

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 12.2024


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>תלוש 1/2023 של מייק, חשב השכר הבכיר, אצל מעסיקו ברעננה, קלל את התשלומים הבאים :                  שכר משולב ..... ₪ 16,492                  תשלום בשל יום עיון לבעלי הסמכת "חשב שכר בכיר" שהותר למייק כהוצאה .... ₪ 576                  השתתפות חודשית של המעסיק במימון דיור לעובד ..... ₪ 2,345                  גילום השתתפות המעסיק במימון דיור לעובד ..... ₪ 1,769</p> <p style="text-align: center;"><b>מהו שכרו של מייק לצורך תשלום מס ("שכר פרוטו למס") בתלוש זה ?</b></p> <p style="text-align: right;">א. 20,606 ₪                  ב. 21,182 ₪                  ג. 18,837 ₪                  ד. 16,492 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 1.</b></p>
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)17, (רישא).                  תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).                  הנחיות מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין ;                  לפי סעיף (א)2(2) 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 כאמור 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>תשלום בשל יום עיון לחשבי שכר בכירים שהותר למייק כהוצאה (השתלמות מקצועית, שאינה לרכישת השכלה אקדמית או לרכישת מקצוע, לצורך שמירה על הקיים) אינו נחשב הכנסה חייבת במס בידיו.</p> <p style="text-align: center;">הכנסתו החייבת של מייק לצורך תשלום מס בתלוש 1/2023 -</p> <p style="text-align: center;"><b>20,606 ₪ = 1,769 גילום מימון דיור + 2,345 מימון דיור + 16,492 שכר משולב</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>                  מועד 12/2024                  שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;"><b>א</b></p>
<b>תשובה א.</b>	

<p>מייק עובד כפקיד אצל מעסיקו (מתווך גדל"ן). בחודש 5/2023 קיבל מהמעסיק מתנה שְׁעָרְפָה וְעֵלוֹתָהּ 190 ₪, לרגל בְּרִית הַמִּילָה של בנו הצעיר, והמחאת שי על סך 65 ₪, לרגל חג השבועות. לא היו אלו המתנות הראשונות שקיבל בשנה זו. ב-4/2023 קיבל ממעסיקו מתנה שְׁעָרְפָה וְעֵלוֹתָהּ 190 ₪, לרגל בר המצווה של בנו הבכור והמחאת שי על סך 75 ₪, לרגל יום העצמאות. במטרה לְהִתְקַדֵּם בעתיד, מייק לומד במכללה אקדמית בקורס לרכישת מקצוע "שמאות מקרקעין" (לימודים שנמשכים כשנתיים וחצי). בחודש 5/2023 שילם המעסיק 210 ₪ למכללה, הַשְׁתַּתְּפוּתוֹ החודשית בשכר הלימוד של מייק.</p> <p><b>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של מייק, לצורך חישוב מס, בשל המתנות שקיבל ב-5/2023, ובשל השתתפות מעסיקו במימון לימודיו במכללה בחודש זה?</b></p> <p>א. 275 ₪          ב. 425 ₪          ג. 235 ₪          ד. 215 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 2.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), 32(15) תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 4(2).          חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי סעיף 2(2)א) לפקודת מס הכנסה, "הַקְנָסֶת עֲבוּדָה" 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 לְמַעַט תשלומים פְּאָמֹר המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף ובִּין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p><b>המחאות השי לרגל אירועים אישיים חד-פעמיים:</b></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 שסך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה.</p> <p>סך המתנות שמייק קיבל לרגל אירועים אישיים עד 5/2023, טרם שקיבל את המתנה ב-5/2023 (לרגל בְּרִית הַמִּילָה של בנו הצעיר), היה 190 ₪ (המתנה שקיבל ב-4/2023 לרגל חגיגת בר מצווה של בנו הבכור). סכום זה לא עלה על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 230 ₪ בשנה (בשנת המס 2023).</p> <p>לאחר שמייק קיבל את המתנה שְׁעָרְפָה וְעֵלוֹתָהּ 190 ₪, לרגל בְּרִית הַמִּילָה של בנו הצעיר, ב-5/2023, סך המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס 2023 עומד על 380 ₪. סכום זה עלה ב-150 ₪ על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 230 ₪ בשנה (נכון ל-2023).</p> <p>לפיכך, יש לזקוף לשכרו של מייק שווי בסך <b>150 ₪</b>, בשל המתנה שקיבל לרגל בְּרִית הַמִּילָה (230 - 190 + 190)</p> <p><b>מתנה לחג:</b></p> <p>מתנה שנותן מעביד לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לרגל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין.</p> <p>לפיכך, לשכרו של מייק יש לזקוף סך של <b>65 ₪</b>, שוויה של המחאת השי שקיבל מהמעסיק לרגל חג השבועות.</p> <p><b>השתתפות המעסיק בהוצאותיו של מייק לרכישת מקצוע:</b></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". לפיכך, את השתתפות המעסיק בשכר הלימוד של מייק, סך <b>210 ₪</b>, יש לזקוף לשכרו.</p> <p><b>מכל האמור לעיל נובע כי לשכרו של מייק ב-5/2023 יש לזקוף סך של 425 ₪, בשל המתנות שקיבל ובשל השתתפות המעסיק במימון לימודי המקצוע בחודש זה.</b></p> <p><b>210 + 65 + 150 = 425</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p><b>ב</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>


<p><b>שאלה מספר 3.</b></p>	<p>שכר היסוד של ריזי קבוע - 22,634 ₪. מעסיקה העמיד לרשותה רכב צמוד לשימוש. שנת הרישום של הרכב: 2021, סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 603, קוד דגם: 37. בנוסף, הוא מעמיד לרשותה גם טלפון סלולרי (רט"ן). ב-1/2023 ההוצאה החודשית בפעול הרכבה מחיובים קבועים בסך 89.30 ₪ ומע"מ בסך 15.18 ₪. לפי הסכם העבודה של ריזי, אם ההוצאה החודשית בפעול הרט"ן גבוהה מ-92.20 ₪, היא משלמת את ההפרש מעל 92.20 ₪. מחפש לחייה, נאלצה לשהות במקלט לנשים מופכות (באישור המחלקה לשירותים חברתיים) 50 ימים רצופים, החל ביום 28/12/22. בכל אותם ימים המשיכה בעבודתה מרחוק, באמצעות חיבור on-line אינטרנטי למקום העבודה. בכל חודש 1/2023 נותר הרכב הצמוד בפניית המקלט האמור, בלי שנעשה בו כל שימוש.</p> <p><b>מהו סך כל שכרה של ריזי לצורך חישוב מס בתלוש 1/2023 (שכר ברוטו למס) (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 22,674 ₪          ב. 24,814 ₪          ג. 24,754 ₪          ד. 24,819 ₪</p>
	<p><b>פתרון</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></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><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p><b>ב</b></p>	<p>שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2021, סוג: 1, קוד תוצר: 603, קוד דגם: 37, שיוקף לשכרה של ריזי בחודש 1/2023 - <b>2,140 ₪</b>.</p> <p>אם ריזי היתה מחזירה את הרכב למעסיק, ובכל חודש 1/2023 הרכב היה נשאר אצל המעסיק ומשמש אותו לצרכי העסק, לא היה נזקף לשכרה שווי שימוש ברכב. אם עובד אחר היה עושה שימוש ברכב, בזמן שבו ריזי לא השתמשה ברכב, ניתן היה לחלק ביניהם את הזקיפה החודשית המלאה לפי יחס השימוש באותו חודש.</p> <p><b>טלפון סלולרי (רט"ן)</b></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 115 שקלים חדשים, לפי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בפעול 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) : <math>89.30 + 15.18 = 104.48</math> ₪</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 115 ₪ : <math>\min(115; 104.48 / 2) = 52.24</math> ₪</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילמה ריזי : <math>104.48 - 92.20 = 12.28</math> ₪</p> <p>שווי השימוש שיש לזקוף לשכר 1/2023 של ריזי : <math>\max(52.24 - 12.28; 0) = 39.96</math> ₪</p> <p><b>סך כל שכרה של ריזי לצורך חישוב מס ב-1/2023 ("שכר ברוטו למס") - 24,814 ₪ (מעוגל)</b></p> <p><math>24,813.96</math> ₪ = <math>2,140</math> ₪ שווי השימוש ברכב צמוד + <math>39.96</math> ₪ שווי השימוש ברט"ן + <math>22,634</math> ₪ שכר יסוד</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>

<p><b>שאלה מספר 4.</b></p> <p>מייק, עובד בן 44, הוא עולה חדש שעלה לישראל ב-1/10/2022 ושהה בה מאז ברציפות. הוא נשוי לריזי (בת 42) ולהם ילד עם מוגבלות שכלית-התפתחותית יליד 7/5/2005. לילד אין הכנסה. הוא נמצא אצל מייק וריזי בביתם. ריזי עקרת בית ומטפלת בילד.</p> <p><b>כמה נקודות זיכוי, לכל היותר, יובאו בחשבון בחישוב המס של מייק בשנת המס 2023?</b></p>  <p>א. 5.75 נ"ז          ב. 3.75 נ"ז          ג. 4.25 נ"ז          ד. 7.25 נ"ז</p>	
<b>פתרון</b>	
פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 35, 45	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>הילד יליד 5/2005. בשנת המס 2023 מלאו לו 18 שנים ("ילד בשנת בגרותו").</p> <p>לפי ס' 45(א) לפקודה - "יחיד תושב ישראל שהיה לו בשנת המס ילד משותק, ילד עיוור או ילד עם מוגבלות שכלית-התפתחותית או שהיה לבן זוגו ילד כאמור, יובאו בחשבון בחישוב המס שלו או של בן זוגו שתי נקודות זיכוי בשל כל ילד כאמור".</p> <p>לפי ס' 45(ג) לפקודה - "יחיד יהיה זכאי לנקודות הזיכוי על פי סעיף קטן (א) רק אם לא קיבל זיכוי ממס עבור אותו ילד על פי סעיף 44".</p> <p>הילד הוא עם מוגבלות שכלית-התפתחותית. הוא גר בבית ולא מוחזק במוסד מיוחד. מייק לא יכול להנות מזיכוי ממס לפי ס' 44 עבור ילדו זה. לילד אין כל הכנסה [לענין תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בעד החזקת קרוב במוסד)]. משכך, הוא זכאי לכל היותר ל-2 נקודות זיכוי בשל ילד זה, מכח ס' 45 לפקודה.</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של מייק בשנת המס 2023:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] ..... 2.00 נ"ז          נסיעות [ס' 36 לפקודה] ..... 0.25 נ"ז          עולה חדש [ס' 35 לפקודה] - למי שעלה בשנת 2022 ..... 1.50 נ"ז = <math>3 \times 1/4 \times 1.50 + 9 \times 1/12 \times 1.50</math>          ילד נטול יכולת [ס' 45 לפקודה] ..... <u>2.00 נ"ז</u>          סה"כ נקודות זיכוי ..... <u>5.75 נ"ז</u></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;"><b>א</b></p>

<p>מ-1/2/2018 ריזי עובדת במפעל תעשייה שְׁעִיקָר פְּעִילוֹתוֹ הִיא פְּעִילוֹת ייצורית פְּמִשְׁמְעוֹתָהּ בְּחֹק עִידוּד הַתְּעִשִׂיָּה (מס'ים). בַּמְּפַעַל מְתַקְיֶמֶת עֲבוּדָה בְּמִשְׁמֵרוֹת לַעֲנִין ס' 10 לַפְּקוּדָה. הַמְעַסִּיק מְשַׁלֵּם תּוֹסַפֵּת מִשְׁמֵרוֹת בְּעַד עֲבוּדָה בְּמִשְׁמֵרֵת שְׁנִיָּה אוֹ שְׁלִישִׁית עַל פִּי הַסַּכֵּם קִיבּוּצִי. הַהֲכַנְסָה שְׁרִיזִי הִיְתָה זְכָאִית לָהּ מֵאֵת מְעַסִּיק זֶה, בְּשָׁנַת 2023, הִיְתָה כְּלָהֶלֶן:</p> <p>עֲבוּדָה בְּמִשְׁמֵרֵת הָרֵאשׁוֹנָה ..... ₪ 86,824</p> <p>עֲבוּדָה בְּמִשְׁמֵרֵת הַשְּׁנִיָּה ..... ₪ 25,239</p> <p>עֲבוּדָה בְּמִשְׁמֵרֵת הַשְּׁלִישִׁית ..... ₪ 14,112</p> <p>שׁוּוֹי הַשִּׁימוֹשׁ בְּרֵכֵב צְמוּד, מְעַנֵּק הַצְּטִינּוֹת וְקִצּוּבַת הַבְּרָאָה ..... ₪ 63,961</p> <p><b>מִהוּ סַכּוּם הַזִּיכּוּי מִמַּס, בְּשָׁל הַכְּנַסָּה שֶׁל רִיזִי מֵעֲבוּדָה בְּמִשְׁמֵרוֹת בְּשָׁנַת 2023, לְפִי ס' 10 לַפְּקוּדָה וְלְפִי הַתְּקִנּוֹת הַנּוֹגְעוֹת לַעֲנִין (סַכּוּם מְעוּגֵל)?</b></p> <p>א. 0 ₪</p> <p>ב. 1,846 ₪</p> <p>ג. 5,903 ₪</p> <p>ד. 7,748 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 5.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פְּקוּדַת מַס הַכְּנַסָּה, ס' 10. תְּקִנּוֹת מַס הַכְּנַסָּה (שִׁיעוּר הַמַּס עַל הַכְּנַסָּה בְּעַד עֲבוּדָה בְּמִשְׁמֵרוֹת)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>מְשָׁמוֹת:</b></p> <p>הַכְּנַסָּה כּוֹלֶלֶת שֶׁל רִיזִי מִמִּשְׁכּוּרַת ב-2023 : 190,136 ₪ = 86,824 + 25,239 + 14,112 + 63,961</p> <p>סַכּוּם הַתְּקָרָה לְפִי ס' 10 לַפְּקוּדָה : <u>138,480</u> ₪</p> <p>חֶלֶק הַהֲכַנְסָּה הָעוֹלָה עַל סַכּוּם הַתְּקָרָה : 51,656 ₪</p> <p>שְׁכָר מְשָׁמוֹת שְׁנִיָּה וְשְׁלִישִׁית : 39,351 ₪ = 25,239 + 14,112</p> <p>שְׁכָר מְשָׁמוֹת הַמְזַכָּה בְּהַטְבַּת מַס : אֵין = 39,351 - 51,656</p> <p>לְפִיכֵךְ, סַכּוּם הַזִּיכּוּי בְּמַס בְּגִין מִשְׁמֵרוֹת שִׁקְבָּלָה רִיזִי בְּשָׁנַת 2023 הוּא <u>0</u>.</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024 שנת המס - 2023</p> <p><b>א</b></p>

<p>מייק עבד אצל מעסיקו היחיד 24 שנים ברציפות, באותו סוג עבודה ובאותה מחלקה, עד שפטר ב-31/8/2023. שכרו שולם לו על בסיס חודש. ב-8 השנים הראשונות הועסק בהיקף משרה של 50%. ב-12 השנים הבאות הועסק בהיקף משרה של 75%. ב-4 השנים האחרונות הועסק בהיקף משרה של 100%. תלוש 8/2023 שלו (כמו גם 12 התלושים שקדמו לו) הורכב מהסכומים הבאים: שכר יסוד בסך 9,600 ₪ (למשרה מלאה) ותוספת מחלקתית בסך 4,800 ₪ (50% משכר היסוד).</p> <p>עם פיטוריו, ב-31/8/23, מייק קיבל מענק פרישה בסך 345,600 ₪ (אותו הוא מבקש למשוך). [יצויין שלא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה].</p> <p><b>מהו החלק החייב במס של מענק הפרישה האמור (כספי הפיצויים שהצטברו), לפי ס' 9(א7) לפקודה? [ככל שהדבר דרוש, הניחו שהפטור המנהל להעניק, הוגדל לבקשת מייק.]</b></p> <p style="text-align: right;">א. 86,400 ₪          ב. 0 ₪          ג. 26,160 ₪          ד. 100,800 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 6.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7).          תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.          הנחיות מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></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-100% משרה: 14,400 ₪ = 4,800 תוספת מחלקתית + 9,600 שכר יסוד</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-100% משרה: 14,400 ₪.</p> <p>המשכורת המשוקללת:</p> $10,200 ₪ = (14,400 \times 50\% \times 8 + 14,400 \times 75\% \times 12 + 14,400 \times 100\% \times 4) / 24$ <p>מייק 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:</p> $\min(13,310 ₪; 10,200 \times 150\% \text{ משכורת משוקללת}; 13,310 \text{ סכום תקרת הפטור})$ <p>סך מענק הפרישה שקיבל מייק: 345,600 ₪.</p> <p>לפי נתוני השאלה, למען הסר ספק, לא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של מייק במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה.</p> <p>מענק פטור של מייק:</p> $\min\{319,440 ₪; 24 \text{ שנים} \times 13,310 \text{ משכורת קובעת לצורך הפטור}\} = 319,440 ₪$ <p>החלק החייב במס של המענק: 319,440 פטור - 345,600 מענק פרישה = <b>26,160 ₪</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;"><b>ג</b></p>

<p>למייק עומדות שתי הלוואות שקיבל ממעסיקו. אחת קיבל בשנת 2020 ואחת בשנת 2021. שתייהן צמודות למדד וכל אחת מהן נושאת ריבית של 1.2% לשנה. את שתייהן הוא אמור להחזיר במספר מועדים, החל ב-31/8/2023. <b>סך יתרות קרן הלוואות</b> של מייק בתקופת הזקיפה, חודש 6/2023, לפי תנאיהן - 8,420 ₪. פירוט סך יתרות קרן הלוואות: יתרת הקרן של הלוואה הראשונה - 4,780 ₪. יתרת הקרן של הלוואה השנייה - 3,640 ₪.</p> <p>אם המדד לא עלה בתקופת הזקיפה (מדד 0%), <b>מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרו של מייק, בגין הלוואות אלה, בתקופת זקיפה זו (6/2023)?</b> [התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם].</p> <p>א. 2.23 ₪          ב. -8.30 ₪          ג. 0.00 ₪          ד. 18.48 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 7.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p align="center"><b>ס' 3 (ט) לפקודת מס הכנסה</b>  <b>תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</b></p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששולם העובד.</p> <p>לפי תקנה 2(א)1 לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2023 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 3.87% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקיפה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>לפי תקנה 2(ב) לתקנות האמורות - "על אף האמור בתקנת משנה (א), שיעור הריבית לענין סעיף 3(ט) לפקודה, לגבי הלוואה שניתנה לעובד ממעביד שאינו חבר-בני-אדם שהעובד הוא בעל שליטה בו, יהא שיעור עליית המדד, ובלבד שסך יתרות קרן הלוואות של העובד בתקופת הזקיפה אינה עולה על 8,400 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 הלוואה, לבין סכום הריבית שהיתה נצברת באותה תקופה על יתרת קרן הלוואה, אילו הריבית על הלוואה היתה בשיעור האמור בתקנה 2".</p> <p>"תקופת זקיפה", לפי תקנה 1(א) לתקנות האמורות - "אצל מי שהפרש הריבית הינו הכנסת עבודה - כל חודש בתקופה שבין יום קבלת הלוואה לבין יום גמר פרעון יתרת קרן הלוואה".</p> <p>סך יתרות קרן הלוואות בתקופת הזקיפה (8,420 ₪) עולה על סכום הלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד (8,400 ₪).</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקיפה, חודש 6/2023 - 30.</p> <p>הריבית הנדרשת לפי התקנות:</p> $26.78 \text{ ₪} = 365 / 30 \text{ ימים בתקופת הזקיפה} \times 3.87\% \times 8,420 \text{ ₪}$ <p>הריבית שנצברה לחובת מייק על יתרות קרן הלוואות, לפי תנאיהן, בתקופת הזקיפה:</p> <p>הלוואה ראשונה:</p> <p>ריבית לתקופה ..... 4.71 ₪ = <math>365 / 30 \text{ ימים בתקופת הזקיפה} \times 1.2\% \text{ ריבית} \times 4,780 \text{ ₪}</math></p> <p>הפרשי הצמדה ..... 0.00 ₪ = המדד לא עלה בתקופת הזקיפה</p> <p>סה"כ שנצבר לחובה ..... 4.71 ₪ = <math>4.71 + 0.00</math></p> <p>הלוואה שנייה:</p> <p>ריבית לתקופה ..... 3.59 ₪ = <math>365 / 30 \text{ ימים בתקופת הזקיפה} \times 1.2\% \text{ ריבית} \times 3,640 \text{ ₪}</math></p> <p>הפרשי הצמדה ..... 0.00 ₪ = המדד לא עלה בתקופת הזקיפה</p> <p>סה"כ שנצבר לחובה ..... 3.59 ₪ = <math>3.59 + 0.00</math></p> <p>סך כל הריבית שנצברה לחובת מייק על יתרות הקרן המוסכמות: 8.30 ₪ = <math>4.71 + 3.59</math></p> <p>הריבית שנצברה לחובת מייק על יתרות הקרן המוסכמות, בתקופת הזקיפה (8.30 ₪), נמוכה מהסכום הנדרש לפי התקנות (26.78 ₪).</p> <p>8.30 ריבית שנצברה לחובת מייק לפי תנאי הלוואות &gt; 26.78 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p>לפיכך, <b>שווי הריבית שייזקף לשכר, בגין שתי הלוואות, בתקופת הזקיפה -</b></p> <p><b>18.48 ₪ הפרש ריבית = 8.30 ריבית שנצברה לחובת מייק - 26.78 ריבית נדרשת לפי התקנות</b></p> <p align="right"><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p align="right"><b>ד</b></p>

