

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.


מבחן חשב שכר בכיר - מועד דחוי 12.2023 - 26/2/2024

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

מס הכנסה

	<p>שאלה מספר 1.</p> <p>סנה פוטרה ב-31/1/2022, בתום תקופת הודעה מוקדמת. להלן רכיבי תלוש 1/2022 שלה:</p> <p>שכר יסוד בתקופת הודעה מוקדמת ₪ 18,632</p> <p>מענק פרישה חייב במס (לפי ס' 179א) (לפקודה) ₪ 218</p> <p>פדיון חופשה ₪ 2,684</p> <p>אם בשל חלקה בתשלומים לקופת גמל לקיצבה (חלק עובד), הותר לה זיכוי ממס בסך 218 ₪ בתלוש 1/2022, ואם נוכח משכרה זה דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בסך 1,698 ₪, מהי הכנסתה החייבת לצורך תשלום מס ("ברוטו למס") בתלוש זה?</p> <p style="text-align: right;">א. 21,316 ₪</p> <p style="text-align: right;">ב. 19,618 ₪</p> <p style="text-align: right;">ג. 21,534 ₪</p> <p style="text-align: right;">ד. 18,850 ₪</p>
פתרון	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2), 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). הנחיות מס הכנסה.</p>
	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;</p> <p>לפי סעיף 2(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא: "השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים קאמור המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו";</p> <p>הכנסתה החייבת של סנה לצורך תשלום מס בתלוש 1/2022 -</p> <p style="text-align: center;">21,534 ₪ = 2,684 פדיון חופשה + 218 מענק פרישה חייב במס + 18,632 שכר יסוד</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>

<p>שאלה מספר 2.</p>	<p>ב-12/2022, לרגל לידת בנו הבכור, קיבל ירין (פקיד הלוגיסטיקה), 2 מתנות ממעסיקו: האחת - המחאת שי על סך 120 ₪, והשניה - שובר לסדנת הדרכה בנושא "טיפוח פְּשָׁרוֹנוֹת בילד בשנתו הראשונה", שערכו ועלותו 85 ₪ (שירין הביע לא פעם את רצונו להשתתף בה). לא היו אלה המתנות הראשונות שקיבל ממעסיקו בשנת 2022. בחודש 4/2022 קיבל ממעסיקו מתנה שערכה ועלותה 150 ₪, לרגל יום הולדתו והמחאת שי על סך 135 ₪, לרגל חג הפסח.</p> <p>במטרה להתפתח ולהרחיב את השכלתו, ירין לומד לתואר אקדמי ראשון בניהול תזונה וִלֹאֲגִיסְטִיקָה, במוסד מוכר להשכלה גבוהה. כבכל חודש, כך גם ב-12/2022, שילם עבורו המעסיק 170 ₪ למוסד האקדמי, הִשְׁתַּתְּפוּתוֹ החודשית במימון לימודיו של ירין לתואר האמור.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של ירין, לצורך חישוב מס, בשל ההטבות שקיבל ב-12/2022?</p> <p>א. 305 ₪ ב. 0 ₪ ג. 170 ₪ ד. 255 ₪</p>
<p>פתרון</p>	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), (15)32 תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 2(4). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ג</p>	<p>לפי סעיף 2(2)א לפקודת מס הכנסה, "הִכְנָסֶת עֲבוֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לִמְעַט תשלומים קָאָמֹר המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף וּבִין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>מתנה לרגל אירוע אישי חד-פעמי:</p> <p>מתנה שנותן מעביד לעובדו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו', אינה נחשבת כהכנסה בידי העובד ובלבד ששך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה.</p> <p>2 מתנות שקיבל ירין לרגל הולדת ילדו (המחאת שי וסדנה בנושא "טיפוח כשרונות בילד בשנתו הראשונה") היו המתנות הראשונות שקיבל ממעסיקו בשנת 2022, לרגל אירוע אישי (ראו הרחבת ההסבר בהמשך). סכום המתנות לא עלה על הסכום שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 220 ₪ בשנה (בשנת המס 2022). $220 < 205 \text{ ₪} = 85 \text{ סדנה} + 120 \text{ המחאת שי}$</p> <p>הרחבת ההסבר: מתנה שנותן מעסיק לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לרגל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין. כלומר, המתנה שקיבל ירין בחודש 4/2022, לרגל יום הולדתו, לא נחשבת מתנה לרגל אירוע אישי חד-פעמי.</p> <p>השתתפות המעסיק בשכר הלימוד לתואר אקדמי:</p> <p>לפי ס' 15)32, בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל "הוצאות לימודים, לרבות הוצאות לרכישת השכלה אקדמית או לרכישת מקצוע, ולמעט הוצאות השתלמות מקצועית, שאינה לרכישת השכלה או מקצוע כאמור, לצורך שמירה על הקיים".</p> <p>לפיכך, את השתתפות המעסיק בשכר הלימוד של ירין, סך 170 ₪, יש לזקוף לשכרו.</p> <p>הרחבת ההסבר: לבד מאי התרת ההוצאה ללימודי תואר אקדמי, לפי ס' 15)32 לפקודה, העובדה שירין לומד לתואר האקדמי האמור במטרה להתפתח ולהרחיב את השכלתו, מעידה על כך שהלימודים לא נועדו לשמור על הקיים. התואר האקדמי האמור מקנה לירין יתרון תמידי שלא היה קיים לו בשוק העבודה.</p> <p>מכל האמור לעיל נובע כי לשכרו של ירין ב-12/2022 יש לזקוף סך של 170 ₪, בשל ההטבות שקיבל בחודש זה.</p> <p>תשובה ג.</p>


<p>שאלה מספר 3.</p> <p>שכר היסוד של ירין קבוע - 14,697 ₪. מעסיקו העמיד לרשותו רכב צמוד לשימוש. שנת הרישום של הרכב: 2009, קבוצת המחיר של הרכב: 3. בנוסף, הוא מעמיד לרשותו גם טלפון סלולרי (רט"ן). לפי הסכם העבודה, ירין משתתף ב-15% מההוצאה החודשית בשל הרט"ן. ב-1/2022 הורכבה ההוצאה החודשית בשל הרט"ן מדמי שימוש בסך 56 ₪ ומע"מ בסך 9.52 ₪. בכל חודש 1/2022 ירין היה בטיול בחו"ל עם משפחתו. את הרכב העמיד בחניון לטווח ארוך בנמל התעופה בן-גוריון (בכל אותו חודש).</p> <p>מהו סך כל שכרו של ירין לצורך חישוב מס בתלוש 1/2022 (שכר ברוטו למס" (סכום מעוגל) ?</p>  <p>א. 18,620 ₪ ב. 14,720 ₪ ג. 18,625 ₪ ד. 18,653 ₪</p>	
<p>פתרון</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2009, קבוצת המחיר של הרכב: 3, שיזקף לשכרו של ירין בחודש 1/2022 - 3,900 ₪.</p> <p>אם ירין היה מחזיר את הרכב למעסיק, ובכל חודש 1/2022 הרכב היה נשאר אצל המעסיק ומשמש אותו לצרכי העסק, לא היה נזקף לשכרו שווי שימוש ברכב. אם עובד אחר היה עושה שימוש ברכב, בזמן שבו ירין לא השתמש ברכב, ניתן היה לחלק ביניהם את הזקיפה החודשית המלאה לפי יחס השימוש באותו חודש.</p> <p>טלפון סלולרי (רט"ן)</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, למעט רדיו טלפון קאמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לפי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בשל 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 ששילם ירין: $65.52 \times 15\% = 9.83 \text{ ₪}$</p> <p>שווי השימוש שיש לזקוף לשכר 1/2022 של ירין: $\max(32.76 - 9.83; 0) = 22.93 \text{ ₪}$</p> <p>סך כל שכרו של ירין לצורך חישוב מס ב-1/2022 ("שכר ברוטו למס") - 18,620 ₪ (מעוגל)</p> $18,619.93 \text{ ₪} = 3,900 \text{ ₪} + 22.93 \text{ ₪} + 14,697 \text{ ₪}$ <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 4.</p> <p>ירין, בן 41, משלם מזונות לגרושתו סנה (ממנה נפרד ב-7/2020). לסנה נכות של 75% והיא אינה עובדת (סנה מקבלת בכל חודש פנסית נכות מקרן פנסיה). ירין גם משתתף במלוא פלפלתם של 2 ילדיו, ילידי 1/1/16 ו-1/12/17. הילדים נמצאים אצל סנה והיא זכאית, בשל אותם ילדים, לנקודות זיכוי לפי ס' 40(ב)(1) לפקודה. ב-8/2021 ירין נישא בשנית לבת זוג אחרת.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של ירין בשנת המס 2022?</p> <p>א. 4.25 נ"ז ב. 5.75 נ"ז ג. 6.75 נ"ז ד. 7.75 נ"ז</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 40, 44, 66ג.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הילד הבכור יליד 1/1/2016. בשנת המס 2022 מלאו לו 6 שנים. ככזה, הוא ילד אשר בשנת 2022 טרם מלאו לו 13 שנים והוא אינו פעוט.</p> <p>הילד השני יליד 1/12/2017. בשנת המס 2022 מלאו לו 5 שנים. כמי שטרם מלאו לו שש שנים בשנת המס, לענין ס' 66(ג)(5) לפקודה, ילד זה הוא "פעוט".</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של ירין בשנת המס 2022 :</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז</p> <p>פעוט: $2\frac{1}{2}$ נקודות זיכוי החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו של הפעוט ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים 2.50 נ"ז = 1 פעוט \times 2.5 נ"ז</p> <p>1 נ"ז בגין ילד אשר בשנת 2022 טרם מלאו לו 13 שנים והוא אינו פעוט 1.00 נ"ז = 1 ילד \times 1.00 נ"ז</p> <p>השתתפות בכלכלת ילדים 1.00 נ"ז</p> <p>גרוש, שנישא בשנית לבת זוג אחרת ומשלם מזונות לבת זוגו לשעבר <u>1.00 נ"ז</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי <u>7.75 נ"ז</u></p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p align="right">ד</p>

<p>שאלה מספר 5.</p> <p>סנה (בת יחידה, גרושה) משלמת בְּעֵד הַחֲזָקָתָם במוסד מיוחד של זוג הוריה הזקנים, המרותקים למיטה בתמידות. בשנת 2022 שילמה למוסד, בעד אביה - 26,326 ₪ ובעד אִמָּה - 26,326 ₪.</p> <p>הכנסתה החייבת של סנה בשנת 2022 - 302,200 ₪. הכנסה חייבת (כמשמעותה בתקנות הרלוונטיות) של הָאָב - 181,348, ושל הָאִם (בת זוגו של האב) - 93,274 ₪ בשנה.</p> <p>מהו הזיכוי שיותר לסנה, בשנת 2022, בְּשֵׁל הוצאותיה להחזקת זוג הוריה במוסד המיוחד?</p> <p>א. 6,412 ₪ ב. 0 ₪ ג. 5,352 ₪ ד. 5,207 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 44 תקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד)</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ד</p> <p>לפי ס' 44 לפקודת מס הכנסה - "בחישוב הכנסתו החייבת של יחיד תושב ישראל שהוא או בן זוגו שילם בשנת המס בעד החזקתם במוסד מיוחד של ילד, בן זוג או הורה משותקים לחלוטין, מרותקים למיטה בתמידות, עיוורים או בלתי שפויים בדעתם, וכן בשל החזקת ילד עם מוגבלות שכלית-התפתחותית במוסד מיוחד, יותר לו זיכוי ממס של 35% מאותו חלק מהסכומים ששילם העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת. שר האוצר רשאי לקבוע בתקנות תנאים לזכאות לזיכוי ממס על פי סעיף זה".</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בְּשֵׁל החזקת קרוב במוסד) - "יחיד תושב ישראל יהא זכאי לזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה, לפי הענין (להלן - המזכה), אם ההכנסה החייבת של המזכה ושל בן זוגו, לא עלתה על 277,000 ₪ בשנת המס, ואם אין למזכה בן זוג - אם לא עלתה על 173,000 ₪ בשנת המס; לְעֵגֶן זֶה, "הכנסה חייבת" - לְרַבּוֹת הכנסה פטורה ממס על פי דין".</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות האמורות - "לקבלת זיכוי ממס לפי סעיף 44 לפקודה או לקבלת נקודות זיכוי לפי סעיף 45 לפקודה יגיש יחיד כאמור בתקנה 1 בקשה לפקיד השומה בטופס שקבע המנהל מכוח סמכותו בסעיף 240 לפקודה, ויצרף לבקשתו מסמכים הנדרשים להוכחת הזכאות, להנחת דעתו של פקיד השומה".</p> <p>הכנסתם החייבת של ההורים [כהגדרתה בתקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת...)] בשנת 2022 - 274,622 ₪ (181,348 הכנסת האב + 93,274 הכנסת האם). הכנסה זו של זוג ההורים לא עלתה על 277,000 ₪ בשנה.</p> <p>12.5% מהכנסתה החייבת של סנה : 37,775 ₪ (= 302,200 × 12.5%)</p> <p>חלק מהסכומים ששילמה סנה בְּעֵד החזקתם של הוריה במוסד מיוחד, העולה על 12.5% מהכנסתה החייבת : 14,877 ₪ (= 26,326 + 26,326 - 37,775)</p> <p>הזיכוי שיותר לסנה בשנת 2022 בשל הוצאותיה להחזקת זוג הוריה במוסד מיוחד : 5,207 ₪ (מעוגל) = 5,206.95 = 14,877 × 35%</p> <p>תשובה ד.</p>	

<p>ירין עבד אצל מעסיקו היחיד 16 שנים ברציפות, ב"משכורת חודש", עד שפוטרה ב-31/7/2022 :</p> <table border="1" data-bbox="177 226 1145 360"> <thead> <tr> <th>משכורת אחרונה לתקופה</th> <th>שיעור משרה</th> <th>שנות עבודה</th> <th>תקופת עבודה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>75%</td> <td>4</td> <td>ראשונה</td> </tr> <tr> <td></td> <td>100%</td> <td>9</td> <td>שניה</td> </tr> <tr> <td>10,264 ₪ (ל-80% משרה)</td> <td>80%</td> <td>3</td> <td>שלישית</td> </tr> </tbody> </table> <p>עם פיטוריו, ב-31/7/2022, ירין קיבל מענק פרישה בסך 205,280 ₪ (אותו הוא מבקש למשוך). [יצויין שלא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה].</p> <p>מהו החלק החייב במס של מענק הפרישה האמור (כספי הפיצויים שהצטברו), לפי ס' 9(א7) לפקודה? [ככל שהדבר דרוש, הניחו שהפטור שפוסמכות המנהל להעניק, הוגדל לבקשת ירין].</p> <p>א. 22,238 ₪ ב. 0 ₪ ג. 20,528 ₪ ד. 3,040 ₪</p>	משכורת אחרונה לתקופה	שיעור משרה	שנות עבודה	תקופת עבודה		75%	4	ראשונה		100%	9	שניה	10,264 ₪ (ל-80% משרה)	80%	3	שלישית	<p>שאלה מספר 6.</p>
משכורת אחרונה לתקופה	שיעור משרה	שנות עבודה	תקופת עבודה														
	75%	4	ראשונה														
	100%	9	שניה														
10,264 ₪ (ל-80% משרה)	80%	3	שלישית														
<p>פתרון</p>																	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1. הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																
<p>לפי ס' 1 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - משכורת, לענין קופת גמל לפיצויים או לדמי מחלה - הכנסת עבודה, למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שימוש ברכב שהועמד לרשותו של העובד".</p> <p>המשכורת האחרונה ל-80% משרה: 10,264.</p> <p>המשכורת הקובעת לצורך הפטור היא הנמוך מבין: המשכורת המשוקללת או סכום תקרת הפטור על פי הפקודה.</p> <p>יצויין שהגבלת המשכורת האחרונה בסכום תקרת הפטור נעשית רק לגבי המשכורת המשוקללת ולא לגבי משכורות שונות שאפשר והיו במהלך תקופת העבודה. כלומר, אם המשכורת האחרונה לתקופת עבודה עלתה על תקרת הפטור, יש לקחת אותה במלואה לצורך חישוב המשכורת המשוקללת ואין להקטינה לסכום תקרת הפטור.</p> <p>המשכורת האחרונה ל-80% משרה: 10,264 ₪ המשכורת האחרונה למשרה מלאה: $10,264 / 80\% = 12,830$ ₪ המשכורת המשוקללת: $(12,830 \times 75\% \times 4 + 12,830 \times 100\% \times 9 + 12,830 \times 80\% \times 3) / 16 = 11,547$ ₪</p> <p>ירין ביקש להגדיל את הפטור, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל אוטומטית בהתאם. הדבר נעשה תוך הגדלת המשכורת החודשית האחרונה עד ל-150% או התקרה הקבועה בסעיף 9(א7)א לפקודה, לפי הנמוך מביניהם.</p> <p>המשכורת הקובעת לצורך הפטור: $\min(12,640; 11,547 \times 150\%) = 12,640$ ₪</p> <p>סך מענק הפרישה שקיבל ירין: 205,280 ₪.</p> <p>לפי נתוני השאלה, למען הסר ספק, לא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של ירין במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה.</p> <p>מענק פטור של ירין: $\min\{202,240; 12,640 \times 16\} = 202,240$ ₪</p> <p>החלק החייב במס של המענק: $205,280 - 202,240 = 3,040$ ₪</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ד</p>																

<p>לירין עומדות שתי הלוואות שקיבל ממעסיקו. את הראשונה קיבל ב-1/3/2022 ואת השניה קיבל ב-1/6/2022. שתייהן לא צמודות למדד וכל אחת מהן נושאת ריבית של 1.5% לשנה. את שתייהן הוא אמור להחזיר בתשלום אחד ב-31/12/2022. סך יתרות קרן ההלוואות של ירין בתקופת הזקיפה, חודש 10/2022, לפי תנאיהן - 10,160 ₪. פירוט סך יתרות קרן ההלוואות: יתרת הקרן של ההלוואה הראשונה - 5,490 ₪. יתרת הקרן של ההלוואה השניה - 4,670 ₪.</p> <p>אם המדד עלה ב-0.6% בתקופת הזקיפה, מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרו של ירין, בגין הלוואות אלה, בתקופת זקיפה זו (10/2022)? [התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם].</p> <p>א. 75.88 ₪ ב. 14.93 ₪ ג. 0.00 ₪ ד. 48.02 ₪</p>	<p>שאלה מספר 7.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ס' 3 (ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששולם העובד.</p> <p>לפי תקנה 2(א)1) לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2022 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 3.23% 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 7,920 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>סך יתרות קרן ההלוואות בתקופת הזקיפה (10,160 ₪) עולה על סכום ההלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד (7,920 ₪).</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקיפה, חודש 10/2022 - 31.</p> <p>הריבית הנדרשת לפי התקנות:</p> $27.87 \text{ ₪} = 10,160 \times 3.23\% \times \frac{31}{365}$ <p>הריבית שנצברה לחובת ירין על יתרות קרן ההלוואות, לפי תנאיהן, בתקופת הזקיפה:</p> <p>הלוואה ראשונה:</p> <p>ריבית לתקופה 6.99 ₪ = $\frac{31}{365} \times 1.5\% \times 5,490$ ריבית הפרשי הצמדה 0.00 ₪ = ההלוואה לא צמודה למדד סה"כ שנצבר לחובה 6.99 ₪ = $6.99 + 0.00$</p> <p>הלוואה שניה:</p> <p>ריבית לתקופה 5.95 ₪ = $\frac{31}{365} \times 1.5\% \times 4,670$ ריבית הפרשי הצמדה 0.00 ₪ = ההלוואה לא צמודה למדד סה"כ שנצבר לחובה 5.95 ₪ = $5.95 + 0.00$</p> <p>סך כל הריבית שנצברה לחובת ירין על יתרות הקרן המוסכמות: $12.94 \text{ ₪} = 6.99 + 5.95$</p> <p>הריבית שנצברה לחובת ירין על יתרות הקרן המוסכמות, בתקופת הזקיפה (12.94 ₪), נמוכה מהסכום הנדרש לפי התקנות (27.87 ₪).</p> <p>12.94 ריבית שנצברה לחובת ירין לפי תנאי ההלוואות > 27.87 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p>לפיכך, שווי הריבית שייזקף לשכר, בגין שתי הלוואות, בתקופת הזקיפה -</p> <p>14.93 ₪ הפרש ריבית = 12.94 ריבית שנצברה לחובת ירין - 27.87 ריבית נדרשת לפי התקנות</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ב</p>

