה} + 39,441 \text{ משכורת יסוד}$ $3,249.35 \text{ ₪} < 1,978.35 \text{ ₪} = 26,378 \text{ התקרה} \times 7.5\%$ זקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקיצבה: $3,249.35 - 1,978.35 = 1,271.00 \text{ ₪}$</p> <p>השווי שיש לזקוף לריקי בשנת 2021 בשל הפרשות המעסיק לקופת הגמל לקצבה: $16,345 \text{ ₪ (מעוגל)} = 16,344.84 = (1,271.00 + 91.07 \text{ שווי פיצויים}) \times 12$</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	


<p>מהו שיעור מס השכר שֶׁחל על פעילות בישראל של "מוסד כספי" בשנת 2021 (מס שכר וריווח)?</p> <p>א. 7.50%</p> <p>ב. 17.00%</p> <p>ג. 0.00%</p> <p>ד. 15.00%</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>								
<p align="center">פתרון</p>									
<p>טבלאות מס הכנסה. חוק מס ערך מוסף - ס' 4. צו מס ערך מוסף (שיעור המס על מלכ"רים ומוסדות כספיים) - ס' 2.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>								
<p>לפי ס' 4(ב) לחוק מע"מ: " על פעילות בישראל של מוסד כספי יוטל מס שכר וריווח באחוזים מהשכר ששילם והריווח שהפיק, כפי שקבע שר האוצר באישור הכנסת; הפסד שהיה למוסד כספי בשנת מס ניתן לקיזוז כנגד השכר ששילם לאותה שנת מס. בסעיף קטן זה -</p> <p>"שכר" - שכר לרבות מענק עקב פרישה או מענק עקב מוות, למעט מענק כאמור ששולם מקופת גמל, או ששולם באמצעות סכומים שהופקדו בקופת גמל והוחזרו למעביד לשם התשלום, וכן כל סכום ששילם מעביד לקרן השתלמות או לקופת גמל, גם אם לפי הוראות סעיף 3 לפקודת מס הכנסה לא רואים אותו כהכנסת עבודה במועד ששולם לקרן ההשתלמות או לקופת הגמל, וכן סכום תשלום דמי ביטוח ששילם מעביד בעד עובדו לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, בניכוי דמי הביטוח שהמעביד ניכה משכר עובדו לפי הוראות סעיף 342(ג) לחוק האמור;</p> <p>"קרן השתלמות" - קרן השתלמות שהיא קופת גמל;</p> <p>"קופת גמל", "קופת גמל מרכזית לפיצויים" - כהגדרתן לפי סעיף 47 לפקודת מס הכנסה."</p> <div data-bbox="130 1081 802 1294" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p align="center">פרק ז. מס שכר והיטל על העסקת עובדים זרים</p> <table border="0"> <tr> <td align="center">מס שכר -</td> <td></td> </tr> <tr> <td>מלכ"ר</td> <td align="right">שיעור המס</td> </tr> <tr> <td>מוסד כספי</td> <td align="right">7.5%</td> </tr> <tr> <td></td> <td align="right">17%</td> </tr> </table> </div> <p>לפי ס' 2 לצו מס ערך מוסף (שיעור המס על מלכ"רים ומוסדות כספיים) - " השיעור של מס השכר ורווח שישולם על פעילות בישראל של מוסד כספי יהיה 17% מהשכר ששילם והרווח שהפיק." [ראו גם בטבלאות מס הכנסה - פרק ז']</p>	מס שכר -		מלכ"ר	שיעור המס	מוסד כספי	7.5%		17%	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p align="right">ב</p> <p align="right">תשובה ב.</p>
מס שכר -									
מלכ"ר	שיעור המס								
מוסד כספי	7.5%								
	17%								

<p>שאלה מספר 20.</p> <p>ריקי, בת ה-32, היא "עובד זר חוקי" (עובדת זרה חוקית), המועסקת כדין בענף המסעדות האתניות. היא גרושה ואם לילד בן 8 שנשאר עם סבתו בתאילנד. ב-1/3/2021 התחילה לעבוד בענף המסעדות האתניות בישראל כעובדת זרה חוקית. ריקי עבדה אצל מעסיקה היחיד בישראל מ-1/3/2021 עד 31/12/2021 ונשקטה בישראל באותו זמן בלבד.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס על הכנסתה, בשנת 2021?</p> <p>א. 2.08 נ"ז ב. 0.83 נ"ז ג. 1.50 נ"ז ד. 1.25 נ"ז</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר). פקודת מס הכנסה - ס' 36א. תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ריקי היא "תושב חוץ", עובדת זרה. היא אינה אזרחית ישראל ואינה תושבת ישראל. היא לא זכאית לנקודות זיכוי בשל ילדיה, מכוח פקודת מס הכנסה. לפי תקנה 3 לתקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר) -</p> <p>" (א) בחישוב המס על הכנסה על עובד זר חוקי בתחום הסיעוד, לפי סעיף (1)2 או (2) לפקודה, יובאו בחשבון נקודות זיכוי לפי סעיפים 34, 36 ו-36א לפקודה.</p> <p>(1א) בחישוב המס על הכנסה לפי סעיף (1)2 או (2) לפקודה של עובד זר חוקי שאינו עובד זר חוקי בתחום הסיעוד, תובא בחשבון נקודת זיכוי לפי סעיף 34 לפקודה.</p> <p>(ב) בחישוב המס על הכנסה לפי סעיף (1)2 או (2) לפקודה של עובדת זרה חוקית שאינה עובדת זרה חוקית בתחום הסיעוד, תובא בחשבון חצי נקודת זיכוי לפי סעיף 36א לפקודה.</p> <p>(ג) שהה העובד הזר החוקי או העובד הזר החוקי בתחום הסיעוד, לפי העניין, בישראל או באזור בחלק משנת המס, יובא בחשבון בחישוב המס על הכנסתו, החלק השנים עשר מסכום נקודות הזיכוי כאמור בסעיפים קטנים (א) עד (ב), לפי העניין, כשהוא מוכפל במספר החודשים שבהם שהה בארץ בשנת המס.</p> <p>(ד) הוראות הפרק השלישי לחלק ג' לפקודה, למעט האמור בתקנות אלה, לא יחולו בחישוב המס על הכנסתו של עובד זר.</p> <p>ריקי היא עובדת זרה חוקית שאינה עובדת זרה חוקית בתחום הסיעוד (היא מועסקת בענף המסעדות האתניות). היא עבדה בישראל ושהתה בה 10 חודשים.</p> <p>לפיכך, יובא בחשבון בחישוב המס על הכנסתה, החלק השנים עשר מסכום נקודות הזיכוי כאמור בסעיפים קטנים (א) ו-1א, כשהוא מוכפל ב-10 החודשים שבהם שהתה בארץ בשנת המס 2021.</p> <p>כלומר, בחישוב המס על הכנסתה בשנת 2021 תוּבְאָנָה בחשבון <u>1.25 נ"ז</u>.</p> <p>$1.25 = 10/12 \times [0.5 \text{ נ"ז (לפי ס' 36א לפקודה)} + 1 \text{ נ"ז (לפי ס' 34 לפקודה)}]$</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p align="right">ד</p>

דיני עבודה

<p>שאלה מספר 21.</p>	<p>פלג עובד פֶּרְתָךְ אצל מעסיקו. שכרו משתלם על בסיס שעות עבודה. במטרה לעודד אותו להישאר אצל המעסיק, נקבע בהסכם העבודה שלו כי אם יִתְמִיד בעבודתו 60 חודשים לפחות, יקבל החל בחודש ה-61 ואילך "תוספת סְנִיּוֹר" של 12 נ"ש לשכרו השעתי (לכל שעת עבודה), ללא הִתְנָה נוספת. בחודש 6/2021, חודש עבודתו ה-61, ראה פלג את "תוספת הסניור" האמורה בתלוש השכר שלו.</p> <p>האם "תוספת הסניור" האמורה תובא בחשבון שכר העבודה של פלג לענין חישוב פיצויי הפיטורים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. התוספת האמורה תובא בחשבון שכר העבודה של פלג לענין חישוב פיצויי הפיטורים. ב. לא. תוספת זו נחשבת כ"תוספת ותק". כִּכְזוֹ, היא לא תובא בחשבון שכר העבודה לענין חישוב פיצויי הפיטורים. ג. כן. שכר העבודה לענין חישוב פיצויי הפיטורים הוא כל הכנסת עבודה, לְמַעַט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שימוש ברכב שהועמד לרשותו. ד. לא, מאחר שהתוספת האמורה מוֹתְנֵית במספר שעות העבודה של פלג אצל המעסיק.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1.</p> <p>פסיקת בתי הדין לעבודה.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>א</p>	<p>לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם:</p> <p>" (א) (1) שכר יסוד; (2) תוספת ותק; (3) תוספת יוקר המחיה; (4) תוספת משפחה.</p> <p>(ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד.</p> <p>(ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו שִכְרַה הַעֲבוּדָה הַרְגִיל ללא תוספות."</p> <p>רכיב השכר "תוספת סניור", משתלם לפלג עקב הותק שלו בעבודה, והוא משולם ללא כל התניה נוספת. כ"תוספת ותק", הוא מובא בחשבון שכר העבודה לענין חישוב פיצויי פיטורים.</p> <p>בחינה מְזַנֵית נוספת:</p> <p>שמו של רכיב שכר אינו בהכרח קובע לענין ההכרעה בשאלה האם הוא מהווה חלק משכר היסוד המשמש בסיס לחישוב פיצויי פיטורים. המבחן בסוגיה זו הוא האם הרכיב שולם עבור עבודתו הרגילה של העובד או לאו.</p> <p>"העובדה שמכנים סכום הכלול בשכר עבודה בשם 'תוספת' אינה קובעת מהותו של אותו סכום, אם אכן מהווה הסכום 'תוספת' לענין חוק פיצויי פיטורים והתקנות לפיו, כך שאם אינו נמנה במפורש עם התוספות הנקובות בתקנות לפי החוק, אין הסכום מובא בחשבון לענין חישוב סכום פיצויי הפיטורים... על מנת שסכום המשתלם כשכר עבודה יהווה 'תוספת' ולא חלק מהשכר הכולל המשמש לחישוב פיצויי פיטורים, צריך שהתשלום יהיה מותנה בתנאי או במצב, כך שאם אין מתקיים התנאי או משתנה המצב - חדל התשלום" [דב"ע (ארצי) מב/3-44 רות גולדברג נ' עירית בת-ים].</p> <p>מבחן זה, לבדיקת מהותה של "תוספת", יש לערוך בכל מקרה ומקרה, תוך בדיקת הנסיבות הקשורות לתשלום הספציפי.</p> <p>תשלום רכיב השכר "תוספת סניור" לא קשור בכל תנאי מְעַבֵר לחובות היום-יומיות הרגילות המוטלות על פלג כעובד. גם לא נדרשת ממנו פעולה מיוחדת כלשהי, בנוסף למילוי חובותיו הרגילות, על מנת שיהיה זכאי לרכיב שכר זה. כלומר, הוא מקבל אותו תמורת עבודתו הרגילה.</p> <p>לפיכך, התוספת האמורה תובא בחשבון שכר העבודה של פלג לענין חישוב פיצויי הפיטורים.</p> <p>תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 22.</p> <p>ריקי, בת 42, אם ל-6 ילדים, התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-2/8/2020. שכרה מִשְׁתַּלֵּם לה על בסיס של חודש. ב-6/6/2021 פיטר אותה המעסיק לְאֶלְתֶּר, בְּלִי שְׁנָתָן לה הודעה מוקדמת לפיטוריה. תלוש המשכורת שלה, בכל אחד מחודשי עבודתה, הוֹרְפָב מהתשלומים שְׁלֶהֶן:</p> <p> ÷ שכר יסוד..... ₪ 6,255 ÷ תוספת מחלקתית..... ₪ 1,027 ÷ שעות נוספות [מוצע בחודשי עבודתה]..... ₪ 2,493 ÷ תוספת משפחה..... ₪ 233 </p> <p>מהו הפיצוי שעל המעסיק לשלם לריקי בעד תקופת ההודעה האמורה, שְׁלֶגְבִיָה לא ניתנה לה הודעה מוקדמת?</p> <p> א. 2,505 ₪ ב. 3,336 ₪ ג. 4,008 ₪ ד. 7,515 ₪ </p>	
פתרון	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 3, ס' 7(א). חוק פיצויי פיטורים - ס' 12, 13. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).</p>	
<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ג</p> <p>לפי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתה בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים; "שכר רגיל" - שכר העבודה המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים לפי סעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים. לפי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת. לפי ס' 13 לחוק פיצויי פיטורים, "שר העבודה באישור ועדת העבודה של הכנסת, יקבע בתקנות..." לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם: " (א) (1) שכר יסוד; (2) תוספת ותק; (3) תוספת יוקר המחיה; (4) תוספת משפחה. (ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד. (ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו שכר העבודה הרגיל ללא תוספות."</p> <p>רכיב השכר "שעות נוספות" אינו "שכר עבודה רגיל" של העובד. "שכר רגיל" המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים: $7,515 ₪ = 6,255 ₪ \text{ שכר יסוד} + 1,027 ₪ \text{ תוספת מחלקתית} + 233 ₪ \text{ תוספת משפחה}$</p> <p>שכרה של ריקי מִשְׁתַּלֵּם על בסיס של חודש. לְפִיכָךְ, ריקי היא "עובד במשכורת". ריקי פוטרה מספר ימים אחר היום בו השלימה 10 חודשי עבודה. לְפִי ס' 3 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן: (1) במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - של יום אחד בשל כל חודש עבודה; (2) במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה; (3) לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים."</p> <p>לפיכך, לְפִי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעסיק לתת לריקי הודעה מוקדמת לפיטוריה של 16 ימים ($6 + 4 \times 2.5 =$).</p> <p>לפי ס' 7(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, מעסיק שפיטר עובד ולא נתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים כאמור בחוק זה, ישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת. הפיצוי שעל המעסיק לשלם לריקי, בעד תקופת ההודעה האמורה: $4,008 ₪ \text{ פיצוי שעל המעסיק לשלם} = 30 \text{ ימים בחודש יוני} / 16 \text{ ימי הודעה מוקדמת} \times 7,515 ₪$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	