<p>תלוש 1/2023 של ריזי, רווקה בת 27, תושבת שוהם, מנהלת הקיימות במפעל בפארק התעשייה חבל-מודיעין, הורכב משכר יסוד בסך 15,362 ₪ ברוטו, תוספת "בִּקְרָת תחבורה ירוקה" בסך 183 ₪ ברוטו, ותוספת שְׂכִירַת גָּמֶל בסך 225 ₪ <b>נטו</b> לחודש (המעסיק מגלם את תוספת שכירת הגמל).  <b>מהו סך כל שכרה של ריזי לצורך חישוב מס ב-1/2023 ("שכר ברוטו למס")?</b> (סכום מעוגל.                  התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות.)</p>  <p>א. 15,784 ₪                  ב. 15,826 ₪                  ג. 15,871 ₪                  ד. 15,859 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 8.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121, 121ב.                  תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>שכר ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 15,545 ₪ = 15,362 + 183                  הסכום שיש לגלם - 225 ₪                  הישוב שוהם אינו ישוב המזכה את תושביו בהטבת מס מכוח סעיף 11 לפקודה.                  זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של ריזי, לפי נתוני השאלה:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל.....2.00                  נ.ז. נסיעות.....0.25                  אישה.....<u>0.50</u>                  סה"כ נקודות זיכוי... 2.75... = 235 ₪ = 646.25 ₪                  הזיכוי המרבי לפי ס' 45 הוא 230.30 ₪ (= 9,400 × 7% × 35%)</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 9,730 ₪ בחודש (שהיא נמוכה מהשכר האמור) הוא 1,090.60 ₪. כלומר, ניתן להתעלם מהזיכויים האישיים הנ"ל בגילום הרכיבים האמורים.                  שכר 15,545 נמצא במדרגת מס שולי 20%.                  בדיקה ראשונה: <math>15,545 + 225 / (1 - 20\%) = 15,826.25</math>                  גבול מדרגת המס 20% - 15,620 ₪.                  מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.                  במדרגת מס 20%, נותר "ברוטו" בסך 75 ₪ (= 15,620 - 15,545)                  75 ₪ מִתְפַּצְּלִים ל-80% "נטו" - 60.00 ₪, ומס בשיעור 20% - 15.00 ₪.                  יתרה שנותרה לגילום: 165.00 ₪ = 225.00 - 60.00                  מדרגת המס לגילום היתרה - 31%.                  גילום היתרה: <math>165.00 / (1 - 31\%) = 239.13</math> ₪                  הסכום 225 ₪ כשהוא מגולם: <math>75.00 + 239.13 = 314.13</math> ₪  <math>15,545.00 + 314.13 = 15,859.13 &lt; 21,710</math> "גבול" מדרגת המס הבאה                  סך כל השכר לצורך חישוב מס ב-1/2023: <u>15,859</u> ₪ (סכום מעוגל)</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>                  מועד 12/2024                  שנת המס - 2023</p> <p><b>ד</b></p>



<p><b>שאלה מספר 9.</b></p> <p>מעסיקתו של מייק מעסיקה 23 עובדים בעסק שבעלותה. סכום שכר העבודה שעליה לשלם למייק, בתלוש 9/2023, עומד על 4,960 ₪. מייק, שבכוונתו לצאת לטיול בחו"ל, מבקש לקבל את שכר עבודתו זה בשיק, בלי ששמו של מייק נקוב בו כנפרע או כנסב. מייק הודיע למעסיקתו כי לאחר קבלת השיק, בכוונתו לרשום בו פְּנֵפֶרֶע או כנסב את שמו של חלפן כספים שאצלו ירכוש את המטבע הזר, הדרוש לו לנסיעתו.</p> <p><b>האם רשאית המעסיקה להיענות לבקשה ולשלם לו את הסכום האמור בשיק בלי ששמו של מייק נקוב בו פְּנֵפֶרֶע או כנסב? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</b></p> <p>א. כן, ובלבד שמייק ירשום בו את שמו של חלפן הכספים כנפרע או כנסב, טרם ישלם לו.          ב. לא. על פי החוק, לא ייתן עוסק, במסגרת עסקו, כל תשלום במזומן כשכר עבודה.          ג. כן, מאחר שסכום שכר העבודה לא עולה על הסכום הִנְקוּב בתוספת לחוק הנוגע לעניין.          ד. לא. היא לא רשאית לשלם לו את שכרו זה בשיק, בלי ששמו נקוב בו כנפרע או כנסב.</p>	
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק לצמצום השימוש במזומן - ס' 4(א).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 4 לחוק לצמצום השימוש במזומן -          " (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.          (ב) לא יקבל אדם שאינו עוסק תשלום בשיק העולה על 6,000 שקלים חדשים, בעבור עסקה או כשכר עבודה, כתרומה, כהלוואה או כמתנה, בלי ששמו נקוב בשיק כנפרע או כנסב, לפי העניין. "</p> <p>לפיכך, <u>המעסיקה לא רשאית לשלם למייק את שכרו זה בשיק, בלי ששמו נקוב בו כנפרע או כנסב.</u></p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p><b>ד</b></p>

<p>ריזי, בת 23, היתה תושבת קבועה בישוב יוקנעם מאז שנולדה ועד 31/8/2020. לקראת לימודיה לתואר ראשון במכללה אקדמית להנדסה בכרמיאל, עזבה את עיר הולדתה והחל ב-1/9/2020 היתה לתושבת בישוב כרמיאל. לאחר שנות לימודים עמוסות ריזי סיימה את לימודיה במכללה וב-1/6/2023 חזרה לגור ביוקנעם, והתחילה לעבוד כמהנדסת ניהול פרויקטים בחברת סטארט אפ. סך הכנסתה בשנת 2023 היתה 142,623 ₪, כולה ממשכורת. מאחר שהפקידה סכומים בקופת גמל לקיצבה כעמית עצמאי (בגין חלק מהכנסתה שאינו מבוטח), הופתר לה, בשנה זו, ניכוי בסך 2,416 ₪ לפי ס' 47 לפקודה.</p> <p><b>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית ריזי בשנת 2023</b> (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שריזי חייבת בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.]</p> <p>א. 1,724 ₪          ב. 9,814 ₪          ג. 4,137 ₪          ד. 4,089 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 10.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p align="center">פקודת מס הכנסה - ס' 11</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>תושבות בישוב כרמיאל, בשנת המס 2023, מְקַנָּה הנחה של 7% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 141,840 ₪ לשנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין". כלומר, "הכנסה חייבת" של ריזי לא תכלול את הניכוי שהותר לה לפי ס' 47 לפקודה.</p> <p>הכנסתה החייבת של ריזי בשנת 2023 - 140,207 ₪, כולה מיגיעה אישית.</p> <p><math>140,207 \text{ ₪} = 2,416 \text{ ₪ (ניכוי לפי ס' 47 - 142,623 משכורת)}</math></p> <p>ריזי חדלה להיות תושבת בישוב כרמיאל 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". לפי נתוני השאלה, הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שיגיל חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.</p> <p>ריזי היתה תושבת קבוע בישוב כרמיאל 5 חודשים בשנת המס 2023.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאית ריזי בשנת 2023 (סכום מעוגל) -</p> <p><math>4,089 \text{ ₪} = 12 / 5 \text{ חודשים} \times 7\% \text{ שיעור ההנחה} \times (141,840 \text{ תקרה} ; 140,207 \text{ הכנסה חייבת}) \text{ Min}</math></p> <p align="right"><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p align="right"><b>ד</b></p>

**שאלה מספר 11.**

ריזי (עובדת גרושה) פרשה מעבודתה אצל מעסיקה הקודם, במקום עבודתה הקודם, ב-31/8/22, בגיל 67, והתחילה לקבל קיצבה מקרן פנסיה. ב-1/12/22 התחילה לעבוד אצל מעסיק חדש ובמקום עבודה חדש. המעסיק החדש נקבע כמעסיק עיקרי (כנגד ההכנסה אצלו היא מקבלת מדרגות מס ונקודות זיכוי). להלן שכרה אצל המעסיק החדש (ברוטו למס, בשקלים חדשים) בכל חודש:

	ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'
2022												14,835
2023	15,593	15,633	15,640	15,674	15,475							

אם המס מחושב על בסיס מצטבר מ-1/1/2023, כמה מס הכנסה יגבה ממנה בתלוש 5/2023 אצל המעסיק החדש?

- א. 1,593 ₪
- ב. 1,587 ₪
- ג. 2,233 ₪
- ד. 1,619 ₪

**פתרון**

**סעיפים רלוונטיים**

פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121, 121ב.  
תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)

**הסבר הפתרון**

מועד 12/2024  
שנת המס - 2023

**ב**

נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס:

תושב ישראל ..... 2.00 נ"ז  
נסיעות ..... 0.25 נ"ז  
אישה ..... 0.50 נ"ז

סה"כ נקודות זיכוי ..... 2.75 נ"ז  $\times 235 \text{ ₪} = 646.25 \text{ ₪}$

שכר מצטבר ב-5 החודשים 1/2023 - 5/2023:

$$15,593 + 15,633 + 15,640 + 15,674 + 15,475 = \text{₪ } 78,015$$

השכר החודשי הממוצע ב-5 החודשים:  $78,015 / 5 = \text{₪ } 15,603$

מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע:

$$2,265.20 \text{ ₪} = 20\% \times (15,603 - 9,730) + 1,090.60 \text{ ₪ מס מצטבר בגין שכר מצטבר } 9,730 \text{ ₪}$$

מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע:

$$\max(2,265.20 - 646.25; 0) = \text{₪ } 1,618.95$$

שכר מצטבר ב-4 החודשים הקודמים 01/2023 עד 04/2023:

$$15,593 + 15,633 + 15,640 + 15,674 = \text{₪ } 62,540$$

השכר החודשי הממוצע ב-4 החודשים:  $62,540 / 4 = \text{₪ } 15,635$

מס "ברוטו" שהוטל על ממוצע השכר ששולם בחודשים 1/2023 - 4/2023:

$$2,273.25 \text{ ₪} = 31\% \times (15,635 - 15,620) + 2,268.60 \text{ ₪ מס מצטבר בגין שכר מצטבר } 15,620 \text{ ₪}$$

מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על ממוצע השכר בחודשים 1/2023 - 4/2023:

$$\max(2,273.25 - 646.25; 0) = \text{₪ } 1,627.00$$

מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה בתלוש 5/2023:

$$1,587 \text{ ₪ מעוגל} = 1,586.75 \text{ ₪} = (4 \text{ חודשים} \times 1,627.00) - (5 \text{ חודשים} \times 1,618.95)$$

\* 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.


**תשובה ב.**

<p><b>שאלה מספר 12.</b></p> <p>מייק וריזי, הורים לילד שבשנת 2023 מלאו לו 17 שנים, התגרשו, והם חיים בנפרד. הילד נמצא בחזקתו המלאה של מייק, והוא מקבל בגינו קצבת ילדים מהמוסד לביטוח לאומי.</p> <p><b>האם מייק רשאי לסמן בכרטיס העובד (טופס 101/130) את הריבוע המתאים לבקשת הזיכוי ממס מהסיבה "אני הורה יחיד לילדי שבחזקתי"? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא, מאחר שאת הריבוע האמור רשאית למלא אישה בלבד.          ב. כן, ובלבד שהוא חי לבדו עם ילדו ולא מנהל משק בית משותף עם יחיד/ה אחר/ת.          ג. לא. מייק לא רשאי לסמן בכרטיס העובד את הריבוע האמור.          ד. כן, ובלבד שריזי לא משתתפת בכלכלת הילד.</p>	
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 40(ב1).          טופס 101, הנחיות מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 40(ב1) -</p> <p><b>במשפחה חד-הורית שבה ילד להורה אחד ואותו הורה זכאי לנקודות זיכוי לפי פסקה (1), תובא בחשבון כנגד הכנסתו מיגיעה אישית של אותו הורה, נקודת זיכוי אחת נוספת; היה ילדו של אותו הורה פעוט, יובאו בחשבון כנגד הכנסתו של ההורה כאמור, על אף הוראות פסקה (א1), גם נקודות הזיכוי לפי אותה פסקה;</b></p> <p>(2) הורים החיים בנפרד יקבל ההורה הזכאי לנקודות זיכוי לפי פסקה (1), נקודת זיכוי אחת נוספת ואם כלכלת ילדיהם מחולקת ביניהם, יקבל ההורה שאינו זכאי לנקודת זיכוי על פי פסקה (1) נקודת זיכוי אחת או חלק ממנה לפי חלקו בהוצאות הכלכלה;</p> <p>(3) לענין סעיף קטן זה -</p> <p><b>"ילד להורה אחד" - ילד שבשנת המס טרם מלאו לו תשע עשרה שנים ואחד מהוריו נפטר בשנת המס או קודם לכן או שהוא רשום במרשם האוכלוסין בלא פרטי אחד ההורים;</b></p> <p>"פעוט" - ילד שטרם מלאו לו שש שנים בשנת המס;</p> <p>"שנת לידה" - שנת המס שבה נולד הילד;</p> <p>"שנת בגרות" - שנת המס שבה מלאו לילד שמונה עשרה שנים.</p> <p>את הריבוע המתאים בכרטיס העובד (טופס 101/130), שבו מבקש עובד זיכוי ממס בשל היותו הורה יחיד לילד שבחזקתו, רשאי למלא אך ורק הורה במשפחה חד הורית שהיה לו ילד להורה אחד, כלומר ילד שבשנת המס טרם מלאו לו 19 שנים ושההורה השני שלו נפטר או שהוא (הילד) רשום במרשם האוכלוסין בלא פרטי ההורה השני.</p> <p><b>ילדו של מייק אינו "ילד להורה אחד". לפיכך, הוא לא רשאי לסמן בכרטיס העובד את הריבוע האמור.</b></p> <p align="center">9 <input type="checkbox"/> אני הורה יחיד<sup>(12)</sup> לילדיי שבחזקתי (המפורטים בסעיף 7 ו-8 לעיל).</p> <p align="center">דברי הסבר למילוי טופס 101</p> <p><small>(12) הורה יחיד - הורה במשפחה חד הורית שהיה לו ילד שבשנת המס טרם מלאו לו 19 שנים ושההורה השני של הילד נפטר או שהילד רשום במרשם האוכלוסין בלא פרטי ההורה השני.</small></p> <p align="right"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p align="right"><b>ג</b></p>

<p>ב-5/2023 נשלח מייק ליפן, ע"י מעבידו, למשך 11 יממות. הנסיעה ליפן וכל ימי השָהֵהָה בה היו הֶכְרָחִיִים לְיִצוּר הכנסתו של המעביד (היתה זו נסיעתו היחידה לחו"ל בשנת המס).</p> <p>ההוצאות המוכחות שֶהוֹצָאוּ בקשר לנסיעה ליפן:</p> <p>כרטיס טיסה במח' עסקים - \$1,753 [מחיר כרטיס במח' תיירים באותה טיסה - \$1,218].</p> <p>הוצאות לינה: 11 לינות במלון, במחיר \$421 לכל לינה - סה"כ \$4,631.</p> <p>הוצאות אחרות: \$123 בכל אחד מ-11 ימי השָהֵהָה ביפן - סה"כ \$1,353.</p> <p>שכירת רכב ביפן: שְכִירַת רכב ל-11 ימים, במחיר \$79 ליום - סה"כ \$869.</p> <p>מייק הגיש את החשבון ואת כל המסמכים הנֶדְרָשִׁים למעבידו וזה הֶחְזִיר לו את כל ההוצאות. שער המטבע ביום שבו הוצאו ההוצאות (זוהו לשער המטבע ביום רכישת המט"ח) - 3.66 ₪ לדולר.</p> <p><b>מהו הסכום שיש לְזָקוֹף לשכרו של מייק לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסד ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</b></p> <p>א. \$559.00 (2,045.94 ₪)</p> <p>ב. \$1,655.00 (6,057.30 ₪)</p> <p>ג. \$817.50 (2,992.05 ₪)</p> <p>ד. \$1,094.00 (4,004.04 ₪)</p>	<p><b>שאלה מספר 13.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>יפן נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות".</b></p> <p><b>כרטיס טיסה במחלקת עסקים:</b></p> <p>לפי תקנה 2(2)א(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקת עסקים או במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה.</p> <p><b>לפיכך, ההוצאה בסך \$1,753, לרכישת כרטיס הטיסה, מותרת בניכוי במלואה.</b></p> <p><b>הוצאות לינה (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"):</b></p> <p>לפי תקנה 2(2)ב(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לינה בנסיעה אשר כללה לא יותר מתשעים לינות -</p> <p>עבור שבע הלינות הראשונות - כל הוצאות הלינה המוכרות.</p> <p>עבור שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך), במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25% - (1) לְגִבֵי לינה שעלותה עד \$147×125% דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p> <p>(2) לְגִבֵי לינה שעלותה גבוהה מ-\$147×125% דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-\$147×125% דולר ללינה; [</p> <p>לענין זה - שתי נסיעות או יותר שלא היתה ביניהן רצופה בישראל של ארבעה עשר ימים לפחות, יחשבו כנסיעה אחת;</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות", במדינה בה ניתן להגדיל סכום הוצאות לינה ו"הוצאות אחרות" ב-25% - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 7, או \$335×125% דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p><math>2,931.25 = 7 \times \\$421</math> (ההוצאה בפועל); <math>\min(335 \times 125\%; 421)</math> (התקרה)</p> <p><math>1,256.25 = 4 \times \\$421 \times 75\%</math> (שאר הלינות) <math>\times \max[147 \times 125\%; \min(335 \times 125\%; 421)]</math></p> <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי פֶּעַד 11 הלינות: <math>4,187.50 = 2,931.25 + 1,256.25</math></p> <p><b>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי: \$443.50 (= \$4,631.00 - \$4,187.50)</b></p> <p><b>הוצאות אחרות (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"):</b></p> <p>לפי תק' 2(2)ג(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-\$94×125% דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>(2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-\$157×125% דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p><math>1,292.50 = 11 \times \\$123</math> (הוצ' ליום), <math>\min(94 \times 125\%; 123)</math> (תקרה לכל יום שהייה כשנדרשו הוצאות לינה)</p> <p><b>הוצאות אחרות שאינן מותרות בניכוי: \$60.50 (= \$1,353.00 - \$1,292.50)</b></p> <p><b>הוצאות שכירת רכב:</b></p> <p>לפי תקנה 2(2)ד(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחו"ל לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על \$74 דולר ליום, לפי הנמוך:</p> <p><math>814 = 11 \times \\$79</math> (הוצאות השכירות בפועל); <math>\min(74, 79)</math> (התקרה)</p> <p><b>הוצאות שכירת רכב שאינן מותרות בניכוי: \$55 (= \$869 - \$814)</b></p> <p><b>הסכום בערכי דולר שיש לְזָקוֹף לשכר לצורך חישוב מס: \$559.00 (= \$443.50 + \$60.50 + \$55)</b></p> <p><b>הסכום בשקלים חדשים שיש לְזָקוֹף לשכר לצורך חישוב מס: ₪2,045.94 (= \$559.00 × 3.66 שער הדולר)</b></p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024</p> <p>שנת המס - 2023</p> <p><b>א</b></p>