	<p>שאלה מספר 8.</p> <p>תלוש 1/2022 של ירין, גרוש בן 68, הורכב ממשכורת יסוד בסך 42,416 ₪ ברוטו, שווי חניה בסך 417 ₪ ברוטו (המעסיק משלם עבורו דמי חניה לרכבו הפרטי, בחניון הסמוך לביתו של ירין) והשתתפות מעסיק בעלות חדר כושר בסך 490 ₪ <u>נטו</u> בכל חודש (המעסיק מגלם את השתתפותו בעלות חדר הכושר). מהו סך כל שכרו של ירין לצורך חישוב מס ב-1/2022 ("שכר ברוטו למס")? (סכום מעוגל. התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות.)</p> <p>א. 43,323 ₪ ב. 43,758 ₪ ג. 43,740 ₪ ד. 43,587 ₪</p>	
פתרון		
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>		סעיפים רלוונטיים
<p>שכר ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - $42,833 = 42,416 + 417$ שווי חניה + שכר יסוד הסכום שיש לגלם - 490 ₪. זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של ירין, לפי נתוני השאלה: נ.ז. תושב ישראל.....2.00 נ.ז. נסיעות.....0.25 סה"כ נקודות זיכוי $2.25 \times 223 = 501.75$ ₪ הזיכוי המרבי לפי ס' 45 הוא 218.05 ₪ ($8,900 \times 7\% \times 35\% =$) לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 9,240 ₪ בחודש (שהיא נמוכה מהשכר האמור) הוא 1,035.60 ₪. כלומר, ניתן להתעלם מהזיכויים האישיים הנ"ל בגילום הרכיבים האמורים. שכר 42,833 נמצא במדרגת מס שולי 35%. בדיקה ראשונה: $42,833 + 490 / (1 - 35\%) = 43,586.85$ גבול מדרגת המס 35% - 42,910 ₪. מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית. במדרגת מס 35%, נותר "ברוטו" בסך 77 ₪ ($42,910 - 42,833 =$) 77 ₪ מתפצלים ל-65% "נטו" - 50.05 ₪, ומס בשיעור 35% - 26.95 ₪. יתרה שנותרה לגילום: $439.95 = 490.00 - 50.05$ מדרגת המס לגילום היתרה - 47%. גילום היתרה: $439.95 / (1 - 47\%) = 830.09$ ₪ הסכום 490 ₪ כשהוא מגולם: $77.00 + 830.09 = 907.09$ ₪ סך כל השכר לצורך חישוב מס ב-1/2022: <u>43,740</u> ₪ (סכום מעוגל) $42,833.00 + 907.09 = 43,740.09$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>		<p>הסבר הפתרון מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שאלה מספר 9.</p> <p>את משכורת 4/2022 של עובדיו שילם ירין ב-4/5/2022 (יום ד'). לפי התקנות, מתי על ירין לשלם את התשלומים לקופות הגמל של העובדים, בעד משכורת זו? (העזרו בלוח השנה שלהלן)</p> <table border="1" data-bbox="156 253 1166 405"> <tr> <td>יום א' 1/5</td> <td>יום ב' 2/5</td> <td>יום ג' 3/5</td> <td>יום ד' 4/5</td> <td>יום ה' 5/5</td> <td>יום ו' 6/5</td> <td>יום שבת 7/5</td> </tr> <tr> <td>יום א' 8/5</td> <td>יום ב' 9/5</td> <td>יום ג' 10/5</td> <td>יום ד' 11/5</td> <td>יום ה' 12/5</td> <td>יום ו' 13/5</td> <td>יום שבת 14/5</td> </tr> <tr> <td>יום א' 15/5</td> <td>יום ב' 16/5</td> <td>יום ג' 17/5</td> <td>יום ד' 18/5</td> <td>יום ה' 19/5</td> <td>יום ו' 20/5</td> <td>יום שבת 21/5</td> </tr> </table> <p>א. לא יאוחר מ-16/5/2022. ב. לא יאוחר מ-12/5/2022. ג. לא יאוחר מ-15/5/2022. ד. לא יאוחר מ-13/5/2022.</p>	יום א' 1/5	יום ב' 2/5	יום ג' 3/5	יום ד' 4/5	יום ה' 5/5	יום ו' 6/5	יום שבת 7/5	יום א' 8/5	יום ב' 9/5	יום ג' 10/5	יום ד' 11/5	יום ה' 12/5	יום ו' 13/5	יום שבת 14/5	יום א' 15/5	יום ב' 16/5	יום ג' 17/5	יום ד' 18/5	יום ה' 19/5	יום ו' 20/5	יום שבת 21/5	
יום א' 1/5	יום ב' 2/5	יום ג' 3/5	יום ד' 4/5	יום ה' 5/5	יום ו' 6/5	יום שבת 7/5																
יום א' 8/5	יום ב' 9/5	יום ג' 10/5	יום ד' 11/5	יום ה' 12/5	יום ו' 13/5	יום שבת 14/5																
יום א' 15/5	יום ב' 16/5	יום ג' 17/5	יום ד' 18/5	יום ה' 19/5	יום ו' 20/5	יום שבת 21/5																
<p align="center">פתרון</p>																						
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל) - תקנה 10. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 20.</p>																						
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ג</p> <p>לפי תקנה 10 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל): "תשלומים לקופת גמל יופקדו לא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה: (1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד; (2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד." לפי תקנה 20 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל): "קופת גמל תקבל מהמעבידים רק סכומים כמפורט בתקנה 19(א), התשלומים יתקבלו במזומנים בלבד ולא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה (להלן - מועד התשלום): (1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד; (2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד." את משכורת 4/2022 של עובדיו שילם ירין ב-4/5/2022.</p> <table border="1" data-bbox="129 1144 1193 1397"> <tr> <td>יום א' 1/5</td> <td>יום ב' 2/5</td> <td>יום ג' 3/5</td> <td>יום ד' 4/5</td> <td>יום ה' 5/5</td> <td>יום ו' 6/5</td> <td>יום שבת 7/5</td> </tr> <tr> <td>יום א' 8/5</td> <td>יום ב' 9/5</td> <td>יום ג' 10/5</td> <td>יום ד' 11/5</td> <td>יום ה' 12/5</td> <td>יום ו' 13/5</td> <td>יום שבת 14/5</td> </tr> <tr> <td>יום א' 15/5</td> <td>יום ב' 16/5</td> <td>יום ג' 17/5</td> <td>יום ד' 18/5</td> <td>יום ה' 19/5</td> <td>יום ו' 20/5</td> <td>יום שבת 21/5</td> </tr> </table> <p>חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד הם המועד המוקדם מבין המועדים הנקובים בתקנה 10 שלעיל. לפיכך, תשלומי ירין לקופת הגמל ייחשבו כמשולמים בזמן, אם ישולמו לא יאוחר מ-15/5/2022 (יום א').</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	יום א' 1/5	יום ב' 2/5	יום ג' 3/5	יום ד' 4/5	יום ה' 5/5	יום ו' 6/5	יום שבת 7/5	יום א' 8/5	יום ב' 9/5	יום ג' 10/5	יום ד' 11/5	יום ה' 12/5	יום ו' 13/5	יום שבת 14/5	יום א' 15/5	יום ב' 16/5	יום ג' 17/5	יום ד' 18/5	יום ה' 19/5	יום ו' 20/5	יום שבת 21/5	
יום א' 1/5	יום ב' 2/5	יום ג' 3/5	יום ד' 4/5	יום ה' 5/5	יום ו' 6/5	יום שבת 7/5																
יום א' 8/5	יום ב' 9/5	יום ג' 10/5	יום ד' 11/5	יום ה' 12/5	יום ו' 13/5	יום שבת 14/5																
יום א' 15/5	יום ב' 16/5	יום ג' 17/5	יום ד' 18/5	יום ה' 19/5	יום ו' 20/5	יום שבת 21/5																

<p>שאלה מספר 10.</p> <p>מיום 1/1/2015 ועד יום 30/11/2022 ירין היה תושב קבוע בנתיבות ועבד אצל מעסיקו ברהט. ב-1/12/2022 התגרש מאשתו ועבר להתגורר בבאר שבע ולעבוד בירוחם. הכנסתו בשנת 2022 הורכבה ממשכורת בסך 196,080 ₪ שֶׁהוֹפְקָה בחודשים 1/2022 עד 11/2022 אצל מעסיקו ברהט, וממשכורת בסך 25,620 ₪ שֶׁהוֹפְקָה בחודש 12/2022 אצל מעסיקו בירוחם.</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאי ירין בשנת 2022 (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שירין חייב בו.]</p> <p>א. 30,554 ₪ ב. 33,331 ₪ ג. 28,758 ₪ ד. 31,373 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 11. טבלאות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>תושבות בישוב נתיבות, בשנת המס 2022, מְקַנָּה הנחה של 16% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 208,320 ₪ לשנה.</p> <p>הכנסתו החייבת של ירין מיגיעה אישית בשנת 2022 -</p> $196,080 + 25,620 = 221,700 \text{ ₪}$ <p>ירין חדל להיות תושב בישוב נתיבות במהלך שנת המס.</p> <p>לפי ס' 11(ב)(4) לפקודה - "מי שבמהלך שנת המס היה לתושב ביישוב המפורט בסעיף קטן זה או חדל להיות תושב ביישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור בסעיף קטן זה באופן יחסי לתקופת תושבותו ביישוב, ובלבד שהיה תושב היישוב 12 חודשים רצופים לפחות".</p> <p>לפי ס' 11(ב)(5) - "סכום הזיכוי לפי סעיף זה לא יעלה על סכום המס שהנישום חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי".</p> <p>ירין היה תושב קבוע בישוב נתיבות 11 חודשים בשנת המס 2022.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאי ירין בשנת 2022 (סכום מעוגל) -</p> $\text{Min} (208,320; 221,700) \times 16\% \times \frac{11}{12} = 30,554 \text{ ₪}$ <p>לפי נתוני השאלה, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שירין חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">א</p>


<p>שאלה מספר 11.</p> <p>סנה נשואה, בת 49, אם ל-4 בנים שבשנת המס 2022 מלאו להם 19, 21, 24 ו-26 שנים. ב-2/1/22 התחילה לעבוד כשכירה אצל מעסיקה הראשון והיחיד. להלן שכרה (ברוטו למס) בכל חודש:</p> <table border="1" data-bbox="288 264 1034 342"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>1/2022</th> <th>2/2022</th> <th>3/2022</th> <th>4/2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר בשקלים חדשים</td> <td>41,957</td> <td>42,791</td> <td>43,865</td> <td>43,839</td> </tr> </tbody> </table> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מתחילת השנה (1/1/2022), כמה מס הכנסה יגבה משכרה של סנה בתלוש 4/2022?</p> <p>א. 11,231 ₪ ב. 11,558 ₪ ג. 11,572 ₪ ד. 12,171 ₪</p>	חודש	1/2022	2/2022	3/2022	4/2022	שכר בשקלים חדשים	41,957	42,791	43,865	43,839	
חודש	1/2022	2/2022	3/2022	4/2022							
שכר בשקלים חדשים	41,957	42,791	43,865	43,839							
<p>פתרון</p>											
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 39א, 66ג, 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..... סה"כ נקודות זיכוי 2.75 נ"ז × 223 ₪ = 613.25 ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-4 החודשים 1/2022 - 4/2022: $41,957 + 42,791 + 43,865 + 43,839 = 172,452$ ₪ השכר החודשי הממוצע ב-4 החודשים: $172,452 / 4 = 43,113$ ₪ מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע: $11,844.31$ ₪ = $47\% \times (43,113 - 42,910) + 11,748.90$ מס מצטבר בגין שכר מצטבר $42,910$ ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע: $\max(11,844.31 - 613.25; 0) = 11,231.06$ ₪ שכר החודשי ב-3 החודשים הקודמים (1/2022 - 3/2022): $41,957 + 42,791 + 43,865 = 128,613$ ₪ השכר החודשי הממוצע ב-3 החודשים: $128,613 / 3 = 42,871$ ₪ מס "ברוטו" שהוטל על ממוצע השכר ששולם בחודשים 1/2022 - 3/2022: $11,735.25$ ₪ = $35\% \times (42,871 - 20,620) + 3,947.40$ מס מצטבר בגין שכר מצטבר $20,620$ ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על ממוצע השכר בחודשים 1/2022 - 3/2022: $\max(11,735.25 - 613.25; 0) = 11,122.00$ ₪ מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה בתלוש 4/2022: $11,558.24 = 11,231.06 \times (4 \text{ חודשים}) - (11,122.00 \times 3 \text{ חודשים})$</p> <p>* לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". כלומר, המס שמתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ב</p>										

<p>שאלה מספר 12.</p> <p>סנה מעסיקה 3 עובדים בדוכן המזון המהיר שבבעלותה. סכום שכר העבודה שעליה לשלם לירין, בתלוש 10/2022, עומד על 11,240 ₪. ירין מבקש לקבל 5,000 ₪ מתוך הסכום האמור במזומן, ואת יתרת השכר (6,240 ₪) בשיק.</p> <p>האם רשאית סנה להיענות לבקשתו של ירין ולשלם חלק משכרו במזומן וחלק בשיק כאמור? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שהסכום שאותו מבקש ירין לקבל בשיק, עולה על התקרה הנקובה בתוספת לחוק הנוגע לעניין.</p> <p>ב. כן, ובלבד שיתרת השכר (6,240 ₪) תשולם בשיק כששמו של ירין נקוב בו כנפרע או כנסב.</p> <p>ג. לא, מאחר שסכום שכר העבודה עולה על התקרה הנקובה בתוספת לחוק הנוגע לעניין.</p> <p>ד. כן, מאחר שהסכום שאותו מבקש ירין לקבל במזומן, לא עולה על התקרה הנקובה בתוספת לחוק הנוגע לעניין.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>חוק לצמצום השימוש במזומן - ס' 2(ז), ס' 4(א), פרט (1) לתוספת הראשונה.</p> <p>חוק הגנת השכר - ס' 2(א).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 2(ז) לחוק לצמצום השימוש במזומן - "לא ייתן אדם ולא יקבל תשלום במזומן כשכר עבודה, כתרומה או כהלוואה, אם סכום שכר העבודה, התרומה או ההלוואה עולה על הסכום הנקוב בפרט (1) לתוספת הראשונה; הוראות סעיף קטן זה לא יחולו לגבי הלוואה שנותן גוף פיננסי מפקח".</p> <p>סכום שכר העבודה שיש לשלם לירין, סך 11,240 ₪, גבוה מהתקרה הקבועה בפרט (1) לתוספת הראשונה לחוק לצמצום השימוש במזומן - 6,000 ₪ (החל ב-1/8/2022).</p> <p>לפי ס' 4 לחוק (לענין תשובה ב') -</p> <p>" (א) לא ייתן עוסק ולא יקבל, במסגרת עסקו, תשלום בשיק בעבור עסקה או כשכר עבודה, כתרומה, כהלוואה או כמתנה, בלי ששם מקבל התשלום בשיק נקוב בשיק כנפרע או כנסב, לפי העניין.</p> <p>(ב) לא יקבל אדם שאינו עוסק תשלום בשיק העולה על 5,000 שקלים חדשים, בעבור עסקה או כשכר עבודה, כתרומה, כהלוואה או כמתנה, בלי ששמו נקוב בשיק כנפרע או כנסב, לפי העניין. "</p> <p>לפי ס' 2(א) לחוק הגנת השכר - "שכר עבודה ישולם במזומנים, אך מותר שישולם בשיק או בהמחאת דואר, אם דרך תשלום זאת נקבעה בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה או שהעובד הסכים לה בדרך אחרת, ובלבד שהעובד יכול לקבל מהנמשך פרעון השיק או המחאת הדואר במועדים הקבועים בסעיפים 9 עד 14, הכל לפי העניין; אין בהוראות סעיף קטן זה כדי לגרוע מהאיסורים הקבועים בסעיפים 2 ו-4 לחוק לצמצום השימוש במזומן, התשע"ח-2018."</p> <p>מכל האמור לעיל, סנה לא רשאית לשלם לירין את הסכום האמור במזומן, מאחר שסכום שכר העבודה גבוה מהתקרה הנקובה בתוספת לחוק הנוגע לעניין (פרט (1) לתוספת האמורה).</p> <p>חשבי שכר, שימו לב והקפידו - כששכר העבודה גבוה מהתקרה הנקובה בפרט (1) לתוספת הראשונה לחוק לצמצום השימוש במזומן - 6,000 ₪ (החל ב-1/8/2022), חל איסור לשלם לעובד באמצעות מזומן, החל מהשקל הראשון!!!</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023</p> <p>שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>ב-11/2022 נשלח ירין ליוון, ע"י מעבידו, למשך 4 יממות. הנסיעה ליוון וכל ימי השהיה בה היו הקרתיים לייצור הכנסתו של המעביד (היתה זו נסיעתו היחידה לחו"ל בשנת המס). הוצאות שהוצאו בקשר לנסיעה:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ כרטיס טיסה במחלקה ראשונה: \$ 1,153 [מחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה - \$ 989, מחיר כרטיס במחלקת תיירים באותה טיסה - \$ 486]. ✓ הוצאות לינה: \$ 0 (לא נדרשו הוצאות בשל לינה). ✓ הוצאות אחרות: \$ 189 לכל יום שהיה ביוון - סה"כ \$ 756. ✓ הוצאות שכירת רכב ביוון: שכירת רכב ל-4 ימים, במחיר \$ 87 ליום - סה"כ \$ 348. <p>ירין הגיש את החשבון ואת כל המסמכים הנדרשים למעבידו וזה הקזיר לו את כל ההוצאות. מהו הסכום שיש לקזף לשכרו של ירין לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 552 ב. \$ 404 ג. \$ 257 ד. \$ 640</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>יוון נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות".</p> <p>כרטיס טיסה במחלקה ראשונה:</p> <p>לפי תקנה 2(2)(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה. לפיכך, הסכום שיותר לניכוי בעד כרטיס הטיסה במחלקה ראשונה - \$ 989 (כמחירו של כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה).</p> <p>הוצאות לרכישת כרטיס טיסה שאינו מותרות בניכוי: \$ 164 (= \$ 989 - \$ 1,153 עלות)</p> <p>הוצאות אחרות (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"): לפי תק' 2(2)(ג) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25%:</p> <p>(1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-125% × 88 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ; (2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-125% × 147 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>\$ 735 = 4 ימי שהיה × (\$ 189 הוצ' ליום, % 125 × \$ 147 תקרה לכל יום שהייה אם לא נדרשו הוצאות לינה) min</p> <p>הוצאות אחרות שאינו מותרות בניכוי: \$ 21 (= \$ 735 - \$ 756)</p> <p>הוצאות שכירת רכב:</p> <p>לפי תקנה 2(2)(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחוץ לארץ, לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על 69 דולר ליום, לפי הנמוך:</p> <p>\$ 276 = 4 ימים × (\$ 87 הוצאות שכירת הרכב בפועל ; \$ 69 התקרה) min</p> <p>הוצאות שכירת רכב שאינו מותרות בניכוי: \$ 72 (= \$ 276 - \$ 348)</p> <p>הסכום שיש לקזף לשכרו של ירין לצורך חישוב מס: \$ 257 (= \$ 164 + \$ 21 + \$ 72)</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ג</p>