<p>החל ב-1/11/2013 ריקי עובדת אצל מעסיקה היחיד. בכל שנות עבודתה (כולל 2021) נשמר הקשר המשפטי גינה לבין המעסיק. בשנת 2021 עבדה 190 ימים בפועל [למען הסק ספק, ריקי הועסקה שבוע עבודה מלא בן 6 ימים בשבוע].</p> <p>אם זכויות החופשה השנתית שלה נקבעות לפי חוק חופשה שנתית בלבד, מהו אורך החופשה השנתית לה היא זכאית בעד שנת 2021?</p> <p>א. 20 ימים ב. 21 ימים ג. 22 ימים ד. 23 ימים</p> 	<p>שאלה מספר 23.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3.</p>	
<p>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה".</p> <p>אורך החופשה השנתית לה זכאית ריקי בעד שנת 2021 -</p> <p>כמי שהתחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/11/2013, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2021 היא שנת עבודתה ה-9 של ריקי אצל מעסיקה.</p> <p>לפי ס' 3(א) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד, בעד השנה השביעית - 21 יום [ס' 3(א)4]; בעד השנה השמינית ואילך - יום נוסף לכל שנת עבודה עד לחופשה של 28 יום [ס' 3(א)5].</p> <p>כלומר, אורך החופשה השנתית בפעם שנת העבודה ה-9 הוא 23 יום.</p> $\min [28 ; (9 - 7) + 21] = 23$ <p>הקשר המשפטי גין ריקי ומעסיקה ב-2021 היה קיים בכל שנת העבודה. בפועל, עבדה באותה שנה 190 ימים.</p> <p>לפי ס' 3(ב)2 לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק קיים כל שנת העבודה, והעובד עבד באותה שנה פחות מ-200 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף קטן (א), כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 200; חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>יחס מספר ימי העבודה בפועל (190) אל המספר 200 הוא 0.95.</p> <p>הכפלת 23 ימים ב-0.95 מניבה את התוצאה 21.85. חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאית ריקי בעד שנת 2021, לפי החוק האמור - 21 ימים.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ב</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>שאלה מספר 24.</p> <p>פּלג, העובד כְּאֶנְלִיֶּסְט אצל מעסיקו, נשוי לריקי ולהם בת אחת, ילידת 12/8/2020, הנמצאת עימם. ב-6/7/2021 יצאה ריקי (הזְפָּאָה במילואים) לתקופת שירות מילואים בת 7 ימים רצופים. [למען הסר ספק, לא קיים במקום עבודתו של פּלג נוהג בעניין קיצור שעות עבודה בשל הורות].</p> <p>בהנחה שפּלג נתן הודעה מתאימה למעסיק והציג בפניו אישור המעיד על שירות המילואים של בת זוגו ריקי, האם הוא רשאי להיעדר מהעבודה שעה אחת ביום, בכל התקופה הָאֲמוּרָה שבה היא שוֹקָה במילואים, בלי שְׁתַּנוּפָּה משכרו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, וּבְלִבְד שהוא מועסק במשרה מלאה לפי הַנְּהוּג במקום עבודתו. ב. לא, מאחר שחלפו למעלה מארבעה חודשים מִתּוֹם תקופת הלידה וההורות. ג. כן. הוא רשאי להיעדר שעה אחת ביום, בתקופה האמורה, בלי שתנוכה משכרו. ד. לא. היעדרות כזו מותרת אך ורק לְאֵם עובדת, ואינה מותרת לבן זוג.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 7(ג), 7(ג)3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 7(ג)6 (א) "בתקופה שבה בן זוגה שוהה בשירות מילואים, כהגדרתו בחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008 - שעה אחת ביום, החל ביום הראשון לשירות המילואים, ובלבד שמתקיימים התנאים המפורטים להלן:</p> <p>(1) תקופת המילואים של בן הזוג לא תפחת מחמישה ימים רצופים; (2) לעובדת ילד שטרם מלאו לו 13 שנים הנמצא עמה; (3) העובדת מועסקת במשרה מלאה לפי הנהוג במקום עבודתה; (4) העובדת הודיעה למעסיקה על מימוש הזכות לפי פסקה זו והציגה לפניו אישור המעיד על שירות המילואים של בן זוגה; שר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים רשאי לקבוע הוראות נוספות לעניין הודעה כאמור;</p> <p>(ב) עובדת אינה זכאית להיעדר מעבודתה לפי פסקה זו בימים שבהם היא נעדרת מעבודה בשל מימוש הזכות לשעת הורות לפי הוראות פסקה (3) או לפי הנהוג במקום עבודתה בעניין שעת הורות כאמור, או לפי הנהוג במקום עבודתה בעניין קיצור שעות עבודתה בשל הורות; היתה העובדת זכאית להיעדר מעבודתה כאמור פחות משעה אחת ביום, תהיה זכאית להיעדר מעבודתה לפי פסקה זו ביתרת הזמן שבין ההסדר הנהוג במקום עבודתה כאמור ובין שעה אחת;</p> <p>(ג) הוראות פסקה זו יחולו גם על עובד שבת זוגו שוהה בשירות מילואים, בשינויים המחויבים;</p> <p>(ד) על אף האמור בפסקה זו, רשאי ראש רשות ביטחון, בהחלטה מנומקת בכתב, לקבוע כי הוראות פסקה זו לא יחולו על חלק מעובדי אותה הרשות, בשל צורך מבצעי חיוני; החלטה כאמור תעמוד בתוקפה לתקופה שלא תעלה על שבעה ימים ויהיה ניתן להאריכה בתקופות נוספות שלא יעלו על שבעה ימים כל אחת; לעניין זה, "רשות ביטחון" - שירות הביטחון הכללי, המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים, משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר או הרשות הארצית לכבאות והצלה;</p> <p>(ה) ההיעדרות המותרת בהתאם להוראות פסקה זו היא נוסף על הפסקות על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, ואין מנכים אותה משכר עבודה.</p> <p>ומן הכלל אל הפרט:</p> <p>תקופת המילואים של ריקי, בת הזוג של פּלג, לא פחתה מחמישה ימים רצופים. בתו של פּלג נמצאת עימו והיא ילידת 12/8/2020. כלומר, בתקופה שְׁפָּאָה יצאה ריקי למילואים לא מלאו לה 13 שנים.</p> <p>פּלג נתן הודעה מתאימה למעסיק והציג בפניו אישור המעיד על שירות המילואים של ריקי. בשל ילדה בת 11 חודשים, הזכות ל"ישעת הורות", מכוח ס' 7(ג)3 לחוק, אינה קיימת. כמו כן, לא קיים במקום עבודתו של פּלג נוהג בעניין קיצור שעות עבודה בשל הורות.</p> <p>לפיכך, אם הוא מועסק במשרה מלאה לפי הנהוג במקום עבודתו, הוא רשאי לממש את הזכות להיעדר מהעבודה שעה אחת ביום, בכל התקופה הָאֲמוּרָה שבה בת זוגו ריקי שוהה במילואים, בלי שְׁתַּנוּפָּה משכרו.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>א</p>

<p>ב-5/8/2021 ריקי מסרה למעסיקה מכתב חתום על ידה, בו היא מודיעה לו על התפטרותה מעבודתה אצלו ב-24/8/2021, בתום תקופת ההודעה המוקדמת שהיא מחוייבת לה על פי החוק. במכתב הודתה לו על תקופת העבודה המעניינת וְהַמְהֵנָה בשירותו, ופירטה כי היא נאלצת להתפטר על מנת להקדיש את כל זמנה ללימודי התואר האקדמי באוניברסיטה, אליהם נרשמה.</p> <p>האם יש לערוך שימוע במקרה זה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. במקרה שתואר בשאלה, אין משמעות לשימוע ואין חובה לערוך. ב. כן. שימוע יערך בכל מקרה שבו עובד שוקל להתפטר או מעסיק שוקל לפטר עובד. ג. לא, ובלבד שריקי ויתרה בכתב על זכותה לשימוע או לא התייצבה אליו במועד שנקבע. ד. כן. שימוע הוא זכות קוגנטית של ריקי שאינה תלויה בהתנהלותה או בהחלטתה.</p>	<p>שאלה מספר 25.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פסיקת בתי הדין לעבודה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>מטרת השימוע לפני הפיטורים לְפָרֵט בפני העובד את הסיבות לרצון המעסיק לפטרו, לשמוע את תגובתו של העובד ולתת את הדעת לדבריו (בְּפִתְיָחוֹת וּבְנִפְשׁ חֲפָצָה), עַל מְנַת לְקַבֵּל החלטה בעניינו.</p> <p>שימוע ייערך גם במקרים שבהם מבקש המעסיק לערוך שינוי מהותי בתנאי ההעסקה של העובד, כמו שינוי בהיקף משרתו, העברתו לתפקיד אחר וכיו"ב. השימוע ייערך בטרם יקבל המעסיק את ההחלטה בעניינו של העובד.</p> <p><u>במקרה שתואר בשאלה, אין משמעות לשימוע ואין חובה לערוך.</u></p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>א</p>

<p>מעסיקו של פלג קיבל ב-21/2/21 צו עיקול על שכרו, עד לסכום של 1,414.10 ₪, לְשֵׁם תשלום חוב לְסִפְק אִינְטֶרְנֵט. פלג נשוי לריקי (עֵקֶרֶת בֵּית) וְעִמָּם ילד בן 3. שכר עבודתו, אצל המעסיק, משתלם לו על בסיס של יום. שכר העבודה היומי שלו, הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר העבודה על פי חיקוק - 245 ₪. בחודש 2/2021 עבד 14 ימים אצל מעסיק זה.</p> <p>בהתחשב בהוראות חוק הגנת השכר, העוסקות בעיקול משכר עבודה המשתלם על בסיס של יום, מהו הסכום שיעוקל משכרו של פלג אצל המעסיק האמור, בחודש זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 686.00 ₪ ב. 1,414.10 ₪ ג. 989.52 ₪ ד. 1,285.34 ₪</p>	<p>שאלה מספר 26.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א), 8(א1), 8(ב).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, "משכר העבודה החדשי לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד סכום השווה לגימלה בשיעור הנקוב בטור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, תשמ"א-1981, שהיתה משתלמת בחודש שקדם לתשלום השכר לאותו עובד לפי הרכב משפחתו אילו היה זכאי לגימלה כאמור; היה הסכום האמור יותר מ-80% משכר העבודה החדשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החדשי; לענין זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>לפי ס' 8(א1) לחוק - "היה שכר העבודה משתלם על בסיס של יום, יהיה הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה היומי - החלק העשירים וחמישה מהסכום כאמור בסעיף קטן (א)".</p> <p>שכר העבודה היומי של פלג, הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 245 ₪.</p> <p>לפי ס' 8(ב) לחוק הגנת השכר - "סעיף קטן (א) אינו חל על עיקול, העברה או שעבוד לשם תשלום מזונות".</p> <p>הסכום שיש לעקל לפי צו העיקול (1,414.10 ₪) לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו.</p> <p>לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר העבודה של "שני בני זוג שעמם ילד", הוא "43.50% מהסכום הבסיסי":</p> $8,804 \times 43.50\% = 3,829.74$ <p>מאחר ששכר העבודה של פלג משתלם על בסיס של יום, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתו היומי הוא החלק העשירים וחמישה של הסכום הנייל, כלומר 153.19 ₪. $(3,829.74 / 25 = 153.19)$</p> <p>סכום זה לא גבוה מ-80% משכר העבודה היומי של פלג:</p> $245 \times 80\% = 196 \Rightarrow 153.19$ <p>לפיכך, סכום השווה ל-153.19 ₪ משכר העבודה היומי של פלג לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד.</p> <p>הסכום שיעוקל משכר העבודה של פלג (לא יותר מהסכום שיש לעקל, כמובן...) -</p> $1,414.10 \text{ החוב} = < 1,285.34 \text{ ₪} = (14 \text{ ימי עבודה} \times 153.19 \text{ אין לעקל} - 245 \text{ ₪ ליום אחרי ניכויי חובה})$ <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שכר העבודה של פלג מְשֻׁתָּלָם לו על בסיס של חודש. על פי הסכם העבודה, אָמור המעסיק לשלם לו ב-2 בכל חודש את שכר החודש הקודם. ב-9/5/2021 נתן המעסיק לפלג הַמְתָּאָה דְחוּיָה על סך 18,320 ₪, שכר חודש 4/2021. התאריך שְׁרָשָׁם על גבי ההמחאה - 31/5/2021. בתאריך זה נפרעה ההמחאה ופלג זָכָה לְקַבֵּל את שכרו. בית הדין לעבודה פָּסַק לפלג, בְּשָׁל איחור זה של תשלום השכר, פיצויי הַלְנָת-שְׁכָר מְלֵאִים, לְפִי ס' 17(א)(1) לחוק הגנת השכר.</p> <p>מהו הפיצוי שְׁיִסָּף לשכר המולן של פלג (18,320 ₪), על פי פסיקת בית הדין לעבודה?</p> <p>א. 9,160 ₪ ב. 5,496 ₪ ג. 8,244 ₪ ד. 6,412 ₪</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
פתרון	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, 9, 17(א).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 9 לחוק הגנת השכר - "שכר עבודה המשתלם על בסיס של חודש ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם". המועד לתשלום שכר חודש 4/2021 הוא ה-30/4/2021 בחצות הלילה, טרם כניסת ה-1/5/2021.</p> <p>לפי ס' 1 לחוק: "היום הקובע" - היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה. "שכר מולן" - שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע.</p> <p>כלומר, שכר 4/2021 של פלג שלא שולם לו עד ליום התשיעי שלאחר תום החודש בעדו הוא משתלם, הוא "שכר מולן".</p> <p>הרחבת ההסבר: "המחוקק קבע את מועד תשלום השכר החודשי "עם" תום החודש שבעדו הוא משתלם. "עם" תום החודש פירושו "בזמן" תום החודש (ראה הגדרת "עם" במלון החדש של אבן שושן) ולא במועד מאוחר יותר מתום החודש. עם זאת, המחוקק לא נקט סנקציה כלפי המעביד לעניין הפעלת פיצוי הלנת השכר אלא מהיום העשירי שלאחר המועד לתשלום השכר. במבנה זה של הוראות החוק אין מדובר ב"תקופה" בה נדרשת פעולה אקטיבית כלשהי, אלא מדובר במועד ("היום התשיעי") שמעבר לו מתחילות לחול הוראות חוק הגנת השכר בעניין פיצוי הלנת שכר, ככל שהיה מחדל של המעביד בתשלום שכרו של עובדו. " [ע"ע 300139/98 המועצה המקומית דיר אל-אסד נ' אסדי נזאר ואח'].</p> <p>לְפִי סעיף 17(א) לחוק הגנת השכר: לשכר מולן יִסָּף הסכום הגבוה מבין אלה (להלן - פיצוי הלנת שכר):</p> <p>(1) בְּעַד הַשְּׁבוּעַ הָרִאשׁוֹן שְׁלֹאֲחֵר הַמוּעַד לְתַשְׁלוּם שִׁכְרֵ הָעֵבוּדָה - הַחֲלֵק הָעֵשִׂירִים מֵהַשֶּׁכֶר הַמוּלָן, וּבְעַד כָּל שְׁבוּעַ אֲוֹ חֲלֵק מִשְׁבוּעַ שְׁלֹאֲחֵרָיו - הַחֲלֵק הָעֵשִׂירִי מֵהַשֶּׁכֶר הַמוּלָן;</p> <p>(2) הַפְּרָשִׁי הַצְּמֵדָה לְתַקּוּפָה שֶׁמֶן הַמוּעַד לְתַשְׁלוּם שִׁכְרֵ הָעֵבוּדָה עַד יוֹם תְּשׁוּמוֹ, בְּתוֹסַפַּת 20% עַל הַסְּכּוּם הַכוֹלֵל שֶׁל הַשֶּׁכֶר הַמוּלָן וְהַפְּרָשִׁי הַהַצְּמָדָה כְּאֲמוֹר בְּעַד כָּל חֹדֶשׁ שֶׁבְּתַקּוּפָה הָאֲמוּרָה; בְּעַד חֲלֵק מִחֹדֶשׁ תְּשׁוּמוֹם הַתוֹסַפַּת שֶׁל 20% הָאֲמוּרָה בְּאֹפֶן יַחֲסִי.</p> <p>בתקופות של עליה מתונה במדד המחירים לצרכן, פיצויי ההלנה לפי סעיף 17(א)(1) לחוק הגנת השכר יהיו גבוהים מפיצויי ההלנה לפי סעיף 17(א)(2).</p> <p>בית הדין לעבודה פסק לפלג פיצויי הלנה מלאים, לְפִי ס' 17(א)(1) לחוק הגנת השכר.</p> <p>יום התשלום בפועל (31/5/2021), הוא היום ה-31 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה. כלומר, הוא חל בשבוע ה-5 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה. (השבוע ה-5 = 4.43 = 31 / 7)</p> <p>חישוב הפיצוי לְפִי סעיף 17(א)(1) לחוק הגנת השכר:</p> <p>פיצויי הלנת שכר בעד השבוע הראשון: $18,320 / 20 = 18,320 \times 5\% = 916$ ₪</p> <p>פיצויי הלנת שכר בעד 4 שבועות נוספים: $(18,320 / 10) \times 4 = 18,320 \times 10\% \times 4 = 7,328$ ₪</p> <p>סה"כ פיצויי הלנת השכר: $916 + 7,328 = 8,244$ ₪</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ג</p>