<p>להלן רכיבי תלוש 1/2023 של ריזי, התועמלנית הרפואית:</p> <p>שכר יסוד [שכר נורמה] ..... 11,913 ₪</p> <p>עמלה חודשית שוטפת [0.08% מפיזון המכירות שהיא מבצעת בכל חודש]..... 2,395 ₪</p> <p>שכר פרמיות ..... 877 ₪</p> <p>תוספת פרמקולוג [תוספת קבועה שנכללת כמרכיב לפנסיה]..... 648 ₪</p> <p>החזר הוצאות רכב..... 870 ₪</p> <p><b>מהו הסכום המרבי אותו רשאי המעסיק לשלם לקרן השתלמות עבור ריזי (חלק מעביד בלבד), בעד שכר 1/2023, בלי שייקף שווי לשכרה? [למען הסר ספק, ריזי מפרישה את חלקה כדין לאותה קופה]</b></p> <p>א. 1,178.40 ₪</p> <p>ב. 942.08 ₪</p> <p>ג. 1,121.70 ₪</p> <p>ד. 1,073.10 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 14.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 3(ה) לפקודה -</p> <p>" סכומים ששילם מעביד לקרנות השתלמות בשביל עובדו בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, (להלן - הסכם קיבוצי), ולגבי עובד שאין הסכם קיבוצי החל עליו - בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי החל על עובד שמקצועו, הוותק שלו ותנאי העבודה שלו דומים, אך לא יותר מ-8.4% מהמשכורת הקובעת לגבי עובד הוראה <b>ולא יותר מ-7.5% מהמשכורת הקובעת לגבי כל עובד אחר</b>, יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת שקיבל אותם; ואילו סכומים ששילם מעביד מעל לגבולות כאמור יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת ששולמו לקרן. לענין זה -</p> <p>"משכורת קובעת" - <b>הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בשל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לענין תשלום תוספת היוקר פפי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל;</b> "</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ("חבק מס הכנסה") - "משכורת קובעת" כוללת את המרכיבים הבאים: <b>שכר יסוד</b>, תוספות היוקר המתוספות לשכר וכן כל תוספת קבועה אחרת הנכללת כמרכיב לפנסיה לרבות דמי הבראה. "משכורת קובעת" איננה כוללת שכר שעות נוספות, שכר פרמיות, פריון עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, ביגוד. כמו כן אין לכלול במשכורת הקובעת תשלום עבור אירוע מסויים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.</p> <p>לפיכך, במשכורתה הקובעת לקה"ל של ריזי אין לכלול את שכר הפרמיות ואין לכלול את החזר הוצאות הרכב. כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות של ריזי:</p> <p>14,956 ₪ = [ ( 648 תוספת פרמקולוג + 2,395 עמלה + 11,913 שכר יסוד ) ; 15,712 תקרה ] min</p> <p>7.5% מהמשכורת הקובעת של ריזי: <u>1,121.70 ₪</u> = 14,956 × 7.5% משכורת קובעת</p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024</p> <p>שנת המס - 2023</p> <p>ג</p>

<p>מייק, עובד נשוי בן 39, אב ל-3 ילדים שבשנת המס 2023 מלאו להם 6, 9 ו-12 שנים, התחיל לעבוד ב-1/5/2023 אצל המעסיק "ל". בטופס ה-101 שמסר למעסיק "ל", לא מילא פרטים על הכנסותיו ממעסיק זה, לא סימן אם יש לו או אין לו הכנסות אחרות, ולא סימן כל פרט שרלוונטי אם יש לו הכנסות נוספות. משכורתו ב-5/2023 אצל המעסיק "ל" - 16,280 ₪. בגין משכורתו זו, המעסיק "ל" הפריש עבורו 7% למרכיב תגמולי המעסיק בקופת גמל לקצבה. כנדרש, מייק שילם את חלקו - 6% (חלק עובד) לאותה קופת גמל.</p> <p><b>אם מייק לא מסר למעסיק "ל" אישור תיאום מס מפקיד שומה, כמה מס הכנסה יש לנכות ממנו בתלוש 5/2023?</b></p> <p>א. 6,723 ₪          ב. 8,646 ₪          ג. 7,652 ₪          ד. 8,187 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 15.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).          פקודת מס הכנסה - ס' 121.          טופס 101, הנחיות מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי נתוני השאלה, מייק לא סימן בטופס ה-101 אם יש או אין לו הכנסות אחרות, ולא סימן כל פרט הנוגע להכנסות נוספות.</p> <p>מאחר שלא המציא למעסיקו "ל" אישור תיאום מס מפקיד השומה, לפי תקנה 5(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) ולפי הנחיות מס הכנסה, מנוע המעסיק מלנכות משכרו מס לפי לוח הניכויים ועליו לנכות מס בשיעור המרבי לפי התקנות מכל תשלומיו.</p> <p><b>כלומר, על המעסיק "ל" לצרף למשכורתו של מייק את סך הפרשותיו לקופת הגמל לקצבה ולנכות מס בשיעור המרבי לפי התקנות.</b></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 5/2023 של מייק 16,280.00 ₪          סכום הפרשת המעביד לקופת גמל לקצבה <math>16,280 \times 7.0\% =</math> <u>1,139.60</u> ₪          ברוטו למס 17,419.60 ₪          מס מרבי לפי התקנות, שיש לנכות - <u>8,187</u> ₪ (מעוגל) = <math>17,419.60 \times 47\% =</math> 8,187.21 ₪</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p><b>ד</b></p>

<p>להלן רכיבי תלוש 1/2023 של מייק, מהנדס השבבים, וההפרשות לקרן פנסיה (בשקלים חדשים):</p> <table border="1" data-bbox="151 219 1173 365"> <thead> <tr> <th colspan="3">קופת גמל לקיצבה מסוג קרן פנסיה (חדשה/כללית)</th> <th rowspan="2">סכום</th> <th rowspan="2">רכיב שכר</th> </tr> <tr> <th>תגמולי עובד</th> <th>תגמולי מעביד</th> <th>מרכיב פיצויים</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2,172.00</td> <td>2,353.00</td> <td>2,172.00</td> <td>36,200</td> <td>שכר יסוד</td> </tr> <tr> <td>1,068.00</td> <td>1,157.00</td> <td>1,068.00</td> <td>17,800</td> <td>בונוס חודשי מותנה</td> </tr> <tr> <td>78.00</td> <td>84.50</td> <td>78.00</td> <td>1,300</td> <td>כיסוי הוצאות רכב</td> </tr> </tbody> </table> <p>אם כל תלושי 2023 היו זהים לתלוש 1/2023, מהו השווי שייצקף למייק, לצורך חישוב מס, בכל שנה זו (12 תלושי 2023), בשל הפרשות המעסיק לקופות הגמל האמורות (סכום מעוגל)?</p>  <p>א. 1,885 ₪          ב. 20,042 ₪          ג. 16,943 ₪          ד. 22,619 ₪</p>	קופת גמל לקיצבה מסוג קרן פנסיה (חדשה/כללית)			סכום	רכיב שכר	תגמולי עובד	תגמולי מעביד	מרכיב פיצויים	2,172.00	2,353.00	2,172.00	36,200	שכר יסוד	1,068.00	1,157.00	1,068.00	17,800	בונוס חודשי מותנה	78.00	84.50	78.00	1,300	כיסוי הוצאות רכב	<p><b>שאלה מספר 16.</b></p>
קופת גמל לקיצבה מסוג קרן פנסיה (חדשה/כללית)			סכום			רכיב שכר																		
תגמולי עובד	תגמולי מעביד	מרכיב פיצויים																						
2,172.00	2,353.00	2,172.00	36,200	שכר יסוד																				
1,068.00	1,157.00	1,068.00	17,800	בונוס חודשי מותנה																				
78.00	84.50	78.00	1,300	כיסוי הוצאות רכב																				
<p><b>פתרון</b></p>																								
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3).          תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.          הנחיות מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>																							
<p>קופת הגמל לקיצבה, אליה הפריש המעסיק, היא מסוג קרן פנסיה חדשה או כללית. כלומר, היא איננה "קרן ותיקה".          השכר המבוטח בקופות הגמל לקצבה:  <math>55,300 ₪ = 1,300 \text{ כיסוי הוצאות רכב} + 17,800 \text{ בונוס חודשי מותנה} + 36,200 \text{ שכר יסוד}</math>  <b>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה:</b>          הפרשה שנתית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה:  <math>39,816.00 ₪ = 3,318.00 \times 12 = (2,172.00 + 1,068.00 + 78.00) \times 12</math>          הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב:  <math>54,000 ₪ = 17,800 \text{ בונוס חודשי מותנה} + 36,200 \text{ שכר יסוד}</math>  <math>39,816.00 ₪ \text{ הפרשה בפועל למרכיב הפיצויים} &lt; 39,300 ₪ = \min(54,000; 39,300 \text{ תקרה})</math>  <b>זקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בשנת 2023:</b> <math>516 ₪ = 39,816 - 39,300</math>  <b>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה:</b>          הפרשת המעסיק למרכיב תגמולי המעביד:  <math>3,594.50 ₪ = 84.50 + 1,157.00 + 2,353.00</math>          הכנסת עבודה, ללא שווי שימוש ברכב:  <math>55,300 ₪ = 1,300 \text{ כיסוי הוצאות רכב} + 17,800 \text{ בונוס חודשי מותנה} + 36,200 \text{ שכר יסוד}</math>  <math>3,594.50 ₪ &lt; 2,225.625 ₪ = 7.5\% \times (29,675 \text{ התקרה}; 55,300 \text{ הכנסת עבודה ללא שווי רכב})</math>  <b>זקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקיצבה:</b>  <math>16,426.50 ₪ = (3,594.50 - 2,225.625) \times 12</math>  <b>השווי שיש לזקוף בשנת 2023 בשל הפרשות המעסיק האמורות:</b>  <math>16,943 ₪ \text{ מעוגל} = 16,942.50 = 16,426.50 \text{ שווי קצבה} + 516 \text{ שווי פיצויים}</math>  <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p> </p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p><b>ג</b></p>																							



<p>ריזי, בת ה-52, נשואה למייק ולהם 2 ילדים שבשנת המס 2023 מלאו להם 19 ו-24 שנים. תלוש 1/2023 שלה הורכב משכר יסוד בסך 12,800 ₪, דמי נסיעות לעבודה וממנה בסך 216 ₪, ושווי ריבית בסך 39 ₪. המעסיק שילם עבורה לקופת גמל לקיצבה מסוג "קופת ביטוח" 8.33% משכר היסוד למרכיב הפיצויים ו-7.5% משכר היסוד למרכיב תגמולי המעביד. לקרן השתלמות שילם המעסיק בעדה 7.5% משכר היסוד (חלק המעביד). לאותה "קופת ביטוח" שילמה ריזי בתלוש זה 6% משכר היסוד (חלק העובד), ולקרן ההשתלמות שילמה 2.5% משכר היסוד.</p> <p><b>מהו שכר ה"נטו" שישולם לריזי ("נטו לתשלום") בחודש זה, בהתחשב בתשלומיה ובזיכויי המס הרלוונטיים? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</b></p> <p>א. 11,088 ₪          ב. 10,819 ₪          ג. 11,049 ₪          ד. 11,016 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 17.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36A, 121, 121B. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>שכר "ברוטו למס": <math>12,800 + 216 + 39 = 13,055</math> ₪ שווי ריבית + נסיעות + שכר יסוד</p> <p>תשלום לקופת גמל לקיצבה (תגמולי עובד) - <math>12,800 \times 6.0\% = 768.00</math> ₪ שכר יסוד</p> <p>תשלום לקרן ההשתלמות (חלק עובד) - <math>12,800 \times 2.5\% = 320.00</math> ₪ שכר יסוד</p> <p>חישוב המס:</p> <p>מס לפי ס' 121 לפקודה: <math>1,755.60 = 20\% \times (13,055 - 9,730) + 1,090.60</math> מס מצטבר בגין שכר מצטבר 9,730 ₪</p> <p>מס לפי ס' 121B לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 58,190 ₪): אין</p> <p>זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס, לפי נתוני השאלה:</p> <p>תושב ישראל ..... 2.00 נ"ז          נסיעות ..... 0.25 נ"ז          אישה ..... 0.50 נ"ז          סה"כ נקודות זיכוי ..... 2.75 נ"ז <math>235 \times 2.75 = 646.25</math> ₪</p> <p>זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה בגין תשלום לקופ"ג לקיצבה:</p> <p>מגבלת עמית שכיר - <math>\min [ (9,400 \times 7\%) ; 768.00 \text{ תשלום} ] = 658.00</math> ₪</p> <p>זיכוי 35%, לפי ס' 45 - <math>(658.00 \times 35\% = 230.30)</math> ..... <u>230.30</u> ₪</p> <p>סה"כ זיכויים אישיים ..... <u>876.55</u> ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים:</p> <p><math>879 = 879.05 - 876.55</math> זיכויים אישיים - <math>1,755.60</math> המס שחושב</p> <p>* לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון".</p> <p>תשלומים בתלוש 1/2023, ללא זקיפות שווי -</p> <p><math>13,016 = 12,800 + 216</math> ₪ דמי נסיעות לעבודה וממנה + שכר יסוד</p> <p>שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה, ניכוי התשלום לקופת הגמל לקצבה וניכוי התשלום לקרן ההשתלמות:</p> <p><u>11,049</u> ₪ = <math>320</math> קה"ל - <math>768</math> קופ"ג לקיצבה - <math>879</math> מס הכנסה - <math>13,016</math> תשלומים ללא זקיפת שווי</p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p><b>ג</b></p>


<p>במטרה לחזק את הקשר בין החברה שבה מועסק מייק למשפחות העובדים, הזמינה הנהלת החברה את כל העובדים והעובדות, עם בנות ובני זוגם, ליום גיבוש בטבריה והאיזור. פעילות הגיבוש נערכה ביום א', 6/8/2023 (מהשעה 10:00 עד 19:00), הוכרה כיום חופשה, ושולמו בגינה דמי חופשה. לויז הפעילות נקבע ואושר על ידי הנהלת החברה. הפעילות פללה תרגילים לגיבוש העובדים ובני הזוג, הרצאות משותפות וסיור מודרך משותף במרכז למורשת הצירקסית בכפר כמא. בתום הפעילות הוענקה במתנה, לכל עובד, צידנית מתקפלת שערכה ועלותה 100 ₪. את עלות ההרצאות והתרגילים לגיבוש העובדים ובני זוגם, סך 330 ₪ לכל עובד (כולל בן הזוג), ואת עלות הסיור המודרך, סך 130 ₪ לכל עובד (כולל בן הזוג), שילמה החברה ישירות למארגני הפעילות. יצויין שכל עובדי החברה ובני הזוג (כולל מייק ואשתו), השתתפו בפעילות זו.</p> <p><b>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של מייק, לצורך חישוב מס, בשל יום הגיבוש הנ"ל?</b></p> <p>א. 560 ₪          ב. 330 ₪          ג. 100 ₪          ד. 230 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 18.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), ס' 32(15). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>פעילות הגיבוש:</b></p> <p><b>הנחיות מס הכנסה בנושא זקיפת שווי הטבה בגין ימי גיבוש לעובדים (מיום 9/4/2018):</b></p> <p>במקרים בהם מתקיימים כל התנאים שלהלן, ניתן לראות באירוע ככזה שבו טובת המעביד גוברת על טובת העובד, ולכן, אין צורך לזקוף שווי לעובדים:</p> <p>א. צרכי העבודה מצדיקים עריכת אירוע גיבוש לעובדים, כגון: מקומות עבודה בעלי מספר רב של עובדים, נדרשת עבודת צוות וכיוצ"ב.</p> <p>ב. החלטה על קיום האירוע היא של המעסיק והעובדים הרלוונטיים מוזמנים לאירוע.</p> <p>ג. ימי הגיבוש נחשבים ימי עבודה ומשולם שכר מלא בגינם.</p> <p>ד. העובדים לא זכאים לצרף בת/בן זוג לאירוע הגיבוש או לחלק ממנו (לרבות כל קרוב, כהגדרתו בסעיף 76(ד) לפקודת מס הכנסה).</p> <p>ה. פעילות הגיבוש נערכת רק במהלך שבוע העבודה. במידה וחלק מהפעילות נערכת בסוף שבוע ו/או במהלך חופשות, יש לזקוף שווי מלא על כל הפעילות.</p> <p>ו. לויז הפעילות נקבע או מאושר על ידי המעסיק.</p> <p>ז. הפעילות נערכת בישראל.</p> <p>ח. מטרת הפעילות הינה לצורך שיפור העבודה והממשקים בין העובדים. כמו כן, הפעילות חייבת לכלול הרצאה מקצועית או פעילות העשרה.</p> <p>הבהרות ודגשים נוספים:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- על המעסיק לשמור מסמכים מאמתים לקיום הכללים לעיל.</li> <li>- העלויות בהן עמד המעסיק הינן סבירות ביחס לפעילות ומטרתה. לעניין זה, עלויות העומדות בהוראות תכ"מ, הינן עלויות סבירות (נכון להיום - 400 ש"ח לפעילות של יום שלם ללא לינה או 700 ש"ח ליום לפעילות הכוללת לינה).</li> <li>- בכל מקרה שאינו עומד בכללים אלו, יש לזקוף שווי הטבה.</li> </ul> <p><b>פעילות הגיבוש שתוארה בשאלה לא עמדה בדרישות הנ"ל.</b></p> <p><b>לשכרו של מייק יש לזקוף, לצורך חישוב מס, בשל יום הגיבוש האמור:</b></p> <p><b>560 ₪ = 130 סיור מודרך + 330 הרצאות ותרגילים לגיבוש העובדים ובני זוגם + 100 צידנית מתקפלת</b></p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p><b>א</b></p>

<p><b>שאלה מספר 19.</b></p> <p>כמי שעוסקת במכירת מטבע חוץ, חברת "צ'יינג' ריזי בע"מ" היא "מוסד כספי" לעניין חוק מס ערך מוסף. מהו השיעור של מס שכר ורווח שישולם על פעילותה בישראל בשנת 2023? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאים)</p> <p>א. 7.5% מהשכר ששילמה והרווח שהפיקה.          ב. 7.5% מהשכר ששילמה והרווח שהפיקה, ובלבד שעלו על 193,972 ₪.          ג. 17% מהשכר ששילמה והרווח שהפיקה.          ד. 17% מהשכר ששילמה והרווח שהפיקה, ובלבד שעלו על 193,972 ₪.</p>							
<b>פתרון</b>							
<p>טבלאות מס הכנסה.          חוק מס ערך מוסף - ס' 4.          צו מס ערך מוסף (שיעור המס על מלכ"רים ומוסדות כספיים) - ס' 2.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>						
<p>לפי ס' 4(ב) לחוק מע"מ:          " על פעילות בישראל של מוסד כספי יוטל מס שכר ורווח באחוזים מהשכר ששילם והרווח שהפיק, כפי שקבע שר האוצר באישור הכנסת; הפסד שהיה למוסד כספי בשנת מס ניתן לקיזוז כנגד השכר ששילם לאותה שנת מס. בסעיף קטן זה -          "שכר" - שכר לרבות מענק עקב פרישה או מענק עקב מוות, למעט מענק כאמור ששולם מקופת גמל, או ששולם באמצעות סכומים שהופקדו בקופת גמל והוחזרו למעביד לשם התשלום, וכן כל סכום ששילם מעביד לקרן השתלמות או לקופת גמל, גם אם לפי הוראות סעיף 3 לפקודת מס הכנסה לא רואים אותו כהכנסת עבודה במועד ששולם לקרן ההשתלמות או לקופת הגמל, וכן סכום תשלום דמי ביטוח ששילם מעביד בעד עובדו לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, בניכוי דמי הביטוח שהמעביד ניכה משכר עובדו לפי הוראות סעיף 342(ג) לחוק האמור;          "קרן השתלמות" - קרן השתלמות שהיא קופת גמל;          "קופת גמל", "קופת גמל מרכזית לפיצויים" - כהגדרתן לפי סעיף 47 לפקודת מס הכנסה."</p> <div data-bbox="135 1108 518 1265" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;"><b>פרק ז' - מס שכר</b></p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left; border-bottom: 1px solid black;">שיעור המס</th> <th style="text-align: left; border-bottom: 1px solid black;">מס שכר - מלכ"ר</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>7.5%</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>17%</td> <td>.....</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>לפי ס' 2 לצו מס ערך מוסף (שיעור המס על מלכ"רים ומוסדות כספיים) - " השיעור של מס השכר ורווח שישולם על פעילות בישראל של מוסד כספי יהיה <b>17%</b> מהשכר ששילם והרווח שהפיק." [ראו גם בטבלאות מס הכנסה - פרק ז']</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	שיעור המס	מס שכר - מלכ"ר	7.5%	.....	17%	.....	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;"><b>ג</b></p>
שיעור המס	מס שכר - מלכ"ר						
7.5%	.....						
17%	.....						