<p>ירין (עבד בן 38) הוא נפגע פעולות איבה, שנקבעה לו נכות רפואית קבועה בשיעור 100% לצמיתות, החל ביום 1/11/2022, ובשל כך הוא זכאי לתגמולים לפי חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה. הכנסתו בשנת 2022 - 634,250 ₪, כולה מיגיעה אישית. עד תום חודש 10/2022 עבד עבודה מלאה. בתום חודש 10/2022 פרש מעבודתו (עקב הפגיעה). מיום 1/11/2022 ועד סוף שנת 2022 לא היתה לו הכנסת עבודה.</p> <p>מהו הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שירין יכול לנצל בשנת המס 2022 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 105,998 ₪ ב. 68,387 ₪ ג. 0 ₪ ד. 105,087 ₪</p>	<p>שאלה מספר 14.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לירין נקבעה נכות רפואית לצמיתות לפי חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה ובשל כך הוא זכאי לתגמולים לפי החוק האמור. לפיכך, הסעיף הרלוונטי לגביו לצורך חישוב הפטור לעיוור ונכה 100% הוא סעיף 9(5)(א) לפקודה.</p> <p>לפי סעיף 9(5)(א) לפקודה, פטורה ממס "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שזכאי לתגמול חודשי לפי חוק הנכים (תגמולים ושיקום), התשי"ט-1959 [נוסח משולב] או לפי חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה, התש"ל-1970, ונקבעה 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 628,800 שקלים חדשים;</p> <p>(2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 75,360 שקלים חדשים;</p> <p>(3) לפי סעיף 9(5)(ג) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקאות משנה (א) או (א1) או (א1א) לגבי חלק משנת המס, יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס, שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כחיס שבין מספר הימים בשנת המס שלגביהם נקבעה הנכות לבין 365 (בפסקה זו - יחס תקופת הנכות), ויקראו את הסכומים הנקובים בפסקאות משנה (א), (א1), (א1א) ו-(ב) כסכומים שיחסם לסכומים הנקובים כאמור הוא כחיס תקופת הנכות".</p> <p>לירין נקבעה נכות לצמיתות. כלומר, לתקופה של 365 ימים או יותר.</p> <p>הסכום הנקוב בסעיף 9(5)(א) - 628,800 ₪.</p> <p>מספר הימים בשנת 2022 שלגביהם נקבעה הנכות - 61.</p> $61 = 31 \text{ דצמבר} + 30 \text{ נובמבר}$ <p>יחס תקופת הנכות: $61 / 365$.</p> <p>חישוב ההכנסה הפטורה של ירין בשנת המס 2022:</p> $\min [(634,250 \times 61 / 365) \text{ תקרה} ; 628,800 \times 61 / 365] = \underline{105,087.12} \text{ ₪}$ <p>הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שירין יכול לנצל בשנת המס 2022 (סכום מעוגל) - 105,087 ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>סנה, נשואה בת 29, אם ל-2 ילדים שבשנת המס 2022 מלאו להם 3 ו-6 שנים, התחילה לעבוד ביום 2/11/22 אצל מעסיקה ירין והיא מקבלת אצלו "משכורת חלקית". בטופס ה-101 שמסרה לו, בפרטים על הכנסות אחרות, סימנה שיש לה הכנסה אחרת מסוג "משכורת חודשי", וסימנה שהיא מקבלת נקודות זיכוי ומדרגות מס בהכנסה האחרת. היא לא מילאה את המשבצת שאין מפרישים עבורה לקרן השתלמות בהכנסה האחרת, ולא מילאה את המשבצת שאין מפרישים עבורה לקצבה או לביטוח אובדן כושר עבודה בהכנסה האחרת. משכורתה ב-11/2022 אצל ירין - 6,450 ₪. בגין משכורתה זו, ירין הפריש עבורה 6.5% למרכיב תגמולי המעסיק בקופת גמל לקצבה ו-7.5% לקרן השתלמות (חלק המעסיק). כנגד תשלומיו, סנה שילמה את חלקה (חלק עובד) לאותן קופות גמל, כנדרש.</p> <p>אם סנה לא מסרה לירין אישור תיאום מס מפיקד שומה, כמה מס הכנסה עליו לנכות ממנה בתלוש 11/2022?</p> <p>א. 1,839 ₪ ב. 3,456 ₪ ג. 3,031 ₪ ד. 3,229 ₪</p>	<p>שאלה מספר 15.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). פקודת מס הכנסה - ס' 121. טופס 101, הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סנה מקבלת אצל מעסיקה ירין "משכורת חלקית". ככלל, לפי תקנה 5(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד משכורת חלקית, או משכורת בעד משרה נוספת שעליה הצהיר העובד בטופס 101, או משכורת כאשר העובד לא מילא טופס 101 או שלא מילא את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אחרות, ינכה ממנה בעת התשלום מס בשיעור המרבי".</p> <p>אם היתה זו הכנסתה היחידה, רשאי היה המעסיק, לפי הנחיות מס הכנסה, לנכות משכרה מס לפי לוח הניכויים. ברם, לפי נתוני השאלה, סנה סימנה בטופס ה-101 שיש לה הכנסות אחרות וסימנה שהיא מקבלת נקודות זיכוי ומדרגות מס בהכנסה האחרת (והיא אינה זכאית להן כנגד הכנסתה אצל ירין).</p> <p>היא לא מילאה את המשבצת שאין מפרישים עבורה לקרן השתלמות בהכנסה האחרת, ולא מילאה את המשבצת שאין מפרישים עבורה לקצבה או לביטוח אובדן כושר עבודה בהכנסה האחרת.</p> <p>מאחר שלא המציאה לירין מעסיקה אישור תיאום מס מפיקד שומה, לפי תקנה 5(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) ולפי הנחיות מס הכנסה, הוא מנוע מלנכות משכרה מס לפי לוח הניכויים ועליו לנכות מס בשיעור המרבי לפי התקנות מכל תשלומיו.</p> <p>כלומר, על ירין לצרף למשכורתה של סנה את סך הפרשותיו לקופת הגמל לקצבה ולקרן השתלמות ולנכות מס בשיעור המרבי לפי התקנות.</p> <p>"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".</p> <p>שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 47%.</p> <p>משכורת 11/2022 של סנה 6,450.00 ₪ סכום הפרשת המעביד לקצבה 419.25 ₪ = 6,450 × 6.5% סכום הפרשת המעביד לקרן השתלמות 483.75 ₪ = 6,450 × 7.5% ברוטו למס 7,353.00 ₪ מס מרבי לפי התקנות, שיש לנכות - 3,456 ₪ (מעוגל) = 7,353 × 47% = 3,455.91 ₪</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ב</p>

<p>כל אחד מ-12 תלושי השכר של סנה, מומחית DevOps בת 36, בשנת 2022, הורכב ממשכורת בסיס בסך 46,750 ₪, פרמית פיתוח בסך 2,870 ₪ ושווי רכב צמוד בסך 4,630 ₪. מעסיקה משלם בעדה, בכל חודש, לקופת גמל לקיצבה מסוג קרן חדשה מקיפה וכללית - 3,445.39 ₪ למרכיב תגמולי המעביד ו-3,180.36 ₪ למרכיב הפיצויים (סנה משלמת את חלקה לאותה קופת גמל). מהו השווי שֶׁיִזְקֶק לסנה, לצורך חישוב מס, בכל שנה זו (12 תלושי 2022), בשל תשלומי המעסיק האמורים למרכיב הפיצויים ולמרכיב תגמולי המעביד?</p>  <p>א. 20,868.84 ₪ ב. 18,231.00 ₪ ג. 30,640.80 ₪ ד. 33,806.16 ₪</p>	<p>שאלה מספר 16.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3); הנחיות מס הכנסה. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>קופת הגמל לקיצבה, אליה הפריש המעביד, היא מסוג "קרן חדשה מקיפה" ו"קרן חדשה כללית". כלומר, אין מדובר ב"קרן ותיקה". חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה: הפרשה חודשית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה - 3,180.36 ₪. הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב: $49,620 = 2,870 + 46,750$ משכורת בסיס $3,180.36 > 2,908.33 = (34,900 \text{ תקרה} ; 49,620) \times 8.3333\%$ $<$ 3,180.36 ₪ הפרשה למרכיב הפיצויים זקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה: <u>272.03</u> ₪ = 3,180.36 - 2,908.33 חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה: הפרשת המעסיק למרכיב תגמולי המעביד: 3,445.39 ₪. הכנסת עבודה, ללא שווי שימוש ברכב: 49,620 ₪. $3,445.39 > 1,978.35 = (26,378 \text{ תקרה} ; 49,620) \times 7.5\%$ $<$ 3,445.39 ₪ זקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקיצבה: $1,467.04 = 3,445.39 - 1,978.35$ השווי שיש לזקוף, לצורך חישוב מס, בכל שנת 2022, בשל תשלומי המעסיק האמורים: $20,868.84 = (1,467.04 \text{ שווי קצבה} + 272.03 \text{ שווי פיצויים}) \times 12$</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p>

<p>תלוש 1/2022 של סנה, אשה נשואה בת 27 (בן זוגה עובד), הורכב משכר יסוד בסך 9,800 ₪ ושווי טלפון בסך 12 ₪. המעסיק שילם עבורה 6.5% משכר היסוד למרכיב תגמולי המעביד בקופת גמל לקצבה מסוג "קרן חדשה מקיפה" ו-7.5% משכר היסוד לקרן השתלמות (חלק המעביד). לאותה קופת גמל לקצבה שילמה סנה בתלוש זה 6% משכר היסוד (חלק העובד), ולקרן ההשתלמות שילמה 2.5% משכר היסוד.</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לסנה ("נטו לתשלום") בחודש זה, בהתחשב בתשלומיה ובזיכויי המס הרלוונטיים? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 8,430 ₪ ב. 9,469 ₪ ג. 8,648 ₪ ד. 8,636 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3), 34, 36, 36א, 45א, 66(ג), 121, 121ב. 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": $9,812 ₪ = 12 \text{ שווי טלפון} + 9,800 \text{ שכר יסוד}$ חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $1,150.00 ₪ = 20\% \times (9,812 - 9,240) + 1,035.60 \text{ מס מצטבר בגין שכר מצטבר } 9,240 ₪$ מס לפי ס' 121ב לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 55,270 ₪): אין זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס, לפי נתוני השאלה: תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אשה <u>0.50</u> נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.75 נ"ז $\times 223 ₪ = 613.25 ₪$ זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה: תשלום לקרן חדשה מקיפה (תגמולי עובד) - $588 ₪ = 9,800 \times 6\%$ מגבלת עמית שכיר - $588 ₪ = \min [(8,900 \times 7\%) ; 588 \text{ תשלום}]$ זיכוי 35%, לפי ס' 45א - $(588.00 \times 35\% = 205.80)$ <u>205.80</u> ₪ סה"כ זיכויים אישיים <u>819.05</u> ₪ המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $331 ₪ * = 330.95 ₪ = 819.05 \text{ זיכויים אישיים} - 1,150.00 \text{ המס שחושב}$ * לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". תשלומים בתלוש 1/2022, ללא זקיפות שווי - 9,800 ₪ שכר יסוד תשלום חלק עובד לקרן ההשתלמות: $9,800 \times 2.5\% = 245$ שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה, ניכוי התשלום לקופת הגמל לקצבה וניכוי התשלום לקרן ההשתלמות: $8,636 ₪ = 245 \text{ קרן השתלמות} - 588 \text{ קרן הפנסיה} - 331 \text{ מס הכנסה} - 9,800 \text{ תשלומים ללא זקיפת שווי}$ תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ד</p>

<p>לפי התקנות הרלוונטיות - "מעביד יגיש לפקיד השומה עד ה-16 בכל חודש דין וחשבון בטופס 0102, על מספר העובדים ששילם להם משכורת חודש, משכורת חלקית, משכורת בלתי קבועה, קיצבה, תשלום לפי תקנה 6, שכר עבודה, או מענק פרישה בתקופה שבין..."</p> <p>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים, המשלים את המשפט שלעיל:</p> <p>א. ה-14 בחודש הקודם עד ל-13 בחודש הדיווח. ב. ה-10 בחודש הקודם עד ל-9 בחודש הדיווח. ג. ה-1 בחודש הקודם עד לתום החודש הקודם. ד. ה-16 בחודש הקודם עד ל-15 בחודש הדיווח.</p>	<p>שאלה מספר 18.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תקנה 11(א).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 11(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד יגיש לפקיד השומה עד ה-16 בכל חודש דין וחשבון בטופס 0102, על מספר העובדים ששילם להם משכורת חודש, משכורת חלקית, משכורת בלתי קבועה, קיצבה, תשלום לפי תקנה 6, שכר עבודה, או מענק פרישה בתקופה שבין ה-14 בחודש הקודם עד ל-13 בחודש הדיווח, על סכום המשכורת ששילם, בתקופה האמורה, בין אם נוכה ממנה מס ובין אם לאו, ועל סכום המס שניכה לפי תקנות 3, 4, 5, 6 או 7 באותה תקופה, וישלם באותו מועד את סכום המס שניכה כאמור".</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p>

<p>חברה בע"מ נמצאת בפליקס של לא יותר מחמישה בני אדם. ירין מחזיק בזכות למנות מנהל. אשתו סנה מחזיקה ב-7% מהון המניות שהוצא. את זכויותיהם בחברה רכשו אחרי נישואיהם. בירתת הון המניות שהוצא (93%) מחזיקים אנשים שאינם קרובים של ירין או של סנה.</p> <p>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים, בהתייחס לירין:</p> <p>א. ירין הוא "חבר בעל שליטה" בחברה. ב. ירין הוא "חבר" בחברה, אך אינו "בעל שליטה" בה. ג. ירין הוא "בעל שליטה" בחברה, אך אינו "חבר". ד. ירין אינו "בעל שליטה" בחברה ואינו "חבר".</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>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>(1) תשלום סכומי מענק עקב פרישה או עקב מוות הפטורים ממס לפי סעיף 79(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 לרכוש;</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>ירין מחזיק בזכות למנות מנהל. לפיכך, הוא "בעל שליטה". לאשתו סנה 7% מהון המניות שהוצא. את זכויותיהם בחברה רכשו אחרי נישואיהם. לפיכך, ירין הוא "חבר".</p> <p>מכל האמור לעיל, ירין הוא "חבר בעל שליטה" בחברה.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p>

<p>ב-27/1/2022 פרשה סנה מעבודתה אצל מעבידה. ב-7/2/2022 חישב המעביד את זכויותיה והתחיל למלא את טופס ה-161. כשקיבל מקופת הגמל (ב-7/2/2022) את האישור לצורך הכנת הטופס, מצא כי הסכומים באישור הקופה אינם כוללים את התשלום למרכיב הפיצויים בגין חודש 1/2022, שהפקיד בחשבון קופת הגמל האמורה ב-3/2/2022.</p> <p>האם רשאי המעביד להוסיף בטופס ה-161 את הסכום האמור? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבין המשפטים הנָּאִים)</p> <p>א. כן. עליו לרשום בטופס ה-161 את ההפקדה הנוספת שלא נכללה באישור הקופה. ב. לא. על המעביד להמתין עד שהפקדה האמורה תיקלט בקופת הגמל ויופק על ידה אישור צבירה מתוקן. ג. כן, אבל אך ורק אם סנה הצהירה בטופס כי לא היו לה פרישות נוספות ממעבידים אחרים, בתקופת עבודתה אצל המעביד, ועל-פי חישובי המעביד, מענק הפרישה שהיא תקבל, מכל המשלמים, לא עולה על תקרת הפטור בפקודה. ד. לא. סכומים שנצברו בקופת גמל יירשמו בטופס ה-161 על ידי קופת הגמל בלבד.</p>	<p>שאלה מספר 20.</p>																								
<p align="center">פתרון</p>																									
<p>טופס 161, הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																								
<p>לפי דברי ההסבר למילוי טופס ה-161 - "כאשר ידוע למעביד כי הסכומים באישור הקופה אינם כוללים את מלוא סכומי הצבירה - אם בשל הפקדות נוספות ואם בשל רווח נוסף - יש לרשום סכומים נוספים אלה במשבצת זו".</p> <p>ה. פירוט תשלומים בגין פרישה וסכומים/זכויות⁽¹⁷⁾ שנצברו לעובד בגין תקופת העבודה</p> <table border="1" data-bbox="140 880 1190 1021"> <tr> <td data-bbox="140 880 331 949">1 שם המשלם⁽¹⁸⁾</td> <td data-bbox="331 880 517 949">מספר תיק ניכויים⁽¹⁹⁾</td> <td data-bbox="517 880 651 949">סוג המשלם⁽²⁰⁾</td> <td data-bbox="651 880 785 949">קוד סוג התשלום⁽²¹⁾</td> <td data-bbox="785 880 986 949">התקופה ביניה שולם התשלום או נצברה הזכות⁽²²⁾ תאריך סיום</td> <td data-bbox="986 880 1190 949">תאריך התחלה</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>מספר חשבון/פוליסה⁽²⁵⁾</td> <td>צבירה נוספת⁽²⁶⁾</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>תאריך התשלום⁽²⁴⁾</td> <td>הסכום ששולם או שנצבר ליום הפרישה⁽²³⁾</td> </tr> </table> <p align="right">תשובה א.</p>	1 שם המשלם ⁽¹⁸⁾	מספר תיק ניכויים ⁽¹⁹⁾	סוג המשלם ⁽²⁰⁾	קוד סוג התשלום ⁽²¹⁾	התקופה ביניה שולם התשלום או נצברה הזכות ⁽²²⁾ תאריך סיום	תאריך התחלה											מספר חשבון/פוליסה ⁽²⁵⁾	צבירה נוספת ⁽²⁶⁾					תאריך התשלום ⁽²⁴⁾	הסכום ששולם או שנצבר ליום הפרישה ⁽²³⁾	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p align="center">א</p>
1 שם המשלם ⁽¹⁸⁾	מספר תיק ניכויים ⁽¹⁹⁾	סוג המשלם ⁽²⁰⁾	קוד סוג התשלום ⁽²¹⁾	התקופה ביניה שולם התשלום או נצברה הזכות ⁽²²⁾ תאריך סיום	תאריך התחלה																				
				מספר חשבון/פוליסה ⁽²⁵⁾	צבירה נוספת ⁽²⁶⁾																				
				תאריך התשלום ⁽²⁴⁾	הסכום ששולם או שנצבר ליום הפרישה ⁽²³⁾																				

דיני עבודה

<p>ירין, יליד 5/5/2005, התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-17/7/2022, לתקופת עבודה של 3 שבועות. בתוך כמה זמן חייב המעסיק למסור לירין הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה שלו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. הוראות החוק הנוגע לעניין לא חלות לגבי עובד שתקופת עבודתו כה קצרה. ב. לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהתחיל לעבוד אצלו. ג. לא יאוחר מהיום שבו קיבל את משכורתו הראשונה. ד. לא יאוחר משבעה ימים מהיום שהתחיל לעבוד אצלו.</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - ס' 1. חוק עבודת הנוער - ס' 1(א) (פירושים).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1(א) לחוק עבודת הנוער: " בחוק זה - "ילד" פירושו - מי שעדיין לא מלאו לו 16 שנה; "צעיר" פירושו - מי שמלאו לו 16 אך עדיין לא מלאו לו 18 שנה; "נער" פירושו - ילד או צעיר; "</p> <p>לירין מלאו 17 שנה ב-5/5/2022. לפיכך, הוא "נער", כמשמעותו בחוק עבודת הנוער.</p> <p>לפי סעיף 1 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - "מעסיק ימסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, <u>ואם היה העובד נער כהגדרתו בחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 (להלן - נער) - לא יאוחר משבעה ימים, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד לפי הוראות חוק זה (בחוק זה - ההודעה)</u>."</p> <p>לפי סעיף 9 לחוק - "הוראות חוק זה לא יחולו לגבי עובד שתקופת עבודתו אינה עולה על שלושים ימים, <u>ואם היה העובד נער - אינה עולה על שבעה ימים</u>."</p> <p>מאחר שירין הינו "נער", ותקופת עבודתו עלתה על שבעה ימים, מעסיקו חייב למסור לו, לא יאוחר משבעה ימים מהיום שהתחיל לעבוד אצלו, "הודעה לעובד" על תנאי העבודה שלו.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 22.</p> <p>סנה התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/2/22. שכרה השתלם לה על בסיס של חודש. היא עבדה ברציפות עד 1/11/22, אז פיטר אותה המעסיק ללא תשלום, בלי שניתן לה הודעה מוקדמת לפיטוריה. תלוש המשכורת שלה, בכל אחד מהחודשים 2/2022 עד 10/2022, הורכב מהתשלומים שלהלן:</p> <p>✓ שכר יסוד ₪ 7,464 ✓ שעות נוספות [מוצע בחודשי עבודתה] ₪ 920 ✓ תוספת מקצועית ₪ 1,696 ✓ דמי נסיעות לעבודה וממנה (חופשי חודשי) ₪ 225</p> <p>מהו הפיצוי שעל המעסיק לשלם לסנה בעד תקופת ההודעה האמורה, שֶׁלֹּגְבִיהָ לא ניתנה לה הודעה מוקדמת?</p> <p>א. 4,122 ₪ ב. 3,359 ₪ ג. 2,748 ₪ ד. 4,536 ₪</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</p> <p>מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</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:</p> <p>" (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>רכיבי השכר "שעות נוספות" ו"דמי נסיעות לעבודה וממנה" אינם "שכר עבודה רגיל" של העובד. "שכר רגיל" המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים:</p> <p>9,160 ₪ = 1,696 ₪ תוספת מקצועית + 7,464 ₪ שכר יסוד</p> <p>שכרה של סנה משתלם על בסיס של חודש. לפיכך, סנה היא "עובד במשכורת". סנה פוטרה לאחר שהשלימה 9 חודשי עבודה. לפי 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, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעסיק לתת לסנה הודעה מוקדמת לפיטוריה של 13.5 ימים (= 6 + 3 × 2.5). 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 לסנה, בעד תקופת ההודעה האמורה:</p> <p>4,122 ₪ פיצוי שעל המעסיק לשלם = 30 ימים בחודש נובמבר / 13.5 ימי הודעה מוקדמת × 9,160 ₪</p> <p>תשובה א.</p>	