שאלה מספר 28.

פלג פרש מעבודתו אצל מעסיקו הקודם, במקום עבודתו הקודם, ב-28/2/2020, בגיל פרישת חובה, והתחיל לקבל קיצבה מקרן פנסיה. ב-1/7/2020 התחיל לעבוד אצל מעסיק חדש ובמקום עבודה חדש, כטכנאי שירות. הוא הועסק ברציפות אצל מעסיק זה, במקום עבודה זה, במשרה מלאה, עד שפוטרו ב-31/10/2021. שכר היסוד שלו השתלם לו על בסיס של חודש. נוסף על שכר היסוד, מקצת משכרו השתלם לו בחלק קבוע מהפדיון ("עמלת שירות"). כמו כן, שולמה לו בכל השתתפות המעסיק בהוצאות רכב ("החזקת רכב"). להלן שכרו בכל חודשי עבודתו:

חודש	7/2020	8/2020	9/2020	10/2020	11/2020	12/2020	1/2021	2/2021
שכר יסוד בש"ח	8,740	8,740	8,740	8,740	8,740	8,800	8,800	8,800
עמלת שירות בש"ח	1,212	800	1,814	1,526	1,403	801	1,178	1,084
החזקת רכב בש"ח	306	306	306	306	306	306	306	306

חודש	3/2021	4/2021	5/2021	6/2021	7/2021	8/2021	9/2021	10/2021
שכר יסוד בש"ח	8,800	8,800	9,360	9,360	9,360	9,360	9,360	9,360
עמלת שירות בש"ח	1,255	1,343	1,591	1,626	941	1,062	1,313	1,451
החזקת רכב בש"ח	306	306	306	306	306	306	306	306

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

- א. 14,180 ₪
- ב. 13,688 ₪
- ג. 13,772 ₪
- ד. 14,152 ₪

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 3/2022 שנת המס - 2021

פלג עבד אצל מעסיקו החדש ובמקום עבודתו החדש 16 חודשים רצופים ופוטרו. מאחר שכך, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק זה. שכרו של פלג השתלם לו על בסיס חודש. מקצת משכרו, רכיב עמלת השירות, שולם לו בחלק מהפדיון. 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 החודשים שקדמו לפיטורים". שכר היסוד האחרון של פלג, סך 9,360 ₪, יובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים. ממוצע רכיב השכר "עמלת שירות" של 12 החודשים שקדמו לפיטורים: $1,254 = (1,403 + 801 + 1,178 + 1,084 + 1,255 + 1,343 + 1,591 + 1,626 + 941 + 1,062 + 1,313 + 1,451) / 12$ השתתפות המעסיק בהוצאות רכב ("החזקת רכב") לא תובא בחשבון שכר העבודה לענין פיצויי פיטורים. "שכר רגיל" של פלג, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 10,614 ₪. $10,614 = 1,254 + 9,360$ שכר יסוד אחרון לפי ס' 13ב לחוק פיצויי פיטורים - "...לא יפחת שכר העבודה שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים, משיעור שכר המינימום כהגדרתו בסעיף 1 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987, לפי היקף המשרה". שכר העבודה המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים של פלג (10,614 ₪) גבוה משכר המינימום, לפי היקף משרתו (5,300 ₪). שיעור הפיצויים לו זכאי פלג - שכר חודש אחד לכל שנת עבודה. לפיכך, על המעסיק החדש לשלם לו פיצויי פיטורים בסך 14,152 ₪ (סכום מקורב ומעוגל). $14,152 = 12 \text{ חודשים בשנה} / 16 \text{ חודשי עבודה} \times 10,614 \text{ שכר המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים}$

תשובה ד.

<p>במשך 15 חודשים היה פלג, עובד של קבלן השירות "ניקיון טוב", מועסק כעובד ניקיון ב"קניון האופנה" (מזמין השירות). בפברואר 2021 הסתיימה ההתקשרות בין "ניקיון טוב" ובין "קניון האופנה". פלג עבר להיות מועסק על ידי קבלן השירות "ניקיון נפלא" שהתקשר עם אותו מזמין שירות ("קניון האופנה"), לאותו עניין. הוא המשיך ברציפות להיות מועסק באותו תפקיד ב"קניון האופנה", עכשיו כעובד של "ניקיון נפלא". יצוין ש"ניקיון טוב" הציע לפלג עבודה חלופית בקניון אחר, אך פלג, שגר סמוך ל"קניון האופנה", סירב להצעתו.</p> <p>לפי חוק פיצויי פיטורים, האם פלג, שְׁצָבַר תקופת העסקה המְזַכָּה אותו בפיצויי פיטורים, זכאי לפיצויי פיטורים מ"ניקיון טוב", הקבלן שֶׁהִתְקַשְׁרוּת עִמּוֹ הִסְתַּיְמָה, כאילו פוטר? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. פלג יהיה זכאי לפיצויי פיטורים מקבלן השירות החדש ("ניקיון נפלא") בלבד. ב. כן, ובלבד שהצעת "ניקיון טוב" נמסרה לו פחות מ-3 חודשים לפני חילופי הקבלנים. ג. לא, מאחר שפלג סירב להצעתו של "ניקיון טוב", לעבודה חלופית בקניון אחר. ד. כן. פלג זכאי לפיצויי פיטורים מ"ניקיון טוב", כאילו פוטר.</p>	<p>שאלה מספר 29.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס'9א. חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם - ס' 1 (הגדרות), תוספת שניה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם: " בחוק זה - "הסכם קיבוצי" - כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, לרבות צו הרחבה כמשמעותו בחוק האמור, והסדר קיבוצי בכתב; "מעסיק בפועל" - מי שאצלו מועסק עובד של קבלן כוח אדם, למעט יחיד שהעובד האמור מועסק אצלו במתן שירותי סיעוד; לענין זה, "שירותי סיעוד" - כהגדרתם בסעיף 223 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995; "קבלן כוח אדם" - מי שעיסוקו במתן שירותי כוח אדם של עובדיו לשם עבודה אצל זולתו, לרבות לשכה פרטית כמשמעותה בחוק שירות התעסוקה, תשי"ט-1959, העוסקת גם במתן שירותי כוח אדם; "קבלן שירות" - מי שעיסוקו במתן שירות באחד תחומי העבודה המפורטים בתוספת השניה, באמצעות עובדיו, אצל זולתו; "</p> <p>לפי התוספת השניה לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, "קבלן שירות" שבסעיף 1 וסעיף 10א לחוק, הוא מי שעיסוקו באחד התחומים הבאים: 1. שמירה ואבטחה. 2. ניקיון.</p> <p>לפי ס' 9א לחוק פיצויי פיטורים: " (א) בסעיף זה - "מזמין שירות" - מי שמקבל אצלו שירות מקבלן שירות; "מעסיק בפועל", "קבלן כוח אדם" ו"קבלן שירות" - כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996; "קבלן" - קבלן כוח אדם או קבלן שירות, לפי העניין.</p> <p>(ב) הסתיימה ההתקשרות בין קבלן ובין מעסיק בפועל או מזמין שירות, לפי העניין, ועבר עובדו של הקבלן להיות מועסק על ידי קבלן אחר שהתקשר עם אותו מעסיק בפועל או אותו מזמין שירות, יהיה העובד שצבר תקופת העסקה המזכה בפיצויי פיטורים זכאי לפיצויי פיטורים מהקבלן שהתקשרות עמו הסתיימה כאילו פוטר, אף אם אותו קבלן הציע לו עבודה חלופית.</p> <p>(ג) אין בהוראות סעיף זה כדי לגרוע מהוראות - (1) סעיף 1 לגבי עובד כאמור בסעיף קטן (ב) שלא צבר במועד סיום ההתקשרות תקופת העסקה המזכה בפיצויי פיטורים; (2) סעיף 12א לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996. "</p> <p>לפיכך, לעניין חוק פיצויי פיטורים, פלג זכאי לפיצויי פיטורים מ"ניקיון טוב", כאילו פוטר.</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p align="right">ד</p>

<p>שאלה מספר 30.</p>	<p>על פלג ועל מעסיקו חל צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. במקום העבודה (המרוחק 28 ק"מ מביתו של פלג) קיימת הסעה מאורגנת לעבודה וממנה, על חשבון המעסיק. בכל יום, בשעה 7:00, יוצאת ההסעה לעבודה משער ביתו של פלג. בשעה 16:30 יוצאת ההסעה ממקום העבודה לביתו. מאחר שפלג מועסק בחצי משרה ומסיים את עבודתו בשעה 12:00, הוא נהג, עד תום 4/2021, לנסוע לעבודה בהסעה של המעסיק, ולחזור לביתו בתחבורה ציבורית. מחיר נסיעה באוטובוס ציבורי בין ביתו לעבודתו - 12.30 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה רב-קו "חופשי חודשי", הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 238 ₪. מ-1/5/2021 פלג נוסע לעבודה וממנה במונית משקנה לעצמו, וכלל לא משתמש בהסעה. ב-5/2021 עבד בפועל 20 ימים.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המזערי שעל המעסיק לשלם לפלג בגין חודש 5/2021?</p> <p>א. 246 ₪ ב. 0 ₪ ג. 226 ₪ ד. 238 ₪</p>
<p>פתרון</p>	<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ג</p>	<p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בפעל כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הוא עד 22.60 ₪ ליום.</p> <p>לפי ס' 6 בצו, "החזר הוצאות לא ישולם למי שנוסע לעבודה על חשבון המעסיק או מטעמו. נוסע העובד לכיוון אחד בלבד (לעבודה או ממנה) יהיה זכאי עד למחצית הסכומים הנ"ל".</p> <p>בהתחשב בשעות עבודתו, ההסעה למקום העבודה שהועמדה לרשותו על ידי המעסיק, היתה זמינה לפלג. ברם, מאחר שההסעה ממקום העבודה בחזרה לביתו יוצאת רק בשעה 16:30, היא לא היתה זמינה לפלג בשעה 12:00 או בזמן סביר אחריה. לפיכך, ולאור העובדה שביתו מרוחק 28 ק"מ ממקום העבודה, הוא נזקק לתחבורה כדי לחזור ממקום העבודה לביתו.</p> <p>ב-5/2021 פלג הפסיק להשתמש בהסעה מביתו למקום העבודה על חשבון המעסיק. הוא יכול היה להשתמש בה. ברם, מסיבות של נוחות אישית, משקנה לעצמו מכונית, הוא בחר לוותר על הסעה זו.</p> <p>בנסיבות אלה, הוא לא זכאי להשתתפות המעסיק בהוצאות הנסיעה אל מקום העבודה בחודש זה, אלא רק בהוצאות הנסיעה ממקום העבודה לביתו (כיוון אחד בלבד).</p> <p>שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי ליום, לפי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה, ובהתחשב בהוצאות ס' 6 לצו, לעובד שנוסע מביתו על חשבון המעסיק ונוסע לכיוון אחד בלבד בתחבורה ציבורית (מעבודתו) - 11.30 ₪ ליום (22.60/2), כלומר - 226 ₪ עבור 20 ימי עבודה בהם נזקק לתחבורה $11.30 \times 20 = 226$ ציבורית כדי להגיע לעבודתו.</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוס ציבורי מעבודתו לביתו של פלג, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 12.30 ₪ בכל יום, שהם 246 ₪ עבור 20 ימי עבודה בפועל בהם נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו. $12.30 \times 20 = 246$</p> <p>מחיר נסיעה ממקום עבודתו לביתו, תוך שימוש בחוזה רב-קו "חופשי חודשי" הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 238 ₪ בחודש 5/2021.</p> <p>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המזערי שעל המעסיק לשלם לפלג בגין חודש 5/2021:</p> <p>$226 = (226 \text{ תקרה} ; 238 \text{ חוזה רב-קו חופשי חודשי} ; 246 \text{ נסיעות בודדות}) \min$</p> <p>תשובה ג.</p>

שאלה מספר 31.