<p><b>שאלה מספר 20.</b></p> <p>ריזי פוטר מעבודתה אצל מעסיקה, בתום חודש הודעה מוקדמת לפיטוריה (כחובתו של המעסיק לפי החוק הנוגע לעניין). במועד פיטוריה, היא זכאית לסכומים הבאים:</p> <p>שכר בתקופת ההודעה המוקדמת לפיטורים שנקבעה בחוק ..... ₪ 18,256</p> <p>תשלום חד פעמי עבור חודשי הסתגלות לאחר תאריך הפרישה ..... ₪ 9,128</p> <p>פדיון חופשה ..... ₪ 6,846      פדיון ימי מחלה ..... ₪ 2,282</p> <p>פיצויי פיטורים ..... ₪ 47,922      משכורת 13 ..... ₪ 11,410</p> <p><b>מהו סכום הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של ריזי כ"מענק פרישה"?</b></p> <p>א. ₪ 50,204</p> <p>ב. ₪ 57,050</p> <p>ג. ₪ 66,178</p> <p>ד. ₪ 59,332</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 9(א7)(א), טופס 161 והנחיות מס הכנסה.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>מתוך טופס 161:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>"20" מענק רגיל (פיצויי פרישה או מוות כולל פדיון ימי מחלה, חודשי הסתגלות לאחר תאריך הפרישה ופיצוי בגין אי הודעה על פרישה, לא כולל פדיון חופשה)</p> </div> <p>במקרה שתואר בשאלה, הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של ריזי כ"מענק פרישה" הם "פיצויי פיטורים", "פדיון ימי מחלה" ו"תשלום חד פעמי עבור חודשי הסתגלות לאחר תאריך הפרישה".</p> <p><b>₪ 59,332 = 9,128 פיצויי עבור חודשי הסתגלות + 2,282 פדיון ימי מחלה + 47,922 פיצויי פיטורים</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024</p> <p>שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;"><b>ד</b></p>

**דיני עבודה**

<p><b>שאלה מספר 21.</b></p>	<p>9 שנים הועסק מייק אצל מעסיקו במשרדי ההנהלה. כל תפקידו היה מזכירות כללית. הממונה הישירה עליו היתה ריזי (מנהלת המשרד). ב-1/6/23 הוא מועבר למחלקת השיווק, שם כל תפקידו יהיה תיאום מכירות. הממונה הישירה שלו במחלקת השיווק - ירדנה (מנהלת השיווק והמכירות).</p> <p><b>בתוך כמה זמן על המעסיק למסור למייק (בן ה-43) הודעה לעובד על שינוי בתנאי עבודתו? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. מאחר שאין שינוי בשעות עבודתו, אין חובה על המעסיק למסור למייק הודעה כאמור.          ב. בתוך שלושים ימים מהיום שנודע לו על השינוי.          ג. תוך שבוע ימים מיום שמייק התחיל לעבוד במחלקת השיווק או ביום שקיבל את משכורתו הראשונה במחלקה זו, הכל לפי המועד המוקדם יותר.          ד. לא יאוחר משבעה ימים לפני היום שבו מייק מועבר בפועל למחלקת השיווק.</p>
	<p><b>פתרון</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - ס' 2, ס' 3.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p><b>ב</b></p>	<p>לפי סעיף 2 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - "2. תוכן ההודעה על תנאי עבודה          (א) פירוט תנאי העבודה של העובד בהודעה על תנאי עבודה יהיה בעניינים אלה:          ...          (3) תיאור עיקרי התפקיד;          (4) ציון שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד;          ..."          לפי סעיף 3 לחוק -  <b>"3. הודעה על שינוי</b>          חל שינוי בתנאי העבודה של העובד כפי שפורטו בהודעה כאמור בסעיף 2, ימסור המעסיק הודעה על כך לעובד בתוך שלושים ימים, ואם היה העובד נער - בתוך שבעה ימים, מהיום שנודע לו על השינוי; לענין זה, "שינוי" - למעט אלה:          (1) שינוי הנובע משינוי בדין;          (2) עדכון מכוח הדין או מכוח הסכם של תשלומים שהוא חייב לגביהם בהודעה לפי סעיף 2(א)(5);          (3) שינוי המופיע בתלוש השכר של העובד; לענין זה "תלוש שכר" - כמשמעותו בסעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.  <b>בתנאי העבודה של מייק, כפי שפורטו בסעיפים קטנים 2(א)(3) ו-2(א)(4) לחוק חל שינוי. לפיכך, על המעסיק למסור לו הודעה על שינוי בתנאי עבודתו בתוך שלושים ימים מהיום שנודע לו על השינוי.</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>

<p>ריזי התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/9/2021. שכרה מִשְׁתַּלֵּם לה על בסיס שעות עבודה. ביום 3/9/2023 נתנה לְמַעְסִיקָה הודעה מוקדמת להתפטרותה, בה הודיעה לו כי תסיים את עבודתה בתום תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק.</p> <p><b>כמה ימי הודעה מוקדמת להתפטרות, לפי החוק הנוגע לעניין, היה על ריזי לְתַת לַמַעְסִיקָה?</b></p>  <p>א. 20 ימים.          ב. 21 ימים.          ג. 24 ימים.          ד. 30 ימים.</p>	<p><b>שאלה מספר 22.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, 4, 5.          חוק פיצויי פיטורים - ס' 12.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>לְפִי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות:</b>          בחוק זה -          "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963;          "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים;</p> <p><b>לְפִי 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.</b></p> <p>שכרה של ריזי מִשְׁתַּלֵּם על בסיס שעות עבודה. לְפִיכֵן, היא "עובד-בשכר".</p> <p>ריזי התפטרה במהלך שנת עבודתה השלישית.</p> <p><b>לְפִי ס' 4 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות -</b>          " עובד בשכר זָכָאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן:          (1) במהלך שנת עבודתו הראשונה - של יום אחד בשל כל חודש עבודה;          (2) במהלך שנת עבודתו השניה - של 14 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה;          (3) במהלך שנת עבודתו השלישית - של 21 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה;          (4) לאחר שנת עבודתו השלישית - של חודש ימים. "</p> <p><b>לְפִי ס' 5 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - "הוראות סעיפים 3 ו-4 יחולו, בשינויים המחויבים לפי העניין, על הודעה מוקדמת להתפטרות".</b></p> <p>במועד התפטרותה, ב-3/9/2023, ריזי השלימה 2 שנות עבודה ועוד מספר ימים. כלומר, היא בשנת עבודתה השלישית. לְפִי ס' 4(3) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, היה עליה לתת למעסיק הודעה מוקדמת של <b>21 ימים</b>.</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p><b>ב</b></p>

<p>זה 4 שנים שריזי מועסקת כמטפלת בפעוטון לילדים בגילאי 3 חודשים עד 3 שנים. שבוע עבודתה בן 5 ימים, 5 שעות עבודה בכל יום. שכרה משתלם לה על בסיס שעות עבודה - 42 ש"ח לשעה. בתחילת שנת הלימודים תשפ"ד, בחודש 9/2023, חלה ירידה משמעותית במספר הילדים שנרשמו לפעוטון. מנגמת הקרידה במספר הילדים הרשומים נמשכה עד אשר בחודש 11/2023 נותרו רק 5 ילדים בפעוטון. מעסיקתה של ריזי, בעלת הפעוטון, הודיעה לריזי שעקב מצבו הרע של הפעוטון, אין לה יותר יכולת כלכלית אלא להעסיקה 3 שעות ביום בלבד.</p> <p><b>אם ריזי בהיריון, האם רשאית המעסיקה, בנסיבות שתוארו לעיל, לצמצם את היקף משרתה כאמור? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן, מאחר שצמצום היקף המשרה לא נגרם מסיבות התלויות במעסיקה.          ב. לא, אלא אם כן ינתן היתר לדבר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה.          ג. כן. למעסיק זכות בלעדית לקבוע את היקף משרתו של כל עובד.          ד. לא. מעסיק לא רשאי לפגוע בהיקף המשרה או בהכנסה של עובדת בהיריון, בכל מקרה.</p>	<p><b>שאלה מספר 23.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p align="center">חוק עבודת נשים - ס' 9, 9א, 9ב</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 9(א) לחוק עבודת נשים - לא יפטר מעסיק עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לתקופת לידה והורות אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון; הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה ששה חדשים לפחות. ....</p> <p>לפי ס' 9א לחוק -</p> <p>(א) לא יפגע מעסיק בהיקף המשרה או בהכנסה של עובדת או עובד שחלה הגבלה על פיטוריהם לפי סעיף 9, בתקופה שבה חלה ההגבלה כאמור, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר השר פגיעה כאמור אם היא לדעתו בקשר לעילה שבשלה חלה אותה הגבלה.</p> <p>(ב) בסעיף זה -</p> <p>"פגיעה", בהיקף המשרה - למעט שינוי זמני בהיקף המשרה לפי בקשה שיזמו העובדת או העובד בשל מצבם הרפואי לפי אישור בכתב מאת רופא;</p> <p>"פגיעה", בהכנסה, למעט -</p> <p>(1) פגיעה בהכנסה החלה במקום העבודה מכוח דין או הסכם קיבוצי;</p> <p>(2) פגיעה ברכיב השכר המשולם לעובדת או לעובד בהתאם לתפוקת עבודתם ובלבד שהפגיעה בתפוקתם של העובדת או העובד לא נגרמה מסיבות התלויות במעסיק;</p> <p>לפי ס' 9ב לחוק -</p> <p>החליט שר התעשייה המסחר והתעסוקה לתת היתר לפי סעיף 9(א) או סעיף 9א לגבי עובדת בהיריון, לא יינתן ההיתר לגבי התקופה שקדמה ליום מתן ההחלטה בבקשה להיתר, ואולם רשאי הוא לתת את ההיתר למועד הקודם ליום מתן ההחלטה, אם התקיים האמור באחת מהפסקאות (1) עד (5) וכאמור בהן, לפי הענין:</p> <p>(1) המעסיק הוכיח כי לא ידע ולא היה עליו לדעת ביום הפיטורים או ביום הפגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה, לפי הענין, שהעובדת בהיריון, ולדעת השר לא יהיה זה צודק לתת את ההיתר רק מיום מתן ההחלטה בבקשה להיתר; לענין פסקה זו, "יום הפיטורים", "יום הפגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה" - היום שבו היו אמורים הפיטורים או הפגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה, לפי הענין, להיכנס לתוקפם אלמלא הוראות סעיף 9(א) או 9א;</p> <p>(2) המעסיק הוכיח כי התקיימו נסיבות חמורות, ולדעת השר לא יהיה זה צודק לתת את ההיתר רק מיום מתן ההחלטה בבקשה להיתר, ובלבד שההיתר לא יינתן לגבי תקופה שקדמה ליום הגשת הבקשה להיתר;</p> <p>(3) המעסיק הוכיח כי הוא הוכרז פושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ם-1980, ואם הוא תאגיד - כי ניתן צו פירוק לפי פקודת התברת [נוסח חדש], התשמ"ג-1983, ובלבד שההיתר לא יינתן לגבי תקופה שקדמה ליום הגשת הבקשה להיתר, או ליום ההכרזה או מתן צו הפירוק, לפי הענין, המוקדם מביניהם;</p> <p>(4) המעסיק הוכיח כי עסקו חדל לפעול, ובלבד שההיתר לא יינתן לגבי תקופה שקדמה ליום שבו חדל העסק לפעול או ליום הגשת הבקשה להיתר, המאוחר מביניהם;</p> <p>(5) המעסיק הוכיח כי עסקו חדל לפעול בשל נסיבות לא צפויות שכתוצאה מהן לא היתה לו אפשרות לבקש היתר לפני שהעסק חדל לפעול, ובלבד שלא יינתן היתר לגבי תקופה שקדמה ליום שבו חדל העסק לפעול;</p> <p>לענין פסקאות משנה (4) ו-(5), "חדל לפעול" - הפסקת פעילות שאינה זמנית.</p> <p><b>כלומר, בנסיבות שתוארו לעיל, המעסיקה לא רשאית לצמצם את היקף משרתה של ריזי, אלא אם כן ינתן היתר לדבר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה.</b></p> <p align="right"><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p align="right"><b>ב</b></p>

<p><b>שאלה מספר 24.</b></p>	<p><b>האם מייק פעל כחוק? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p>
<p>א. כן. זכותו של מעסיק לבחור כל עובד ועובדת לעסקו, יהיו שיקוליו בבחירה אשר יהיו.                  ב. לא. הטעמים לאי קבלתה לעבודה מעידים על אפליה אסורה.                  ג. כן, במסגרת האיזון בין השיקולים בעת קבלת עובד לעבודה, רשאי המעסיק להעדיף קבלתו של עורך דין שלא נמנה בחסרונות שבמעמדה האישי ובהשקפתו של ריזי.                  ד. לא. החוק הנוגע לעניין כלל לא עוסק באלה המועמדים לעבודה, אלא בעובדים בלבד.</p>	<p><b>פתרון</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה - ס' 2</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p>	<p>לפי ס' 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה:</p>
<p><b>א) לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם בצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, כמשמעותו בחוק שירות בטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, הצפוי להם, בכל אחד מאלה:</b></p>	<p><b>ב</b></p>
<p><b>(1) קבלה לעבודה;</b></p>	<p>(א) לענין סעיף קטן (א) סעיפים קטנים (א) ו-(א1) רואים כהפליה גם קביעת תנאים שלא ממין הענין.</p>
<p><b>(ב) אין רואים הפליה לפי סעיף זה כאשר היא מתחייבת מאפיים או ממהותם של התפקיד או המשרה.</b></p>	<p>(ג) אין רואים הפליה לפי סעיף זה כאשר היא מתחייבת מאפיים או ממהותם של התפקיד או המשרה.</p>
<p>החלטתו של מייק לא מתחייבת מאפיים או ממהותם של התפקיד או המשרה.</p>	<p><b>הטעמים לאי קבלתה לעבודה מעידים על אפליה אסורה.</b> ריזי הופלתה בהליך קבלתה לעבודה מטעמים של הורות, ובהיותה דתית בהשקפת עולמה ובאורחות חייה.</p>
<p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>תשובה ב.</b></p>



<p>מייק, בן ה-18, עובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת, מועסק קבוע בהיקף משרה מלאה, בנהוג במקום העבודה. גמול עבודתו משתלם לו על בסיס חודשי. יכולת עבודתו, עקב מוגבלותו, עומדת על 19.5% מיכולת העבודה הרגילה באותו תפקיד (שהוא מלא במקום העבודה). משקד, נקבע לו שכר מינימום מותאם לגביו בשיעור המתאים מבין המפורטים בתקנה 4(א) לתקנות שכר מינימום הנוגעות לענין. ב-6/2023 עבד עבודה מלאה ולא נעדר מעבודתו. תלוש 6/2023 שלו לפני בדיקת ההשלמה לשכר מינימום) הורכב משכר יסוד בסך 1,485 ₪, שווי הסעה בסך 113 ₪ ופרמיה קבוצתית בסך 39 ₪.</p> <p><b>כמה יש להוסיף בתלוש האמור, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 148 ₪          ב. 74 ₪          ג. 0 ₪          ד. 187 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 25.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק שכר מינימום - ס' 1, 2, 3, 17. תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 3 לחוק שכר מינימום:</p> <p>"(א) השכר שיובא בחשבון לענין סעיף 2 יהיה שכר העבודה שמשלם מעסיק לעובדו, בצד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו.</p> <p>(ב) לענין סעיף קטן (א) יבואו בחשבון רכיבי השכר הבאים:</p> <p>(1) שכר יסוד או שכר משולב;          (2) תוספת יוקר אם איננה כלולה בשכר המשולב;          (3) תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו;</p> <p>ואולם לא יובאו בחשבון תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות שמשלם המעסיק.</p> <p>(ד) לא היה שכרו של עובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בסעיף קטן (ב)1 ו-2, או לפי חלק מהם, יחושב השכר לענין סעיף קטן (א) לפי שכר העבודה הרגיל הכולל את התוספת המוחרגת בלא תוספות אחרות. ..."</p> <p>מאחר שבשכר המינימום אין להביא בחשבון "שווי הסעה" ופרמיה קבוצתית, שכרו של מייק, שיובא בחשבון לענין סעיף 2 לחוק שכר מינימום, עומד על 1,485 ₪.</p> <p>לפי סעיף 17(ב) לחוק שכר מינימום - "השר, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, רשאי לקבוע בתקנות הוראות בדבר תחולתו של חוק זה על עובדים שיש להם מגבלות גופניות, נפשיות או שכליות אף שאינם מועסקים במפעלים מוגנים כאמור בסעיף קטן (א), ויכול שיקבע שכר מינימום לעובדים כאמור או לסוגים מהם, בשיעורים נמוכים מהאמורים בחוק זה".</p> <p>לפי נתוני השאלה, נקבע כי יכולת עבודתו של מייק, עקב מוגבלותו, עומדת על 19.5% מיכולת העבודה הרגילה באותו תפקיד. משקד, נקבע לו שכר מינימום מותאם לגביו בשיעור המתאים מבין המפורטים בתקנה 4 לתקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת).</p> <p>שכר מינימום המותאם לגבי מייק מפורט בתקנה 4(א)1 לתקנות האמורות:</p> <p><b>"יכולת עבודה בשיעור העולה על 19 אחוזים ואינו עולה על 30 אחוזים - 30 אחוזים משכר המינימום."</b></p> <p><math>1,671.53 \text{ ₪} = 30\% \text{ שיעור שכר המינימום המותאם לגבי מייק} \times 5,571.75 \text{ שכר המינימום למשרה מלאה}</math></p> <p>הסכום שעל המעסיק להוסיף למייק בתלוש 6/2023, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום:</p> <p><math>187 \text{ ₪ מעוגל} = 186.53 \text{ ₪} = 1,485 \text{ השכר שהובא בחשבון לענין ס' 2 לחוק} - 1,671.53 \text{ שכר המינימום המותאם}</math></p> <p align="right"><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p align="right"><b>ד</b></p>

**שאלה מספר 26.**

מייק פרש מעבודתו אצל מעסיקו הקודם, במקום עבודתו הקודם, ב-7/12/2021, בגיל פרישת חובה, והתחיל לקבל קיצבה מקרן פנסיה. ב-1/3/2022 התחיל לעבוד אצל מעסיק חדש ובמקום עבודה חדש. הוא הועסק ברציפות אצל מעסיק זה, ב-60% משרה, עד שפוטר ב-31/8/2023. שכר היסוד השתלם לו על בסיס של חודש. בנוסף על שכר היסוד, קיבל גם תוספת ותק. בחודשים שבהם תפוקתו עלתה ב-10% לפחות על תפוקת הנורמה, קיבל "תוספת תפוקה". להלן שעות עבודתו [בשעות] ורכיבי השכר ששולמו לו [בשקלים חדשים], בכל תקופת עבודתו:

חודש	3/22	4/22	5/22	6/22	7/22	8/22	9/22	10/22	11/22
שעות עבודה (בשעות)	115	102	112	105	105	115	97	104	105
שכר יסוד (בש"ח)	6,480	6,480	6,480	6,480	6,480	6,480	6,720	6,720	6,720
תוספת ותק (בש"ח)									
תוספת תפוקה (בש"ח)		40		130				240	

חודש	12/22	1/23	2/23	3/23	4/23	5/23	6/23	7/23	8/23
שעות עבודה (בשעות)	105	115	100	110	96	117	105	110	115
שכר יסוד (בש"ח)	6,720	6,720	6,720	6,720	6,720	6,720	6,720	6,720	6,720
תוספת ותק (בש"ח)									
תוספת תפוקה (בש"ח)			150	110			190		50

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

א. 10,080 ₪  
 ב. 10,260 ₪  
 ג. 10,316 ₪  
 ד. 10,140 ₪

**פתרון**

**סעיפים רלוונטיים** חוק פיצויי פיטורים - ס' 1, 12, 13, 13ב. חוק שכר מינימום - ס' 1 (שיעור שכר המינימום). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 7, 9.