<p>ירין, יליד 1955, הוא הורה של חייל שנספח במערכה. הוא עובד כפקיד אצל מעסיקו (מפעל מתכת) ובמקום עבודתו זה 7 שנים. יצויין שהמעסיק האמור מעסיק 96 עובדים. ירין, שהגיע לגיל 67, מעוניין להמשיך בעבודתו ולא לפרוש. לפי ועדת התעסוקה הוא פשוט להמשיך בעבודה. יצוין גם כי יש אפשרות מעשית להמשיך בהעסקתו.</p> <p>האם רשאי המעסיק לחייב את ירין לפרוש מעבודתו בשל גילו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. אין לחייב הורה לחייל שנספח במערכה לפרוש בשל גילו, יהיה גילו אשר יהיה. ב. כן, מאחר שירין הגיע לגיל פרישת חובה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה. ג. לא. עליו להמשיך ולהעסיקו במועד תקופה שלא תעלה על 5 שנים מיום הגיעו לגיל 67. ד. כן. מעסיק רשאי לחייב כל עובד לפרוש מעבודתו, בכל גיל.</p>	<p>שאלה מספר 23.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום). תקנות משפחות חיילים שנספו במערכה (העסקת עובד מעבר לגיל הפרישה). חוק גיל פרישה - ס' 3, 4.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 3 לחוק גיל פרישה: "הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו ולקבל, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, גמלה בשל פרישתו מעבודתו כאמור, הוא גיל 67 לגבר ... (בחוק זה - גיל הפרישה)".</p> <p>לפי ס' 4 לחוק גיל פרישה: "הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו, הוא גיל 67 לגבר ולאשה (בחוק זה - גיל פרישת חובה)".</p> <p>לפי ס' 33א לחוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום):</p> <p>(א) שר הבטחון, בהסכמת שר העבודה ובאישור ועדת העבודה של הכנסת, רשאי להתקין תקנות בדבר חובת נותן עבודה להמשיך ולהעסיק עובד שעבד אצלו בתכוף לפני הגיעו לגיל הפרישה מהעבודה והוא כשיר לעבודה בהתאם לכללים שייקבעו בתקנות כאמור, במשך תקופה שלא תעלה על חמש שנים מיום הגיעו לגיל הפרישה, הכל כפי שייקבע בתקנות ובתנאים שייקבעו.</p> <p>(ב) עובד הממשיך בעבודה מכוח סעיף זה לא יפוטר ולא יחוייב לפרוש מעבודתו במשך התקופה כאמור בסעיף קטן (א) אלא על-פי החלטה של ועדת תעסוקה כמשמעותה בחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תשי"ט-1949, שניתנה על יסוד נימוקים המתירים לפטר נכה מלחמה מכוח תקנות על-פי סעיף 31 לחוק האמור, בשינויים המחוייבים לפי הענין.</p> <p>(ג) עובד שפוטר מעבודתו סמוך לפני הגיעו לגיל הפרישה מהעבודה יחולו עליו הוראות סעיף זה כאילו הגיע אותה שעה לגיל הפרישה זולת אם הוכח כי פיטוריו נעשו שלא כדי להימנע ממילוי הוראות סעיף זה.</p> <p>(ד) לענין סעיף זה -</p> <p>"עובד" - אלמנה או הורה של נספה, לרבות הורה חורג והורה מאמץ, אולם אם היה לנספה הורה מלידה והורה חורג או מאמץ, שניהם בני מין אחד, לא יראו כהורה של נספה אלא אותו הורה שקצין התגמולים החליט כי זיקתו של הנספה לאותו הורה חזקה יותר;</p> <p>"גיל הפרישה מעבודה" - גיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004.</p> <p>לפי תקנות משפחות חיילים שנספו במערכה (העסקת עובד מעבר לגיל הפרישה):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. חובת נותן עבודה כאמור בסעיף 33א(א) לחוק תחול לגבי עובד שהועסק במקום עבודתו לפחות ששה חודשים רצופים בתכוף לפני הגיעו לגיל הפרישה. 2. עובד ייחשב ככשיר להמשיך בעבודה אחרי הגיעו לגיל הפרישה אלא אם ועדת תעסוקה קבעה כי הוא איננו כשיר. 3. לא תחליט ועדת תעסוקה על אי-כשירות עובד כאמור בתקנה 2 אלא באחד מאלה: <ol style="list-style-type: none"> (1) העובד אשם בהתנהגות רעה חמורה הפוגעת במקום עבודתו, בנותן העבודה או בשמם הטוב; (2) העובד הפסיק מרצונו הטוב את עבודתו ונותן העבודה לא חייב אותו לפרוש מעבודתו; (3) העובד נמצא בלתי כשיר להמשיך בעבודתו הקודמת או בכל התעסקות אחרת באותו מקום עבודה מחמת מחלתו או ליקויו הגופני או השכלי. 4. ועדת תעסוקה רשאית, בכפוף לאמור בתקנה 2, לקבוע כי עובד כשיר לעסוק בהתעסקות אחרת באותו מקום עבודה, ובלבד שיש אפשרות מעשית להעסקתו. <p>לפיכך, במועד האמור לא רשאי המעסיק לחייב את ירין לפרוש מעבודתו, בשל גילו. עליו להמשיך ולהעסיקו במשך תקופה שלא תעלה על 5 שנים מיום הגיעו לגיל 67.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ג</p>

שאלה מספר 24.

ירין עובד זה 6 שנים אצל מעסיקו. שבוע עבודתו בן 6 ימים (ימים א'-ו'). ירין 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 2/10	יום ב 3/10	יום ג 4/10	יום ד 5/10	יום ה 6/10	יום ו 7/10	יום שבת 8/10
יום א 9/10	יום ב 10/10	יום ג 11/10	יום ד 12/10	יום ה 13/10	יום ו 14/10	יום שבת 15/10
יום א 16/10	יום ב 17/10	יום ג 18/10	יום ד 19/10	יום ה 20/10	יום ו 21/10	יום שבת 22/10
יום א 23/10	יום ב 24/10	יום ג 25/10	יום ד 26/10	יום ה 27/10	יום ו 28/10	יום שבת 29/10

מה-1/8/2022 ועד (כולל) 5/10/2022 ירין שהה בחל"ת. ב-6/10/2022 חזר לעבודתו. ב-9/10/2022 נסע למרכז המסחרי, במטרה להצטייד לקראת חג הסוכות, ונעדר מעבודתו באותו היום, בלי שהודיע מראש על כוונתו להיעדר וללא אישור המעסיק. מ-18/10/2022 ועד 27/10/2022 נעדר מעבודתו עקב שירות מילואים (מסר אישור מילואים לימים האלה).

אם, למעט ימים אלה, ירין לא החסיר ימי עבודה ב-10/2022, בעבור כמה ימי חג היה על המעסיק לשלם לו דמי חגים בתלוש 10/2022, לפי צו הרחבה הנוגע בעניין?

- א. 3 ימי חג.
- ב. 0 ימי חג.
- ג. 2 ימי חג.
- ד. 1 ימי חג.

פתרון

צו הרחבה - הסכם מסגרת.

סעיפים רלוונטיים

שכר עבודתו של ירין 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 ירין בן 6 ימים (א'-ו'). כמי שעובד במקום עבודתו יותר מ-3 חודשים, הוא זכאי לדמי חגים. ב-10/2022 חלו 3 ימי חג - יום הכיפורים ו-2 ימי סוכות.

בפרק הזמן שבו מצוי העובד בחופשה ללא תשלום אין העובד חייב לעבוד ואין המעסיק חייב בשכר עבודה. ירין, ששהה בחל"ת עד (כולל) 5/10/22, לא זכאי לתשלום דמי חגים בעבור יום כיפור שנפל בתקופה זו.

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

ירין לא נעדר סמוך ליום חג סוכות 2 ("שמחת תורה"), אלא "בהסכמת המעסיק" (יום לאחר החג) נעדר עקב שירות המילואים (ומסר אישור מילואים למעסיקו). לפיכך הוא זכאי לתשלום בעבור יום חג זה.


לסיכום, ירין זכאי לדמי חגים בעבור יום חג אחד בתלוש 10/2022. תשובה ד.

הסבר הפתרון

מועד דחוי 12/2023
שנת המס - 2022


ד

<p>בני הזוג סנה וירין גרו יחדיו עד סוף 2/2022 בבת-ים. ירין הוא שוטר במשטרת ישראל (משרת במשטרה מ-1/2006). עד תום 2/2022 שירת בתחנת משטרה בתל אביב. ב-3/2022 הועבר בתפקיד לתחנת משטרה בירושלים. עקב העברתו זו בתפקיד, העתיק את מקום מגוריו לירושלים. עקב העברתו בתפקיד של בן זוגה ירין, העתיקה גם סנה את מקום מגוריה לירושלים. עקב העתקה זו של מקום מגוריה, התפטרה מעבודתה. המרחק בין מקום המגורים החדש בירושלים לבין מקום המגורים הקודם בבת-ים - 61 ק"מ.</p> <p>האם, לענין חוק פיצויי פיטורים, יראו התפטרותה זו של סנה כפיטורים? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שמדובר בנסיבות שביחסי עבודה לגבי ירין ולא לגבי סנה. ב. כן, אם מקום מגוריה החדש רחוק יותר ממקום עבודתה מאשר מקום מגוריה הקודם. ג. לא, מאחר שהמרחק בין מקום המגורים הישן לחדש לא עולה על המינימום הנדרש. ד. כן, ובלבד שסנה גרה לפחות 6 חודשים במקום המגורים החדש בירושלים.</p>	<p>שאלה מספר 25.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 38(3). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תקנה 12.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 38(3) לחוק פיצויי פיטורים, יראו כפיטורים (לענין חוק זה) התפטרות של עובד עקב העתקת מקום מגוריו "מחמת סיבות אחרות שנקבעו בתקנות, באישור ועדת העבודה של הכנסת מסיבות המצדיקות את העתקת מקום מגוריו של העובד".</p> <p>בפסקאות (ג) עד (ט) לתקנה 12 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), מפורטות "הסיבות האחרות" בהן רואים התפטרותו של עובד לפי פסקה (3) לסעיף 8 לחוק כפיטורים:</p> <p>" (ג) ... אם העתיק מקום מגוריו עקב העברה בתפקיד של בן-זוגו המשרת בשירות צבאי על פי התחייבות לשירות קבע, והמרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא 40 ק"מ לפחות ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם; המרחקים לענין תקנת משנה זו יחושבו כאמור בתקנת משנה (א).</p> <p>(ד) ... אם העובד העתיק את מקום מגוריו למקום התנחלות או היאחזות שיאשרו לענין זה שר הבטחון ושר החקלאות וגר באותו מקום לפחות ששה חדשים רצופים.</p> <p>(ה) ... אם העתיק מקום מגוריו עקב העברה בתפקיד של בן-זוגו המשרת במשטרת ישראל או בשירות בתי הסוהר, והמרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא לפחות 40 ק"מ ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם; המרחקים לענין תקנת משנה זו יחושבו כאמור בתקנת משנה (א).</p> <p>(ו) ... אם העתיק מקום מגוריו עקב הצטרפותו לבן זוגו היוצא לתקופה העולה על ששה חדשים לחוץ לארץ בשליחות המדינה, ההסתדרות הציונית העולמית - הסוכנות היהודית לארץ-ישראל, קרן קיימת לישראל או קרן היסוד - המגבית המאוחדת לישראל, והמעביד סירב לאשר לעובד חופשה שלא בשכר לתקופת השליחות כאמור.</p> <p>(ז) ... אם התפטר מעבודתו עקב גירושיו והעתיק מקום מגוריו ליישוב בישראל המרוחק 40 ק"מ לפחות ממקום מגוריו הקודם, ובלבד שגר ביישוב כאמור ששה חדשים לפחות; המרחקים לענין תקנת משנה זו יחושבו כאמור בתקנת משנה (א).</p> <p>(ח) ... אם התפטר מעבודתו והעתיק מקום מגוריו עקב הצטרפותו לבן זוג העובד בשירות המדינה או גוף ציבורי אחר שאישרה לענין זה הממשלה, ואשר היחידה שבה הועסק בן הזוג מועברת לירושלים על-פי החלטת הממשלה, והמרחק בין מקום מגוריו הקודם ובין ירושלים הוא 40 ק"מ לפחות.</p> <p>(ט) ... אם התפטר מעבודתו והעתיק מקום מגוריו עקב הצטרפותו לבן זוגו העובר למקום עבודה אחר ולמקום מגורים אחר בישראל הנמצאים לפחות ארבעים קילומטרים ממקום מגוריו הקודם, ובלבד שמקום מגוריו החדש של העובד רחוק יותר ממקום עבודתו ממקום מגוריו הקודם ושהעובד גר שישה חודשים לפחות במקום מגוריו החדש. "</p> <p>סנה התפטרה מעבודתה והעתיקה את מקום מגוריה עקב הצטרפותה לבן זוגה המשרת במשטרת ישראל שעבר בתפקיד לירושלים ועקב כך העתיק את מגוריו לעיר זו. המרחק בין מקום מגוריה החדש לבין מקום מגוריה הקודם הוא לפחות 40 ק"מ. בנסיבות אלה, יראו התפטרותה זו של סנה כפיטורים, אם מקום מגוריה החדש רחוק יותר ממקום עבודתה מאשר מקום מגוריה הקודם.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 26.</p> <p>ירין עובד אצל מעסיקו החל ב-1/9/2017. הוא מועסק ברציפות, במשרה מלאה, שבוע עבודה מלא בן שישה ימים. בשנת 2022 עבד 256 ימים, מתוכם עבד 151 ימים בהתזת צבע בתא התזה. מהו אורך החופשה השנתית לו הוא זכאי, בעד שנת 2022, לפי החוק הנוגע לענין ותקנותיו?</p> <p>א. 21 ימים ב. 16 ימים ג. 18 ימים ד. 23 ימים</p>	
פתרון	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3. תקנות חופשה שנתית (חופשה מוארכת) - תקנה 2.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה".</p> <p>לפיכך, שנת 2022, לענין חוק חופשה שנתית, היא שנת עבודתו השישית של ירין אצל מעסיקו. ככלל, לפי ס' 3(א) לחוק חופשה שנתית, אורך החופשה השנתית בעד השנה השישית הוא 18 ימים. הקשר המשפטי בין ירין ומעסיקו היה קיים בכל שנת העבודה. לפיכך, עבד באותה שנה 256 ימים. לפיכך, לפי ס' 3(א) לחוק, ירין זכאי ל-18 ימי חופשה בעד שנת 2022.</p> <p>ברם, לפי הסיפא לס' 3(א) האמור "שר העבודה רשאי לקבוע, בתקנות, לעבודה מסויימת חופשה ארוכה מזו, אם ראה צורך בכך מטעמים שבבריאות העובד או שבנסיבות העבודה". שר העבודה ניצל את סמכותו זו והתקין את תקנות חופשה שנתית (חופשה מוארכת).</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות האמורות, אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד הוא 21 יום -</p> <p>(1) לעובדים שעבדו 150 יום לפחות בשנת עבודה אחת או בשתי שנות עבודה רצופות באחת מן העבודות או התהליכים הבאים:</p> <p>(א) עבודה במפעל לייצור מצברי עופרת חומצה, הקשורה בטיפול בעופרת או במגע בה, או בטיפול בתחמוצת העופרת או בציד או בכלים המשמשים לייצור מצברים אלה, לרבות התכה ויציקת עופרת, הכנת משחת תחמוצת העופרת ומריחתה, ניסור וגיוץ חלקי עופרת והלחמתם, הרכבת מצברים, הכנתם לפעולה ופירוקם;</p> <p>(ב) התזת צבע בתא התזה;</p> <p>(ג) התזת חול על חפצים בתא התזה;</p> <p>(ד) יציקה של פלדה, ברזל או עופרת, פירוק תבניות היציקה, הוצאת חפצים יצוקים מן התבניות או ניקוי החפצים מחול התבניות;</p> <p>(ה) עבודה במפעל לייצור זכוכית שהיא: הכנת החומר הגלמי, הכנסתו לתנור, הוצאת התוצרת מן התנור או ניפוח זכוכית בפה;</p> <p>(ו) עבודה שעיקרה ריתוך חשמלי בשטח סגור (enclosed) משלושה צדדים לפחות;</p> <p>(ז) עבודה שבאים בה במגע מתמיד עם ט.נ.ט.;</p> <p>ירין עבד 151 ימים, בשנת 2022, בהתזת צבע בתא התזה. כלומר, הוא מסוג העובדים המפורטים בתקנה 2(1)(ב) לתקנות שלעיל.</p> <p>החופשה שירין זכאי לה על פי התקנות (21 ימים) ארוכה מהחופשה על פי החוק (18 ימים). לפיכך, אורך החופשה השנתית לה הוא זכאי בעד שנת 2022 הוא 21 ימים.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>סנה, עובדת פְּרִיָאָה בת 29, מועסקת במשרה מלאה ומתגוררת במרחק 350 מטרים ממקום עבודתה (דרך מישורית נוחה). בכל בוקר היא נוסעת באוטובוס עם בנה הקטן לגן ילדים ומשם הולכת ברגל לעבודתה. בחזרה מהעבודה היא הולכת ברגל לביתה. מחיר נסיעה בודדת באוטובוס בין ביתה למקום עבודתה - 5.80 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה רב-קו "חופשי חודשי", הפולל את אזור מגוריה ואת מקום עבודתה - 208.50 ₪. ב-4/2022 סנה עבדה בפועל 19 ימים.</p> <p>אם שיעור הַחֵזָר הוצאות הנסיעה המְרַבֵּי הַנְּקוּב בִּס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המְזַעְרִי שעל המעסיק לשלם לסנה בגין חודש זה?</p> <p>א. 110.20 ₪ ב. 208.50 ₪ ג. 220.40 ₪ ד. 0.00 ₪</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה פְּעֵד כל יום עבודה פְּפֹעֵל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>סנה מתגוררת במרחק 350 מטרים ממקום עבודתה (דרך מישורית נוחה).</p> <p>על פי ההלכה שנקבעה בפסיקה, "המעסיק לא נדרש לבדוק האם העובד נסע לעבודה ברכבו, באוטובוס, באופניים או לעיתים צעד ברגליו. כל שנדרש לבחון הוא האם העובד זקוק לתחבורה על פי אמות מידה אובייקטיביות של מרחק" [ע"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>"אמת המידה המרכזית לצורך הקביעה האם התקיים "מבחן ההזקקות" במקרה פלוני, היא במרחק שבין מעונו של העובד למקום עבודתו. ככל שלא הוכח אחרת, חזקה על עובד המתגורר במרחק שאינו עולה על 500 מטרים ממקום עבודתו, שהוא מרחק הליכה סביר, שאינו זקוק לתחבורה ציבורית. אמת המידה שעניינה במרחק בין המעון למקום העבודה, היא בבחינת "כלי עזר" לבחינת הזקקותו של אדם לתחבורה ציבורית, ומטבע הדברים קיימים חריגים לחזקה זאת, כגון עובדים המוגבלים בניידות... יתכן והמונח 'זקוק' יתפרש באופן שונה מעובד לעובד, בהתחשב בנסיבות מצבו, גילו, המרחק ממקום העבודה, המבנה הטופוגרפי במקום המגורים וכיוצא בזה" [ע"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>סנה היא עובדת צעירה ובריאה ואינה מוגבלת בניידות. המרחק שנמדד מביתה למקום עבודתה, 350 מטרים, אינו עולה על המרחק שניתן לטעון לגביו שהוא מצדיק הליכה רגלית, ובפרט שמדובר בדרך מישורית נוחה. כלומר, סנה לא נזקקת לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתה.</p> <p>לפיכך, המעסיק לא חייב לשלם לסנה דמי נסיעות בגין חודש 4/2022.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ד</p>