פלג עובד זה 6 שנים כמוכר אצל מעסיקו (חנות לכלי בית). שבוע עבודתו בן 5 ימים (ימים א'-ה'). פלג לא עובד בחגי ישראל. שכר עבודתו משתלם לו על בסיס ימי עבודה. המעסיק משלם דמי חגים בכפוף לזכאות העובד, לפי צו הרחבה - הסכם מסגרת. מתוך לוח השנה:

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

מה-1/8/21 ועד 11/9/21 פלג שהה בחליית. ב-12/9/21 חזר לעבודתו בחנות. פלג הוא הורה של ילד בן 16, שהוא אָדָם עם מוגבלות. ב-15/9/21 ליווה את ילדו לבדיקה רפואית (סיוע שילד זה נזקק לו פְּשֵׁל מוגבלותו ושחייב היעדרות כְּאָמֵר). צוֹנֵן שלא היה אדם אחר שניצל את זכותו לזקיפת ימי היעדרות לצורך זה. פלג מסר למעסיקו את כל המסמכים והאישורים הנדרשים על פי החוק והתקנות. ב-20/9/21 נסע לְשׁוּק אַרְבַּעַת הַמִּינִים, במטרה להצטייד לקראת חג הסוכות, ונעדר מעבודתו באותו היום, בלי שהודיע מראש על כוונתו להיעדר וללא אישור המעסיק. בימים 29/9/21 ו-30/9/21 שהה בבידוד בביתו, לאחר שב-29/9/21, ב-6:30 בבוקר, קיבל הודעה ממשרד הבריאות שעליו להכנס מייד לבידוד, עקב חֲשִׁיפָתוֹ לחולה קורונה מְאוּפָּת (נמסרה הודעה למעסיק).

אם, לְמַעַט הימים האמורים, פלג לא החסיר ימי עבודה ב-9/2021, בְּעִבוּר כמה ימי חג היה על המעסיק לשלם לו דמי חגים בתלוש 9/2021, לפי צו הרחבה הנוגע בעניין?

- א. 2 ימים.
- ב. 3 ימים.
- ג. 4 ימים.
- ד. 5 ימים.

פתרון

סעיפים רלוונטיים צו הרחבה - הסכם מסגרת.

שכר עבודתו של פלג משתלם לו על בסיס ימי עבודה. כלומר, הוא לא עובד במשכורת ("חודשי"). לפי סעיף 7(א) לצו הרחבה - הסכם מסגרת, הדין בדמי חגים של עובד שאיננו עובד חודשי:

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

שבוע עבודתו של פלג בן 5 ימים (א'-ה'). כמי שעובד במקום עבודתו יותר מ-3 חודשים, הוא זכאי לדמי חגים. ב-9/2021 חלו 5 ימי חג - 2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות.

בפרק הזמן שבו מצוי העובד בחופשה ללא תשלום אין העובד חייב לעבוד ואין המעסיק חייב בשכר עבודה. פלג, ששהה בחליית עד 11/9/21, לא זכאי לתשלום דמי חגים בעבור 2 ימי ראש השנה שנפלו בתקופה זו.

פלג לא נעדר סמוך ליום הכיפורים (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא "בהסכמת המעסיק". לאחר שביום שלפני החג ליווה את ילדו (אָדָם עם מוגבלות) לבדיקה רפואית (ומסר למעסיקו את כל המסמכים והאישורים הנדרשים על פי החוק והתקנות), והיום שלאחר החג היה "יום חופשי" במקום העבודה. לפיכך, הוא זכאי לתשלום בעבור יום חג זה.

סמוך ליום חג סוכות 1 (יום לפני החג), פלג נעדר בלי הצדקה וללא רשות המעסיק. לפיכך, הוא לא זכאי לתשלום בעבור יום חג זה.

פלג לא נעדר סמוך ליום חג סוכות 2 ("שמחת תורה"), אלא "בהסכמת המעסיק" (יום לאחר החג) לאחר שקיבל הודעה ממשרד הבריאות שעליו להיכנס לבידוד, עקב חשיפתו לחולה קורונה מאומת. לפיכך הוא זכאי לתשלום בעבור יום חג זה.

לסיכום, פלג זכאי לדמי חגים בעבור 2 ימי חג בתלוש 9/2021.

תשובה א.

שאלה מספר 32.

שכרה של ריקי משתלם לה על בסיס שעות עבודה - 72 ש"ח לכל שעת עבודה רגילה. שבוע עבודתה, במקום עבודתה, בן 5 ימים (א'-ה'). תחום יום עבודה רגיל - 8.6 שעות. יום ד' הוא "יום מקוצר" קבוע במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים). במחצית כל יום מופסקת העבודה למשך 45 דקות למנוחה ולסעודה. בעת ההפסקה ריקי רשאית לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שרון הנוכחות של ריקי, בשבוע שהחל ב-3/1/2021 והסתיים ב-7/1/2021:

יום	א' 3/1/2021	ב' 4/1/2021	ג' 5/1/2021	ד' 6/1/2021	ה' 7/1/2021
כניסה	04:00	04:15	13:30	13:00	14:00
יציאה	13:15	14:15	24:00	22:15	24:00

מהו השכר שיש לשלם לריקי בעד שעות עבודתה בשבוע זה?

- א. לא פחות מ-3,420.90 ש"ח
- ב. לא פחות מ-3,373.20 ש"ח
- ג. לא פחות מ-3,431.70 ש"ח
- ד. לא פחות מ-3,318.30 ש"ח

פתרון

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

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

מאחר שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה למשך שעה רצופה, ובעת ההפסקה רשאית היתה ריקי לצאת מהמקום שבו היא עובדת, נוהג המעסיק כדון (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.

שבוע העבודה של ריקי הוא בן 5 ימים (ימים א'-ה'). תחום יום עבודה רגיל במקום העבודה - 8.6 שעות עבודה. יום ד' הוא "יום מקוצר" קבוע במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה מתחום יום העבודה, לפי הוראות צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים. כלומר, תחום יום עבודה ביום זה - 7.6 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 42 שעות.

בימים א', ג' ו-ה' ריקי עבדה "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 לריקי בעד שעות עבודתה בשבוע זה:

יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות הפסקה (45 דקות ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%
א	04:00	13:15	9.25	8.50	7.00 ⁽¹⁾	7.00	1.50	1.50	-
ב	04:15	14:15	10.00	9.25	8.60	8.60	0.65	0.65	-
ג	13:30	24:00	10.50	9.75	7.00 ⁽¹⁾	22.60	2.75	2.00	0.75
ד	13:00	22:15	9.25	8.50	7.60 ⁽²⁾	30.20	0.90	0.90	-
ה	14:00	24:00	10.00	9.25	7.00 ⁽¹⁾	37.20	2.25	2.00	0.25
						סה"כ שעות	37.20	7.05	1.00
						תעריף לשעה	72.00 ש"ח	90.00 ש"ח	108.00 ש"ח
						תשלום	2,678.40 ש"ח	634.50 ש"ח	3,420.90 ש"ח

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

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

תשובה א.

<p>ריקי, בת ה-27, התקבלה לעבודה ב-9/2/21, כשהיא מבוטחת בביטוח פנסיוני. כשהתקבלה לעבודה, היתה בחודש השני להריונה. בכל תקופת עבודתה, הקל מהיום הראשון, נהגו היא והמעסיק לשלם תשלומים לקרן פנסיה מקיפה (ההפרשות בוצעו לאחר 3 חודשי עבודה, קטרוֹאָקְטִיבִית לתחילת עבודתה). ב-3/10/21, בתום 9 חודשי הריון, ילדה בן בריא ויצאה לתקופת לידה והורות.</p> <p>האם, בתקופת הלידה וההורות, על המעסיק האמור להמשיך ולשלם בעד ריקי את התשלומים לקרן הפנסיה החלים עליו? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, אלא אם כן ריקי שילמה בעד התקופה האמורה את התשלומים הקלים עליה. ב. כן, מאחר שעבדה אצלו 6 חודשים לפחות בְּתִכּוּף לפני יציאתה לתקופת לידה והורות. ג. לא, מאחר שריקי לא עבדה אצלו 6 חודשים לפחות בְּתִכּוּף לפני תחילת ההריון. ד. כן, אֶבֶל אֶדְ וְרַק בעד התקופה שריקי זכאית בה לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי.</p>	<p>שאלה מספר 33.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 7א. תקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 7א לחוק עבודת נשים - " (א) עובד או עובדת הזכאים לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (בסעיף זה - דמי לידה), או עובדת הזכאית לגמלת שמירת הריון לפי החוק האמור (בסעיף זה - גמלת שמירת הריון), והם ומעסיקם או המעסיק בלבד, נהגו לשלם תשלומים לקופת גמל, ימשיך המעסיק לשלם תשלומים כאמור בעד התקופה שבעדה שולמו דמי הלידה או גמלת שמירת ההריון, לפי הענין, ובלבד שהעובדת או העובד שילמו בעד התקופה האמורה את התשלומים החלים עליהם, אם חלים, להבטחת הזכויות האמורות, והכל בשיעורים ולפי שכר העבודה כאילו הוסיפו העובדת או העובד לעבוד בתקופה האמורה; בסעיף קטן זה, "קופת גמל" - כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005.</p> <p>(ב) האמור בסעיף קטן (א) יחול על מעסיק שהעובדת או העובד עבדו אצלו שישה חודשים לפחות בתכוף לפני תחילת ההריון של העובדת או של בת זוגו של העובד, לפי הענין, ולענין תשלומים בתקופת הזכאות לדמי לידה - אם נוסף על כך התקיימו יחסי עבודה ביניהם בכל תקופת ההריון.</p> <p>כשהתקבלה לעבודה, ריקי היתה בחודש השני להריונה. 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>לפיכך, המעסיק האמור לא חייב להמשיך ולשלם בעד ריקי תשלומים אלו, בתקופה זו.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ג</p>

<p>פג הוא חֹבֵשׁ במילואים, שגוייס מספר פעמים לשירות מילואים, בשנת 2021, לצורך סיוע בַּבְּדִיקוֹת סְרוּלוֹגִיּוֹת לְאִיתוֹר נוֹגְדֵי קוֹרוֹנָה אצל תלמידי בתי ספר ולצורך סיוע בטיפול בחולי קורונה קשים במחלקות קורונה בבתי החולים. היעדרויותיו הרבות יִחְסִית של פג מעבודתו אִינְן נוחות למעסיקו.</p> <p>האם, בְּשָׁל תְּדִירוֹת הַשִּׁירוֹת בַּמִּלּוּאִים אוּ מְשָׁכוֹ, רְשָׁאי הַמַּעְסִיק לַפְטְרוֹ? (בְּחַרְי אַת הַמַּשְׁפָּט הַנִּכּוֹן בִּיּוֹתֵר מִבֵּין הַמַּשְׁפָּטִים הַבָּאִים)</p> <p>א. כן. בנסיבות שתוארו, רשאי המעסיק לפטרו בשל תדירות השירות במילואים או משכו. ב. לא. קל איסור מוחלט לפטר את פג בשל תדירות השירות במילואים או משכו. ג. כן, ובלבד שלא יפטר בתקופת היותו בשירות מילואים ובתקופה של שלושים ימים לאחר תום שירות המילואים. ד. לא, אלא אם כן ניתן היתר לפיטוריו של פג מֵאַתּ וְעַדֵת הַתַּעְסוּקָה.</p>	<p>שאלה מספר 34.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) - ס' 3, 41א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 3 לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה):</p> <p>3" (א) מפעל לצורך חוק זה, הוא כל מקום עבודה, שבו מועסק לפחות עובד אחד, בין שהוא לתכלית רווחים ובין לתכלית אחרת, בין שהוא של המדינה, של רשות מקומית, של מוסד ציבורי או של גוף מאוגד ובין שהוא פרטי.</p> <p>(ב) בעל מפעל - לגבי חייל או חייל משוחרר - הוא בעל המפעל שבו הועסק החייל או החייל המשוחרר סמוך לפני התגייסותו, ולגבי עובד המשרת במילואים - הוא בעל המפעל שבו הועסק העובד המשרת במילואים סמוך לפני יציאתו לשירות המילואים; ואם עבר המפעל מיד ליד או התמזג עם מפעל אחר או היה לחלק ממפעל אחר, רואים כבעל המפעל את מי שהוא בשעה הנידונה בעל המפעל או מי שהוא בעל המפעל אחרי ההתמזגות או בעל המפעל האחר.</p> <p>(ג) בעל מפעל - לגבי אדם בשירות חלקי - הוא בעל המפעל שבו הועסק אותו אדם בשעת שירותו החלקי."</p> <p>לפי סעיף 41א לחוק האמור:</p> <p>41"א. (א) היעדרותו של עובד מעבודתו, לרגל שירות מילואים, לא תיראה כהפסקה ברציפות עבודתו במפעל.</p> <p>(1א) לא יפטר בעל מפעל עובד בשל שירותו במילואים, קריאתו לשירות מילואים או שירותו הוצפוי בשירות מילואים, לרבות בשל תדירותו או משכו (בחוק זה - פיטורים בשל שירות מילואים), ואם פיטרו - בטלים הפיטורים.</p> <p>(ב) לא יפטר בעל מפעל עובד בתקופת היותו בשירות מילואים אלא בהיתר מאת ועדת התעסוקה; ולענין שירות מילואים העולה על יומיים רצופים, לא יפטר בלא היתר כאמור גם בתקופה של שלושים ימים לאחר תום שירות המילואים; לא תיתן הועדה היתר לפי סעיף זה, אלא מטעמים מיוחדים שיירשמו שבשלהם יש להתיר את הפיטורים, ורק אם הוכיח בעל המפעל כי הפיטורים המבוקשים אינם בשל שירות המילואים; הועדה תיתן את החלטתה, ככל הניתן, לאחר שתובא לפניו תגובת העובד.</p> <p>(ג) במניין ימי ההודעה המוקדמת לפיטורים, לא יבואו התקופות המפורטות בסעיף קטן (ב).</p> <p>(ד) בהליך לפני ועדת התעסוקה לפי סעיף 21, על בעל המפעל הראיה שהפיטורים כאמור בסעיף קטן (א), הִיוּ בְּשָׁל טַעַם שְׂאִינֹ שְׁרוֹתוֹ שֶׁל הַעוֹבֵד בַּמִּלּוּאִים.</p> <p>(ה) בחוק זה, "פיטורים" - לרבות אי חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה, שהוא אחד מאלה:</p> <p>(1) חוזה עבודה לתקופה קצובה של שנים עשר חודשים או יותר;</p> <p>(2) חוזה עבודה לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים, שהאריך או שחידש העסקה קודמת של העובד שהיתה סמוך לפני תחילת תוקפו של החוזה."</p> <p>לפיכך, על המעסיק חל איסור מוחלט לפטר את פג בשל תדירות השירות במילואים או משכו.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ב</p>