**הסבר הפתרון**  
 מועד 12/2024  
 שנת המס - 2023

**ב**

מייק עבד אצל מעסיקו החדש ובמקום עבודתו החדש 18 חודשים רצופים ופוטר. מאחר שכך, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק זה. שכרו השתלם לו על בסיס של חודש. לפיכך, הוא "עובד במשכורת". בכל תקופת עבודתו הועסק במשרה חלקית בשיעור 60%. שכר היסוד האחרון שלו, סך 6,720 ₪, יובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים. לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), גם תוספת הותק שקיבל, תובא בחשבון שכר העבודה שלו לענין תקנות אלה. "תוספת התפוקה" היתה מותנית בתנאי שבהעדרו היא תחדל. ככזו, היא לא חלק מהשכר הרגיל ואינה מובאת בחשבון שכר העבודה של מייק לענין תקנות פיצויי פיטורים האמורות. "שכר רגיל" של מייק, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 6,840 ₪.

$6,840 = 120 \text{ תוספת ותק} + 6,720 \text{ שכר יסוד אחרון}$

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

שכר העבודה המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים של מייק גבוה משכר המינימום, לפי היקף משרתו ( $3,343 \text{ ₪} = 5,572 \times 60\%$ ).

שיעור הפיצויים לו זכאי מייק - שכר חודש אחד לכל שנת עבודה. לפיכך, על המעסיק החדש לשלם לו פיצויי פיטורים בסך **10,260 ₪** (סכום מקורב ומעוגל).

**10,260 ₪ = 12 חודשים בשנה / 18 חודשי עבודה  $\times 6,840$  שכר המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים**

**תשובה ב.**

<p>ריזי, בת ה-17, מועסקת בחצי משרה אצל מעסיקה בחופשת הקיץ. במקום העבודה (המרוחק 27 ק"מ מביתה) קיימת הסעה מאוּרְגָּנת לעבודה ומְמַנָּה, על חשבון המעסיק. בכל יום, בשעה 7:45, אוספת ההסעה את ריזי מביתה לעבודתה. בשעה 17:00 יוצאת ההסעה ממקום העבודה לביתה. מאחר שהיא מועסקת בחצי משרה ומסיימת את עבודתה בשעה 15:12, בחזרה מהעבודה סִבְּתָה מְסִיעָה אוֹתָהּ בְּרִכְבָּהּ הַפְּרָטִי לביתה. כ"בת נוער", ריזי זכאית להנחה בשיעור 50% בתחבורה הציבורית. מחיר נסיעה באוטובוס ציבורי בין ביתה לעבודתה - 4.80 ₪ ל"בת נוער" לכל כיוון. מחיר חוזה "חופשי ארצי" חודשי - 112.50 ₪ ל"בת נוער". בחודש 8/2023 עבדה בפועל 12 ימים.</p> <p><b>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המְרַבֵּי הַנְּקוּב בִּס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המְזַעְרִי שעל המעסיק לשלם לריזי בגין חודש 8/2023?</b></p> <p>א. 115.20 ₪          ב. 0.00 ₪          ג. 57.60 ₪          ד. 112.50 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 27.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</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>לפי ס' 6 בצו, "החזר ההוצאות לא ישולם למי שנוסע לעבודה על חשבון המעסיק או מטעמו. נוסע העובד לכיוון אחד בלבד (לעבודה או ממנה) יהיה זכאי עד למחצית הסכומים הנ"ל".</p> <p>בהתחשב בשעות עבודתה, ההסעה אל מקום העבודה שהועמדה לרשותה על ידי המעסיק, היתה זמינה לריזי. ברם, מאחר שההסעה ממקום העבודה בחזרה לביתה יוצאת רק בשעה 17:00, היא לא היתה זמינה לריזי בשעה 15:12 או בזמן סביר אחריה.</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 (ארצי) 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>לאור העובדה שבתה מרוחק 27 ק"מ ממקום העבודה, היא נזקקת לתחבורה כדי לחזור ממקום העבודה לביתה.</p> <p>לפי ס' 2 בצו, שיעור החזר הוצאות הנסיעה המְרַבֵּי ליום הוא 22.60 ₪ ליום. מאחר שהיא נוסעת לכיוון אחד בלבד, היא זכאית עד למחצית הסכום הנ"ל. כלומר, 135.60 ₪ עבור 12 ימי עבודה בהם נזקקה לתחבורה ציבורית כדי להגיע ממקום העבודה לביתה.</p> $22.60 \times \frac{1}{2} \times 12 = 135.60$ <p>לפי ס' 4 בצו ההרחבה, הוצאות הנסיעה ייקבעו לפי מחיר נסיעה מוזל באוטובוס ציבורי או כרטיס מינוי חודשי מוזל ממקום מגורי העובד למקום עבודתו, על יסוד כרטיס הנחה של מספר נסיעות, אם קיים כרטיס כזה. לפי נתוני השאלה, ריזי, בת ה-17, היא "בת נוער". ככזו, היא זכאית להנחה בשיעור 50% בתחבורה הציבורית.</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוס ציבורי מביתה של ריזי למקום עבודתה, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 4.80 ₪ לכל יום, שהם 57.60 ₪ עבור 12 ימי עבודה בפועל בהם נזקקה לתחבורה כדי לחזור ממקום העבודה לביתה.</p> $4.80 \times 12 = 57.60$ <p>מחיר נסיעה מביתה למקום העבודה, תוך שימוש בחוזה "חופשי ארצי" חודשי - 112.50 ₪ (מחיר הנחה ל"בת נוער") בחודש 8/2023.</p> <p><b>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעסיק לשלם לריזי בגין חודש 8/2023:</b></p> <p><b>57.60 ₪ = (135.60 תקרה ; 112.50 חופשי ארצי חודשי ; 57.60 נסיעות בודדות) min</b></p> <p>הרחבת ההסבר : "לפי נוסחו של צו ההרחבה הכללי בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה... הזכאות להחזר דמי נסיעה קמה שעה שהעובד הוכיח כי הוא היה זקוק לתחבורה על מנת להגיע מביתו לעבודה (דב"ע (ארצי) נו/3-46 רונית עילם - אטלס שירותי כוח אדם בע"מ. אך כדי שיפסקו לו הוצאות הנסיעה לא די בהוכחת הצורך האמור. על העובד להוכיח ברמת ודאות סבירה את הנתונים העובדתיים המשמשים בסיס לחישוב סכום הזכאות לפי אותם צווי הרחבה (או הסכמים קיבוציים). אין עסקינן ברכיב שניתן לפוסקו על דרך האומדנה על יסוד השערות בלבד, ולו הגיוניות. דרך המלך להוכחת הוצאות יהא בהצגתן של קבלות. <b>אלא שגם בהעדרן של אלה יכול עובד להוכיח בדרכים שונות, לרבות על דרך השימוש בבידועת דיינים, את סכום הוצאות הנסיעה לו הוא היה זכאי.</b> תהא אשר תהא ההוכחה, נדרש כי יוכחו העובדות המבססות את כימות תביעתו: מקטעי הנסיעה, עלות הנסיעה בכל מקטע ומספר ימי העבודה" [עע (ארצי) 20-04-21590 מואייד את עבד עראקי בע"מ נ' ראמי בחאר].</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>ריזי התחילה לעבוד אצל מעסיקה היחיד ב-1/9/2016, ועבדה אצלו ברציפות עד 31/7/2023, אז הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריה מעבודתה. בכל תקופת עבודתה הועסקה שבוע עבודה מלא בן 6 ימי עבודה. בשנת 2023 עבדה 177 ימים בפועל.</p> <p><b>אם זכויות החופשה השנתית שלה נקבעות לפי חוק חופשה שנתית בלבד, מהו אורך החופשה השנתית שריזי זכאית לה בעד שנת 2023?</b></p> <p>א. 16 ימים                  ב. 15 ימים                  ג. 22 ימים                  ד. 19 ימים</p>	<p><b>שאלה מספר 28.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה".</b></p> <p><b>אורך החופשה השנתית שריזי זכאית לה בעד שנת 2023 -</b></p> <p>כמי שהתחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/9/2016, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2023 היא שנת עבודתה ה-8 של ריזי אצל מעסיקה.</p> <p>לפי ס' 3(א) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד, בעד השנה השביעית - 21 יום [ס' 3(א)(4)]; בעד השנה השמינית ואילך - יום נוסף לכל שנת עבודה עד לחופשה של 28 יום [ס' 3(א)(5)].</p> <p>כלומר, אורך החופשה השנתית בִּעֵד שנת העבודה ה-8 הוא 22 יום.</p> $\min [ 28 ; ( 8 - 7 ) + 21 ] = 22$ <p>הקשר המשפטי בין ריזי ומעסיקה היה קיים בחלק משנת העבודה. בפועל, עבדה באותו חלק שנה 177 ימים.</p> <p>לפי ס' 3(ג)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק קיים בחלק משנת העבודה והעובד עבד בתוך אותו חלק שנה פחות מ-240 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף 3(א) לחוק, כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240; חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>יחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240 הוא 0.7375 (177 / 240)</p> <p>הכפלת 22 ימים ב-0.7375 מניבה את התוצאה 16.225. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאית ריזי בעד שנת 2023 - <b>16 ימים</b>.</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024                  שנת המס - 2023</p> <p><b>א</b></p>

<p>מייק נשוי לריזי, עקרת בית, ולהם ילד אחד. שכר עבודתו אצל מעסיקו משתלם על בסיס של חודש. ב-31/8/2023 תמו יחסי העבודה בין הצדדים, עם התפטרותו של מייק מעבודתו (לאחר תום הודעה מוקדמת שנתן ובה עבד). שכרו של מייק, בתלוש 8/2023 (תלוש שכרו האחרון) - 34,830 ₪. משכר זה על המעסיק לנכות מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בסך 11,794 ₪.</p> <p>ביום 7, 25/8/2023 ימים לפני ששולמה משכורתו האחרונה של מייק, התקבל במשרדי המעסיק צו עיקול שנשלח על ידי לשכת ההוצאה לפועל בחיפה, ולפיו עוקלו כל הנכסים של מייק (לרבות שכר עבודתו) עד לסך 237,793.92 ₪, לטובת הבנק. "יש לעקל בכל חודש את הסכום המותר לעיקול בהתאם להוראות החוק הנוגע לעניין, עד לכיסוי החוב", נכתב בהודעה שצורפה לצו.</p> <p><b>מהו הסכום שהיה על המעסיק לעקל משכרו זה של מייק, לפי חוק הגנת השכר (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 30,701 ₪          ב. 20,663 ₪          ג. 23,036 ₪          ד. 18,907 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 29.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א), 8(ב).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, "משכר העבודה החדשי לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד סכום השווה לגימלה בשיעור הנקוב בטור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, תשמ"א-1981, שהיתה משתלמת בחודש שקדם לתשלום השכר לאותו עובד לפי הרכב משפחתו אילו היה זכאי לגימלה כאמור; היה הסכום האמור יותר מ-80% משכר העבודה החדשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החדשי; לענין זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנותר אחרי נכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>"שכר העבודה החדשי" של מייק, לענין ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, הנותר אחרי נכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 23,036.</p> <p>23,036 ₪ מעוגל = 11,794 מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות - 34,830 ברוטו</p> <p>לפי ס' 8(ב) לחוק הגנת השכר - "סעיף קטן (א) אינו חל על עיקול, העברה או שעבוד לשם תשלום מזונות".</p> <p>הסכום שיש לעקל לפי צו העיקול לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו. לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתו של עובד, שהרכב משפחתו הוא "שני בני זוג שעמם ילד", הוא "43.5% מהסכום הבסיסי", כלומר 4,129 ₪ (סכום מעוגל):</p> <p>4,129 ₪ סכום מעוגל = 4,129.46 ₪ = 9,493 × 43.5% הסכום הבסיסי</p> <p>סכום זה לא גבוה מ-80% מ"שכר העבודה החדשי" של מייק:</p> <p>4,129 &gt; 18,428.80 = 23,036 × 80% שכר העבודה החדשי</p> <p>לפיכך, סכום השווה ל-4,129 ₪ לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה החדשי של מייק.</p> <p>הסכום שיעוקל משכרו של מייק (סכום מעוגל) -</p> <p><b>18,907 ₪ = [237,793.92 חוב; 4,129 = לא ניתן לעקל - 23,036 שכר אחרי נכוי חובה] min</b></p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p><b>ד</b></p>

<p>ריזי נשואה למייק (שהוא בן-יחיד לאביו הגרוש). זכותה לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הציבורית שלה (תקופת הזכאות המקסימלית) - 62 ימים. אביו של מייק חולה, ונמצא במוסד סיעודי (כמשמעותו בחוק הביטוח הלאומי). בני המשפחה נוהגים לסייע לו, בתורנות. בפברואר 2023 ריזי נעדרה מעבודתה 5 ימים רצופים בשל מחלת אביו של מייק (מסרה הודעה למעסיק במועד). כשחזרה לעבודה, מסרה למעסיק אישור רפואי לפיו הורה של בן-זוגה היה חולה באותם ימים, והיה תלוי לחלוטין בעזרת הזולת בביצוע פעולות יום-יום במוסד.</p> <p><b>האם, לפי החוק הנוגע לעניין ותקנותיו, ריזי זכאית לזקוף את היעדרות האמורה על חשבון תקופת המחלה הציבורית שלה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן, ובלבד שבן זוגה הינו עובד ושלא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו לפי חוק זה.          ב. לא, מאחר שמדובר בהורה של בן זוגה, ולא בהורה שלה (שאו היתה זכאית לדמי מחלה).          ג. כן, אבל אך ורק אם לא היה אדם אחר שנעדר מעבודתו בשל מחלת אותו הורה ומימש זכאותו לפי החוק.          ד. לא. ריזי לא זכאית לזקוף היעדרות זו על חשבון תקופת המחלה הציבורית שלה.</p>	<p><b>שאלה מספר 30.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה) - ס' 2.          תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה) - תק' 2.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 2 לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), "שר העבודה והרווחה יתקין בתקנות, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, כללים בדבר הוכחת מחלתו של ההורה ובדבר נחיצות היעדרותו של העובד לצורך הטיפול בהורה...".</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), "עובד שהורהו נמצא במוסד סיעודי... אינו זכאי לזקוף לתקופת המחלה הציבורית שלו, היעדרות לשם טיפול בהורה, כאמור בסעיף 1 לחוק".</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p><b>ד</b></p>

**שאלה מספר 31.**

מייק עובד זה 9 שנים אצל מעסיקו כמנהל אתר (WebMaster). הוא נוצרי שבחר שהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, החלות על המנוחה השבועית, וזכותו לדמי חגים, יחולו לגביו על חגי ישראל. גמול עבודתו משתלם על בסיס של שעות עבודה. שבוע עבודתו במקום עבודתו בן 6 ימים (א' ו'). בעד כל שעת עבודה רגילה (ביום עבודה רגיל), הוא מקבל שכר יסוד בסך 52.25 ₪ ותוספת אישית בסך 29.75 ₪. המעסיק משלם לעובדים, בכפוף לזכאותם (על פי צו הרחבה - הסכם מסגרת), דמי חגים בסכום זהה לסכום שאותו הם מקבלים בעד יום עבודה רגיל בן 8 שעות עבודה. בימים א' עד ה' (21/5/23 - 25/5/23) מייק עבד 37.5 שעות רגילות במצטבר. ביום שישי, ה-26/5/23, בו חל חג השבועות, דרש המעסיק ממייק לעבוד. שלא מתוך בחירתו, אלא מתוך פורח, מייק ציית לדרישתו של המעסיק. שעת תחילת עבודתו ביום זה - 07:09 שעת סיום העבודה - 16:18. בין השעות 11:45 ל-12:30 הופסקה עבודתו למנוחה ולסעודה. בעת ההפסקה היה רשאי לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה.

אם מייק לא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג, מהו סך כל התשלום הכספי שעל המעסיק לשלם לו בעד יום זה (26/5/2023), בו נדרש לעבוד?



- א. לא פחות מ-1,152.10 ₪
- ב. לא פחות מ-1,808.10 ₪
- ג. לא פחות מ-1,717.90 ₪
- ד. לא פחות מ-1,840.90 ₪

**פתרון**

חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 2, 7, 16, 17, 18, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת. פקודת סדרי השלטון והמשפט - ס' 18א.

**סעיפים רלוונטיים**

**הסבר הפתרון**

מועד 12/2024  
שנת המס - 2023

**גמול עבודה:**

דין עבודה בחג השבועות כדין עבודה בשעות המנוחה השבועית.  
 $16 + 18/60 - 12 - 30/60 + 11 + 45/60 - 7 - 9/60 = 8.4$  מייק עבד 8.4 שעות עבודה ביום זה.  
 שבוע עבודה לא יעלה על 42 שעות (תחום שבוע עבודה). מייק עבד 37.5 שעות רגילות (במצטבר) בימים א' עד ה'. לפיכך, 4.5 שעות, מתוך השעות שעבד ביום חג זה, הן בתחום שבוע העבודה. כלומר, הן שעות רגילות. 3.9 שעות חרגו מתחום שבוע העבודה. לפיכך, הן שעות נוספות.  
 "ש"כר רגיל", המשימש בסיס לחישוב גמול שעות נוספות וגמול עבודה במנוחה השבועית - 82 ₪.  
 $82.00 = 52.25$  שכר יסוד +  $29.75$  תוספת אישית

סכום לתשלום	כמות שעות	חישוב תעריף לשעה				שכר רגיל לשעה	סוג תשלום
		סה"כ תשלום בעד כל שעה	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	שיעור תוס' עבודה במנוחה השבועית	שיעור תוספת שעות נוספות		
553.50	4.50	123.00	150%	50%	82.00	שעות רגילות במנוחה שבועית	
287.00	2.00	143.50	175%	50%	25%	שי"נ 1 ו-2 במנוחה שבועית	
311.60	1.90	164.00	200%	50%	50%	שי"נ 3 ואילך במנוחה שבועית	
1,152.10	8.40					סה"כ	

על המעסיק לשלם למייק, בעד 8.4 שעות עבודתו ביום זה, סכום שלא יפחת מ-1,152.10 ₪.

**דמי חגים:**

שלא מתוך בחירתו, אלא מתוך פורח, מייק עבד בחג השבועות. לפי סעיף 6(א) בצו ההרחבה - "עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות)". מייק, עובד בשכר (שעתי), עובד אצל המעסיק לא פחות מ-3 חודשי עבודה. כמו כן, הוא לא נעדר מעבודתו סמוך ליום החג. לפיכך, הוא זכאי לתשלום של "דמי חגים" בעבור חג השבועות. מעסיקו של מייק משלם לעובדיו, כשהם זכאים לדמי חגים, דמי חגים בסכום זהה לסכום אותו הם זכאים לקבל בעד יום עבודה רגיל בן 8 שעות.  
 לפיכך, מייק זכאי לדמי חגים בסך 656 ₪, נוסף על השכר שקיבל בעד עבודתו ביום זה.  $(82 \times 8 = 656)$

בסך הכל זכאי מייק לגמול כספי שלא יפחת מ-1,808.10 ₪ בעד יום חג זה (26/5/2023), בו נדרש לעבוד.