<p>ירין, יליד 6/5/2003, עבד ברציפות אצל מעסיקו ובמקום עבודתו מ-1/6/21 ועד 30/6/22. בסוף חודש 6/2022 תמו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריו. שכר עבודתו השתלם לו על בסיס שעות עבודה. עבור כל שעת עבודה רגילה קיבל שכר יסוד שעתו בסך 43 ₪. נוסף על שכר היסוד השעתי, שולמה לו, באופן קבוע וללא כל תנאי, תוספת אישית מיוחדת בסך 2 ₪ לכל שעת עבודה. היקף שעות עבודתו היה שונה מחודש לחודש. להלן שעות עבודתו בכל תקופת עבודתו:</p> <table border="1" data-bbox="151 347 1177 425"> <tr> <td>חודש</td> <td>6/21</td> <td>7/21</td> <td>8/21</td> <td>9/21</td> <td>10/21</td> <td>11/21</td> <td>12/21</td> <td>1/22</td> </tr> <tr> <td>שעות עבודה רגילות (בשעות)</td> <td>136</td> <td>166</td> <td>164</td> <td>47</td> <td>158</td> <td>148</td> <td>80</td> <td>41</td> </tr> </table> <table border="1" data-bbox="399 436 1177 515"> <tr> <td>חודש</td> <td>2/22</td> <td>3/22</td> <td>4/22</td> <td>5/22</td> <td>6/22</td> </tr> <tr> <td>שעות עבודה רגילות (בשעות)</td> <td>88</td> <td>92</td> <td>150</td> <td>98</td> <td>140</td> </tr> </table> <p>מה סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק לשלם לירין, לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו (סכום מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 4,988 ₪ ב. 5,655 ₪ ג. 5,220 ₪ ד. 5,404 ₪</p>	חודש	6/21	7/21	8/21	9/21	10/21	11/21	12/21	1/22	שעות עבודה רגילות (בשעות)	136	166	164	47	158	148	80	41	חודש	2/22	3/22	4/22	5/22	6/22	שעות עבודה רגילות (בשעות)	88	92	150	98	140	<p>שאלה מספר 28.</p>
חודש	6/21	7/21	8/21	9/21	10/21	11/21	12/21	1/22																							
שעות עבודה רגילות (בשעות)	136	166	164	47	158	148	80	41																							
חודש	2/22	3/22	4/22	5/22	6/22																										
שעות עבודה רגילות (בשעות)	88	92	150	98	140																										
<p align="center">פתרון</p>																															
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), 12(א). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1, 7.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																														
<p>ירין עבד אצל מעסיקו החדש ובמקום עבודתו החדש 13 חודשים רצופים ופוטר. מאחר שכך, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק זה.</p> <p>שכרו השתלם לו על בסיס שעות עבודה. היקף שעות עבודתו היה שונה מחודש לחודש. כלומר, הוא עבר מעבודה מלאה יותר לעבודה חלקית יותר או להפך, בכל חודש. בהתאם להלכה הפסוקה [ע"ע 44824-03-16 י.ב.שיא משאבים בע"מ - ADHENOM BERH TEAMI], חישוב הפיצויים, הנוגע לשכר היסוד שלו, ייערך ברוח תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).</p> <p>סך כל שעות עבודתו הרגילות, בכל חודשי עבודתו אצל המעסיק:</p> $136 + 166 + 164 + 47 + 158 + 148 + 80 + 41 + 88 + 92 + 150 + 98 + 140 = 1,508 \text{ שעות}$ <p>שעות עבודה רגילות בממוצע בחודש: $1,508 / 13 = 116$.</p> <p>התוספת האישית המיוחדת שולמה לירין בכל חודש, באופן קבוע וללא כל תנאי. ככזו, היא מהווה חלק משכר העבודה הרגיל ויש להביאה בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.</p> <p>כלומר, שכרו השעתי לענין לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים): $45 \text{ ₪} = 2 \text{ תוספת אישית מיוחדת} + 43 \text{ שכר יסוד}$.</p> <p>שכר רגיל, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 5,220 ₪.</p> <p>$5,220 \text{ ₪} = 45 \text{ ₪ לשעת עבודה} \times 116 \text{ שעות עבודה בממוצע בחודש}$</p> <p>לפי ס' 13 לחוק פיצויי פיטורים - "...לא יפחת שכר העבודה שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים, משיעור שכר המינימום שהגדרתו בסעיף 1 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987, לפי היקף המשרה". שכר העבודה של ירין, המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים, גבוה משכר המינימום, לפי היקף משרתו.</p> <p>שיעור הפיצויים לו זכאי ירין - שכר חודש אחד לכל שנת עבודה. לפיכך, על המעסיק לשלם לו פיצויי פיטורים בסך 5,655 ₪ (סכום מקורב ומעוגל).</p> <p>5,655 ₪ = 12 חודשים בשנה / 13 חודשי עבודה × 5,220 שכר המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p align="right">ב</p>																														

<p>שאלה מספר 29.</p> <p>ירין, בן ה-22, נשוי לסנה, עקרת בית בת 20. לזוג אין עדיין ילדים. ירין התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/3/2022. שכר עבודתו משתלם על בסיס של חודש. שכרו בתלוש 3/2022 - 8,660 ₪. משכר זה על המעסיק לנכות מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בסך 954 ₪. ביום 20/3/2022 קיבל המעסיק צו עיקול על שכרו של ירין, עד לסכום של 6,406 ₪, לְשֵׁם תשלום חוב לחברת נסיעות, בשל שיט תענוגות.</p> <p>מהו הסכום שהיה על המעסיק לעקל משכרו זה של ירין, לְפִי חוק הגנת השכר (סכום מעוגל)?</p>  <p>א. 4,325 ₪ ב. 5,452 ₪ ג. 5,279 ₪ ד. 3,025 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א), 8(ב).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p> <p>לְפִי ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, "משכר העבודה החדשי לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד סכום השווה לגימלה בשיעור הנקוב בטור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, תשמ"א-1981, שהיתה משתלמת בחודש שקדם לתשלום השכר לאותו עובד לְפִי הרכב משפחתו אילו היה זָפֵאי לגימלה כאמור; היה הסכום האמור יותר מ-80% משכר העבודה החדשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החדשי; לְעִנְיָן זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>"שכר העבודה החדשי" של ירין, לענין ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 7,706.</p> <p>7,706 ₪ מעוגל = 954 מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות - 8,660 ברוטו</p> <p>לְפִי ס' 8(ב) לחוק הגנת השכר - "סעיף קטן (א) אינו חל על עיקול, העברה או שעבוד לשם תשלום מזונות".</p> <p>הסכום שיש לעקל לְפִי צו העיקול (6,406 ₪) לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו.</p> <p>לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתו של עובד, שהרכב משפחתו הוא "שני בני זוג", הוא "37.5% מהסכום הבסיסי", כלומר 3,380.63 ₪:</p> $3,380.63 = 9,015 \times 37.5\%$ <p>סכום זה לא גבוה מ-80% מ"שכר העבודה החדשי" של ירין:</p> $3,380.63 < 6,164.80 = 7,706 \times 80\%$ <p>לפיכך, סכום השווה ל-3,380.63 ₪ לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה החדשי של ירין.</p> <p>הסכום שהיה על המעסיק לעקל משכרו של ירין (סכום מעוגל) -</p> <p>4,325 ₪ מעוגל = [6,406 חוב; (3,380.63 - 7,706 שכר אחרי ניכוי חובה)]</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	

<p>שאלה מספר 30.</p> <p>סנה עבדה כפקידת מחסן אצל מעסיקה. ב-31/7/2022, בתום 4 חודשי עבודה, לאחר שהתקבלה לְאִתָּר לעבודה כמנהלת לוגיסטיקה אצל מעסיק אחר (תפקיד עליו חלמה, המהווה קידום מקצועי משמעותי עבורה), חִדְלָה לעבוד אצל מעסיקה בלי שנתנה לו הודעה מוקדמת להתפטרות.</p> <p>האם רשאי המעסיק לנכות משכרה האחרון של סנה (בתלוש 7/2022) פיצוי בסכום השווה לשכרה הרגיל בעד התקופה שֶׁלְגִנְיָהּ לא נתנה לו הודעה מוקדמת? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. כן, ובלבד שהמעסיק לא מצא מחליף או מחליפה באופן מִיָּדִי, או יוכיח כי נגרם לו נזק בְּשֵׁל עזיבתה.</p> <p>ב. לא. המעסיק לא רשאי לנכות פיצוי פְּאֻמֹר משכרה של סנה, אלא אם כן אישרה לו מראש ובכתב לנכותו משכרה.</p> <p>ג. כן. המעסיק רשאי לנכות משכרה האחרון של סנה פיצוי כאמור.</p> <p>ד. לא. המעסיק לא חייב לשלם לסנה שכר בעד תקופה זו, אך הוא לא זכאי לפיצוי כאמור.</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 2, 7, 10(1).</p> <p>חוק הגנת השכר - ס' 25(ב).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 2(ב) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - "עובד המבקש להתפטר מעבודתו ייתן למעבידו הודעה מוקדמת להתפטרות, לפי הוראות חוק זה".</p> <p>לְפִי ס' 7(ב) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - "עובד שחדל לעבוד ולא נתן למעסיקו הודעה מוקדמת להתפטרות כאמור בחוק זה, ישלם למעסיקו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת".</p> <p>לפי ס' 10(1) לחוק, הוראות סעיפים 2 עד 7 לא יחולו על עובד "בנסיבות מיוחדות שעקב קיומן אין לדרוש ממנו כי יעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בחוק זה; שר העבודה והרווחה רשאי לקבוע באישור ועדת העבודה והרווחה והבריאות של הכנסת ובהתייעצות עם ארגוני עובדים וארגוני מעבידים שלדעתו הם יציגים, נסיבות מיוחדות שעקב קיומן אין לדרוש מהעובד כי יעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת".</p> <p>לא התקיימו במקרה שתואר בשאלה נסיבות מיוחדות שעקב קיומן אין לדרוש מסנה כי תעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בחוק. אין בקבלתה לְאִתָּר לעבודה כמנהלת לוגיסטיקה אצל מעסיק אחר, כדי להוות סיבה מוצדקת להתפטרות בלי לתת למעסיק הודעה מוקדמת כאמור.</p> <p>כלומר, על סנה לשלם למעסיקה פיצוי בסכום השווה לשכרה הרגיל בעד תקופה זו, שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת.</p> <p>זכותו של העובד ושל המעסיק לפיצוי על אי מתן הודעה מוקדמת בהתאם לסעיף 7 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, אינה מותנית בכך שנגרם נזק לעובד או למעסיק. מדובר בפיצוי מוסכם, בסכום הקבוע בחוק, שתשלומו אינו טעון הוכחה שנגרם נזק [ר' עע (ארצי) - 33791-11-10 נובבוב מיכאל נ' ר-צ פלסט בע"מ].</p> <p>לפי סעיף 25(ב) לחוק הגנת השכר - "חדל עובד לעבוד אצל המעסיק, רשאי המעסיק לנכות משכרו האחרון של עובד כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו, לרבות מקדמות".</p> <p>לפי ההלכה הפסוקה, כוונת המלים "יתרה של חוב" היא לסכום קצוב ומוכח או בלתי שְׁנוּי במחלוקת [ר' דב"ע (ארצי) מד' 101-3/101 יעקב עמנואל נ' שופר סל בע"מ]. במקרה שתואר בשאלה, מדובר בחוב בסכום קצוב בשיעור ידוע שחב העובד למעסיק - "סכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת". אין מדובר בסכום שאיננו קצוב ושיעורו לא ידוע, שהמעסיק מְנוּעַ מלנכותו מהשכר באופן חד צדדי.</p> <p>לפיכך, המעסיק רשאי לנכות משכרה האחרון של סנה פיצוי כאמור.</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p align="right">ג</p>

<p>האם זמן התפילה של עובד המתפלל במהלך יום עבודתו בהתאם לדרישות דתו, נחשב "שעות עבודה", לפי החוק הנוגע לעניין? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. לפי החוק, עובד רשאי להתפלל במהלך יום עבודתו בהתאם לדרישות דתו. ב. לא. ככלל, זמן התפילה האמור לא נחשב "שעות עבודה", לפי החוק הנוגע לעניין. ג. כן. "שעות עבודה" כוללות הפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר וכוללות הפסקות לפי סעיף 20א(א) לחוק הנוגע לעניין. ד. לא, ובלבד שזמן התפילה לא יפחת מחצי שעה רצופה.</p>	<p>שאלה מספר 31.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 20.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק - "שעות עבודה" פירושו - הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר ולרבות הפסקות לפי סעיף 20א(א), חוץ מהפסקות על פי סעיף 20."</p> <p>לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה -</p> <p>" (א) ביום עבודה של שש שעות ולמעלה, תופסק העבודה למנוחה ולסעודה ל-$\frac{3}{4}$ שעה לפחות, ובכלל זה תהיה הפסקה רצופה אחת של חצי שעה לפחות; ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג, ההפסקה היא של חצי שעה לפחות.</p> <p>(ב) הפסקה לפי סעיף קטן (א) לא תעלה על שלוש שעות.</p> <p>(ג) בעת הפסקה לפי סעיף קטן (א) הנמשכת חצי שעה או יותר רשאי העובד לצאת מהמקום שבו הוא עובד, אלא אם נוכחותו במקום העבודה היא הכרח לתהליך העבודה או להפעלת הציוד והשימוש בו, והעובד נדרש על ידי מעסיקו להישאר במקום העבודה, ובמקרה זה ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.</p> <p>(ד) עובד רשאי להתפלל במהלך יום עבודתו בהתאם לדרישות דתו; זמן התפילה ייקבע במקום העבודה בהתאם לצורכי העבודה ואילוציה, ובהתחשב בדרישות דתו של העובד."</p> <p>ככלל, כהפסקה על פי ס' 20(ד) לחוק, זמן התפילה האמור לא נחשב "שעות עבודה", לפי החוק הנוגע לעניין.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ב</p>

שאלה מספר 32.

שכרה של סנה משתלם לה על בסיס שעות עבודה - 68 נ"ח לכל שעת עבודה רגילה. שבוע עבודתה, במקום עבודתה, בן 6 ימים (א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל - 8 שעות. יום ה' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים). במחצית כל יום עבודה מופסקת העבודה למשך 45 דקות למנוחה ולסעודה. געת ההפסקה סנה רשאית לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שיעון הנוכחות של סנה, בשבוע שהחל ב-3/7/2022 והסתיים ב-8/7/2022:

יום	א 3/7/2022	ב 4/7/2022	ג 5/7/2022	ד 6/7/2022	ה 7/7/2022	ו 8/7/2022
כניסה	13:45	14:00	14:15	13:15	12:45	08:30
יציאה	23:00	24:00	23:45	24:00	23:00	17:15

מהו השכר שיש לשלם לסנה בעד שעות עבודתה בשבוע זה?

- א. לא פחות מ-3,931.25 ₪
- ב. לא פחות מ-3,871.75 ₪
- ג. לא פחות מ-3,935.50 ₪
- ד. לא פחות מ-3,922.75 ₪

פתרון

חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16, 20. צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק.

סעיפים רלוונטיים

הסבר הפתרון
מועד דחוי 12/2023
שנת המס - 2022

"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 אחת, ובעת ההפסקה רשאית היתה סנה לצאת מהמקום שבו היא עובדת, נוהג המעסיק כדין (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.

שבוע העבודה של סנה הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל במקום העבודה - 8 שעות עבודה. יום ה' 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 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 42 שעות.

בימים ב' ו-ד' סנה עבדה "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00). יום ו', בו עבדה, הוא יום לפני המנוחה השבועית.

לפי ס' (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 לסנה בעד שעות עבודתה בשבוע זה:

יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות הפסקה 45 דקות (ביום)	ניכוי	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%
א	13:45	23:00	9.25	(0.75)	8.50	8.00	8.00	0.50	-
ב	14:00	24:00	10.00	(0.75)	9.25	7.00 ⁽¹⁾	15.00	2.00	0.25
ג	14:15	23:45	9.50	(0.75)	8.75	8.00	23.00	0.75	-
ד	13:15	24:00	10.75	(0.75)	10.00	7.00 ⁽¹⁾	30.00	2.00	1.00
ה	12:45	23:00	10.25	(0.75)	9.50	7.00 ⁽²⁾	37.00	2.50	0.50
ו	08:30	17:15	8.75	(0.75)	8.00	5.00 ⁽¹⁾⁽³⁾	42.00	2.00	1.00
		סה"כ שעות	58.50	(4.50)	54.00	42.00		9.25	2.75
		תעריף לשעה				68.00 ₪		85.00 ₪	102.00 ₪
		תשלום				2,856.00 ₪		786.25 ₪	3,922.75 ₪

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

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

(3) חריגה מתחום שבוע העבודה.

תשובה ד.