<p>ריקי, עובדת בהיקף משרה של 78%, התחילה לעבוד אצל מעסיקה הפרטי ב-1/5/2006. על הצדדים תלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה בכל חודש. בתלוש 6/2021 הוא משלם דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/6/2021 ועד 30/6/2021.</p> <p>אם בכל חודש 6/2021 ריקי היתה מאושפזת בבית החולים עקב מחלת קורונה והיתה זכאית לדמי מחלה בעד כל ימי מחלתה, ואם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לה בתלוש 6/2021?</p> <p>א. 283.50 ₪ ב. 0.00 ₪ ג. 221.13 ₪ ד. 196.56 ₪</p>	<p>שאלה מספר 35.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>בתלוש 6/2021 ריקי זכאית לדמי הבראה בעד חודש 6/2021 (1/6/2021 ועד 30/6/2021). חודש זה מהווה חלק משנת העבודה ה-16 של ריקי, שהתחילה ב-1/5/2021 ומסתיימת ב-30/4/2022.</p> <p>בשל שנת העבודה ה-16 יש לשלם לעובד 9 ימי הבראה.</p> <p>לעובדים במשרה חלקית תשלום קצובת הבראה באופן יחסי לחלקיות המשרה. לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב היעדרות בשל חופשה ללא תשלום וכל היעדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד. ריקי לא שהתה בחופשה ללא תשלום בחודש 6/2021. כמו כן, בכל אותו חודש התקיימו יחסי עבודה בינה לבין מעסיקה.</p> <p>לפיכך, יש לשלם לריקי, בתלוש 6/2021, קצובת הבראה בשל חודש אחד כלהלן:</p> <p>$221.13 \text{ ₪} = 78\% \text{ חלקיות המשרה} \times 1 / 12 \text{ חודשים בשנת העבודה} \times 9 \text{ ימי הבראה} \times 378 \text{ תעריף תשובה ג.}$</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 36.</p>	<p>ריקי היא מוסלמית שבחרה ביום השישי בשבוע כיום המנוחה השבועית שלה. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה'). שכרה משתלם על בסיס שעות עבודה. תחום יום עבודה רגיל שלה - 8.6 שעות עבודה (היום המקוצר בשבוע הוא יום ג'). בעד כל שעת עבודה רגילה, ביום עבודה רגיל, היא מקבלת 60 ₪. בשבוע העבודה, עד יום ה' (12/8/2021), ריקי עבדה 39 שעות עבודה רגילות. עקב לחץ עבודה חריג, ביום שישי (13/8/2021) התחילה לעבוד בשעה 15:34 וסיימה לעבוד בשעה 22:39. בין השעות 17:30 ל-18:20 הופסקה עבודתה למנוחה ולסעודה. פגעת ההפסקה היתה רשאית לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. שעת כניסת השבת, לעובדים שבחרו בשבת (כמשמעותה בהקשר של "מוֹרֶשֶׁת יִשְׂרָאֵל") כיום המנוחה השבועית שלהם, ביום שישי זה (13/8/2021), במקום העבודה, היתה בשעה 19:00.</p> <p>כמה על המעסיק לשלם לריקי בעד שעות העבודה האמורות ביום שישי זה?</p> <p>א. לא פחות מ-585.75 ₪ ב. לא פחות מ-630.00 ₪ ג. לא פחות מ-562.50 ₪ ד. לא פחות מ-600.00 ₪</p>																																									
	<p align="center">פתרון</p>																																									
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - סעיפים 1, 2, 7, 16, 17, 18, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת. צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק.</p>																																									
<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p align="right">ב</p>	<p>לפי ס' 7(א)2 לחוק שעות עבודה ומנוחה, המנוחה השבועית תכלול "...לגבי מי שאינו יהודי - את יום השבת או את יום הראשון או את היום הששי בשבוע, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו".</p> <p>ריקי עבדה 6.25 שעות עבודה ביום שישי זה, יום המנוחה השבועית שלה. $22 + 39/60 - 18 - 20/60 + 17 + 30/60 - 15 - 34/60 = 6.25$</p> <p>לפי ס' 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית... לא יעלה יום עבודה על שבע שעות עבודה".</p> <p>לפי צו הרחבה - הסכם מסגרת, שבוע עבודה לא יעלה על 42 שעות (תחום שבוע עבודה). ריקי עבדה 39 שעות רגילות (במצטבר) בימים א' עד ה'. לפיכך, 3 שעות, מתוך 6.25 השעות שעבדה ביום שישי, הן בתחום שבוע העבודה. כלומר, הן שעות עבודה רגילות במנוחה שבועית. 3.25 שעות (השעות הרביעית ואילך) חרגו מתחום שבוע העבודה. לפיכך, הן שעות נוספות במנוחה השבועית.</p> <p>לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעסיק בעד 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...".</p> <p>לפי ס' 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה - "א) הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן - (1) 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". "השכר הרגיל" של ריקי, לענין הסעיפים 16 ו-17 לחוק - 60 ₪.</p> <table border="1" data-bbox="119 1442 1195 1823"> <thead> <tr> <th rowspan="3">סכום לתשלום</th> <th rowspan="3">כמות שעות</th> <th colspan="4">חישוב תעריף לשעה</th> <th rowspan="3">סוג תשלום</th> </tr> <tr> <th colspan="2">סה"כ תשלום בעד כל שעה</th> <th rowspan="2">שיעור תוס' עבודה במנוחה השבועית</th> <th rowspan="2">שכר רגיל לשעה</th> </tr> <tr> <th>תעריף לשעה בש"ח</th> <th>שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>270.00</td> <td>3.00</td> <td>90.00</td> <td>150%</td> <td>50%</td> <td>60.00</td> <td>שעות רגילות במנוחה שבועית</td> </tr> <tr> <td>210.00</td> <td>2.00</td> <td>105.00</td> <td>175%</td> <td>50%</td> <td>60.00</td> <td>ש"י 1 ו-2 במנוחה שבועית</td> </tr> <tr> <td>150.00</td> <td>1.25</td> <td>120.00</td> <td>200%</td> <td>50%</td> <td>60.00</td> <td>ש"י 3 ואילך במנוחה שבועית</td> </tr> <tr> <td>630.00</td> <td>6.25</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>סה"כ</td> </tr> </tbody> </table> <p>על המעסיק לשלם לריקי, בעד 6.25 שעות עבודתה ביום שישי זה, סכום שלא יפחת מ-630.00 ₪.</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	סכום לתשלום	כמות שעות	חישוב תעריף לשעה				סוג תשלום	סה"כ תשלום בעד כל שעה		שיעור תוס' עבודה במנוחה השבועית	שכר רגיל לשעה	תעריף לשעה בש"ח	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	270.00	3.00	90.00	150%	50%	60.00	שעות רגילות במנוחה שבועית	210.00	2.00	105.00	175%	50%	60.00	ש"י 1 ו-2 במנוחה שבועית	150.00	1.25	120.00	200%	50%	60.00	ש"י 3 ואילך במנוחה שבועית	630.00	6.25					סה"כ
סכום לתשלום	כמות שעות			חישוב תעריף לשעה					סוג תשלום																																	
				סה"כ תשלום בעד כל שעה		שיעור תוס' עבודה במנוחה השבועית	שכר רגיל לשעה																																			
		תעריף לשעה בש"ח	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה																																							
270.00	3.00	90.00	150%	50%	60.00	שעות רגילות במנוחה שבועית																																				
210.00	2.00	105.00	175%	50%	60.00	ש"י 1 ו-2 במנוחה שבועית																																				
150.00	1.25	120.00	200%	50%	60.00	ש"י 3 ואילך במנוחה שבועית																																				
630.00	6.25					סה"כ																																				