$1,808.10 = 1,152.10$  גמול בעד עבודה +  $656$  דמי חגים

**תשובה ב.**

<p><b>שאלה מספר 32.</b></p>	<p>שכר העבודה של מייק מִשְׁתַּלֵּם לו על בסיס של חודש. ב-6 בכל חודש משלם מעסיקו של מייק לעובדיו את שכר החודש הקודם. מֵאַחַר שֶׁ-6/4/23 נפל ביום חג הפסח והמעסיק הוציא את כל העובדים לחופשה שנתית מרוכזת בת שבוע וחצי, הוא שילם למייק (כמו לכל שאר העובדים) את משכורת 3/2023, בסך 21,340 ₪, רק ביום ראשון, ה-16/4/23. בית הדין לעבודה פָּסַק למייק, בְּשָׁל איחור זה של תשלום השכר, פיצויי הִלָּנת-שָׂכָר מְלֵאִים, לְפִי ס' 17(א)(1) לחוק הגנת השכר.</p> <p><b>מהו הפיצוי שְׁיֻסָּף לשכר המוֹלָן של מייק (21,340 ₪), על פי פסיקת בית הדין לעבודה?</b></p> <p>א. 6,402 ₪          ב. 3,201 ₪          ג. 5,335 ₪          ד. 4,268 ₪</p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p><b>פתרון</b></p>
<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p>ג</p>	<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, 9, 17(א).</p> <p>לְפִי ס' 9 לחוק הגנת השכר - "שכר עבודה המשתלם על בסיס של חודש ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם". המועד לתשלום משכורת חודש 3/2023 הוא ה-31/3/2023 בחצות הלילה, טרם כניסת ה-1/4/2023.</p> <p>לפי ס' 1 לחוק:          "היום הקובע" - היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.          "שכר מולן" - שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע.</p> <p>כלומר, משכורת 3/2023 של מייק שלא שולמה לו עד ליום התשיעי שלאחר תום החודש בעדו היא משתלמת, היא "שכר מולן".          הרחבת ההסבר:</p> <p>" המחוקק קבע את מועד תשלום השכר החודשי "עם" תום החודש שבעדו הוא משתלם. "עם" תום החודש פירושו "בזמן" תום החודש (ראה הגדרת "עם" במלון החדש של אבן שושן) ולא במועד מאוחר יותר מתום החודש. עם זאת, המחוקק לא נקט סנקציה כלפי המעביד לעניין הפעלת פיצוי הִלָּנת השכר אלא מהיום העשירי שלאחר המועד לתשלום השכר. במבנה זה של הוראות החוק אין מדובר ב"תקופה" בה נדרשת פעולה אקטיבית כלשהי, אלא מדובר במועד ("היום התשיעי") שמעבר לו מתחילות לחול הוראות חוק הגנת השכר בעניין פיצוי הִלָּנת שכר, ככל שהיה מחדל של המעביד בתשלום שכרו של עובדו. " [ע"ע 300139/98 המועצה המקומית דיר אל-אסד נ' אסדי נזאר ואח'].</p> <p>לְפִי סעיף 17(א) לחוק הגנת השכר:          לשכר מולן יֻסָּף הסכום הגבוה מבין אלה (להלן - פיצוי הִלָּנת שכר):</p> <p><b>(1) בְּעַד השבוע הראשון שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה - החלק העשירי מהשכר המולן, ובעד כל שבוע או חלק מִשְׁבּוֹעַ שלאחריו - החלק העשירי מהשכר המולן;</b></p> <p><b>(2) הפרשי הצמדה לתקופה שמן המועד לתשלום שכר העבודה עד יום תשלום, בתוספת 20% על הסכום הכולל של השכר המולן והפרשי הצמדה כאמור בעד כל חודש שבתקופה האמורה; בעד חלק מחודש תשלום התוספת של 20% האמורה באופן יחסי.</b></p> <p>בתקופות של עליה מתונה במדד המחירים לצרכן, פיצויי ההלנה לפי סעיף 17(א)(1) לחוק הגנת השכר יהיו גבוהים מפיצויי ההלנה לפי סעיף 17(א)(2).</p> <p>בית הדין לעבודה פסק למייק פיצויי הלנה מלאים, לְפִי ס' 17(א)(1) לחוק הגנת השכר.</p> <p>יום התשלום בפועל (היום ה-16 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה), חל בשבוע ה-3 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.          (השבוע ה-3 = <math>2.29 = 16 / 7</math>)</p> <p><b>חישוב הפיצוי לְפִי סעיף 17(א)(1) לחוק הגנת השכר:</b></p> <p>פיצוי הִלָּנת שכר בעד השבוע הראשון: <math>21,340 \times 5\% = 1,067</math> ₪  <math>21,340 / 20 =</math></p> <p>פיצוי הִלָּנת שכר בעד 2 שבועות נוספים: <math>21,340 \times 10\% \times 2 = 4,268</math> ₪  <math>(21,340 / 10) \times 2 =</math></p> <p>סה"כ פיצוי הִלָּנת שכר: <u>5,335</u> ₪</p> <p><b>תשובה ג.</b></p>



<p>מייק, מתכנת Python מחונן ובעל ניסיון, לומד לתואר שני בכלכלה באוניברסיטה. ב-1/11/23 התקבל לעבודה אצל מעסיקו החדש (בית תוכנה). בחוזה העבודה שנחתם בין הצדדים, נכלל סעיף הקובע כי לשם הבטחת הישארותו בעבודה, אם יעבוד אצל המעסיק שנתיים מלאות, מייק יהיה זכאי לקבל מענק בסך 15,748 ₪ (בגובה שכר הלימוד האוניברסיטאי השנתי שלו) בתום השנתיים. אם יתמיד לעבוד 3 שנים, הוא יהיה זכאי למענק נוסף בסך 15,748 ₪, בתום 3 השנים. נקבע גם כי אם יבקש, ישולמו לו מקדמות על חשבון המענקים האמורים, שינוכו משכרו האחרון, אם לא יעמוד בתנאים המזכים אותו בהם (אם לא ישלים 2 או 3 שנות עבודה אצל המעסיק, בהתאמה למענק).</p> <p><b>האם מענקים אלו, שנועדו לשם הבטחת הישארותו של מייק בעבודה, מהווים הפרה של חוק איסור קבלת ביטחונות מעובד? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן. מדובר בבטוחות שנמסרו למעסיק שנועדו להבטחת הישארותו של מייק בעבודה.          ב. לא. המענקים האמורים לא מהווים הפרה של חוק איסור קבלת ביטחונות מעובד.          ג. כן. מעסיק לא רשאי לקבוע בחוזה העבודה תנאים לקבלת עובד או הישארותו בעבודה.          ד. לא, מאחר שמייק מועסק בפועל אצל המעסיק החדש בתפקידי מְחָשׁוּב.</p>	<p><b>שאלה מספר 33.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק איסור קבלת ביטחונות מעובד.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 1 לחוק איסור קבלת ביטחונות מעובד -          " בחוק זה -          "בטוחות" - מיטלטלין, לרבות כסף או שטר, הנמסרים מעובד למעסיק לשם הבטחת הישארותו בעבודה או כתנאי לקבלתו לעבודה, וכן נכס משועבד למטרות כאמור.          "עובד" - לרבות מועמד לעבודה אצל מעסיק. "</p> <p>לפי ס' 2 לחוק האמור - "לא יקבל מעסיק, במישרין או בעקיפין, בטוחות מעובד ולא יממשן".  <b>מייק לא נדרש לתת למעסיק מיטלטלין, לרבות כסף או שטר, לשם הבטחת הישארותו בעבודה ולא שיעבד נכס למטרה זו. המענקים האמורים, להם יהיה זכאי בתום שנתיים ושלוש שנות עבודה, אינם "בטוחות".</b>          יתרה מכך, ההתחייבות לתשלום המענקים האמורים ניתנה מצד המעסיק, ולא מצד מייק.  <b>לפיכך, המענקים האמורים לא מהווים הפרה של חוק איסור קבלת ביטחונות מעובד.</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p><b>ב</b></p>

<p>ריזי התחילה לעבוד אצל מעסיקה ובמקום עבודתה ב-6/5/18. שכר עבודתה משתלם לה על בסיס חודש. בעבודתה חלה הפסקה בת 84 ימים מִחמת מחלה - מ-5/6/23 עד (כולל) 27/8/23. בעד כל תקופת המחלה היתה זכאית לתשלום דמי מחלה ממעסיקה (על פי חוזה עבודתה). ב-18/10/23 הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם התפטרותה מעבודתה לְרָגֵל מצב בריאותה (למרות שהשתדל, המעסיק לא הצליח למצוא עבורה תפקיד אחר, עבודה אחרת או תנאי עבודה שיתאימו למצבה הרפואי).</p> <p><b>לפי תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), לְעֵינֵינוּ קְבִיעַת סכום הפיצויים, מה דִינָה של אותה הפסקה בעבודה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לְעֵינֵינוּ קְבִיעַת סכום הפיצויים תּוֹבָא בְּמִנְיָן כל תקופת ההפסקה האמורה.          ב. לְעֵינֵינוּ קְבִיעַת סכום הפיצויים יוֹבָאוּ בְּמִנְיָן 30 ימים מתוך ההפסקה האמורה.          ג. לְעֵינֵינוּ קְבִיעַת סכום הפיצויים ההפסקה האמורה כלל לא תּוֹבָא בְּמִנְיָנוּ.          ד. לְעֵינֵינוּ קְבִיעַת סכום הפיצויים יוֹבָאוּ בְּמִנְיָן 60 ימים מתוך ההפסקה האמורה.</p>	<p><b>שאלה מספר 34.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1, ס' 2(7)          תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 10(4).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 1(א) לחוק פיצויי פיטורים - מי שעבד שנה אחת ברציפות - ובעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות - אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד ופטר, זכאי לקבל ממעסיקו שפיטרו פיצויי-פיטורים.</p> <p>לפי ס' 2 לחוק, לענין סעיף 1 יראו רציפות בעבודה אפילו חלה בה הפסקה מִחמת -</p> <p>(1) שירות צבאי ושירות חלקי כמשמעותם בחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-1949, למעט שירות צבאי מלא על פי התחייבות לשירות-קבע שלא נתקיימו בו התנאים הקבועים בסעיף 1(ד) לחוק האמור, וכן שירות מילואים לפי חוק שירות המילואים, תשס"ח-2008 (בחוק זה - חוק שירות המילואים);</p> <p>(2) יום המנוחה השבועית או חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי נוהג או הסכם, וכן אחד במאי;</p> <p>(3) חופשה שנתית;</p> <p>(4) חופשה או פגרה בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק;</p> <p>(5) חופשה או פגרה שלא בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק;</p> <p>(6) שביתה או השבתה;</p> <p>(7) תאונה או מחלה;</p> <p>(8) ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם העובד;</p> <p>(9) הפסקה ארעית ללא ניתוק יחסי עבודה או הפסקה תוך ניתוק יחסי עבודה שאינה עולה על שישה חודשים;</p> <p>(10) אימון לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, תשכ"ז-1967.</p> <p>לפי תקנה 10 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - לְעֵינֵינוּ קְבִיעַת סכום הפיצויים לא יוֹבָאוּ בְּמִנְיָנוּ:</p> <p>(1) שירות צבאי, או שירות צבאי מלא על פי התחייבות לשירות קבע, כאמור בסעיף 1(2) לחוק;</p> <p>(2) תקופה של שירות חלקי כאמור בסעיף 1(2) לחוק העודפת של 120 יום;</p> <p>(3) תקופה של חופשה או פגרה שלא בשכר כאמור בסעיף 5(2) לחוק העודפת על 14 יום לשנת עבודה, למעט תקופה כאמור שבעדה זכאית העובדת לדמי לידה בהתאם לתוספת השביעית לחוק הביטוח הלאומי, תשי"ד-1953;</p> <p>(4) הפסקה מחמת תאונה או מחלה, למעט תקופת הפסקה כאמור שעבורה זכאי העובד לתשלום מכוח היותו עובד, על פי חוק, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או נוהג ושלא תעלה על 30 יום לשנת עבודה, עם זכות צבירה;</p> <p>(5) הפסקה כאמור בסעיף 2(9) לחוק העודפת על 7 ימים לשנת עבודה.</p> <p>מועד תחילת עבודתה של ריזי היה ב-6/5/2018. מועד סיום העבודה היה ביום 18/10/2023. תקופת עבודתה עלתה על 5 שנים. היא נעדרה במשך 84 ימים בשנת 2023 עקב מחלה, והיתה זכאית לדמי מחלה ממעסיקה בעד כל אותה תקופה, מכוח היותה עובדת. לפיכך, לענין קביעת סכום הפיצויים תּוֹבָא בְּמִנְיָנוּ <u>כל תקופת ההפסקה האמורה.</u></p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p><b>א</b></p>


<p>מייק התחיל לעבוד אצל מעסיקו הפרטי ב-1/10/2021. על הצדדים חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה, בתלוש אוגוסט (בעד התקופה המסתיימת ב-31 באוגוסט). עד 30/9/2022 עבד ברציפות במשרה מלאה והחל ב-1/10/2022 הועסק ברציפות בהיקף משרה של 85%. מייק עבד ברציפות אצל המעסיק עד 31/7/2023, אז פוטר מעבודתו (תום תקופת עבודתו נקבע לסוף יום 31/7/2023). מאחר שהתחיל לעבוד ב-1/10/2021, לא שולמו לו דמי הבראה בתלוש 8/2022 (גם לא עד 31/7/2023).</p> <p><b>אם מחיר יום הבראה הוא 418 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה הפגיע למייק בתלוש 7/2023?</b></p> <p>א. 4,284.50 ₪          ב. 1,776.50 ₪          ג. 3,866.50 ₪          ד. 4,180.00 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 35.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p> <p>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><b>לפי נתוני השאלה, המעסיק לא שילם למייק דמי הבראה בתלוש 8/2022.</b></p> <p>לפיכך, בתלוש 7/2023 מייק זכאי לדמי הבראה בִּשְׁל כִּל תקופת עבודתו שמ-1/10/2021 ועד 31/7/2023.</p> <p>בִּשְׁל שנת העבודה הראשונה יש לשלם לעובד 5 ימי הבראה.</p> <p>בִּשְׁל שנת העבודה השנייה יש לשלם לעובד 6 ימי הבראה. עובד זכאי לחלק יחסי של קצובת הבראה עבור חלק משנת עבודה בה עבד.</p> <p>ב-12 החודשים הראשונים לעבודתו (מ-1/10/2021 עד 30/9/2022) מייק הועסק בהיקף משרה מלאה. ב-10 החודשים הבאים (מ-1/10/2022 עד 31/7/2023) הועסק בהיקף משרה של 85%.</p> <p>החישוב:  <math display="block">3,866.50 \text{ ₪} = [85\% \text{ משרה} \times 12 / 10 \text{ חוד' } \times 6 \text{ ימי הבראה} + 12 / 12 \times 5 \text{ ימי הבראה}] \times 418 \text{ תעריף}</math></p> <p align="right"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p align="right"><b>ג</b></p>

<p>מייק התחיל לעבוד אצל מעסיקו ובמקום עבודתו ב-4/7/21. לפי ההסכם הקיבוצי שחל על המעסיק ועל עובדיו, זכאים העובדים להסדר פנסיוני מהיום הראשון לעבודתם. אצל מעסיק זה נקבעה קרן הפנסיה החדשה המקיפה "אש" כ"קופת ברירת מחדל". בקופה זו מופקדים התשלומים להסדרים הפנסיוניים של העובדים כאמור בסעיף 20(ב) לחוק הנוגע לעניין. מייק הצטרף כעמית לקרן הפנסיה "אש" בתחילת עבודתו אצל המעסיק. ב-8/2/23 פנה למעסיק וביקש שהחל ממשכורת 3/2023, תשלומיו ותשלומי המעסיק להסדר הפנסיוני יועברו לקרן הפנסיה החדשה המקיפה "מ", במסלול ברירת המחדל לפיצויים. [למען הסר ספק, קרן הפנסיה "מ" מיועדת לאותה מטרה כקרן הפנסיה "אש" לצורך הפקדת תשלומיו של מייק ותשלומי המעסיק, ואין כל הגבלה על צירופו של מייק לקרן זו או על הפקדת כספים בה.]</p> <p><b>האם המעסיק חייב להענות לבקשתו זו של מייק? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא. מייק רשאי לבחור להעביר את תשלומיו ותשלומי המעסיק למרכיב התגמולים בלבד. מרכיב הפיצויים יופקד לקרן הפנסיה שתקבע על ידי המעסיק בלבד.</p> <p>ב. כן. על המעסיק להענות לבקשתו זו של מייק.</p> <p>ג. לא. זכותו של המעסיק לקבוע באיזו קרן פנסיה יופקדו התשלומים בגין עובדיו.</p> <p>ד. כן, אבל אך ורק אם קרן הפנסיה "מ" תיקבע אצל המעסיק כ"קופת ברירת מחדל".</p>	<p><b>שאלה מספר 36.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) - ס' 20, ס' 22.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 20(א) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) - "עובד הזכאי להצטרף כעמית לקופת גמל, לפי כל דין או הסכם, לרבות הסכם קיבוצי (בסעיף זה - הדין או ההסכם), או להמשיך ולהיות עמית בקופת גמל כאמור, <b>רשאי לבחור, בכל עת, כל קופת גמל המיועדת למטרה של קופת הגמל שנקבעה לפי הדין או ההסכם לצורך הפקדת תשלומיו ותשלומי מעבידו, בכפוף להגבלות על צירוף עמיתים שנקבעו בתקנון קופת הגמל ולהגבלות על הפקדת כספים לפי סעיף 22, ומעבידו של עובד כאמור לא יתנה את תשלום הכספים לקופת הגמל בעד עובדו ואת שיעור ההפקדה בעדו בכך שיופקדו בקופה מסוימת, מסוג מסוים של קופות או בקופה שיבחר העובד מתוך רשימה מסוימת של קופות, והכל אף אם נקבע אחרת בדין או בהסכם".</b></p> <p>לפי ס' 20(ד) לחוק -</p> <p>"קופת גמל" - לרבות תכנית ביטוח כאמור בפסקה (8) להגדרה "סוג מוצר פנסיוני" שבחוק הייעוץ והשיווק הפנסיוני, ולרבות מסלול השקעה בקופת גמל מסלולית, אך למעט מסלול השקעה של הכספים במרכיב הפיצויים שאינם באים במקום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים אשר אינו מסלול ברירת המחדל לפיצויים;</p> <p>"מסלול ברירת המחדל לפיצויים" - המסלול שלפי תקנון קופת הגמל המסלולית הוא מסלול ההשקעה שבו ינוהלו הכספים במרכיב הפיצויים כל עוד לא נבחר מסלול השקעה אחר, ובהעדר מסלול כאמור - המסלול שבו מנוהל החלק הגדול ביותר של הכספים במרכיב הפיצויים בקופה;</p> <p>לפי נתוני השאלה, קרן הפנסיה "מ" מיועדת לאותה מטרה כקרן הפנסיה "אש" לצורך הפקדת תשלומיו של מייק ותשלומי המעסיק, ואין כל הגבלה על צירופו של מייק לקרן זו או על הפקדת כספים בה.</p> <p>לפיכך, <b>על המעסיק להיענות לבקשתו זו של מייק.</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024 שנת המס - 2023</p> <p><b>ב</b></p>

<p>ריזי התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-4/1/2023. היא מועסקת אצלו ברציפות, במשרה מלאה. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה). ב-19/4/2023 הודיעה למעסיק שהיא לוקחת בימים חמישי (25/5/2023), בו חל ערב חג השבועות, וראשון (28/5/2023), שני ימים מן החופשה השנתית שמגיעה לה בעד שנת העבודה 2023 (ימי החופשה הראשונים שלה מתחילת עבודתה).</p> <p><b>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, זכאית ריזי לקחת ב-25/5/2023 יום חופשה אחד, בערב חג השבועות, ועוד יום חופשה אחד ב-28/5/2023, שניהם מתוך החופשה שמגיעה לה בעד שנת 2023? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא. חופשה תינתן בחודש האחרון של שנת העבודה שֶׁבְּעֵדָה היא ניתנת, או במשך שנת העבודה שֶׁלֹאֲחֶרֶיָהּ.</p> <p>ב. כן. לעובד יש את הזכות לנהל ולקבוע את מועדי חופשותיו, בכפוף למתן הודעה של 14 יום מראש על תחילת החופשה.</p> <p>ג. לא. על חופשה שנתית להיות רצופה, ורק בהסכמת עובד ומעסיק ובאישור ועד העובדים במקום, אם ישנו, אפשר לחלקה, ובלבד, שפרק אחד ממנה יהיה לפחות שבעה ימים.</p> <p>ד. כן. ריזי זכאית לקחת 2 ימי חופשה אלה, מתוך החופשה שמגיעה לה בעד שנת 2023.</p>	<p><b>שאלה מספר 37.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p style="text-align: center;">חוק חופשה שנתית - ס' 6.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>ככלל, לפי ס' 6(א) לחוק חופשה שנתית - "החופשה תינתן בחודש האחרון של שנת העבודה שבעדה היא ניתנת, או במשך שנת העבודה שלאחריה".</p> <p><b>לפי ס' 6(ב) לחוק - "על אף הוראות סעיף קטן (א), רשאי עובד לקחת יום אחד מן החופשה במהלך שנת העבודה שבעדה היא ניתנת במועד שיבחר ויום אחד נוסף באחד מהימים המנויים בתוספת, ואולם אין ברשימת הימים כאמור כדי לפגוע בהוראות סעיף 5, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות".</b></p> <p>לפי ס' 5 לחוק -</p> <p>" (א) ואלה הימים שלא יובאו במנין ימי החופשה:</p> <p>(1) הימים בהם שירת העובד שירות מילואים לפי חוק שירות המילואים, התשס"ח-2008;</p> <p>(2) ימי חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי הסכם או נוהג - להוציא ימי המנוחה השבועית;</p> <p>(3) ימי תקופת לידה והורות;</p> <p>(4) הימים שבהם אין העובד מסוגל לעבוד מחמת תאונה או מחלה;</p> <p>(5) ימי אבל במשפחה, שמטעמי דת או נוהג אין העובד עובד בהם;</p> <p>(6) ימי שביתה או השבתה;</p> <p>(7) ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, אלא אם עלו על ארבעה-עשר, ובמידה שעלו.</p> <p>(ב) חלו ימים מן האמורים בסעיף קטן (א) בימי החופשה, יראו את החופשה כנפסקת לאותם הימים, ויש להשלימה ככל האפשר תוך אותה שנת עבודה. "</p> <p>ה"תוספת", לענין ס' 6 בחוק -</p> <p>1. " צום גדליה; ערב יום הכיפורים; ערב חג הסוכות; הושענא רבה; צום עשרה בטבת (יום הקדיש הכללי); תענית אסתר; פורים; שושן פורים; ערב חג הפסח; ערב שביעי של פסח; חג המנוחה; ל"ג בעומר; <b>ערב חג השבועות</b>; צום י"ז בתמוז; צום תשעה באב; ערב ראש השנה.</p> <p>א1. יום קורבן זבח פסח; חג הפסח; שביעי של פסח (חג המצות); חג השבועות; מועד החודש השביעי; יום הכיפורים; חג הסוכות; שמיני עצרת - כל אלה, במועדים שבהם הם נחגגים על ידי בני העדה השומרונית.</p> <p>2. ערב חג המולד; ערב ראשית השנה; ערב חג ההתגלות; ערב חג הפסחא; יום הבשורה; ערב עליית ישו השמיימה; ערב חג השבועות.</p> <p>3. ערב ראש השנה ההג'רית; ערב יום הולדת הנביא; עליית הנביא השמיימה (לילת אלסרא ואלמעראגי); ערב חג הפסחא הצום (ערב עיד אלפיטר); ערב חג הקורבן (ערב עיד אלדחא).</p> <p>4. ערב חג אלח'דיר (אליהו הנביא); ערב חג הנביא שועיב (יתרו); ערב חג הנביא סבלאן; ערב חג הקורבן (ערב עיד אלדחא).</p> <p>5. יום הזיכרון לעדה הצ'רקסית.</p> <p>6. חג הסיגד.</p> <p>7. יום האישה הבין-לאומי; יום הזיכרון לשואה ולגבורה; יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות איבה וטרור (ערב יום העצמאות); יום ירושלים; אחד במאי; יום הניצחון על גרמניה הנאצית; יום פטירת הרצל; ראש השנה האזרחית.</p> <p>8. יום האזכרה הפרטית של חלל מערכות ישראל או של מי שנפטר כתוצאה מפגיעת איבה - לגבי קרוב משפחתו של מי מהם; לענין זה, "קרוב משפחה" - כמשמעותו בסעיף 4 לחוק יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל, התשכ"ג-1963, או בסעיף 7 לחוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה, התש"ל-1970, לפי העניין. "</p> <p><b>לפיכך, לפי המתואר בשאלה, לאחר שהודיעה על כך למעסיקה 30 יום מראש לפחות, ריזי זכאית לקחת 2 ימי חופשה אלה, מתוך החופשה שמגיעה לה בעד שנת 2023.</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024</p> <p>שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;"><b>ד</b></p>