<p>סנה, בת ה-48, היא הורה של אדם עם מוגבלות קבועה. היא עובדת זה 9 שנים אצל אותו מעסיק, במשרה מלאה. ב-2/3/22 נעדרה מעבודתה במשך 3 שעות, לצורך מתן סיוע אישי לבנה עם המוגבלות (השגחה בטיפול רפואי), שחייב את היעדרותה זו. לא היתה זו היעדרותה הראשונה מעבודתה בשנת 2022 מחמת אותה סיבה. ב-4/1/2022 נעדרה במשך יום עבודה אחד מלא (8.6 שעות) לאותה מטרה. סנה מסרה למעסיק הצהרה לפי סי' 1ב לחוק הנוגע לעניין, אליה צירפה אישור של רופא בדבר הִזְדַּקְקוֹת בנה לסיוע האישי בשל מוגבלותו, ואישור הגֹרֵם הַמְטַפֵּל שהעיד על היום והשעה שבהם ניתן הטיפול, שְׁתָּאֵם לשעות היעדרותה. [למען הסר ספק, לא היה אדם אחר שניצל את זכותו להיעדרות מכוח הַפְּסָקָה הנוגעת לעניין בחוק הרלוונטי.]</p> <p>האם סנה זכאית להיעדרות האמורה, בְּלֹא ניכוי משכר עבודתה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. סנה זכאית להיעדרות האמורה, בלא ניכוי משכר עבודתה. ב. לא, מאחר שלא נעדרה במשך כל יום העבודה, אלא רק בחלקו. ג. כן, ובלבד שלא מלאו לבנה 18 שנים ביום היעדרותה. ד. לא, מאחר שבגין יום מחלה אחד לא משולמים דמי מחלה.</p>	<p>שאלה מספר 33.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - סי' 1ב. תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סנה היא הורה של אדם עם מוגבלות, שעבדה שנה לפחות אצל אותו מעסיק [סי' 1ב(א) לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד)]. מוגבלותו של הֶבֶן קבועה [סי' 1ב(ה) לחוק].</p> <p>ב-2/3/2022 נעדרה מעבודתה במשך 3 שעות, לצורך מתן סיוע אישי שמחייב היעדרות לבנה עם המוגבלות [סי' 1ב(א2) לחוק].</p> <p>סנה מועסקת במשרה מלאה [כלומר, לא חלות במקרה זה הוראות סי' 1ב(א2)(2) לחוק].</p> <p>היא מסרה למעסיק הצהרה לפי סי' 1ב לחוק האמור, אליה צירפה אישור של רופא בדבר הִזְדַּקְקוֹת בנה עם המוגבלות לסיוע אישי, ואישור הגֹרֵם הַמְטַפֵּל המעיד על יום ושעה שבהם ניתן הטיפול, שְׁתָּאֵם לשעות היעדרותה [תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד)].</p> <p>לפי סי' 1ב(א2)(1) לחוק, נוסף על הוראות סעיף 1ב(א), סנה זכאית להיעדר עד 52 שעות בשנה לצורך מתן סיוע אישי שמחייב היעדרות לבנה עם המוגבלות, בלא ניכוי משכר עבודתה.</p> <p>לאחר שב-4/1/2022 נעדרה במשך 8.6 שעות לאותה מטרה, נותרו לה 43.4 שעות שהיא זכאית להיעדר מכוח סעיף 1ב(א2) לחוק.</p> <p>לפיכך, היא זכאית להיעדרות האמורה, בלא ניכוי משכר עבודתה.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 34.</p> <p>סנה, בת ה-61, התקבלה לעבודה ב-14/11/2022, כשהיא מבוטחת בקופת גמל לקיצבה מסוג "קרן חדשה מקיפה", שערך עבורה מעסיקה הקודם. עליה ועל מעסיקה החדש חל צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, והיא זכאית להיות מבוטחת לפיו.</p> <p>האם סנה זכאית לביצוע הפרשות לביטוח פנסיוני, אצל מעסיקה החדש, בסוף דצמבר 2022? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. סנה זכאית להפרשות לביטוח הפנסיוני החל מהיום הראשון לעבודתה, אך על המעסיק לבצע בפועל רק לאחר 3 חודשי עבודה, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתה.</p> <p>ב. כן, אבל אך ורק אם הודיעה למעסיקה כי בחרה להמשיך להיות מבוטחת באותה קופת גמל לקיצבה שבה היתה מבוטחת עד אותו זמן.</p> <p>ג. לא. סנה זכאית לביטוח הפנסיוני בתום 6 חודשים מתחילת העבודה. על המעסיק לבצע את ההפרשות לאחר 6 חודשי עבודה, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתה.</p> <p>ד. כן. סנה זכאית לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני החל מהיום הראשון לעבודתה. על המעסיק לבצע בפועל בסוף דצמבר 2022, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתה.</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 6(ה) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה - "...העובד יהיה זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו זה, כמפורט בסעיף ד' לעיל, מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה (להלן - "תקופת המתנה"). עובד שיתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות החל מהיום הראשון לעבודתו. ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס - המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק ולא תחול לגביו תקופת המתנה האמורה."</p> <p>מאחר שהתקבלה לעבודה כשהיא מבוטחת בביטוח פנסיוני, סנה זכאית לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו הרחבה זה, החל מהיום הראשון לעבודתה.</p> <p>מאחר שסנה התקבלה לעבודה ב-14/11/2022, המועד המוקדם מבין תום שנת המס או 3 חודשי עבודה הוא תום שנת המס. שנת המס 2022 מסתיימת בסוף חודש דצמבר 2022. לפיכך, ההפרשות יבוצעו בסוף דצמבר 2022, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתה אצל המעסיק.</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p align="right">ד</p>


<p>שאלה מספר 35.</p> <p>ירין, עובד במשרה מלאה, התחיל לעבוד אצל מעסיקו הפרטי ב-1/5/2012. על הצדדים תלויות הוראות צו ההתקבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה, בתלוש שכר אוקטובר. בתלוש 10/2021 קיבל דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/11/2020 ועד 31/10/2021. ב-30/9/2022 ירין פוטר מעבודתו (תום תקופת עבודתו נקבע לסוף יום 30/9/2022).</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לירין בתלוש 9/2022?</p> <p>א. 2,425.50 ₪ ב. 2,583.00 ₪ ג. 2,835.00 ₪ ד. 2,772.00 ₪</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p> <p>הסבר הפתרון מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ב</p> <p>בתלוש 10/2021 ירין קיבל דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/11/2020 ועד 31/10/2021. לפי ס' 7(א) להסכם שהורחב - עובד יהיה זכאי לדמי הבראה אף לאחר סיומם של יחסי עובד ומעביד וזאת לגבי תקופה של עד שנתיים שלפני תום תקופת עבודתו, אם לא קיבל את דמי הבראה עבור אותה תקופה במהלך עבודתו.</p> <p>ירין לא קיבל דמי הבראה עבור התקופה בת 11 החודשים שמ-1/11/2021 ועד 30/9/2022.</p> <p>6 החודשים הראשונים (מ-1/11/2021 ועד 30/4/2022), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-10 של ירין (שהתחילה ב-1/5/2021 והסתיימה ב-30/4/2022). בִּשְׁל שנת העבודה ה-10 יש לשלם לעובד 7 ימי הבראה.</p> <p>5 החודשים האחרונים (מ-1/5/2022 ועד 30/9/2022), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-11 של ירין (שהתחילה ב-1/5/2022 ומסתיימת ב-30/4/2023). בִּשְׁל שנת העבודה ה-11 יש לשלם לעובד 8 ימי הבראה.</p> <p align="right">החישוב:</p> <p>$2,583.00 \text{ ₪} = (5 / 12 \times \text{חודשים} \times 8 \text{ ימי הבראה} + 6 / 12 \times \text{חודשים} \times 7 \text{ ימי הבראה}) \times 378 \text{ תעריף}$</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	

<p>סנה התחילה לעבוד אצל מעסיקה ובמקום עבודתה ב-1/3/2022, כשהיא בהיריון. היא הועסקה שבוע עבודה מלא בן 5 ימי עבודה (א-ה). יום הלידה המשוער שלה - 24/7/2022. ב-23/5/2022 הודיעה למעסיק שבכוונתה לצאת לתקופת לידה והורות ב-23/6/2022, <u>פְּעוּדָה בהיריון (כחודש אחד לפני יום הלידה המשוער).</u></p> <p>לפי החוק הנוגע לעניין, האם סנה תהיה זכאית לצאת לתקופת לידה והורות ב-23/6/2022, בעודה בהיריון? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שלא עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה 6 חודשים לפחות. ב. כן, ובלבד ששולמו בעדה דמי ביטוח אימהות בעד לא פחות מ-6 חודשים מתוך 14 חודשים שקדמו ליום שהפסיקה לעבוד. ג. לא. תקופת לידה והורות לא יכולה להתחיל לפני יום הלידה. ד. כן. סנה תהיה זכאית לצאת לתקופת לידה והורות ב-23/6/2022, בעודה בהיריון.</p>	<p>שאלה מספר 36.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 6</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 6 לחוק עבודת נשים - " (א) עובדת שקרובה ללדת יתן לה מעסיקה תקופת לידה והורות ולא יעסיקה בתוך תקופת הלידה וההורות. (ב) (1) תקופת הלידה וההורות היא עשרים ושישה שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה; (2) עובדת רשאית לקצר את תקופת הלידה וההורות, ובלבד שתקופת הלידה וההורות לא תפחת מחמישה עשר שבועות, או מתקופה כאמור בתוספת הארכות של תקופת הלידה וההורות, אם מימשה את זכותה להאריכה לפי סעיפים קטנים (ב), (ג) ו-(ד) (להלן - הארכות); (3) עובדת שהודיעה על רצונה לקצר את תקופת הלידה וההורות כאמור בפסקה (2), לא יוכל המעסיק לדחות את החזרתה לעבודה למשך יותר משלושה שבועות מיום שהודיעה כאמור; (4) שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי לקבוע הוראות לעניין מתן הודעה על קיצור תקופת הלידה וההורות כאמור בסעיף קטן זה, ורשאי הוא לקבוע הוראות שונות להודעה למי שהעובדת עבדה אצלו לפני תקופת הלידה וההורות, ולמעסיק אחר; (5) <u>הוראות פסקאות (1) עד (4) לא יחולו על עובדת שעבדה לפני יציאתה לתקופת לידה והורות פחות משנים עשר חודשים אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה; תקופת הלידה וההורות של עובדת כאמור היא חמישה עשר שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה.</u> "</p> <p>לפי סעיף 6(ב) לחוק האמור, סנה זכאית לתקופת לידה והורות בת חמישה עשר שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצונה, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה. יום הלידה המשוער של סנה - 24/7/2022. היא מבקשת לצאת לתקופת לידה והורות ב-23/6/2022, כארבעה וחצי שבועות לפני יום הלידה המשוער, שהם פחות משבעה שבועות לפני היום האמור. לפיכך, סנה תהיה זכאית לצאת לתקופת לידה והורות ב-23/6/2022, בעודה בהיריון.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 37.</p> <p>שכר עבודתו של ירין משולם לו על בסיס ימי עבודה. שבוע עבודתו בן 5 ימים (א-ה'). יום עבודתו מתחיל בשעה 8:00 ומסתיים בשעה 16:20. על פי חוזה העבודה האישי שלו, הוא זכאי לדמי מחלה מלאים, החל ביום הראשון להיעדרו. בחודשים 6/2022 ו-8/2022 זקף 6 ימים של היעדרות (בהתאם לכללים שנקבעו בתקנות), בשל טיפולים או בדיקות הקשורים להריון אשתו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו. החל ביום חמישי (22/9/2022) ירין נעדר מעבודתו, והודיע למעסיקו בשמחה כי לפנות בוקר אשתו ילדה בן בריא.</p> <p>אם ירין מסר למעסיק הצהרה חתומה בידו (כמתחייב בתקנות הרלוונטיות), לפיה נעדר לצורך נוכחות בלידה של אשתו, ולפי ההצהרה והאישור הרפואי שצורף אליה, תחילת הופעתם של צירי הלידה היתה ביום רביעי (21/9/2022) בשעה 16:45 ומועד תום הלידה היה ביום חמישי (22/9/2022) בשעה 02:35 לפנות בוקר. ואם יתרת המחלה הצבורה שלו עומדת על 55 ימים, כמה ימי היעדרות הוא זכאי לזקוף על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, לצורך נוכחות בלידה זו של אשתו, בחודש 9/2022?</p> <p>א. 2 ימים ב. 3 ימים ג. 0 ימים ד. 1 ימים</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג). תקנות דמי מחלה (כללים בדבר היעדרות עובד עקב הריון ולידה של בת זוג). חוק דמי מחלה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג): "עובד זכאי לזקוף עד שבעה ימים בשנה של היעדרות, בהתאם לכללים שקבע שר העבודה והרווחה, בשל טיפולים או בדיקות הקשורים להריון בת זוגו, או בשל לידה של בת זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו". לפי תקנות דמי מחלה (כללים בדבר היעדרות עובד עקב הריון ולידה של בת זוג):</p> <p>1. " עובד המבקש לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלו את ימי היעדרותו מעבודתו, לפי סעיף 1 לחוק, ימסור הודעה למעבידו בהצהרה חתומה בידו, לפי הטופס שבתוספת.</p> <p>2. להודעה כאמור בתקנה 1 יצרף העובד אישור מאת הרופא המטפל בבת הזוג בדבר טיפולים או בדיקות של בת הזוג הקשורים להריון ומועדיהם, או בדבר הלידה של בת הזוג ומועדה, לפי הענין, והכל בהתאם להוראות תקנה 4; לענין זה, "הרופא המטפל" - לרבות רופא מחליף.</p> <p>3. כל עוד לא מסר העובד את המסמכים האמורים בתקנות 1 ו-2 לא יראו בהיעדרותו היעדרות מהעבודה המזכה לפי סעיף 1 לחוק.</p> <p>4. היעדרות עובד מן העבודה יראו כהיעדרות מזכה לפי סעיף 1 לחוק, אם היא היעדרות לצורך אחד מאלה:</p> <p>(1) ... (2) ... (3) נוכחות בלידה; לענין זה, "לידה" - מתחילת הופעתם של צירי לידה ועד 24 שעות מתום הלידה.</p> <p>תחילת הופעתם של צירי הלידה היתה ביום רביעי (21/9/22) בשעה 16:45. ירין לא נעדר מעבודתו באותו היום. מועד תום הלידה היה ביום חמישי (22/9/22) בשעה 02:35. ביום חמישי זה ירין נעדר מעבודתו. הוא מסר למעסיק הצהרה חתומה כמתחייב בתקנות וצרף אישור רפואי כנדרש. יום חמישי (22/9/22) נכלל בתקופה שבין תחילת הופעתם של צירי הלידה ועד 24 שעות מתום הלידה. לפי נתוני השאלה, עד היעדרותו האחרונה ב-22/9/22, זקף ירין 6 ימים של היעדרות בשנה (בחודשים 6/2022 ו-8/2022), על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו (בהתאם לכללים שנקבעו בתקנות), בשל בדיקות הקשורות להריון בת זוגו. לפיכך, בשל לידה זו של בת זוגו, הוא זכאי לזקוף את היעדרותו באותו יום חמישי (יום היעדרות אחד) על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 38.</p>	<p>סנה, ילידת 7/3/1986, התקבלה לעבודה ב-1/4/2009, כשהיא איננה 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 מפורטים בסי 6(ד) בצו האמור. מלוא שכרה הרגיל, שעמד בשנתיים האחרונות על 8,300 ₪ בחודש, בוטח בקרן הפנסיה. בכל חודש שולמה לה גם החזקת רכב בסך 300 ₪ (סנה מגיעה בכל יום לעבודה ברכבה הפרטי). בגין החזקת הרכב לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה. סנה עבדה ברציפות עד (כולל) 30/9/2022, אז הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריה. במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים, נצברו 63,618 ₪ (כולל רווחים).</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לסנה (סכום מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 48,431 ₪ ב. 44,382 ₪ ג. 34,362 ₪ ד. 43,545 ₪</p>																																					
<p>פתרון</p>	<p>פתרון</p>																																					
<p>סעיפים רלוונטיים</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 דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p>	<p>סנה עבדה אצל מעסיקה מ-1/4/2009 ועד שהסתיימו יחסי העבודה ביניהם, עם פיטוריה ב-30/9/2022. כלומר, תקופת עבודתה היתה 13.5 שנים (162 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), הרכיב שיובא בחשבון שכר העבודה של סנה לענין תקנות אלה הוא השכר הרגיל שקיבלה. אחזקת הרכב לא מובאת בחשבון שכר העבודה של סנה לענין תקנות פיצויי פיטורים האמורות.</p> <p>לפי סעיף 6(ה) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, סנה היתה זכאית לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו הרחבה זה, מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה, כלומר, ב-1/10/2009. במועד תחילת ההפרשות, חל על סנה, זה מכבר, צו ההרחבה האמור (ב-7/3/2006 מלאו לה 20 שנים).</p> <p>לפי צו ההרחבה האמור, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6ד' לצו (בטור "פיצויי פיטורים") יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>השכר שבוטח - 8,300 ₪ בחודש (להלן: שכר מופטר).</p> <p>שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר המבוטח -</p>																																					
<p>ב</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">מתוך הטבלה בסי 6(ד) בצו החל ביום... ואילך</th> <th rowspan="2">לפיצויים</th> <th colspan="2">תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים</th> <th rowspan="2">% פיצויים שיש להשלים</th> </tr> <tr> <th>במקום תשלום % פיצויים</th> <th>תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.1.2009</td> <td>1.68%</td> <td>1.68% / 8.333333%</td> <td>20.16%</td> <td>79.84% = 100% - 20.16%</td> </tr> <tr> <td>1.1.2010</td> <td>2.50%</td> <td>2.50% / 8.333333%</td> <td>30.00%</td> <td>70.00% = 100% - 30.00%</td> </tr> <tr> <td>1.1.2011</td> <td>3.34%</td> <td>3.34% / 8.333333%</td> <td>40.08%</td> <td>59.92% = 100% - 50.16%</td> </tr> <tr> <td>1.1.2012</td> <td>4.18%</td> <td>4.18% / 8.333333%</td> <td>50.16%</td> <td>49.84% = 100% - 50.16%</td> </tr> <tr> <td>1.1.2013</td> <td>5.00%</td> <td>5.00% / 8.333333%</td> <td>60.00%</td> <td>40.00% = 100% - 60.00%</td> </tr> <tr> <td>1.1.2014</td> <td>6.00%</td> <td>6.00% / 8.333333%</td> <td>72.00%</td> <td>28.00% = 100% - 72.00%</td> </tr> </tbody> </table> <p>חישוב הסכומים שיש להשלים (סכומים מקורבים ומעוגלים):</p> <ol style="list-style-type: none"> בעד 6 חודשים ראשונים, מ-1/4/2009, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה, יש להשלים 4,150.00 ₪ = 100% × 6/12 חודשים × 8,300 בעד 3 חודשים, מ-1/10/2009, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. 1,656.68 ₪ = 79.84% × 3/12 חודשים × 8,300 בעד 12 חודשים, מ-1/1/2010, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. 5,810.00 ₪ = 70.00% × 12/12 חודשים × 8,300 בעד 12 חודשים, מ-1/1/2011, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. 4,973.36 ₪ = 59.92% × 12/12 חודשים × 8,300 בעד 12 חודשים, מ-1/1/2012, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. 4,136.72 ₪ = 49.84% × 12/12 חודשים × 8,300 בעד 12 חודשים, מ-1/1/2013, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. 3,320.00 ₪ = 40.00% × 12/12 חודשים × 8,300 בעד 105 חודשים, מ-1/1/2014, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. <u>20,335.00</u> ₪ = 28.00% × 105/12 חודשים × 8,300 <p>סה"כ על המעסיק להשלים לסנה (מקורב ומעוגל) 44,381.76 ₪ = <u>44,382</u> ₪ (מעוגל)</p> <p>תשובה ב.</p>	מתוך הטבלה בסי 6(ד) בצו החל ביום... ואילך	לפיצויים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים		% פיצויים שיש להשלים	במקום תשלום % פיצויים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	1.1.2009	1.68%	1.68% / 8.333333%	20.16%	79.84% = 100% - 20.16%	1.1.2010	2.50%	2.50% / 8.333333%	30.00%	70.00% = 100% - 30.00%	1.1.2011	3.34%	3.34% / 8.333333%	40.08%	59.92% = 100% - 50.16%	1.1.2012	4.18%	4.18% / 8.333333%	50.16%	49.84% = 100% - 50.16%	1.1.2013	5.00%	5.00% / 8.333333%	60.00%	40.00% = 100% - 60.00%	1.1.2014	6.00%	6.00% / 8.333333%	72.00%	28.00% = 100% - 72.00%
מתוך הטבלה בסי 6(ד) בצו החל ביום... ואילך	לפיצויים			תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים			% פיצויים שיש להשלים																															
		במקום תשלום % פיצויים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים																																			
1.1.2009	1.68%	1.68% / 8.333333%	20.16%	79.84% = 100% - 20.16%																																		
1.1.2010	2.50%	2.50% / 8.333333%	30.00%	70.00% = 100% - 30.00%																																		
1.1.2011	3.34%	3.34% / 8.333333%	40.08%	59.92% = 100% - 50.16%																																		
1.1.2012	4.18%	4.18% / 8.333333%	50.16%	49.84% = 100% - 50.16%																																		
1.1.2013	5.00%	5.00% / 8.333333%	60.00%	40.00% = 100% - 60.00%																																		
1.1.2014	6.00%	6.00% / 8.333333%	72.00%	28.00% = 100% - 72.00%																																		