<p>שאלה מספר 37.</p> <p>שכרו של פלג משתלם לו על בסיס ימי עבודה. שבוע עבודתו בן 5 ימים (א-ה). דמי מחלה משולמים לו לפי חוק דמי מחלה. תקופת זכאותו לדמי מחלה, בתום חודש 11/2021, עמדה על 34.89 ימים. ב-12/2021 לא עבד אצל מעסיקו בכל ימי העבודה שצבא אותו החודש (אלא רק בחלקם). מתוך 23 ימי עבודה אֶפְשָׁרִים, שְׁאֶמֹר היה לעבוד באותו החודש, עבד 19 ימים בלבד. 4 ימים, בהם חל חג החנוכה, פלג נעדר ללא סיבה מוצדקת (ולא היה זכאי לשכר או לכל תשלום אחר שדינו כדין שכר בעד ימי היעדרותו אלה).</p> <p>מהי, לפי חוק דמי מחלה, תקופת זכאותו לדמי מחלה בתום חודש 12/2021?</p> <p>א. 36.03 ימים ב. 36.13 ימים ג. 36.21 ימים ד. 36.39 ימים</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>חוק דמי מחלה - ס' 4.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 4 לחוק דמי מחלה -</p> <p>" (א) <u>תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה החל מהיום שבו חל עליו חוק זה ולא יותר מ-90 יום, בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה על פי חוק זה.</u></p> <p>(ב) <u>עובד שבחודש פלוני לא עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה בכל ימי העבודה שבאותו חודש, יראו, לענין סעיף קטן (א), 25 ימי עבודה כחודש עבודה מלא, ואם נהוג במקום העבודה שבוע עבודה בן חמישה ימים - 21% ימי עבודה, וחלק של חודש עבודה מלא יזכה את העובד בדמי מחלה יחסיים.</u></p> <p>(ג) התקופה שבה קיים לגבי עובד ביטוח דמי מחלה על-פי הוראות סעיפים 8 ו-9 לא תובא בחשבון לענין חישוב תקופת הזכאות המקסימלית לדמי מחלה, אולם תקופת זכאותו לדמי מחלה של עובד שנעשה לגביו ביטוח כאמור, תעמוד לו לגבי כל תקופת מחלה שבעדה אין הוא זכאי לתשלום בהתאם לתנאי הביטוח, למעט תקופת המתנה או אכשרה לדמי מחלה המתחייבת מתנאי הביטוח.</p> <p>(ד) שר העבודה, באישור ועדת העבודה של הכנסת, רשאי להתקין תקנות בדבר שיטת חישוב תקופת הזכאות ובדבר תקופות עבודה והפסקות עבודה שיובאו בחשבון לענין זה, ובלבד שיראו כעבודה גם כל הפסקה בעבודה שבעדה זכאי העובד לשכר או לתשלום אחר שדינו כדין שכר."</p> <p>בחודש 12/2021 פלג לא עבד (אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה) בכל ימי העבודה שבאותו חודש (23 ימים), אלא רק 19 ימים.</p> <p>מאחר ששבוע עבודתו הוא בן 5 ימים ומאחר שעבד פחות מ-21% ימי עבודה, הוא זכאי לדמי מחלה יחסיים בעד חודש 12/2021. כלומר, ליחס בין הימים שעבד באותו חודש (או שהיה זכאי לשכר או לכל תשלום אחר שדינו כדין שכר בעד) למספר 21%, מוכפל ב-1.5 ימי זכאות לדמי מחלה (להם היה זכאי אם היה עובד בכל ימי העבודה שבאותו החודש, או לפחות 21% ימים).</p> <p>תקופת הזכאות לדמי מחלה של פלג בתום חודש 12/2021 -</p> <p>תק' זכאות לדמי מחלה בתום חודש 11/2021 : 34.89 ימים תוס' זכאות לדמי מחלה בעד חודש 12/2021 : <u>1.32 ימים</u> = $19 / 21.6667 \times 1.5$ תק' זכאות לדמי מחלה בתום חודש 12/2021 : <u>36.21 ימים</u></p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 38.</p>	<p>ריקי, ילידת 4/9/1983, התקבלה לעבודה ב-1/11/2011, כשהיא מבוטחת בביטוח פנסיוני. עליה ועל מעסיקה חלות הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. החל ביום שבו היתה זכאית לביטוח פנסיוני, הפריש עבורה המעסיק לפנסיה מקיפה לפי השיעורים המפורטים בס' 6(ד) בצו האמור. השכר שבוטח בקרן הפנסיה היה שכר היסוד החודשי ששולם לה, שנקרא "שכר נורמה", שגדל עם השנים ועמד בשנה האחרונה על 11,500 ₪ בחודש. נוסף על שכר הנורמה, שולמה לה, בכל חודש, תוספת מקצועית בסך 180 ₪. בחודשים שבהם עלתה תפוקתה על הנורמה (בשיעור מסוים), שולמה לה פרמיה. ב-12 החודשים האחרונים עמדה הפרמיה על 135 ₪ בממוצע. בחודשים שבהם הועסקה בשעות נוספות, שולם לה "גמול שעות נוספות" - 156 ₪ בממוצע ב-12 החודשים האחרונים. בגין התוספת המקצועית, הפרמיה וגמול השעות הנוספות לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה. ריקי עבדה ברציפות עד (כולל) 31/1/2021, אז הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריה. במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים, נצברו 70,838 ₪ (כולל רווחים).</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לריקי (סכום מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 34,288 ₪ ב. 37,202 ₪ ג. 38,644 ₪ ד. 35,953 ₪</p>																						
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</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>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ד</p>	<p>ריקי עבדה אצל מעסיקה מ-1/11/2011 ועד שהסתיימו יחסי העבודה ביניהם, עם פיטוריה ב-31/1/2021. כלומר, תקופת עבודתה היתה 9.25 שנים (111 חודשים). מאחר שעבדה שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקה ופוטרה, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה של ריקי לענין תקנות אלה הם שכר היסוד ("שכר הנורמה") והתוספת המקצועית שקיבלה. גמול השעות הנוספות והפרמיה שהיתה מותנית בתנאי, שניהם אינם חלק מהשכר הרגיל ואינם מובאים בחשבון שכר העבודה של ריקי לענין תקנות פיצויי פיטורים האמורות.</p> <p>כמי שהתקבלה לעבודה כשהיא מבוטחת בביטוח פנסיוני, לפי סעיף 6(ה) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, ריקי היתה זכאית לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני החל מהיום הראשון לעבודתה (הפרשות ראשונות בוצעו פתח שנת המס 2011, קטרואקטיבית ל-1/11/11).</p> <p>לפי צו הרחבה 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 שבגונם נעשתה ההפרשה.</p> <p>השכר שבטוח - 11,500 ₪ בחודש (להלן: שכר מופטר).</p> <p>שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר המבוטח -</p> <table border="1" data-bbox="135 1391 1193 1576"> <thead> <tr> <th rowspan="2">% פיצויים שיש להשלים</th> <th rowspan="2">תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים</th> <th colspan="2">מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו</th> </tr> <tr> <th>לפיצויים</th> <th>החל ביום... ואילך</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100% - 50.16% = 59.92%</td> <td>3.34% / 8.33333% = 40.08%</td> <td>3.34%</td> <td>1.1.2011</td> </tr> <tr> <td>100% - 50.16% = 49.84%</td> <td>4.18% / 8.33333% = 50.16%</td> <td>4.18%</td> <td>1.1.2012</td> </tr> <tr> <td>100% - 60.00% = 40.00%</td> <td>5.00% / 8.33333% = 60.00%</td> <td>5.00%</td> <td>1.1.2013</td> </tr> <tr> <td>100% - 72.00% = 28.00%</td> <td>6.00% / 8.33333% = 72.00%</td> <td>6.00%</td> <td>1.1.2014</td> </tr> </tbody> </table> <p>חישוב הסכומים שיש להשלים (סכומים מקורבים ומעוגלים):</p> <ol style="list-style-type: none"> בשל 9.25 שנים (111 חודשים), בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין התוספת המקצועית, יש להשלים..... 1,665.00 ₪ = 180 × 9.25 × 100% בעד 2 חודשים, מ-1/11/2011, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. 1,148.47 ₪ = 11,500 × 2/12 × 59.92% בעד 12 חודשים, מ-1/1/2012, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. 5,731.60 ₪ = 11,500 × 12/12 × 49.84% בעד 12 חודשים, מ-1/1/2013, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. 4,600.00 ₪ = 11,500 × 12/12 × 40.00% בעד 85 חודשים, מ-1/1/2014, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. <u>22,808.33</u> ₪ = 11,500 × 85/12 × 28.00% <p>סה"כ על המעסיק להשלים לריקי (מקורב ומעוגל)..... 35,953.40 ₪ = 35,953 ₪ (מעוגל)</p> <p>תשובה ד.</p>	% פיצויים שיש להשלים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו		לפיצויים	החל ביום... ואילך	100% - 50.16% = 59.92%	3.34% / 8.33333% = 40.08%	3.34%	1.1.2011	100% - 50.16% = 49.84%	4.18% / 8.33333% = 50.16%	4.18%	1.1.2012	100% - 60.00% = 40.00%	5.00% / 8.33333% = 60.00%	5.00%	1.1.2013	100% - 72.00% = 28.00%	6.00% / 8.33333% = 72.00%	6.00%	1.1.2014
% פיצויים שיש להשלים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים			מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו																			
		לפיצויים	החל ביום... ואילך																				
100% - 50.16% = 59.92%	3.34% / 8.33333% = 40.08%	3.34%	1.1.2011																				
100% - 50.16% = 49.84%	4.18% / 8.33333% = 50.16%	4.18%	1.1.2012																				
100% - 60.00% = 40.00%	5.00% / 8.33333% = 60.00%	5.00%	1.1.2013																				
100% - 72.00% = 28.00%	6.00% / 8.33333% = 72.00%	6.00%	1.1.2014																				

ביטוח לאומי

<p>תלוש 11/2021 של ריקי, קְעֶצְבַת האופנה השכירה, בת ה-51, הוֹרָב מְהֻסְכָּמִים הבאים:</p> <p>שכר יסוד ₪ 39,592</p> <p>שווי פיצויים (תשלומי מעסיק למרכיב פיצויים בקופ"ג שעלו על התקרה - ס' 3(ה3)(א1) לפק') .. 391 ₪</p> <p>שווי קצבה (תשלומי מעסיק למרכיב תגמולים בקופ"ג שעלו על התקרה - ס' 3(ה3)(1) לפק') 595 ₪</p> <p>שווי קרן השתלמות (תשלומי מעסיק לקה"ל שעלו על הגבולות - ס' 3(ה) לפקודה) 291 ₪</p> <p>מהו שכרה של ריקי שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש 11/2021?</p> <p>א. 39,592 ₪</p> <p>ב. 40,869 ₪</p> <p>ג. 40,478 ₪</p> <p>ד. 40,187 ₪</p> 	<p>שאלה מספר 39.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א.</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - תק' 2.</p> <p>ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעַד החודש שקדם ל- 1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכְּנֶסֶת עֲבוֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים פְּאָמֹר המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף ובִּין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>כל הסכומים שנכללו בתלוש 11/2021 של ריקי מהווים הכנסת עבודה אצל ריקי. כלומר, הכנסתה בעד 11/2021 -</p> <p>$40,869 ₪ = 291 \text{ שווי קה"ל} + 595 \text{ שווי קצבה} + 391 \text{ שווי פיצויים} + 39,592 \text{ שכר יסוד}$</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".</p> <p>$8,804 \times 5 = 44,020 ₪$</p> <p>שכרה של ריקי שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 11/2021 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p>$\min (44,020 ; 40,869) = 40,869 ₪$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2022</p> <p>שנת המס - 2021</p> <p>ב</p>

<p>ריקי, עובדת שכירה בת 32, פוטרה בתום 13 חודשי עבודה אצל מעסיקה, בלי שניתנה לה הודעה מוקדמת לפיטוריה. בתלוש השכר האחרון שילם לה המעסיק "פיצוי בפְּשָׁל אי מתן הודעה מוקדמת", פְּחוּבָתוֹ על פי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות. ריקי נרשמה בשירות התעסוקה, הַתְּיַצֵּבָה פְּנִדְרָשׁ, אך לא נמצאה עבודה כל עבודה והיא נותרה מחוסרת תעסוקה.</p> <p>האם ריקי זכאית לדמי אבטלה בעד תקופה זו, שבה היא זכאית לפיצוי בשל אי מתן ההודעה המוקדמת לפי החוק הרלוונטי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִפִּיִן המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא, אלא אם כן השלימה את תקופת האכשרה לגְּבֵי תקופת האבטלה האמורה. ב. כן, מאחר שתקופה זו, פְּשָׁלָה ניתן הפיצוי האמור, אִינָה תקופת עבודה בפועל. ג. לא. ריקי לא זכאית לדמי אבטלה בְּעֵד תקופה זו. ד. כן. התשלום האמור אִינוֹ שכר עבודה, אֶלָּא פיצוי שניתן על פי חוק הודעה מוקדמת עבור הַפְּרַת הסכם העבודה. פְּכָזָה, לא משולמים בגינו דמי ביטוח לענף אבטלה.</p>	<p>שאלה מספר 40.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 320(ז)(5). צו הביטוח הלאומי (ביטוח אבטלה) (תשלום הבא כפיצוי על הפסד שכר) - ס' 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 320(ז) לחוק הביטוח הלאומי, " לא יהיה אדם זכאי לדמי אבטלה בְּעֵד התקופה שבה הוא זכאי לאחד מאלה:</p> <p>(1) דמי לידה המשתלמים לפי פרק ג'; (2) דמי פגיעה המשתלמים לפי פרק ה'; (3) תגמול לפי פרק י"ב; (4) דמי חופשה המשתלמים לפי חוק חופשה שנתית או לפי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה; (4א) דמי הסתגלות מיוחדים; (5) כל תשלום אחר שהשר, באישור ועדת העבודה והרווחה, קבע בצו כתשלום הבא כפיצוי על הפסד שכר ולפי התנאים שקבע בצו.</p> <p>לְפִי ס' 1 לצו הביטוח הלאומי (ביטוח אבטלה) (תשלום הבא כפיצוי על הפסד שכר), תשלום הניתן לעובד בשל אי-מתן הודעה מוקדמת על פיטוריו, נחשב כפיצוי על הפסד שכר לְעִנְיֵן הסעיף האמור בחוק, לתקופה שבעדה ניתן התשלום.</p> <p><u>לפיכך, ריקי לא זכאית לדמי אבטלה בעד תקופה זו.</u></p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ג</p>

<p>ב-1/1/2021 התחיל פלג, רווק בן 26, לעבוד כשכיר אצל מעסיקו היחיד. שבוע עבודתו בן 5 ימים (א-ה'). שכרו משתלם לו על בסיס שעות עבודה. להלן רכיבי שכרו בחודשים 1/2021 עד 4/2021:</p> <table border="1" data-bbox="204 248 1118 405"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>1/2021</th> <th>2/2021</th> <th>3/2021</th> <th>4/2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר יסוד</td> <td>₪ 8,973</td> <td>₪ 9,745</td> <td>₪ 11,432</td> <td>₪ 12,031</td> </tr> <tr> <td>שעות נוספות</td> <td>₪ 435</td> <td>₪ 543</td> <td>₪ 1,186</td> <td>₪ 2,635</td> </tr> <tr> <td>קצובת נסיעות לעבודה וממנה</td> <td>₪ 286</td> <td>₪ 286</td> <td>₪ 286</td> <td>₪ 286</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקו, בגין שכר 4/2021 של פלג (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 2,080 ₪ ב. 2,136 ₪ ג. 1,749 ₪ ד. 1,564 ₪</p>	חודש	1/2021	2/2021	3/2021	4/2021	שכר יסוד	₪ 8,973	₪ 9,745	₪ 11,432	₪ 12,031	שעות נוספות	₪ 435	₪ 543	₪ 1,186	₪ 2,635	קצובת נסיעות לעבודה וממנה	₪ 286	₪ 286	₪ 286	₪ 286	<p>שאלה מספר 41.</p>
חודש	1/2021	2/2021	3/2021	4/2021																	
שכר יסוד	₪ 8,973	₪ 9,745	₪ 11,432	₪ 12,031																	
שעות נוספות	₪ 435	₪ 543	₪ 1,186	₪ 2,635																	
קצובת נסיעות לעבודה וממנה	₪ 286	₪ 286	₪ 286	₪ 286																	
<p>פתרון</p>																					
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. לוח י"א. חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																				
<p>פלג נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: עובדים "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה".</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 4/2021 של פלג -</p> $14,952 \text{ ₪} = 286 \text{ קצובת נסיעות לעבודה וממנה} + 2,635 \text{ שעות נוספות} + 12,031 \text{ שכר יסוד}$ <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> $8,804 \times 5 = 44,020 \text{ ₪}$ <p>שכרו של פלג שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 4/2021 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> $\min(44,020; 14,952) = 14,952 \text{ ₪}$ <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 4/2021 של פלג - 2,136 ₪ (סכום מעוגל), לפי החישוב הבא:</p> $446.34 \text{ ₪} = 6,331 \times 7.05\%$ <p>בשיעור המופחת</p> $1,689.72 \text{ ₪} = (6,331 - 446.34) \times 19.60\%$ <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ב</p>																				