<p>מייק, יליד 7/4/1989, התקבל לעבודה ב-1/4/14, כשהוא איננו מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו. עליו ועל מעסיקו חלות הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. החל ביום שבו היה זכאי לביטוח פנסיוני, הפריש עבורו המעסיק לפנסיה מקיפה לפי השיעורים מפורטים בס' 6(ד) בצו האמור. השכר שפוטח בקרן הפנסיה היה שכר היסוד החודשי ששולם לו, שגדל במהלך השנים כלהלן: מתחילת עבודתו ועד 31/12/16 היה 8,500 ₪, מ-1/1/17 ועד 31/12/18 היה 8,750 ₪, ומ-1/1/19 ועד תום חודש 9/2023 (אז מיטר) היה 9,300 ₪. נוסף על שכר היסוד, שולם לו בכל חודש גמול שעות נוספות גלובליות, שעמד על 260 ₪ ב-12 החודשים האחרונים להעסקתו. תשלום זה היה תחליף גמול עבור ביצוע עבודה בשעות נוספות (שמייק עבד בהן). בגין תשלום זה לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה. בכל השנים הועסק מייק כפקיד מחסן, במשרה מלאה. יחסי העבודה בינו לבין מעסיקו הסתיימו בתום חודש 9/2023, עם פיטוריו. במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים, נצברו 57,794 ₪ (כולל רווחים).</p> <p><b>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים למייק (סכום מקורב ומעוגל)?</b></p> <p>א. 26,762 ₪          ב. 28,086 ₪          ג. 30,556 ₪          ד. 24,738 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 38.</b></p>										
<p><b>פתרון</b></p>											
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>										
<p>מייק עבד אצל מעסיקו מ-1/4/2014 ועד שהסתיימו יחסי העבודה ביניהם בתום חודש 9/2023, עם פיטוריו. כלומר, תקופת עבודתו היתה 9.5 שנים (114 חודשים). מאחר שעבד שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקו ופוטח, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיב שיובא בחשבון שכר העבודה של מייק לענין תקנות אלה הוא שכר היסוד שקיבל. גמול השעות הנוספות הגלובליות שקיבל בגין עבודה בשעות נוספות, שבא כתחליף גמול עבור שעות נוספות מדווחות (שאומן ביצע במפעל), לא מובא בחשבון שכר העבודה לענין חישוב פיצויי פיטורים.</p> <p>לפי סעיף 6(ה) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, מייק היה זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו הרחבה זה, מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה, כלומר, ב-1/10/2014. במועד תחילת ההפרשות, חל על מייק, זה מכבר, צו ההרחבה האמור (ב-7/4/2010 מלאו לו 21 שנים).</p> <p>לפי צו ההרחבה האמור, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6ד' לצו (בטור "פיצויי פיטורים") יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>שכר היסוד האחרון של מייק לפני הפרישה - 9,300 ₪.</p> <p>שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר המופטר -</p> <table border="1" data-bbox="135 1344 1189 1433"> <thead> <tr> <th rowspan="2">מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו החל ביום... ואילך</th> <th colspan="2">תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום פיצויים</th> <th rowspan="2">% פיצויים שיש להשלים</th> </tr> <tr> <th>לפיצויים</th> <th>6.00% / 8.333333%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.1.2014</td> <td>6.00%</td> <td>72.00%</td> <td>28.00% = 100% - 72.00%</td> </tr> </tbody> </table>	מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו החל ביום... ואילך	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום פיצויים		% פיצויים שיש להשלים	לפיצויים	6.00% / 8.333333%	1.1.2014	6.00%	72.00%	28.00% = 100% - 72.00%	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p><b>ב</b></p>
מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו החל ביום... ואילך		תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום פיצויים			% פיצויים שיש להשלים						
	לפיצויים	6.00% / 8.333333%									
1.1.2014	6.00%	72.00%	28.00% = 100% - 72.00%								
<p><b>חישוב הסכומים שיש להשלים (סכומים מקורבים ומעוגלים):</b></p> <p>1. בעד 6 חודשים ראשונים, מ-1/4/2014, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה, יש להשלים ..... 4,650.00 ₪ = 100% × 6/12 חודשים × 9,300</p> <p>2. בעד 108 חודשים, מ-1/10/2014, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. 23,436.00 ₪ = 28.00% × 108 חודשים × 9,300</p> <p><b>סה"כ על המעסיק להשלים למייק (מקורב ומעוגל) .... 28,086.00 ₪</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>											

**ביטוח לאומי**

<p>ביום 10/11/23, בתום 8 חודשי עבודה, מייק פוטר מעבודתו אצל מעסיקו היחיד בלי שניתנה לו הודעה מוקדמת לפיטוריו. לפי הסכם העבודה האישי שלו, היה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת לפיטורים ארוכה ב-50% מזו שנקבעה בחוק. תלוש 11/2023 שלו כלל את התשלומים הבאים:</p> <p>משכורת יסוד ..... ₪ 14,520</p> <p>החזר הוצאות נסיעה לחו"ל (שהיתה הכרחית לפעילותו של המעסיק) שהיו מותרות</p> <p>בְּנִיכּוּי על פי התקנות..... ₪ 7,986</p> <p>פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת, בעד התקופה שֶׁנִקְבְּעָה בְּחֹק ..... ₪ 5,324</p> <p>פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת, בעד תקופה הַעוֹלָה על זו שֶׁנִקְבְּעָה בְּחֹק ..... ₪ 2,662</p> <p><b>מהו סך כל הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 11/2023 של מייק? [שימו לב להבדל בין הודעה מוקדמת בעד תקופה שנקבעה בחוק ובין הודעה מוקדמת בעד תקופה העולה על זו שבחוק.]</b></p> <p>א. ₪ 19,844</p> <p>ב. ₪ 14,520</p> <p>ג. ₪ 22,506</p> <p>ד. ₪ 27,830</p> 	<p><b>שאלה מספר 39.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח "א".</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - תק' 2.</p> <p>ס' (2)2 לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></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)2 לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף (2)2(א) לפקודת מס הכנסה, "הכְּנֶסֶת עֲבוֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים פְּאֵמור המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף ובִּין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>החזר הוצאות הנסיעה לחו"ל (שהיתה הכרחית לפעילותו של המעסיק) שהיו מותרות בניכוי על פי התקנות, לא יובא בחשבון הכנסתו של מייק לעניין דמי ביטוח. תשלום כזה, המותר לעובד כהוצאה, לא נחשב כהכנסת עבודה בידיו לפי ס' (2)2 לפקודה.</p> <p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פיצוי בגין אי-מתן הודעה מוקדמת הקבוע בחוק הודעה מוקדמת לפיטורין ולהתפטרות, נחשב כתקופת עבודה לכל דבר ועניין וחלה חובת תשלום דמי ביטוח בגינו. פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת שניתן לעובד לתקופה העולה על התקופה הקבועה בחוק, כגון - תשלומים לפי הסכם קיבוצי, הסכם עבודה אישי וכדומה נחשבים כפיצויי פיטורין, ויהיו פטורים מתשלום דמי ביטוח.</p> <p>כלומר, הסכומים שנכללו בתלוש 11/2023 של מייק המהווים הכנסה לפי ס' (2)2 לפקודה ואינם פטורים מדמי ביטוח:</p> <p><b>19,844 ₪ = 5,324 פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת בעד התקופה שנקבעה בחוק + 14,520 משכורת יסוד</b></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 "א" (47,465 ₪).</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024</p> <p>שנת המס - 2023</p> <p><b>א</b></p>

<p><b>שאלה מספר 40.</b></p> <p>מייק, סטודנט בן 22, עובד כשוטף כלים במסעדה. בעל המסעדה, מעסיקו של מייק, אוסף את התשלום שניתנים למלצרים באופן וולונטרי על ידי הלקוחות ומחלק אותם, בתום כל חודש, לכל עובדי שרשרת השירות במסעדה (כולל מייק), בנוסף על שכר היסוד שלהם.</p> <p><b>האם יובא תשלום התשר בחשבון ההכנסה של מייק לעניין דמי ביטוח? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מפיין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא. לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, תשלום תשר לעובד פטור מדמי ביטוח לאומי.          ב. כן. תשר מהווה הכנסת עבודה לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה.          ג. לא, מאחר שמדובר בתשלום וולונטרי שהנותן אותו לא מתכוון שישימש שכר עבודה.          ד. כן, ובלבד שהתשר נרשם בספרי המסעדה.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344.          תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - תק' 2.          ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בעד החודש שקדם ל- 1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי ס' 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הקנסת עבודה" היא "השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים כאמור 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><b>"תשלום התשר" שניתן למייק ממעסיקו נחשב כהכנסת עבודה בידיו לפי ס' 2(2) לפקודה. ככזה, הוא יובא בחשבון ההכנסה של מייק לעניין דמי ביטוח.</b></p> <p><b>הרחבת ההסבר:</b></p> <p>המקרה שתואר בשאלה הוא מקרה פשוט, בו הועבר התשר שהתקבל מהלקוחות לקופה הכללית באמצעות המעסיק, חולק לאחר מכן בין עובדי שרשרת השירות והתבטא כרכיב תשלום בתלוש השכר. עליכם, חשבי השכר לעתיד, לדעת שהחל ב-1/1/2019, <b>תשר נחשב כהכנסת עבודה ללא תלות באופן תשלומו, קרי בין אם נרשם בספרי המסעדה ובין אם לאו.</b> בית עסק מחוייב בדיווח וברישום ההכנסות מתשר כחלק מהכנסתו. בקורות מקרה המזכה בתשלום גמלה, המוסד לביטוח הלאומי ייחשב את הבסיס לגמלה, בהתאם להכנסה האמיתית של העובד, הכוללת גם את כספי התשר.</p> <p><u>מתוך חוזר מעסיקים 1478 של המוסד לביטוח לאומי, מיום 18/1/2018, בנושא תשר בענף המסעדנות:</u></p> <p><b>פירוט האופן בו יש להתייחס להכנסה שמקורה בתשר הניתן למלצרים ועובדי שרשרת השירות -</b> בעקבות פסק דין עומרי קיס, שניתן בתאריך 26/03/2018, בית הדין הארצי שינה מההלכות הקודמות הנוגעות להכנסה מתשר לעניין משפט העבודה ודיני הביטוח הלאומי, ופסק כי ההכנסה מתשר בענף המסעדנות מהווה הכנסה של העסק והכנסת עבודה של "עובדי שרשרת השירות" מהמעסיק, בין אם התשר עבר בספרי המסעדה ובין אם לאו.</p> <p>כל תשר כספי בענף המסעדנות ייחשב כהכנסה השייכת למסעדה, וכל הכנסה של המלצר מתשר שכזה היא הכנסת עבודה ממעסיקו לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, כך שהמעביד יידרש לנהוג בסכום התשר המועבר לעובד כפי שהוא נוהג בכל רכיב אחר של השכר, כגון הפרשות, פיצויים וכד'.</p> <p>עוד נפסק כי התשר ייכלל בגדר שכר עבודה מכוח הוראת סעיף 2(2) לחוק שכר מינימום, לפיה "עובד שמלאו לו 18 שנים... זכאי לקבל ממעסיקו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום".</p> <p>בהתאם לכך, החל מתאריך 1/1/2019, כל הכנסה מתשר של מלצר או של כלל עובדי שרשרת השירות יש לראותה כהכנסת עבודה מטעם המעסיק.</p> <p>החל מתאריך 1/1/2019 תשר ייחשב כהכנסת עבודה ללא תלות באופן תשלומו, קרי בין אם נרשם בספרי המסעדה ובין אם לאו. בתי העסק יחויבו בדיווח וברישום ההכנסות מתשר כחלק מהכנסת בית העסק. בקורות מקרה המזכה בתשלום גמלה, המוסד לביטוח הלאומי ייחשב את הבסיס לגמלה, בהתאם להכנסה האמיתית, הכוללת גם את כספי התשר.</p> <p>במקרים בהם לא ידווח בית העסק על ההכנסות מתשר במלואן, או לא ידווח כלל, יופעל כנגדו סעיף 369 לחוק.</p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p><b>ב</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>



<p>מייק מחזיק ב-18% מהון המניות בְּחֶבְרַת מְעָטִים, בה הוא משמש כמנכ"ל. חברת המעטים היא מעסיקו היחיד. הוא בן 74 ומקבל קצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי.</p> <p><b>אם שכרו ב-8/2023 היה 48,125 ₪, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקו, בגין שכר זה (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 889 ₪          ב. 878 ₪          ג. 8,232 ₪          ד. 865 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 41.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1, 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.          פקודת מס הכנסה - ס' 32, ס' 76(ד)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 1 לחוק הביטוח הלאומי - "בעל שליטה" - כהגדרתו בסעיף 32 בפקודת מס הכנסה.          לפי ס' 32 לפקודת מס הכנסה -</p> <p><b>"בעל שליטה" - מי שמחזיק, במישרין או בעקיפין, לבדו או ביחד עם קרובו באחת מאלה:</b></p> <p>(א) ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה;          (ב) בזכות להחזיק ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה או בזכות לרכשם;          (ג) בזכות לקבל 10% לפחות מהרווחים;          (ד) בזכות למנות מנהל;          "קרובו" - כמשמעותו בסעיף 76(ד);</p> <p>לפי ס' 76(א) לפקודה - "חברת מעטים היא חברה שהיא בשליטתם של חמישה בני-אדם לכל היותר ואיננה בת-חברה ולא חברה שיש לציבור ענין ממשי בה".          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;          (2) אדם ובא כוחו;          (3) שותפים בשותפות.</p> <p>כמי שמחזיק במישרין ב-18% מהון המניות שהוצא, מייק הוא בעל שליטה בחברת המעטים. לפיכך, הוא נמנה על סוג העובדים הבא, לענין תשלום דמי הביטוח: <u>"נשים וגברים המקבלים קצבת אזרח ותיק מהמוסד - בעלי שליטה"</u>.</p> <p>שכרו של מייק ב-8/2023 - 48,125 ₪.</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".  <math>9,493 \times 5 = 47,465</math> ₪</p> <p>שכרו של מייק שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח בחודש 8/2023 (השכר החייב בדמי ביטוח):  <math>\min(47,465; 48,125) = 47,465</math> ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 8/2023 של מייק:</p> <p><math>33.47</math> ₪ = <math>7,122 \times 0.47\%</math> הכנסה מְרֻבֶּית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת  <math>831.07</math> ₪ = <math>(7,122 \times 2.06\%)</math> ד.ב. בשיעור המופחת - 47,465 השכר החייב בדמי ביטוח  <u>864.54</u> ₪</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;"><b>ד</b></p>

<p>מייק, בן ה-57, הוא פנסיונר צה"ל בפרישה מוקדמת. בכל חודש הוא מקבל פנסיה בסך 7,045 ₪ (ממעסיקו לשעבר). מייק גם עובד כשכיר באופן קבוע אצל שני מעסיקים. שכר 3/2023 שלו אצל המעסיק הראשון - 4,348 ₪. שכר 3/2023 שלו אצל המעסיק השני - 1,864 ₪.</p> <p><b>אם נעשה תאום דמי ביטוח, מהו סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שינוכה מהפנסיה החודשית של מייק בחודש 3/2023?</b></p> <p>א. 245.87 ₪          ב. 768.05 ₪          ג. 755.08 ₪          ד. 830.61 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 42.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח (בדגש על ס' 345ב).          פקודת מס הכנסה - ס' 2(2)          חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.          טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>בנתוני השאלה לא מצויין "מעסיק עיקרי" או "מעסיק משני", ולא סתם הדבר.</b>          לפי ס' 345ב(ה) לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (1) מבוטח שמשתלמת לו פנסיה מוקדמת שהוא גם עובד או עובד עצמאי, לא יחולו לגבי הכנסתו מפנסיה מוקדמת שיעורי דמי הביטוח החלים לפי לוח י' על חלק ההכנסה של עובד שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע (בסעיף קטן זה - שיעור מופחת).          (2) היתה הכנסה של מבוטח כאמור בפסקה (1) בחודש פלוני, מהמקורות המפורטים בסעיף 1(2), ו-8) בפקודת מס הכנסה, נמוכה מ-60% מהשכר הממוצע, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו מפנסיה מוקדמת, השווה לסכום ההפרש שבין הכנסתו מהמקורות האמורים לבין 60% מהשכר הממוצע. "</p> <p>שקול הדבר לקביעה, שבמצבים בהם משתלמת לעובד פנסיה מוקדמת, המעסיק, המשלם לו שכר העבודה, יהיה תמיד "עיקרי", ככל שהדבר נוגע לתשלום דמי ביטוח. אם יש מספר מעסיקים, כל אחד מהם "יקדים" את הפנסיה המוקדמת, ככל שהדבר נוגע לניצול השיעורים המופחתים החלים על חלק ההכנסה שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע.</p> <p>47,465 ההכנסה המרבית לתשלום ד.ב. &lt; 13,257 = 7,045 פנסיה + (4,348 + 1,864) הכנסה מעבודה          הכנסתו של מייק מעבודתו אצל 2 מעסיקיו (מקור המפורט בסעיף 2(2) בפקודת מס הכנסה) - 6,212 ₪.          (4,348 + 1,864 = 6,212)</p> <p>הכנסה זו מעבודה (מקור המפורט בסעיף 2(2) בפקודת מס הכנסה), נמוכה מ-7,122 ₪ (60% מהשכר הממוצע).</p> <p>כלומר, לאחר שנעשה תאום דמי ביטוח, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו מפנסיה מוקדמת, השווה לסכום ההפרש שבין הכנסתו מעבודתו אצל מעסיקו לבין 60% מהשכר הממוצע.</p> <p>חישוב רובד הפנסיה לד.ב. בשיעור המופחת -          910 ₪ = 6,212 הכנסה מעבודה - 7,122 תקרת שיעור מופחת (60% מהשכר הממוצע)</p> <p>ד.ב. בשיעור מופחת: 31.76 ₪ = 910 × 3.49% רובד פנסיה לד.ב. בשיעור מופחת          ד.ב. בשיעור מלא: 723.32 ₪ = (910 רובד פנסיה לד.ב. בשיעור מופחת - 7,045 פנסיה)          סה"כ ד.ב. מהפנסיה: <b>755.08 ₪</b></p> <p><b>סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שינוכה מהפנסיה החודשית של מייק בחודש 3/2023 - 755.08 ₪</b></p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p><b>ג</b></p>