ביטוח לאומי

<p>תלוש 3/2022 של סנה, העובדת כאחות שכירה אצל מעסיקה היחיד, הורֶפֶב מִהֶסְכּוּמִים הבאים:</p> <p>שכר יסוד 8,975 ₪.....</p> <p>שווי כלכלה 249 ₪.....</p> <p>גילום שווי כלכלה 42 ₪.....</p> <p>תשלום בגין סְפָרוֹת מְקֻצָּעִית שסנה רכשה עבור המעסיק, שהותר כהוצאה* 228 ₪.....</p> <p>* נמסרה קבלה וההוצאה נרשמה בספרי המעסיק.</p> <p>אם ב-3/2022 קיבלה ממעסיקה חֲלוֹק אֲחִיּוֹת (שְׂבֻמָּהוּתוֹ מְשֻׁמֵשׂ אוֹתָהּ רַק לַעֲבוּדָה), ששוויו ועלותו 228 ₪, מהו סך כל הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 3/2022 של סנה?</p> <p>א. 9,266 ₪</p> <p>ב. 9,494 ₪</p> <p>ג. 9,224 ₪</p> <p>ד. 8,975 ₪</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) לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעֵד החודש שקדם ל-1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף (2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף (2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הִכְנָסוֹת עֲבוֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשָׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אֶדְ לְמַעַט תשלומים כְּאִמּוֹר המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף ובִּין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף (5)9, (11) ו-(12) לפקודה.</p> <p>החזר ההוצאה על ספרות מקצועית שסנה רכשה עבור המעסיק, שהותר כהוצאה, לא מהווה הכנסה בידיה לפי ס' (2) לפקודה. כנדרש, נמסרה קבלה וההוצאה נרשמה בספרי המעסיק.</p> <p>חלוק האחיות שקיבלה מהמעסיק, שבמהותו משמש אותה רק לעבודה, לא נחשב הכנסת עבודה אצל סנה. הוא משמש לצורך מילוי תפקידה (בא לשמור על בגדיה הרגילים מזיהום ובלאי מוגבר עקב סוג עבודתה כאחות) ואין בו משום נוחות עבורה. גם לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי (חוזר מעסיקים 1479 מיום 21/2/2019), פטור חלוק אחיות כזה מדמי ביטוח.</p> <p>לפיכך, סך כל הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 3/2022 של סנה:</p> <p>9,266 ₪ = 8,975 שכר יסוד + 249 שווי כלכלה + 42 גילום שווי כלכלה</p> <p>הרחבת התשובה:</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".</p> <p>הכנסתה של סנה לענין דמי ביטוח בתלוש 3/2022:</p> <p>$9,266 ₪ = \min (45,075 ; 9,266)$ (ההכנסה מְרִבִּית לענין ד. ב.)</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023</p> <p>שנת המס - 2022</p> <p>א</p>

<p>ירין פרש מעבודתו ב-18/12/2021, בתום 46 שנות עבודה כשכיר, עם הגיעו לגיל 67. ב-1/1/2022 התחיל לקבל פנסיה חודשית בסך 15,400 ₪, מקרן פנסיה מקיפה שערך עבורו מעסיקו לשעבר. אם הכנסתו זו מפנסיה היא הכנסתו היחידה, האם ירין זכאי לקבל קצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי בשנת 2022? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. כן. ירין זכאי לקבל קצבת אזרח ותיק מלאה מהמוסד לביטוח לאומי. ב. לא, מאחר שהכנסתו החודשית עולה על סכום השווה ל-57% מהשכר הממוצע במשק. ג. כן, אבל עד הגיעו לגיל 70 הוא יהיה זכאי לקבל קצבת אזרח ותיק חלקית בלבד. ד. לא. אין לקבל שתי קצבאות באותו הזמן. על ירין לבחור איזו משתי הקצבאות יקבל.</p>	<p>שאלה מספר 40.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1, 245, לוח א'1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 245 לחוק הביטוח הלאומי: " (א) הגיל לקצבת אזרח ותיק הוא - (1) בגבר - שבעים שנים ואם הכנסתו בשנת מס אינה עולה על ההכנסה המרבית - גיל הפרישה; ... (ב) על אף הוראות סעיף קטן (א), אם עלתה הכנסתו של המבוטח על ההכנסה המרבית, תשולם לו קצבת אזרח ותיק לפי סעיף 244(א) ו-(ב) בניכוי 60% מהסכום העולה על ההכנסה המרבית, לפי דרכי חישוב וכללי עיגול שקבע השר, ובלבד שסכום הקצבה לאחר הניכוי לא יפחת מסכום השווה ל-10% מסכום הקצבה לפי סעיף 244(א); ואולם רשאי המבוטח לוותר על קצבה זו לתקופה שביקש. (ב1) לענין סעיף קטן (ב), לא תובא בחשבון הכנסה של מי שהיה זכאי לקצבה לפי פרק ט' בתכופ לפני הגיעו לגיל הפרישה. (ג) לענין סעיף זה - "הכנסה" - הכנסה למעט הכנסה שמקורה בקצבה המשתלמת מכוח חיקוק, דיני חוץ או הסכם קיבוצי או חוזה עבודה, בין שנערכו בישראל ובין שנערכו בחוץ לארץ; "הכנסה מרבית" - צירוף ההכנסות החודשיות המחושבות לפי האמור בלוח ט'1 בשנת מס, ואם עוד לא חלפה שנת המס - צירופם של שניים אלה: (1) ההכנסות החודשיות שחושבו לפי לוח ט'1 באותה שנת מס; (2) ההכנסה החודשית האחרונה שחושבה לפי לוח ט'1 כפול מספר החודשים שנותרו עד תום אותה שנת מס. " לפי ס' 1 לחוק, "גיל הפרישה" לגבי גבר הוא "הגיל הקבוע לו בהתאם לחודש לידתו בחלק א' בלוח א'1". כמי שבדצמבר 2021 הגיע לגיל 67, ירין נולד בחודש דצמבר 1954. לפיכך, הגיל הקבוע לו בהתאם לחודש לידתו בחלק א' בלוח א'1 הוא גיל 67. הכנסתו היחידה של ירין (הפנסיה המקיפה שערך עבורו מעסיקו לשעבר) מקורה בקצבה המשתלמת מכוח הסכם קיבוצי או חוזה עבודה, ככזו, היא לא נחשבת "הכנסה" לעניין סעיף 245(ב) לחוק. לפיכך, ירין זכאי לקבל קצבת אזרח ותיק מלאה מהמוסד לביטוח לאומי.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>ירין, יליד 29/4/1950, נעשה לראשונה "תושב ישראל" ב-4/5/2014. הוא בעל שליטה בחברת מעטים ומשמש בה כמנכ"ל. חברת המעטים היא מעסיקתו היחידה.</p> <p>אם שכרו של ירין, בחודש 7/2022, היה 24,351 ₪, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקתו, בגין שכרו זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 1,510 ₪ ב. 1,498 ₪ ג. 1,572 ₪ ד. 2,100 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. לוח י"א. חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי. חוק גיל פרישה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>כיליד 29/4/1950, ב-7/2022 מלאו לירין זה מכבר 72 שנה. כלומר, הוא גבר מעל גיל הזכאות. הוא נעשה תושב ישראל ב-4/5/2014, כלומר, כשמלאו לו 64 שנה. הוא בעל שליטה בחברת מעטים ומשמש בה כמנכ"ל.</p> <p>לפיכך, הוא נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: <u>אישה וגבר מעל גיל הזכאות שנעשו לראשונה "תושבי ישראל" מעל גיל 62 - "בעלי שליטה"</u>.</p> <p>שכרו של ירין בחודש 7/2022 - 24,351 ₪.</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>$9,015 \times 5 = 45,075$ ₪</p> <p>שכרו של ירין שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 7/2022 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p>$\min(24,351; 45,075) = 24,351$ ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקתו של ירין, בגין שכר 7/2022 של ירין:</p> <p>226.02 ₪ = $6,331 \times 3.57\%$ הכנסה מרבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת</p> <p>$\underline{1,272.21}$ ₪ = $24,351 \times 7.06\%$ (ד.ב. בשיעור המופחת - 24,351 השכר החייב בדמי ביטוח)</p> <p><u>1,498.23</u> ₪</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 42.</p> <p>סנה, בת 48, עובדת כשכירה באופן קבוע אצל 3 מעסיקים. שכר 2/2022 אצל כל אחד מהם:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ מעסיק עיקרי ₪ 27,346 ✓ מעסיק משני א' ₪ 14,054 ✓ מעסיק משני ב' ₪ 7,651 <p>אם נעשה תאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה השלישי (מעסיק משני ב'), בגין שכר 2/2022 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 571 ₪ ב. 766 ₪ ג. 1,243 ₪ ד. 1,022 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1, פרק ט"ו - דמי ביטוח, בחלק א' בלוח א'1. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	
<p>סנה נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: עובדים "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה".</p> <p>חישבו דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק השלישי:</p> <p>לפי נתוני השאלה, נעשה תיאום דמי ביטוח.</p> <p>משכרו של העובד מנכים את חלקו של העובד:</p> <p>הכנסתה אצל 3 המעסיקים - $27,346 + 14,054 + 7,651 = 49,051$ ₪</p> <p>סך השכר החייב בדמי ביטוח אצל 3 המעסיקים: $\min [45,075; 49,051]$ = 45,075 ₪ (הכנסה אצל 3 המעסיקים; 45,075 ההכנסה המרבית לתשלום ד.ב.)</p> <p>הכנסתה של סנה אצל שני מעסיקה ראשונים - 41,400 ₪. ($27,346 + 14,054 = 41,400$)</p> <p>השכר החייב בדמי ביטוח אצל המעסיק השלישי, לאור תיאום דמי הביטוח שעשתה סנה: $\min [0; 41,400 - 1; 45,075]$ = 3,675 ₪ (הכנסה מרבית לתשלום ד.ב.)</p> <p>דמי ביטוח שינוכו משכרה של סנה בחודש זה אצל המעסיק השלישי: $3,675 \times 12\% = 441.00$ ₪</p> <p>חלק המעסיק בדמי הביטוח, שישלם המעסיק השלישי:</p> <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כאילו הוא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>השכר החייב בדמי ביטוח אצל המעסיק השלישי, לעניין חלק המעסיק: $\min (7,651; 45,075)$ = 7,651 ₪ (הכנסה מרבית לתשלום ד.ב.)</p> <p>דמי ביטוח (חלק מעסיק) שישלם המעסיק השלישי: $7.60\% \times 7,651 + 3.55\% \times (7,651 - 6,331) = 325.07$ ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה השלישי, בגין שכר 2/2022 של סנה: <u>766</u> ₪ (מעוגל) = $441.00 + 325.07 = 766.07$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>סנה, רווקה בת 24, לומדת לתואר אקדמי ראשון במוסד לימוד מוכר. במקביל ללימודיה, עבדה כפקידה שכירה אצל מעסיקה היחיד (הכנסתה היחידה), בהיקף רבע משרה. בתחילת 1/2022 פנתה למעסיק וביקשה לצאת ביוזמתה לחופשה ללא תשלום מיום 20/1/22 ועד 2/3/22, לצורך הקמתה למבנה הסמסטר. המעסיק אישר את בקשתה והסכים שתצא לחל"ת כאמור. בתקופת החל"ת הקדישה את כל זמנה ללימודים, וחזרה לעבודתה ב-3/3/22, מייד לאחר תום החל"ת.</p> <p>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, על המעסיק לשלם דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בעד סנה עבור חודש 2/2022? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִפִּיִן המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא, מאחר שיצאה לחל"ת ביוזמתה, ולא הוצאה לחל"ת כפוי ביוזמת המעסיק. ב. כן. המעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח בעדה עבור החודש האמור. ג. לא, מאחר שבתקופת החל"ת היתה סטודנטית מן המניין במוסד לימוד אקדמי מוכר. ד. כן, ובלבד שעבדה אצל המעסיק 6 חודשים לפחות, סמוך לפני יציאתה לחל"ת.</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 371(א), 371א. תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 6.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 371(א) לחוק הביטוח הלאומי, "השר רשאי לקבוע, הן בדרך כלל והן לסוגים, הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח של המבוטחים המנויים להלן, וכוחן יפה על אף הוראות פרק זה למעט הוראות סעיף 345ב, ובלבד שלא יחוייבו בתקנות לשלם דמי ביטוח מסכום העולה על ההכנסה המרבית שלפיה משתלמים דמי ביטוח...".</p> <p>בין סוגי המבוטחים מופיע גם עובד בחופשה ללא תשלום (ס' 371(א)(1)(ו)).</p> <p>לפי תקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) -</p> <p>" (א) עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדרי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, פְּעַד תקופה שלא תעלה על שני חדשים קלנדריים רצופים שבהם היה המבוטח בחופשה כאמור.</p> <p>(ב) שיעור דמי הביטוח הוא כנקוב בפרטים 1, 3, 5, 6, 8, 9 ו-10 של לוח " לחוק לפי ההכנסה המזערית שלפי פרט 1 של לוח "א לחוק.</p> <p>(ג) המעביד רשאי לנכות מכל סכום המגיע ממנו לעובד את דמי הביטוח ששילם כאמור.</p> <p>(ד) הוראות סעיף 342(ג) לחוק לא יחולו לגבי מעביד החייב בתשלום דמי הביטוח כאמור בתקנת משנה (א). "</p> <p>לפי ס' 371א לחוק - "על אף האמור בסעיף 371(א) ובהוראות שנקבעו לפיו, היה עובד בחופשה ללא תשלום בהסכמת המעסיק, ומעסיקו היה חייב בתשלום דמי ביטוח בעדו בהתאם להוראות שנקבעו לפי סעיף 371(א), יחושבו דמי הביטוח שמעסיקו חייב בעדו עבור התקופה שבה העובד היה בחופשה ללא תשלום לפי הכנסת העובד בחודש שקדם לחודש שבו הוצא לחופשה ללא תשלום, אם הכנסתו האמורה פחתה מההכנסה המזערית שלפי פרט 1 של לוח "א".</p> <p>בחודש 1/2022 שולמו בעד סנה דמי ביטוח כעובדת. חודש 2/2022 הוא החודש הקלנדרי הראשון שבו סנה נמצאת בחופשה ללא תשלום.</p> <p>לפיכך, לפי תקנה 6(א) שלעיל, המעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח בעדה עבור החודש האמור.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

שאלה מספר 44.

סנה, העובדת אצל מעסיקה היחיד זה 7 שנים ברציפות, היתה בשמירת הריון 30 ימים רצופים, בחודש 12/2021, וקיבלה גמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי בעד אותה תקופה. ב-1/7/2022 קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי שוב עליה להפסיק את עבודתה, לצורך שמירת אותו הריון, למשך תקופה נוספת של 20 ימים רצופים, החל ב-1/7/2022. הכנסתה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח בעד שישה החודשים שקדמו ל-1/7/2022:

חודש	1/2022	2/2022	3/2022	4/2022	5/2022	6/2022
שכר	₪ 8,254	₪ 8,213	₪ 8,229	₪ 8,557	₪ 8,726	₪ 8,430
הפרשי שכר					₪ 2,448 בעד 2/2022	

כמו שצוין בטבלה שלעיל, בתלוש 5/2022 סנה קיבלה ממעסיקה, בנוסף לשכרה החודשי הרגיל, הפרשי שכר רגיל בסך 2,448 ₪, בעד חודש 2/2022. למען הסר ספק, סנה מעדיפה לקבל גימלה מהמוסד לביטוח לאומי ולא לנצל ימי מחלה ולקבל את תמורתם ממעסיקה. כמו כן, היא לא זכאית לתשלום מכל גוף אחר בעד התקופה שבה היתה בשמירת הריון.

מהו סכום הגמלה לשמירת הריון שיחושב על פי חוק הביטוח הלאומי, בעד התקופה הנוספת של שמירת ההריון (בת 20 הימים), ב-7/2022?

- א. 5,714 ₪
- ב. 6,086 ₪
- ג. 5,873 ₪
- ד. 6,210 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים חוק הביטוח הלאומי, פרק ג': ביטוח אימהות, סימן ה': גמלה לשמירת הריון.

לפי ס' 59 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטחת, שהיתה בשמירת הריון שלושים ימים רצופים לפחות, תהיה זכאית לגמלה בעד התקופה האמורה **ובעד כל תקופה נוספת של 14 ימים רצופים לפחות שבהם היתה בשמירת הריון**, והכל לפי אישורים רפואיים, כללים, תנאים ומבחנים שקבע השר".

תקופת שמירת ההריון הראשונה של סנה, ב-12/2021, לא פחתה מ-30 ימים רצופים. תקופת שמירת ההריון בת 20 הימים, ב-7/2022, היתה תקופה נוספת על התקופה הראשונה. לפיכך, היא זכאית לגמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי בעד תקופה נוספת זו.

לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים ייראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו". לפיכך, ההפרשים בסך 2,448 ₪ שקיבלה בתלוש 5/2022, ייראו כשכרה הרגיל של סנה בעד חודש 2/2022.

לפי ס' 60 וס' 54 לחוק הביטוח הלאומי - שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום יהיה בסכום הנמוך מבין שני הסכומים שלהלן - (1) או (2):

(1) הגבוה מבין השניים:

(א) הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של האשה שממנה מגיעים דמי ביטוח, ברבע השנה שקדם להפסקת העבודה יקב שמירת ההריון, ב-90.

(ב) הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של האשה שממנה מגיעים דמי ביטוח, בששת החודשים שקדמו להפסקת העבודה יקב שמירת ההריון, ב-180.

(2) סכום בסיסי 1 לחישוב קצבאות לחודש (₪ 9,129) מחולק ב-30 לכל יום, כלומר 304.30 ₪.

שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום:

הכנסתה של סנה בעד רבע השנה שקדם ל-1/7/2022: $8,557 + 8,726 + 8,430 = 25,713$ ₪

$$25,713 / 90 = 285.70$$

חלוקת ההכנסה האמורה ב-90:

הכנסתה של סנה בעד 6 החודשים שקדמו ל-1/7/2022:

$$8,254 + 8,213 + 2,448 + 8,229 + 8,557 + 8,726 + 8,430 = 52,857$$

$$52,857 / 180 = 293.65$$

חלוקת ההכנסה האמורה ב-180:

$$\max (285.70 ; 293.65) = 293.65$$

הגבוה מבין השניים:

$$\min [(293.65) ; (9,129 / 30 = 304.30)] = 293.65$$

...ולא יותר מהשיעור המרבי:

הגמלה לשמירת הריון שתחושב על פי חוק הביטוח הלאומי, בעד התקופה הנוספת של שמירת ההריון:

$$20 \times 293.65 = 5,873.00$$

תשובה ג.