<p>שאלה מספר 42.</p> <p>פּלַג, בן ה-59, הוא פנסיונר בפרישה מוקדמת. בכל חודש הוא מְקַבֵּל פְּנִסְיָה בִּסְךְ 5,210 ₪ (ממעסיקו לשעבר). פּלַג גַּם עוֹבֵד כְּשָׂכִיר בְּאוֹפֵן קְבוּעַ אֲצֵל שְׁנֵי מַעְסִיקִים. שֶׁכֶר 8/2021 שְׁלוֹ אֲצֵל כָּל אֶחָד מֵהֵם: 1. מַעְסִיק עֵיקָרִי..... 4,621 ₪. 2. מַעְסִיק מְשָׁנִי..... 2,478 ₪.</p> <p>אם נַעֲשֶׂה תְּאֹם דְּמֵי בִיטוּחַ, מֵהוּ סֵךְ דְּמֵי הַבִּיטוּחַ הַלאומי וְדְמֵי בִיטוּחַ הַבְּרִיאוֹת שִׁוְעֵבְרוּ לְמוֹסֵד לְבִיטוּחַ לְאוֹמִי עַל יְדֵי הַמַּעְסִיק הַמְּשָׁנִי, בְּגִין שֶׁכֶר 8/2021 שֶׁל פּלַג (סְכּוּם מַעֲוֹל)?</p> <p>א. 240 ₪ ב. 271 ₪ ג. 150 ₪ ד. 385 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח (בדגש על ס' 345 ב). פקודת מס הכנסה - ס' 2(2) חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 345 ב(ה) לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (1) מבוטח שמשלמת לו פנסיה מוקדמת שהוא גם עובד או עובד עצמאי, לא יחולו לגבי הכנסתו מפנסיה מוקדמת שיעורי דמי הביטוח החלים לפי לוח י' על חלק ההכנסה של עובד שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע (בסעיף קטן זה - שיעור מופחת). (2) היתה הכנסה של מבוטח כאמור בפסקה (1) בחודש פלוני, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(1), 2(2) ו-8) בפקודת מס הכנסה, נמוכה מ-60% מהשכר הממוצע, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו מפנסיה מוקדמת, השווה לסכום ההפרש שבין הכנסתו מהמקורות האמורים לבין 60% מהשכר הממוצע."</p> <p>שקול הדבר לקביעה, שבמצבים בהם משתלמת לעובד פנסיה מוקדמת, המעסיק, המשלם לו שכר העבודה, יהיה תמיד "עיקרי", ככל שהדבר נוגע לתשלום דמי ביטוח. אם יש מספר מעסיקים, כל אחד מהם "יקדים" את הפנסיה המוקדמת, ככל שהדבר נוגע לניצול השיעורים המופחתים החלים על חלק ההכנסה שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע.</p> <p>השכר החייב בְּדָמֵי בִיטוּחַ אֲצֵל הַמַּעְסִיק הַמְּשָׁנִי:</p> <p>$\min(2,478; 44,020) = 2,478$ ₪ (ההכנסה המְרָבִּית לְתִשְׁלוּם ד. ב.)</p> <p>לאחר שנעשה תְּאֹם דְּמֵי בִיטוּחַ, יִחֹל הַשִּׁיעוֹר הַמוֹפְחָת עַל סְכּוּם הַכְּנִסְתּוֹ אֲצֵל הַמַּעְסִיק הַמְּשָׁנִי, הַשוּוֹה לְסְכּוּם הַהִפְרָשׁ שֶׁבִּין הַכְּנִסְתּוֹ אֲצֵל הַמַּעְסִיק הַעֵיקָרִי לְבִין 60% מֵהַשְּׂכָר הַמְּמוּצָע.</p> <p>חישוב רובד הכנסה אצל המעסיק המשני לעניין ד. ב. בשיעור המופחת (חלק העובד בד. ב.) - $1,710 = 4,621$ הכנסה אצל המעסיק העיקרי - 6,331 תקרת שיעור מופחת (60% מהשכר הממוצע) ד. ב. בשיעור מופחת: $59.85 = 1,710 \times 3.50\%$ רובד לד. ב. בשיעור מופחת ד. ב. בשיעור מלא: $92.16 = (1,710) \times 12\%$ רובד לד. ב. בשיעור מופחת - 2,478 ממעסיק משני חלק העובד בד. ב.: 152.01 ₪</p> <p>לפי ס' 342 ב(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעֵד עוֹבְדוֹ; הִיָּה הַמְּבוֹטָח עוֹבֵד אֲצֵל מַעְבִּידִים שׁוֹנִים יִשְׁלַם כָּל אֶחָד מֵהֵם אֶת דְּמֵי הַבִּיטוּחַ כְּאִילוֹ הוּא בְּלִבְד הִיָּה מַעְבִּידוֹ..."</p> <p>השכר החייב בְּדָמֵי בִיטוּחַ אֲצֵל הַמַּעְסִיק הַמְּשָׁנִי, לְעִנְיַן חֶלֶק הַמַּעְסִיק:</p> <p>$\min(2,478; 44,020) = 2,478$ ₪ (הכנסה מְרָבִּית לְתִשְׁלוּם ד. ב.)</p> <p>דמי ביטוח (חלק מעסיק) שישלם המעסיק המשני: $87.97 = 2,478 \times 3.55\%$ ד. ב. בשיעור מופחת</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המשני, בְּגִין שֶׁכֶר 8/2021 שֶׁל פּלַג: $240 = 152.01 + 87.97 = 239.98$ ₪ מעֲוֹל</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>פּלג עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד זה שנתיים ברציפות, במשרה מלאה. שכרו משתלם על בסיס חודש (17,680 ₪ בחודש). ב-2/5/21 יצא לשירות מילואים, למשך 24 ימים רצופים. במהלך שירות המילואים הגיע 3 ימים למקום העבודה, עבד באותם ימים וקיבל מהמעסיק שכר מלא בעדם.</p> <p>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים :</p> <p>א. המוסד לביטוח לאומי ינכה מתגמול המילואים את השכר ששולם לפלג בעד אותם 3 ימי עבודה.</p> <p>ב. פלג זכאי לתגמול מילואים מלא, לרבות בעד אותם 3 ימים שבהם עבד אצל המעסיק.</p> <p>ג. בעד אותם 3 ימים שבהם עבד, פלג זכאי לתגמול מילואים בשיעור המזערי בלבד.</p> <p>ד. פלג איבד את זכותו לתגמול מילואים בעד תקופת המילואים האמורה; ואם כבר שולם, רשאי המוסד לביטוח לאומי לנכותו מכל סכום המגיע לפלג.</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: center;">חוק הביטוח הלאומי - ס' 271(א)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 271(א) לחוק הביטוח הלאומי - " מי שמשרת כחוק במילואים, ישולם לו תגמול בשיעור האמור בסעיף 272, בעד ימי שירותו במילואים כמפורט להלן, לפי העניין, אף אם הכנסתו לא פחתה מחמת שירותו כאמור "</p> <p>כלומר, <u>פלג זכאי לתגמול מילואים מלא, לרבות בעד אותם 3 ימים שבהם עבד אצל המעסיק.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

שאלה מספר 44.

ב-30/11/2021, בשעה 23:40, ריקי ילדה **תאומים פגים**, שחייבים היו להישאר מאושפזים במחלקת פגים בבית החולים, לתקופה של 13 שבועות. ריקי החליטה להאריך את תקופת הלידה וההורות שלה למשך 13 שבועות אלה, והודיעה על מימוש זכותה זו כנדרש. בטבלה שלהלן סומנו ב-"x" החודשים שקדמו ליום הקובע, בהם שולמו בעדה דמי-ביטוח מְשֻׁכָּרָה כעובדת:

	ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'
2020			x	x	x	x	x	x	x	x	x	
2021							x	x	x	x	x	

בחודשים שלא שולמו בעדה דמי ביטוח משכרה כעובדת, ריקי היתה עֶקְרָת בַּיִת.

בעד איזה פרק זמן זכאית ריקי לדמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי? [שימו לב למגבלות]

- א. 22 שבועות.
- ב. 23 שבועות.
- ג. 30 שבועות.
- ד. 20 שבועות.

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק הביטוח הלאומי - סימן ג': דמי לידה.

הסבר הפתרון

מועד 3/2022
שנת המס - 2021

לפי סעיף 50(א) לחוק הביטוח הלאומי, מבוטחת ששולמו בעדה דמי ביטוח משכרה כעובדת... תהיה זכאית לדמי לידה -

(1) בעד פרק זמן של 15 שבועות - אם שולמו דמי ביטוח בעד 10 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע או בעד 15 חודשים מתוך 22 החודשים שקדמו ליום הקובע.

(2) **בעד פרק זמן של 8 שבועות** - אם שולמו דמי ביטוח בעד 6 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע.

ריקי עונה על התנאי שבסעיף 50(א)(2), שכן שולמו בעדה דמי ביטוח בעד 6 חודשים מתוך 14 חודשים שקדמו ליום הקובע. כלומר, לפי סעיף זה היא זכאית לדמי לידה בעד פרק זמן של **8 שבועות**.

לפי ס' 51(1א) לחוק הביטוח הלאומי -

"מבוטחת שהיא עובדת שזכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות כאמור בסעיף 6(ג) לחוק עבודת נשים, תהיה זכאית בעד תקופת ההארכה, לדמי לידה נוספים על דמי הלידה שהיא זכאית להם לפי סעיף 50 ולפי סעיף קטן (א), לפי הענין, ובלבד שדמי הלידה הנוספים כאמור, לא ישולמו בעד פרק הזמן העולה על -

(1) שלושה שבועות בעד כל ילד נוסף שילדה באותה לידה, החל מהילד השני, בצירוף התקופה שהיא זכאית לה לפי הוראות סעיף קטן (א)(1) - אם היא זכאית לדמי לידה לפי סעיף 50(א)(1);

(2) **שבועיים בעד כל ילד נוסף שילדה באותה לידה**, החל מהילד השני, בצירוף התקופה שהיא זכאית לה לפי הוראות סעיף קטן (א)(2) - אם היא זכאית לדמי לידה לפי סעיף 50(א)(2)."

מֵאֲחֵר שילדה תאומים, ריקי זכאית, לפי ס' 51(1א)(2) שלעיל, לדמי לידה של **שבועיים נוספים** בגין ילד אחד נוסף שילדה באותה לידה.

לפי ס' 6 לחוק עבודת נשים -

"(ד) עובדת שהילד אשר ילדה חייב להישאר בבית החולים או לחזור לבית החולים לאישפוז, תוך תקופת הלידה וההורות כאמור בסעיפים קטנים (ב), (ב1) או (ג), לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאלה:

(1) להאריך את תקופת הלידה וההורות לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז, אך לא ביותר מעשרים שבועות; הוראות פסקה זו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוזו של הילד אשר ילדה, כאמור ברישאה של סעיף קטן זה, אינה רצופה;

(2) לפצל את תקופת הלידה וההורות כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת תקופת הלידה וההורות תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה;

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

(2ד) הזכאות להארכת תקופת הלידה וההורות לפי סעיפים קטנים (ב1) עד (ד) היא מצטברת, ובלבד שכל ההארכות לפי סעיפים קטנים (ב1)(1) ו-(ד)(1) לא יעלו יחד על עשרים שבועות."

לפי תנאי השאלה, תאומיה של ריקי חייבים היו להישאר בבית החולים, תוך תקופת הלידה וההורות, לתקופה של 13 שבועות (העולה על שבועיים).

לפי סעיף 51(א) לחוק הביטוח הלאומי, "מבוטחת שהיא עובדת שזכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות, בשל אחת או יותר מהסיבות האמורות בסעיפים קטנים (ב1) ו-(ד) שבסעיף 6 לחוק עבודת נשים, והודיעה למוסד על מימוש זכותה זו, תהיה זכאית בעד תקופת ההארכה כמפורט באותם סעיפים קטנים, לדמי לידה נוספים על דמי הלידה שהיא זכאית להם לפי ס' 50, ובלבד שדמי הלידה הנוספים כאמור, לא ישולמו בעד פרק הזמן העולה על -

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


(2) **12 שבועות - אם היא זכאית לדמי לידה לפי סעיף 50(א)(2).**"

מכל האמור לעיל, ריקי זכאית לדמי לידה בעד 22 שבועות.

$$22 \text{ שבועות} = (13 \text{ שבועות}; 12 \text{ שבועות תקרה}) \min \{ 'ס' 51(2) + 2 \text{ שבועות } ['ס' 51(1א)2] + 8 \text{ שבועות } ['ס' 50(2)2] \}$$

תשובה א.

<p>פג, איש מכירות, עובד אצל מעסיקו ז'ה 7 שנים. תלוש 7/2021 שלו כלל את הרכיבים הבאים:</p> <p>1. משכורת חודש 8,345 ₪ 2. עמלה חודשית..... 912 ₪ 3. שווי פרס עובד מצטיין השנה (המחאת שי שהוענקה לו בטקס העובד המצטיין)..... 1,200 ₪ 4. הפרשי שכר [בעד חודש 5/2021]..... 264 ₪</p> <p>מהי הכנסתו של פג לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 7/2021?</p> <p>א. 10,457 ₪ ב. 10,721 ₪ ג. 8,521 ₪ ד. 9,357 ₪</p>	<p>שאלה מספר 45.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים יראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>לפיכך, ההפרשים בסך 264 ₪ שקיבל בתלוש 7/2021, יראו כשכרו הרגיל של פג בעד חודש 5/2021.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בנוסף לשכר החודשי הרגיל, לרבות תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולמעט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, שווי פרס העובד מצטיין השנה, שנוסף לשכרו של פג, הוא "תשלום נוסף".</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות אלה:</p> <p>(1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בעד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. "שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל פג ב-7/2021 הוא 22.64% משכר המינימום. ($1,200 / 5,300 = 22.64\%$)</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(2) שלעיל. כלומר, הוא יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש 7/2021, הוא החודש שבו שולם.</p> <p>השכר החודשי הרגיל ב-7/2021 - 9,257 ₪ = 8,345 משכורת חודש + 912 עמלות</p> <p>צירוף שווי הפרס לשכר הרגיל ב-7/2021 - 10,457 ₪ = 9,257 שכר חודשי רגיל ב-7/2021 + 1,200 שווי פרס</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 מרבית לענין דמי ביטוח < 10,457 ₪ הכנסתו של פג לענין תשלום דמי ביטוח ב-7/2021</p> <p>הכנסתו של פג לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 7/2021 - 10,457 ₪.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>א</p>