<p>שאלה מספר 45.</p> <p>ירין התחיל לעבוד ב-1/2/2022 אצל מעסיקו. תלוש 12/2022 שלו כלל את התשלומים הבאים:</p> <p>משכורת יסוד ₪ 12,857</p> <p>תשלום חד-פעמי למימון לימודיו של ירין לתואר ראשון במשפטים ₪ 1,331</p> <p>תוספת מקצועית ₪ 1,254</p> <p>שווי שימוש ברכב צמוד ₪ 2,860</p> <p>מהי הכנסתו של ירין לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 12/2022?</p> <p>א. 18,302 ₪</p> <p>ב. 17,092 ₪</p> <p>ג. 15,952 ₪</p> <p>ד. 17,082 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסֶף לשכר החודשי הרגיל, לְרִבּוֹת תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולְמַעַט הפרשים".</p> <p>לפיכך, רכיב השכר "תשלום חד-פעמי למימון לימודיו של ירין לתואר ראשון במשפטים" הוא "תשלום נוסף".</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לְעִנְיָן תשלום דמי ביטוח, הוֹרָאוֹת אלה:</p> <p>" (1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעַד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. "</p> <p>שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל ירין ב-12/2022 הוא 25.11% משכר המינימום. $(1,331 / 5,300 = 25.11\%)$</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לְעִנְיָן תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל.</p> <p>ירין עבד אצל מעסיקו פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק במספר החודשים שבהם ירין עבד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים). והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעַד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים.</p> <p>שכר החודש שבו שולם "התשלום הנוסף":</p> <p>$16,971 ₪ = 2,860$ שווי רכב + $1,254$ תוספת מקצועית + $12,857$ משכורת יסוד</p> <p>$17,092 ₪ = (11$ חודשי העבודה הקודמים / $1,331$ תשלום נוסף) + $16,971$ שכר החודש שבו שולם "התשלום הנוסף"</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) - $45,075 ₪$ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (9,015 ₪), כפול 5].</p> <p>$45,075$ הכנסה מְרִבִּית לענין דמי ביטוח < $17,092 ₪$ הכנסתו של ירין לענין תשלום דמי ביטוח ב-12/2022</p> <p>הכנסתו של ירין לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 12/2022 - 17,092 ₪.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ב</p>

<p>ירין עובד כשכיר אצל 2 מעסיקים זה 4 שנים. אצל 2 המעסיקים משתלם לו שכרו על בסיס של חודש. ב-1/9/2022 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו אצל מעסיק המשני. כתוצאה מהפגיעה לא היה מסוגל לעבודתו (ואף לא לעבודה מתאימה אחרת) אצל 2 המעסיקים, 10 ימים בְּנוֹסֵף על יום הפגיעה. בכל אותם ימים היה רתוק לביתו וְנִזְקֵק לטיפול רפואי וְהֶחְלָמָה. הפגיעה הוֹפְרָה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. המוסד לביטוח לאומי שילם לירין דמי פגיעה לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה בחוק הביטוח הלאומי.</p> <p>הכנסתו של ירין אצל 2 המעסיקים, שממנה מגיעים דמי ביטוח, בחודשים שקדמו ל-1/9/2022:</p> <table border="1" data-bbox="598 421 1161 539"> <tr> <td>חודש</td> <td>6/2022</td> <td>7/2022</td> <td>8/2022</td> </tr> <tr> <td>מעסיק עיקרי</td> <td>₪ 8,960</td> <td>₪ 8,960</td> <td>₪ 8,960</td> </tr> <tr> <td>מעסיק משני</td> <td>₪ 3,840</td> <td>₪ 3,840</td> <td>₪ 3,840</td> </tr> </table> <p>למען חסר ספק, ירין עבד ברציפות וקיבל שכר מלא, אצל שני המעסיקים, בכל החודשים שקדמו לפגיעה</p> <p>מהו סכום דמי הפגיעה אותו יחזיר המעסיק העיקרי למוסד לביטוח לאומי, לפי ס' 94 לחוק הרלוונטי?</p> <p>א. 2,389 ₪ ב. 0 ₪ ג. 1,792 ₪ ד. 2,240 ₪</p>	חודש	6/2022	7/2022	8/2022	מעסיק עיקרי	₪ 8,960	₪ 8,960	₪ 8,960	מעסיק משני	₪ 3,840	₪ 3,840	₪ 3,840	<p>שאלה מספר 46.</p>
חודש	6/2022	7/2022	8/2022										
מעסיק עיקרי	₪ 8,960	₪ 8,960	₪ 8,960										
מעסיק משני	₪ 3,840	₪ 3,840	₪ 3,840										
<p>פתרון</p>													
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>לפי ס' 92(א) לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטח שפגיעה בעבודה גרמה לו שאינו מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת, ישלם לו המוסד דמי פגיעה, בעד פרק הזמן שאינו מסוגל כאמור, אם לא עסק למעשה בכל עבודה והוא נזקק לטיפול רפואי, לשיקום או להחלמה".</p> <p>לפי ס' 92(ב) לחוק האמור - "לא ישולמו, בקשר לפגיעה אחת, יותר מדמי פגיעה בעד שלושה עשר שבועות".</p> <p>לפי סעיף 93(ב) לחוק האמור - "בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אֶלָּא אם כן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה כְּאִמּוֹר שנים עשר ימים לפחות בְּנוֹסֵף על יום הפגיעה".</p> <p>מֵאַחַר שאבד לירין כושר התפקוד במשך פחות מ-12 ימים שלאחר יום הפגיעה, לא שולמו לו דמי פגיעה בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה. כלומר, ירין קיבל דמי פגיעה בְּעֵד 8 ימים. $10 - 2 = 8$</p> <p>הכנסתו של ירין אצל שני המעסיקים: ($45,075 >$) $12,800 = 8,960 + 3,840$ מעסיק משני + מעסיק עיקרי</p> <p>דמי הפגיעה ששילם המוסד לביטוח לאומי: $2,560 = 8 \times 320$ ימים $8 \times 75\% \times 90 / 3 \times 12,800$</p> <p>לפי ס' 94(א) לחוק - "תקופת הזכאות הראשונה" - שנים עשר הימים הראשונים שבעדם זכאי הנפגע לדמי פגיעה לפי פרק זה.</p> <p>לפי ס' 94(ב) לחוק -</p> <p>" על אף האמור בסעיף 92 (א) יחולו לגבי תקופת הזכאות הראשונה הוראות אלה:</p> <p>(1) היה הנפגע עובד -</p> <p>(א) המעביד יחזיר למוסד את סכום דמי הפגיעה שהמוסד שילם לנפגע בעד תקופת הזכאות הראשונה וכן סכום שהמוסד ניכה מדמי הפגיעה האמורים לפי כל דין (בסעיף זה - הסכום ששילם המוסד); הרשה המוסד למעביד לשלם בשמו דמי פגיעה לעובדיו - יהיה אותו מעביד חייב לשלם לעובד גם את דמי הפגיעה בעד תקופת הזכאות הראשונה, ולא יהיה זכאי להחזר הסכומים ששילם בעד תקופת הזכאות הראשונה;</p> <p>(ב) (1) היה נפגע עובד אצל מעבידים שונים, יחזיר כל אחד מהם למוסד, חלק יחסי מהסכום ששילם המוסד בעד תקופת הזכאות הראשונה;</p> <p>(2) המוסד יקבע את החלק היחסי האמור בפסקה (1), בהתאם לחלקו היחסי של סכום שכר העבודה הרגיל של העובד אצל אותו מעביד לעומת הסכום הכולל של שכר העבודה הרגיל של העובד אצל כל מעבידיו; "</p> <p>נבדוק את חלקו היחסי של כל מעסיק בהכנסתו של ירין: $70\% = 8,960 / 12,800$ - מעסיק עיקרי $30\% = 3,840 / 12,800$ - מעסיק משני</p> <p>סך כל החזר של שני המעסיקים למוסד לביטוח לאומי יהיה עבור 8 ימי הפגיעה ששולמו לירין, שנכללים בתקופת הזכאות הראשונה.</p> <p>חלקו של מעסיק עיקרי בחזר - $1,792 = 2,560 \times 70\%$</p> <p>לפיכך, מעסיק העיקרי יחזיר למוסד לביטוח לאומי את חלקו היחסי בסכום דמי הפגיעה ששולמו לירין בעד תקופת הזכאות הראשונה: 1,792 ₪.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023</p> <p>שנת המס - 2022</p> <p>ג</p>												

<p>ירין, בן ה-30, עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד, זה 7 שנים ברציפות. שכרו משתלם לו על בסיס שעות עבודה. שבוע עבודתו בן 5 ימים (א'-ה'). דמי מחלה משולמים לו לפי חוק דמי מחלה. בתום 1/2022 עמדה תקופת זכאותו לדמי מחלה על 85 ימים. ביום ה' (3/2/2022), בשעות הערב, כשיצא לריצה ספורטיבית (כפי שהוא עושה כמעט בכל ערב), נפגע מדלת ביתו שנטרקה עליו בסערה. בתוך 45 דקות משעת התאונה נבדק בדיקה רפואית. עקב הפגיעה נגרם לו אובדן של כושר התפקוד למשך 10 ימים. בכל אותם ימים נעדר מעבודתו. ירין מסר את כל המסמכים הדרושים להזכחת המקרה, לרבות אישור מחלה לכל ימי היעדרותו.</p> <p>האם ירין עשוי להיות זכאי לדמי תאונה, לפי פרק ביטוח נפגעי תאונות בחוק הביטוח הלאומי, בעד ימי היעדרותו אלה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִפְּיָן המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. הוא זכאי לדמי תאונה מהמוסד לביטוח לאומי בעד ימי היעדרותו אלה. ב. לא, מאחר שהתאונה לא אירעה תוך כדי הליכתו מביתו לעבודה או מהעבודה לביתו. ג. כן, ובלבד שבפרק הזמן שבו אבד לו כושר התפקוד, לא עסק למעשה בעבודה כלשהי. ד. לא. הוא לא זכאי לדמי תאונה מהמוסד לביטוח לאומי בעד ימי היעדרותו אלה.</p>	<p>שאלה מספר 47.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ו': ביטוח נפגעי תאונות, בדגש על סעיפים 151 ו-155.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 151 לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (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.</p> <p>(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. "</p> <p>לפי ס' 155 לחוק - "מבוטח הזכאי לתשלום על פי כל חיקוק, למעט פקודת הנוזיקין, הסכם קיבוצי כמשמעותו בסעיף 180 או הסדר קיבוצי אחר, תקנון של קופת גמל, חוזה עבודה או תקנון של קרן ביטוח או פנסיה, בעד תקופת אי-כושר לעבודה או לתפקוד מטעמי בריאות, לא יהיה זכאי לגמלה לפי פרק זה לגבי התקופה שבה הוא זכאי לתשלום כאמור."</p> <p>בעד תקופת אי-כושר זו ירין היה זכאי לתשלום דמי מחלה ממעסיקו, מכוח חוק דמי מחלה (תקופת זכאותו לדמי מחלה, בתום חודש 1/2022 היתה 85 ימים). לפיכך, הוא לא זכאי לדמי תאונה מהמוסד לביטוח לאומי בעד ימי היעדרותו אלה.</p> <p><i>[שימו לב! השאלה עוסקת בזכות לדמי תאונה לפי פרק ביטוח נפגעי תאונות בחוק הביטוח הלאומי, ולא בזכות לדמי פגיעה לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה בחוק האמור.]</i></p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

שאלה מספר 48.

ירין עובד אצל מעסיקו היחיד זה 8 שנים. ב-1/8/2022 יצא ליום מילואים אחד (יום שלם, מבוקר עד ערב). להלן פרטי שכרו ב-6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:

חודש	2/2022	3/2022	4/2022	5/2022	6/2022	7/2022
ימי עבודה	18	20	21	20	18	21
שכר חודשי רגיל	21,895 ₪	22,392 ₪	21,349 ₪	21,936 ₪	21,842 ₪	21,551 ₪
תשלום נוסף			1,296 ₪			732 ₪

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

- א. 1,028 ₪
- ב. 748 ₪
- ג. 1,036 ₪
- ד. 1,047 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

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

הסבר הפתרון

מועד דחוי 12/2023
שנת המס - 2022

חישוב הזכות לתגמול מילואים:
ירין שירת יום אחד במילואים. לפי סעיף 271(א)(2), מאחר שיתרת ימי השירות כאמור פחתה משישה ימים, ותכפל יתרה זו ב-1.4. לפיכך, הוא זכאי לקבל תגמול מילואים בעד 1.4 ימי מילואים. (1.4 × 1) חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:

ברבע השנה שקדם ל-1/8/2022, ירין עבד 59 ימים (21+18+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. (6,130 ₪ = 68% × 9,015) ב-4/2022 ירין קיבל ממעסיקו, בנוסף לשכרו החודשי הרגיל, תשלום נוסף בסך 1,296 ₪.

שיעורו של "תשלום נוסף" זה הוא 24.45% משכר המינימום. 24.45% = 5,300 שכר המינימום / 1,296 מאחר ששיעורו של "תשלום נוסף" זה נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 25(2) לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). כלומר, הוא יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש 4/2022, שבו שולם.

גם ב-7/2022 ירין קיבל ממעסיקו, בנוסף לשכרו החודשי הרגיל, תשלום נוסף בסך 732 ₪. שיעורו של "תשלום נוסף" זה הוא 13.81% משכר המינימום. 13.81% = 5,300 שכר המינימום / 732

מאחר שגם שיעורו של "תשלום נוסף" זה נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו גם עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 25(2) לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). כלומר, הוא יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש 7/2022, שבו שולם.

חודש	2/2022	3/2022	4/2022	5/2022	6/2022	7/2022
שכר חודשי רגיל	21,895 ₪	22,392 ₪	21,349 ₪	21,936 ₪	21,842 ₪	21,551 ₪
תשלום נוסף			1,296 ₪			732 ₪
הכנסה בעד חודש	21,895 ₪	22,392 ₪	22,645 ₪	21,936 ₪	21,842 ₪	22,283 ₪

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

$$\max(22,283; 6,130) + \max(22,645; 6,130) + \max(22,392; 6,130) = 67,320$$

נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של ירין, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי: $67,320 / 90 = 748$

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 204.33 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,502.50 ₪).

התגמול ליום: $\max [\min (748.00 \text{ שכר רגיל} ; 1,502.50 \text{ תג מזערי}) ; 204.33 \text{ תג מערי}] = 748.00$

תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו - 1,047 ₪.

$$1,047 \text{ (סכום מעוגל)} = 1,047.20 \text{ ₪} = 748.00 \times 1.4 \text{ ימים} \times \text{תגמול ליום}$$

תשובה ד.

<p>שאלה מספר 49.</p>	<p>ב-31/10/2022 ירין פוטר מעבודתו כשכיר אצל מעסיקתו, חברה בע"מ, ביום שבו ניתן על ידי בית המשפט צו לפירוקה (לפי פרק ד' לחלק ב' לחוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי). מפרק החברה קבל את תביעתו של ירין לגבי חובות בעד שכר עבודה ובעד פיצויי פיטורים. המוסד לביטוח לאומי אישר את זכאותו לגמלה לעובד לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון. חוב שכר העבודה שאושר, בעד 11 החודשים האחרונים שקדמו בתכוף לפיטוריו, עמד על 91,828 ₪ (8,348 ₪ בחודש). חוב פיצויי הפיטורים שאושר עמד על 24,918 ₪. נוסף על הגמלה לעובד שאושרה לירין, אישר המוסד לביטוח לאומי את זכאותה של קופת הגמל "סנה" לגמלה לפי פרק זה, בשל חוב בסך 19,982 ₪, שהחברה חייבת לה בעד ירין.</p> <p>מהו סך הגמלאות שישלם המוסד לביטוח לאומי לעובד ירין ולקופת הגמל "סנה"?</p> <p>א. 134,776 ₪ ב. 135,225 ₪ ג. 117,195 ₪ ד. 136,728 ₪</p>
<p>פתרון</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון - ס' 184.</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p>	<p>לפי ס' 182 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטח יהיה זכאי לגמלה לפי פרק זה אם ניתן לגבי מעבידו של העובד המבוטח אחד מאלה, לפי הענין:</p> <p>(1) לגבי מעסיק שהוא יחיד - צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, ואם נפטר המעסיק - צו לניהול העיזבון בהליך חדלות פירעון לפי החוק האמור;</p> <p>(א1) לגבי מעסיק שהוא תאגיד - צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי;</p> <p>(2) צו שניתן לפי פקודת החברות לפירוק אגודה שנוסדה לפי החוק העותמאני על האגודות (להלן - אגודה עותמאנית) והוא פירוק שנעשה בידי בית המשפט או בהשגחתו;</p> <p>(4) צו לפירוק אגודה שיתופית לפי פקודת האגודות השיתופיות;</p> <p>(5) צו לפירוק עמותה שניתן לפי סעיף 49(4) לחוק העמותות. "</p> <p>לפי ס' 183 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>" (א) הגמלה שתשולם לפי פרק זה לעובד תהיה סכום חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים שמעבידו חייב לו, עד סכום שלא יעלה על הסכום הבסיסי כפול 13 לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב), ובלבד שחוב שכר העבודה כאמור לא ישולם בעד תקופה שלפני 12 החודשים שקדמו בתכוף למועד שבו נותקו יחסי עובד ומעביד, או למועד מתן צו לפי הוראות סעיף 182, לפי המוקדם מביניהם.</p> <p>(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), לא הורה בית המשפט, בצו לפתיחת הליכים לפי פרק ד' לחלק ב' לחוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, על פירוק התאגיד -</p> <p>(1) לא ישולם חוב שכר העבודה כאמור בסעיף קטן (א) בעד תקופה שלפני 5 החודשים שקדמו בתכוף למועד מתן הצו;</p> <p>(2) סכום פיצויי הפיטורים וכן כל סכום מחוב שכר העבודה שמקורו בזכויות הנובעות מסיום יחסי עבודה ישולם לפי הוראות סעיף קטן (א) רק אם לאחר אישור התכנית לשיקום כלכלי על ידי בית המשפט לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי או לאחר אישור מכירת פעילותו העסקית של התאגיד לשם שיקומו הכלכלי בידי בית המשפט לפי החוק האמור, לא המשיך העובד לעבוד בתאגיד שלגביו אושרה התכנית או בתאגיד שלו נמכרה פעילותו העסקית.</p> <p>(ג) אין בהוראות סעיף קטן (ב) כדי לגרוע מזכותו של העובד לקבל תמורה נוספת במסגרת התכנית לשיקום כלכלי לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי. "</p> <p>סכום חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים שמעסיקו של ירין חייב לו - $116,746 \text{ ₪} = 24,918 \text{ ₪} + 91,828 \text{ ₪}$ (חוב שכר עבודה)</p> <p>הגמלה המרבית לעובד בעד חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון: $117,195 \text{ ₪} = 9,015 \times 13$ (הסכום הבסיסי (3))</p> <p>הגמלה שישלם המוסד לביטוח לאומי לירין - $116,746 \text{ ₪} = (117,195 \text{ ₪} \text{ התקרה} ; 116,746 \text{ ₪} \text{ חוב בפועל}) \text{ min}$</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 ירין, חברה בע"מ, חייבת לקופת הגמל "סנה" - 19,982 ₪.</p> <p>תקרה לתשלום לקופת גמל לפי פרק זה: $18,030 \text{ ₪} = 9,015 \times 2$ (הסכום הבסיסי (3))</p> <p>הגמלה שישלם המוסד לביטוח לאומי לקופת הגמל "סנה" - $18,030 \text{ ₪} = (18,030 \text{ ₪} \text{ תקרת גמלה לקופת גמל} ; 19,982 \text{ ₪} \text{ החוב בפועל לקופת הגמל}) \text{ min}$</p> <p>סך הגמלאות שישלם המוסד לביטוח לאומי לעובד ירין ולקופת גמל "סנה" - $134,776 \text{ ₪} = 18,030 \text{ ₪} + 116,746 \text{ ₪}$ (גמלה לקופת גמל + גמלה לעובד)</p> <p>תשובה א.</p>

<p>סנה, מהנדסת ביו-רפואה, מספקת לירין (צ'רן מכשור רפואי), על פי הזמנתו, שירותים של קתיבת הוראות שימוש במכשור הרפואי שהוא מייצר. עבודת הכתיבה מבוצעת אך ורק בביתה של סנה, באמצעות מחשב השייך לה, בשעות הנוחות לה. כנגד הגמול שהיא מקבלת ממנו (תמורת כל עבודת כתיבה), סנה מנפיקה לירין חשבונית מס/קבלה.</p> <p>אם מתקיימים לגבי סנה תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי, האם, למרות זאת, לפי צו הביטוח הלאומי הרלוונטי, לענין החוק האמור, היא נחשבת כעובדת של ירין? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. לענין חוק הביטוח הלאומי, היא נחשבת "עובד עצמאי". ב. כן, ובלבד שהיא לא מעסיקה עובדים. ג. לא. מי שמתקיימים לגביו תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי, לא יכול להיות עובד, יהיה עיסוקו אשר יהיה. ד. כן. לענין חוק הביטוח הלאומי, היא נחשבת כעובדת של ירין.</p>	<p>שאלה מספר 50.</p>								
<p align="center">פתרון</p>									
<p align="center">צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>								
<p>לפי ס' 3 לצו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים):</p> <p>" מבוטח העוסק בסוג עבודה כמפורט בטור א' בתוספת השניה, והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', ייחשב לענין החוק כעובד עצמאי, ובלבד שמתקיימים לגביו תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק. "</p>	<p>הסבר הפתרון מועד דחוי 12/2023 שנת המס - 2022</p>								
<table border="1"> <tr> <th colspan="2">התוספת השניה (סעיף 3)</th> </tr> <tr> <th>טור א'</th> <th>טור ב'</th> </tr> <tr> <th>סוגי העבודה</th> <th>תנאי העבודה</th> </tr> <tr> <td>2. מבצע עבודות בביתו על פי הזמנה כנגד תמורה (home worker)</td> <td>בכל תנאי העסקה, ובלבד שהוא עובד אך ורק בביתו.</td> </tr> </table>	התוספת השניה (סעיף 3)		טור א'	טור ב'	סוגי העבודה	תנאי העבודה	2. מבצע עבודות בביתו על פי הזמנה כנגד תמורה (home worker)	בכל תנאי העסקה, ובלבד שהוא עובד אך ורק בביתו.	<p align="right">א</p>
התוספת השניה (סעיף 3)									
טור א'	טור ב'								
סוגי העבודה	תנאי העבודה								
2. מבצע עבודות בביתו על פי הזמנה כנגד תמורה (home worker)	בכל תנאי העסקה, ובלבד שהוא עובד אך ורק בביתו.								
<p>סנה מבצעת עבודות בביתה על פי הזמנה כנגד תמורה (home worker). היא עובדת אך ורק בביתה ומתקיימים לגביה תנאי הגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי. לפיכך, <u>לענין חוק הביטוח הלאומי, היא נחשבת "עובד עצמאי".</u></p> <p align="right">תשובה א.</p>									