	<p>פֶּלֶג, מוֹרָה דֶרֶךְ הַמְדָרִיךְ תִּירָים בְּכָל־רֶכֶב שֶׁבְּעֵלּוֹתוֹ ("רֶכֶב אֶשְׁכּוֹל"), מִנְהַל תִּיק עֲצֵמָי בְּמַס־הַכְּנֶסָה, בְּמַעֲיָמ וּבְמוֹסָד לְבִיטוּחַ לְאוֹמִי. לְפִי הַסַּכֵּם שֶׁנִּחְתַּם מֵרֵאשׁ בֵּינוֹ לְבֵין "רִיקִי" (מִשְׂרָד נִסְיָעוֹת), פֶּלֶג מְדָרִיךְ (מוֹרָה דֶרֶךְ) בְּמִכּוֹנֵיתוֹ תִּירָים בְּטִיּוֹלִים הַמְאֹרְגָנִים עַל יְדֵי "רִיקִי". עַל פִּי הַהַסַּכֵּם, "רִיקִי" מְשַׁלֶּמֶת לְפֶלֶג גְּמוּלָה בְּעַד הָעֵבֹדָה.</p> <p>הַאֵם, לְפִי צו הַבִּיטוּחַ הַלְאוֹמִי הַרְלוּוֹנְטִי, לְעֵנִין חוֹק הַבִּיטוּחַ הַלְאוֹמִי, פֶּלֶג נִחְשֵׁב כְּעוֹבֵד שֶׁל "רִיקִי" (בַּחֲרֵי אֶת הַמְשַׁפֵּט הַנֶּכּוֹן בִּיּוֹתֵר מִבֵּין הַמְשַׁפְּטִים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא, מאחר שהוא עצמאי המְנַהֵל פְּנִקְסִי חֶשְׁבֹנוֹת עִפְיִי פְקוּדַת מַס הַכְּנֶסָה וְחוֹק מַעֲיָמ. ב. כן, אֶבֶל אֵדְ נֶרֶק אִם נֶעֱרַךְ מֵרֵאשׁ הַסַּכֵּם עֵבֹדָה לְתַקּוּפָה שֶׁל רֵבַע שָׁנָה לְפָחוֹת. ג. לא, מאחר שהוא מורה דרך המדריך תיירים בכלי-רכב שבבעלותו. ד. כן. פֶּלֶג נִחְשֵׁב, לְעֵנִין חוֹק הַבִּיטוּחַ הַלְאוֹמִי, כְּעוֹבֵד שֶׁל "רִיקִי".</p>	<p>שאלה מספר 46.</p>									
<p>פתרון</p>											
<p>צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים)</p>		<p>סעיפים רלוונטיים</p>									
<p>לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים):</p> <p>1. מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה, והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', ייחשב לענין החוק כעובד.</p> <p>2. כמעבידו של עובד כאמור בסעיף 1 ייחשב מי שצוין לצידו בטור ג' לתוספת הראשונה.</p>		<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p>									
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="3">התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)</td> </tr> <tr> <td>טור ג' המעביד</td> <td>טור ב' תנאי העבודה</td> <td>טור א' סוגי העבודה</td> </tr> <tr> <td>החייב בתשלום גמול העבודה</td> <td>משתלם גמול בעד העבודה</td> <td>7. מורה דרך, מלווה רפואי ומלווים אחרים בטיולים המאורגנים על ידי מוסדות, גופים ציבוריים ומשרדי נסיעות</td> </tr> </table>		התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)			טור ג' המעביד	טור ב' תנאי העבודה	טור א' סוגי העבודה	החייב בתשלום גמול העבודה	משתלם גמול בעד העבודה	7. מורה דרך, מלווה רפואי ומלווים אחרים בטיולים המאורגנים על ידי מוסדות, גופים ציבוריים ומשרדי נסיעות	<p>ד</p>
התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)											
טור ג' המעביד	טור ב' תנאי העבודה	טור א' סוגי העבודה									
החייב בתשלום גמול העבודה	משתלם גמול בעד העבודה	7. מורה דרך, מלווה רפואי ומלווים אחרים בטיולים המאורגנים על ידי מוסדות, גופים ציבוריים ומשרדי נסיעות									
<p>כְּמוֹרָה דֶרֶךְ בְּטִיּוֹלִים הַמְאֹרְגָנִים עַל יְדֵי מִשְׂרָד נִסְיָעוֹת ("רִיקִי"), פֶּלֶג הוּא מְבוֹטָח הָעוֹסֵק בְּסוּג עֵבֹדָה הַמְּפוֹרֵט בְּטוֹר א' שֶׁבְּתוֹסַפַּת הַרְאוֹשׁוֹנָה. בְּעַד עֵבֹדָתוֹ, מִשְׁתַּלֵּם לְפֶלֶג גְּמוּלָה. כְּלוֹמֵר, הוּא נֶתוּן בְּתֵנָאֵי עֵבֹדָה מִיּוֹחַדִּים כְּמִפּוֹרֵט בְּטוֹר ב'. כְּמִי שְׁחִיבֵת בְּתִשְׁלוּם גְּמוּלָה הָעֵבֹדָה, "רִיקִי" הִיא מְעַבֵּדָתוֹ שֶׁל פֶּלֶג.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>											

<p>ב-30/4/2021 פלג פוטר מעבודתו אצל מעסיקתו, חברה בע"מ, ביום שבו ניתן על ידי בית המשפט צו לפירוקה (שניתן לפי פרק ד' לחלק ב' לחוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי). מפרק החברה קבל את תביעתו של פלג לגבי חובות בעד שכר עבודה. המוסד לביטוח לאומי אישר את זכאותו לגמלה לעובד לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון. משכורתו החודשית עמדה על 8,928 ₪. חוב שכר העבודה שאושר, בעד 11 החודשים האחרונים שנקדמו בתכופ לפיטוריו, עמד על 98,208 ₪. נוסף על הגמלה לעובד שאושרה לפלג, אישר המוסד לביטוח לאומי את זכאותה של קופת הגמל "ריקי" לגמלה מרבית לפי פרק זה, בשל חוב בסך 18,373 ₪, שהחברה חייבת לה בעד פלג.</p> <p>מהי הגמלה לקופת גמל שישלם המוסד לביטוח לאומי לקופת הגמל "ריקי"?</p> <p>א. 18,373 ₪ ב. 16,244 ₪ ג. 17,608 ₪ ד. 17,856 ₪</p>	<p>שאלה מספר 47.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון - ס' 184.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 182 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטח יהיה זכאי לגמלה לפי פרק זה אם ניתן לגבי מעבידו של העובד המבוטח אחד מאלה, לפי הענין:</p> <p>(1) לגבי מעסיק שהוא יחיד - צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, ואם נפטר המעסיק - צו לניהול העיזבון בהליך חדלות פירעון לפי החוק האמור;</p> <p>(א1) לגבי מעסיק שהוא תאגיד - צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי;</p> <p>(2) צו שניתן לפי פקודת החברות לפירוק אגודה שנוסדה לפי החוק העותמאני על האגודות (להלן - אגודה עותמאנית) והוא פירוק שנעשה בידי בית המשפט או בהשגחתו;</p> <p>(4) צו לפירוק אגודה שיתופית לפי פקודת האגודות השיתופיות;</p> <p>(5) צו לפירוק עמותה שניתן לפי סעיף 49(4) לחוק העמותות.</p> <p>לפי ס' 183 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>"(א) הגמלה שתשולם לפי פרק זה לעובד תהיה סכום חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים שמעבידו חייב לו, עד סכום שלא יעלה על הסכום הבסיסי כפול 13 לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב), ובלבד שחוב שכר העבודה כאמור לא ישולם בעד תקופה שלפני 12 החודשים שקדמו 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 שלגבי אושרה התכנית או בתאגיד שלו נמכרה פעילותו העסקית.</p> <p>(ג) אין בהוראות סעיף קטן (ב) כדי לגרוע מזכותו של העובד לקבל תמורה נוספת במסגרת התכנית לשיקום כלכלי לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי."</p> <p>לפי ס' 184 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>"(א) הגמלה שתשולם לפי פרק זה לקופת גמל תהיה סכום החוב שמעבידו של עובד חייב לה, עד סכום שלא יעלה על סכום השווה לסכום הבסיסי כפול שניים לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב).</p> <p>(ב) הגיע למספר קופות גמל חוב כאמור בסעיף קטן (א), לא יעלה סך כל הגמלה לכל קופות הגמל יחד על הסכום המרבי האמור בסעיף זה.</p> <p>סכום החוב שמעסיקתו של פלג, חברה בע"מ, חייבת לקופת הגמל "ריקי" - 18,373 ₪.</p> <p>הגמלה המרבית שתשולם לפי פרק זה לקופת גמל: $17,608 \text{ ₪} = 2 \times 8,804$ (הסכום הבסיסי) (3)</p> <p>הגמלה שישלם המוסד לביטוח לאומי לקופת הגמל "ריקי" - 17,608 ₪.</p> <p>$17,608 \text{ ₪} = (17,608 \text{ ₪ הגמלה המרבית לקופת גמל} ; 18,373 \text{ ₪ החוב לקופת הגמל}) \text{ min}$</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ג</p> <p>תשובה ג.</p>

שאלה מספר 48.

פלג עובד אצל מעסיקו היחיד זה 9 שנים ברציפות. ב-1/9/21 יצא ליום מילואים אחד (יום שלם, מבוקר עד ערב). להלן פרטי שכרו ב-6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:

חודש	3/2021	4/2021	5/2021	6/2021	7/2021	8/2021
ימי עבודה	20	18	21	20	19	20
שכר חודשי רגיל	16,895 ₪	16,248 ₪	16,927 ₪	16,485 ₪	16,581 ₪	16,679 ₪
תשלום נוסף		1,320 ₪				

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

- א. 774 ₪
- ב. 571 ₪
- ג. 799 ₪
- ד. 787 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

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

הסבר הפתרון

מועד 3/2022
שנת המס - 2021

חישוב הזכות לתגמול מילואים:
פלג שירת יום אחד במילואים.
לפי סעיף 271(א)(2), מאחר שיתרת ימי השירות כאמור פחתה משישה ימים, תוכפל יתרה זו ב-1.4.
לפיכך, הוא זכאי לקבל תגמול מילואים בעד 1.4 ימי מילואים.
 $(1 \times 1.4 = 1.4)$

חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:
ברבע השנה שקדם ל-1/9/2021, פלג עבד 59 ימים (20+19+20), כלומר, פחות מ-60 ימים. לפיכך, יהיה שכר עבודתו הרגיל סכום ההכנסה בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים.
סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי. (5,987 ₪ = 68% × 8,804)
ב-4/2021 פלג קיבל ממעסיקו, בנוסף לשכרו החודשי הרגיל, תשלום נוסף בסך 1,320 ₪.
שיעורו של "התשלום הנוסף" הוא 24.91% משכר המינימום. $24.91\% = 5,300 / 1,320$ שכר המינימום.
מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(2) לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). כלומר, הוא יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש 4/2021, שבו שולם.

חודש	3/2021	4/2021	5/2021	6/2021	7/2021	8/2021
שכר חודשי רגיל	16,895 ₪	16,248 ₪	16,927 ₪	16,485 ₪	16,581 ₪	16,679 ₪
תשלום נוסף		1,320 ₪				
הכנסה בעד חודש	16,895 ₪	17,568 ₪	16,927 ₪	16,485 ₪	16,581 ₪	16,679 ₪

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

$$\max(16,927; 5,987) + \max(17,568; 5,987) + \max(16,895; 5,987) = 51,390$$

נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של פלג, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי: $51,390 / 90 = 571$ ₪

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: $571.00 = \max[199.57; \min(1,467.33; 571.00)]$ תג מזערי; (תג מרבי; 571.00 שכר רגיל)

תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו - 799 ₪.

799 ₪ (סכום מעוגל) = $799.40 = 1.4 \times 571.00$ ימים

תשובה ג.

<p>זה 38 שנה שריקי עובדת ברציפות כשכירה אצל מעסיקה. שכרה החודשי - 26,000 ₪. בינואר 2021 הגיעה לגיל שבו היתה זכאית לקצבת אזרח ותיק אילולא היתה לה הכנסה העולה על ההכנסה המזכה אותה, לפי סעיף הנוגע לענין בחוק הביטוח הלאומי, לקצבה כאמור.</p> <p>לפי פרק ביטוח אזרחים ותיקים וביטוח שאירים בחוק הביטוח הלאומי, בכמה תוגדל קצבת האזרח הותיק שהיא זכאית לה לכל שנה שבה היתה לה הכנסה כאמור, שפעטיה לא קיבלה קצבה זו ("תוספת דחיית קצבה")?</p> <p>א. ב-2%. ב. ב-0%. ג. ב-1%. ד. ב-5%.</p>	<p>שאלה מספר 49.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק י"א: ביטוח אזרחים ותיקים וביטוח שאירים, בדגש על ס' 249.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 249 לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (א) מבוטח שהגיע לגיל שבו היה זכאי לקצבת אזרח ותיק אילולא היתה לו הכנסה העולה על ההכנסה המזכה אותו לפי סעיף 245 לקצבה כאמור, והכנסה זו מקורה במשלח יד, תוגדל הקצבה שהוא זכאי לה לפי הסעיפים הקודמים ב-5% לכל שנה שבה היתה לו הכנסה כאמור.</p> <p>(ב) מבוטח שהיתה לו הכנסה כאמור במשך תשעה חודשים לפחות מתוך שנה פלונית יראוהו, לענין סעיף זה, כאילו היתה לו הכנסתו זו במשך כל השנה.</p> <p>(ג) על אף הוראות סעיף קטן (א) יחולו הוראות סעיף זה אף לגבי מי שוויתר על הקצבה לפי סעיף 245."</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 50.</p>	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ו': ביטוח נפגעי תאונות, בדגש על ס' 151, 155.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 3/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ד</p>	<p>לפי ס' 151 לחוק הביטוח הלאומי: " (א) מבוטח שאירעה לו תאונה, בין בישראל ובין בחוץ לארץ, יהיה זכאי לדמי תאונה בעד פרק הזמן שבו הוא נמצא בישראל ואבד לו כושר התפקוד, אם לא עסק למעשה בעבודה כלשהי. (ב) הזכות לדמי תאונה לפי סעיף זה מותנית בכך שהמבוטח נבדק בדיקה רפואית תוך 72 שעות משעת התאונה, ואם המוסד אישר שתוצאות התאונה יכול שנתגלו לראשונה לאחר 72 השעות האמורות - תוך שבועיים מיום התאונה." כלומר, בעד פרק הזמן שמיום 4/2/2021 ועד תום תקופת אובדן כושר העבודה, בו שהה בחוץ לארץ ולא נמצא בישראל, פלג לא זכאי לדמי תאונה. 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." מאחר שתקופת זכאותו לדמי מחלה, בתום חודש 1/2021 עמדה על 9 ימים, בעד כל ימי שהותו בישראל (כמו גם בעד חלק מימי שהותו בחוץ לארץ) הוא היה זכאי לתשלום דמי מחלה. כלומר, הוא לא זכאי לדמי תאונה לגבי תקופה זו, שבה היה זכאי לתשלום כאמור. מכל האמור לעיל, <u>בנסיבות שתוארו בשאלה, פלג לא זכאי לדמי תאונה מהמוסד לביטוח לאומי.</u> תשובה ד.</p>