<p>ריזי, עובדת בת 49, היא נכה שנקבעה לה דרגת אי-כושר להשתכר של 100%, והיא מקבלת בכל חודש קצבה חודשית מלאה לפי ס' 200 לחוק הביטוח הלאומי (קצבת נכות כללית), עקב נכותה. האם, לעניין תשלום דמי ביטוח לאומי, יראו קצבה זו כהכנסה אצל ריזי והיא נדרשת להמציא למעסיקה תיאום דמי ביטוח? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. לעניין תשלום דמי ביטוח לאומי, לא יראו קצבה זו כהכנסה אצל ריזי.          ב. כן. כל קצבה המשתלמת לפי חוק הביטוח הלאומי, נחשבת כהכנסה אצל עובד.          ג. לא. קצבאות המשתלמות לפי חוק הביטוח הלאומי, לא נחשבות כהכנסה אצל עובד.          ד. כן, מאחר שקצבה זו, המשתלמת לנכה, היא הכנסה חייבת לכל עניין ודבר.</p>	<p><b>שאלה מספר 43.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 350(א)(1).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 350(א) לחוק הביטוח הלאומי, "לענין תשלום דמי ביטוח לא יראו כהכנסה -</p> <p>(1) גמלה לפי חוק זה, למעט דמי לידה וגמלה לשמירת הריון המשתלמים לפי פרק ג' למעט דמי פגיעה לפי פרק ה' ולמעט גמלה לפי פרק ח' או פרק י"ב;</p> <p>(2) ... "</p> <p>הקצבה החודשית האמורה משתלמת לריזי לפי פרק ט' לחוק הביטוח הלאומי (ביטוח נכות). לפיכך, <u>לעניין תשלום דמי ביטוח לאומי, לא יראו קצבה זו כהכנסה אצל ריזי.</u></p> <p>הרחבת ההסבר: לפי ס' 9(ג6) לפקודת מס הכנסה, קצבת נכות המשתלמת לפי פרק ט' לחוק הביטוח הלאומי, גם פטורה ממס הכנסה.</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p><b>א</b></p>

<p>ריזי, העובדת אצל מעסיקה היחיד זה 9 שנים, היתה בשמירת הריון 30 ימים רצופים בחודש 1/2023, וקיבלה גמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי בעד אותה תקופה.</p> <p>ב-1/8/2023 קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי שוב עליה להפסיק את עבודתה, לצורך שמירת אותו הריון, למשך תקופה נוספת של 16 ימים רצופים, החל ב-1/8/2023.</p> <p>הכנסתה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח בעד שישה החודשים שקדמו ל-1/8/2023:</p> <table border="1" data-bbox="140 365 1182 432"> <tr> <td>חודש</td> <td>2/2023</td> <td>3/2023</td> <td>4/2023</td> <td>5/2023</td> <td>6/2023</td> <td>7/2023</td> </tr> <tr> <td>שכר</td> <td>₪ 9,816</td> <td>₪ 10,128</td> <td>₪ 9,936</td> <td>₪ 9,518</td> <td>₪ 9,236</td> <td>₪ 9,758</td> </tr> </table> <p>[למען הסר ספק, ריזי מבקשת לקבל גמלה מהמוסד לביטוח לאומי ולא לנצל ימי מחלה ולקבל את תמורתם ממעסיקה. כמו כן, היא לא זכאית לתשלום מכל גוף אחר בעד התקופה שבה היתה בשמירת הריון].</p> <p><b>מהו סכום הגמלה לשמירת הריון שיחושב על פי חוק הביטוח הלאומי, בעד התקופה הנוספת של שמירת ההריון (בת 16 הימים) ב-8/2023 (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 5,127 ₪          ב. 5,190 ₪          ג. 5,069 ₪          ד. 5,043 ₪</p>	חודש	2/2023	3/2023	4/2023	5/2023	6/2023	7/2023	שכר	₪ 9,816	₪ 10,128	₪ 9,936	₪ 9,518	₪ 9,236	₪ 9,758	<p><b>שאלה מספר 44.</b></p>
חודש	2/2023	3/2023	4/2023	5/2023	6/2023	7/2023									
שכר	₪ 9,816	₪ 10,128	₪ 9,936	₪ 9,518	₪ 9,236	₪ 9,758									
<p><b>פתרון</b></p>															
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024                  שנת המס - 2023</p>														
<p>לפי ס' 59 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטחת, שהיתה בשמירת הריון שלושים ימים רצופים לפחות, תהיה זכאית לגמלה בעד התקופה האמורה <b>ובעד כל תקופה נוספת של 14 ימים רצופים לפחות שבהם היתה בשמירת הריון</b>, והכל לפי אישורים רפואיים, כללים, תנאים ומבחנים שקבע השר".</p> <p>תקופת שמירת ההריון הראשונה של ריזי, ב-1/2023, לא פחתה מ-30 ימים רצופים. תקופת שמירת ההריון בת 16 הימים, ב-8/2023, היתה תקופה נוספת על התקופה הראשונה. לפיכך, היא זכאית לגמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי בעד תקופה נוספת זו.</p> <p>לפי ס' 60 וס' 54 לחוק הביטוח הלאומי - שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום יהיה בסכום הנמוך מבין שני הסכומים שלהלן - (1) או (2):</p> <p>(1) הגבוה מבין השניים:</p> <p>(א) הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של האשה שממנה מגיעים דמי ביטוח, ברבע השנה שקדם להפסקת העבודה יקב שמירת ההריון, ב-90.</p> <p>(ב) הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של האשה שממנה מגיעים דמי ביטוח, בששת החודשים שקדמו להפסקת העבודה יקב שמירת ההריון, ב-180.</p> <p>(2) סכום בסיסי 1 לחישוב קצבאות לחודש (₪ 9,613) מחולק ב-30 לכל יום, כלומר 320.43 ₪.</p> <p>שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום:</p> <p>הכנסתה של ריזי בעד רבע השנה שקדם ל-1/8/2023: <math>9,758 + 9,236 + 9,518 = 28,512</math> ₪                  חלוקת ההכנסה האמורה ב-90: <math>28,512 / 90 = 316.80</math> ₪</p> <p>הכנסתה של ריזי בעד 6 החודשים שקדמו ל-1/8/2023: <math>9,758 + 9,236 + 9,518 + 9,936 + 10,128 + 9,816 = 58,392</math> ₪                  חלוקת ההכנסה האמורה ב-180: <math>58,392 / 180 = 324.40</math> ₪</p> <p>הגבוה מבין השניים: <math>\max(316.80; 324.40) = 324.40</math> ₪</p> <p>...ולא יותר מהשיעור המרבי: <math>\min[9,613 / 30 = 320.43; 324.40] = 320.43</math> ₪</p> <p>הגמלה לשמירת הריון שתחושב על פי חוק הביטוח הלאומי, בעד התקופה הנוספת של שמירת ההריון: <u>₪ 5,127</u> (סכום מעוגל) = 16 ימי שמירת הריון <math>\times 320.43</math> ₪</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>א</b></p>														

<p>ריזי עובדת כשכירה אצל מעסיקה ז' 8 שנים. תלוש 4/2023 שלה כלל את הרכיבים הבאים:</p> <p>שכר יסוד ..... ₪ 11,735</p> <p>דמי מחלה ..... ₪ 1,034</p> <p>מענק השתתפות ברווחי המעסיק ..... ₪ 1,248</p> <p>גילום מענק השתתפות ברווחי המעסיק ..... ₪ 588</p> <p><b>מהי הכנסתה של ריזי לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 4/2023 (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 14,605 ₪</p> <p>ב. 12,922 ₪</p> <p>ג. 13,461 ₪</p> <p>ד. 11,974 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 45.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח)                  חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים יראו כשכר החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בנוסף לשכר החודשי הרגיל, לרבות תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולמעט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, "מענק השתתפות ברווחי המעסיק" ו"גילום מענק השתתפות ברווחי המעסיק" הם "תשלום נוסף".</p> <p><b>"תשלום נוסף" שקיבלה ריזי בחודש 4/2023:</b></p> <p><math>1,836 = 588 \text{ גילום המענק} + 1,248 \text{ מענק השתתפות ברווחי המעסיק}</math></p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות אלה:</p> <p>" (1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל פְּעַד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>" (2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבלה ריזי ב-4/2023 הוא 32.95% משכר המינימום. ( <math>1,836 / 5,571.75 = 32.95\%</math> )</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 15) שלעיל.</p> <p>ריזי עבדה אצל מעסיקה לא פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו.</p> <p>שכר חודש 4/2023, שבו שולם "התשלום הנוסף" - <math>12,769 = 11,735 \text{ שכר יסוד} + 1,034 \text{ דמי מחלה}</math></p> <p><math>12,922 = (12 \text{ חודשי העבודה הקודמים} / 1,836 \text{ תשלום נוסף}) + 12,769 \text{ שכר החודש}</math></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) - 47,465 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (9,493 ₪), כפול 5].</p> <p><math>47,465 &lt; 12,922</math> ₪ הכנסתה של ריזי לענין תשלום דמי ביטוח ב-4/2023</p> <p><b>הכנסתה של ריזי לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 4/2023 - 12,922 ₪.</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024                  שנת המס - 2023</p> <p><b>ב</b></p>

<p>ריזי, בת ה-57, התחילה לעבוד כשכירה אצל מעסיקה היחיד ב-9/2/1998. ב-1/5/2023 נפגעה תוך כדי עבודתה ועקב עבודתה. כתוצאה מהפגיעה לא היתה מסוגלת לעבוד 29 ימים בִּנוֹסֵף על יום הפגיעה. בכל אותם ימים נעדרה מעבודתה. הפגיעה הוֹפְּרָה על ידי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. לאחר תום 29 הימים האמורים חזרה לעבודה מלאה. הכנסתה (לעניין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד כל אחד מהחודשים 2/2023 עד 4/2023 היתה 16,720 ₪. ב-6/2023 קיבלה מהמוסד לביטוח לאומי דמי פגיעה בסך 12,122 ₪, בעד הימים האמורים שלא היתה מסוגלת לעבוד בהם. ריזי המשיכה לעבוד אצל מעסיקה עד שב-31/7/2023 הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם התפטרותה. תלוש 7/2023 שלה כלל את התשלומים הבאים: שכר יסוד בסך 16,500 ₪, דמי נסיעות לעבודה וממנה בסך 220 ₪, ופדיון חופשה (לפי סעיף 13 לחוק חופשה שנתית, עבור חופשה שלא ניתנה לה בתקופת עבודתה) בסך 2,890 ₪.</p> <p><b>האם, בְּשָׁל תשלום פדיון החופשה בתלוש האמור, ריזי זכאית להפרישי דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבָּאִים)</b></p> <p>א. לא, מאחר שפדיון החופשה לא נכלל בשכר העבודה הרגיל לעניין ביטוח נפגעי עבודה.          ב. כן, ובלבד שהתביעה להפרשים כאמור הוגשה למוסד לביטוח לאומי בתוך 12 חודשים מיום הפגיעה.          ג. לא, מאחר שדמי הביטוח בעד פדיון החופשה שולמו לאחר היום הקובע.          ד. כן, מאחר שפדיון החופשה מהווה "תשלום נוסף" לפי תקנות הביטוח הלאומי.</p>	<p><b>שאלה מספר 46.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק ה': ביטוח נפגעי עבודה, סימן ד': דמי פגיעה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>כ"עובד" ריזי מבוטחת לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה בחוק הביטוח הלאומי (לפי ס' 75(א)(1) לחוק). לפי ס' 97(א) לחוק הביטוח הלאומי, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח (אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 כפול 5, כשהוא מחולק ב-30). לפי ס' 98 לחוק -</p> <p>(א) שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שפָּעְדו מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.          (ב) לענין סעיף זה, "הכנסה" -</p> <p>(1) במבוטח לפי סעיף 75(א)(1) - ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח.</p> <p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פדיון חופשה, שמקבל עובד יִקָּב פרישותו, פטור מדמי ביטוח. מאחר שפדיון החופשה שקיבלה ריזי לא מהווה הכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח, הוא לא נכלל בשכר העבודה הרגיל שלה לעניין ביטוח נפגעי עבודה. משכך, היא לא זכאית להפרישי דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי בשל תשלום זה בתלוש האמור.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;"><b>א</b></p>

<p>ריזי, בת ה-17, עובדת כשכירה במשרה חלקית אצל מעסיקה, קבלן שיפוצים שמתקיימים לגביו תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי (ריזי מועסקת אצלו כפקידה כללית).  <b>האם, לפי חוק הביטוח הלאומי, היא מבוטחת בפרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן, ובלבד שהיא נמצאת בהכשרה מקצועית במקום או אצל אדם שאושר לכך בתקנות.          ב. לא. הפרק האמור בחוק לא חל על עובדים המועסקים אצל "עובד עצמאי".          ג. כן. היא מבוטחת בפרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון.          ד. לא. פרק ביטוח זה לא חל על עובדים שטרם מלאו להם 18 שנים.</p>	<p><b>שאלה מספר 47.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון.          חוק הביטוח הלאומי - ס' 6ב, 75(א).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 6ב לחוק הביטוח הלאומי - "הוראות פרקים ז' וח' לא יחולו על בעל שליטה בחברת מעטים".          פרק ז': ביטוח אבטלה.          פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון.  <b>ריזי מועסקת כשכירה אצל עובד עצמאי. היא לא בעלת שליטה בחברת מעטים.</b>          ס' 180 לחוק מגדיר, לגבי מי שהוראות פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון חלות עליו, מי הוא המבוטח בפרק זה:          " בפרק זה - "עובד" - מי שמבוטח או היה מבוטח כעובד לפי פרק ה'.          "מעביד של עובד" - לרבות מי שהיה מעבידו. "          לפי ס' 181 לחוק - "המבוטחים לפי פרק זה הם עובד וקופת גמל".          ס' 75(א) לחוק מגדיר מי הם המבוטחים לפי פרק ה', הוא פרק ביטוח נפגעי עבודה.          בסעיף קטן 75(א)1(1) נקבע כי "עובד" כמו ריזי (שאינה שוטר כמשמעותו בחוק המשטרה, סוהר כמשמעותו בחוק שירות בתי הסוהר או עובד שירותי הבטחון כמשמעותו בסעיף 63א לחוק שירות המדינה), מבוטח לפי פרק ביטוח זה.  <b>מכל האמור לעיל נובע כי לפי חוק הביטוח הלאומי, ריזי מבוטחת בפרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון.</b></p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 12/2024          שנת המס - 2023</p> <p><b>ג</b></p>

<p><b>שאלה מספר 48.</b></p> <p>מייק עובד אצל מעסיקו היחיד זה שנה ברציפות. שכרו משתלם לו על בסיס של חודש. ביום 19/6/2023 יצא לשירות מילואים. מאותו היום ועד תום חודש 6/2023 נעדר מעבודתו מפאת השירות האמור. מייק המשיך לשרת במילואים ברציפות ונעדר מעבודתו עד 12/7/2023.</p> <p><b>אם ב-1 בכל חודש משלם המעסיק לעובדו את שכר החודש הקודם, מהו התשלום שעל המעסיק לשלם למייק ביום תשלום שכר חודש 6/2023, נוסף על התשלום עקב עבודתו? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבין המשפטים הבאים)?</b></p> <p>א. סכום השכר שהיה משולם לו אילו לא שירת במילואים והוסיף לעבוד, ובלבד שהמוסד לביטוח לאומי שילם למעסיק מקדמה כאמור על חשבון התגמול עד תום חודש 6/2023.</p> <p>ב. מאחר ששירות המילואים לא הסתיים, המעסיק ישלם למייק אך ורק בעד עבודתו בפועל בחודש 6/2023.</p> <p>ג. המעסיק יעביר למייק את התגמול שקיבל מהמוסד לביטוח לאומי עד תום חודש 6/2023, בניכוי כל תשלום שהיה משולם לו בין שהוסיף לעבוד ובין שנעדר מעבודתו.</p> <p>ד. סכום השכר שהיה משולם למייק אילו לא שירת במילואים והוסיף לעבוד.</p>	
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p align="center">חוק הביטוח הלאומי - ס' 276(א)</p>	<p align="center"><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 276 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>(א) מי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד וברבע השנה שקדם לשירותו עבד לפחות 75 ימים אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד, או מי ששכרו משתלם על בסיס של חודש או יותר, ישלם לו מעבידו תשלום על חשבון התגמול, בסכום השכר שהיה משולם לעובד אילו לא שירת במילואים והוסיף לעבוד;</p> <p>(2) התשלום כאמור בפסקה (1) ישולם לכל המאוחר ביום שבו היה משתלם שכרו אילו לא שירת במילואים והוסיף לעבוד;</p> <p>(3) דין התשלום המגיע לעובד לפי סעיף קטן זה כדין שכר עבודה.</p> <p>(ב) מי שבתכוף לפני שירותו במילואים לא היה עובד כאמור בסעיף קטן (א), ישלם לו המוסד את התגמול.</p> <p>(ג) בכלל 75 הימים, האמורים בסעיף קטן (א)1, יובאו במנין גם ימים אלה:</p> <p>(1) יום המנוחה השבועית או חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי הסכם או נוהג;</p> <p>(2) ימי היעדרות מהעבודה בשל חופשה שניתנה לעובד מאת מעבידו, בין בשכר ובין שלא בשכר;</p> <p>(3) ימי היעדרות מהעבודה בשל תאונה או מחלה;</p> <p>(4) ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם העובד;</p> <p>(5) ימים אחרים שקבע השר.</p> <p>(ד) השר רשאי לקבוע סוגי מקרים, שבהם ישולם התגמול לעובד במישרין מאת המוסד, על אף הוראות סעיף קטן (א).</p> <p>277. (א) על אף הוראות פרק זה רשאי השר, בהתייעצות עם שר האוצר ובאישור ועדת העבודה והרווחה, לקבוע נסיבות ותנאים שבהם ישולם התגמול בשיעור מוגדל לכלל המשרתים במילואים או לסוגים מהם, ללא הגבלה של זמן או לתקופה מוגבלת, וכן לקבוע את גובה השיעור המוגדל, מקורות מימון וסדרי תשלום.</p> <p>(ב) הורה שר הבטחון, לפי סעיף 278, כי שירות מילואים יהיה שירות חירום, תהא הסמכות להתקין תקנות לענין סעיף קטן (א) בידי שר הבטחון בהתייעצות עם השר ושר האוצר ובאישור ועדת העבודה והרווחה.</p> <p>278. (א) הורה שר הבטחון כי שירות מילואים יהיה שירות חירום לענין פרק זה -</p> <p>(1) ישלם אוצר המדינה על ידי צבא הגנה לישראל, לכל משרת במילואים או למי שהוא הורה, מקדמה בשיעור השווה לתגמול המזערי לכל יום שירות, על חשבון התגמול המגיע לו לפי פרק זה; המקדמה תשולם במועד שהורה עליו שר הבטחון;</p> <p>(2) שר הבטחון רשאי, בהתייעצות עם השר ושר האוצר ובאישור ועדת העבודה והרווחה, להורות על הגדלת שיעור התגמול המזערי לכלל המשרתים במילואים או לסוגים מהם.</p> <p>(ב) הוראות לפי סעיף קטן (א) אינן טעונות פרסום ברשומות.</p> <p>(ג) המעביד או המוסד, לפי הענין, ינכה את סכום המקדמה ששולם לפי סעיף קטן (א) מסכום התגמול המגיע למשרת במילואים לפי פרק זה.</p> <p>279. אדם שהחל לשרת במילואים תוך תקופה שנקבעה לכך מסיום שירותו הקודם במילואים שבעדו קיבל תגמול לפי פרק זה, יראוהו, לענין חישוב התגמול בעד תקופת שירותו הנוסף, כממשיך בשירותו הקודם, זולת אם לטובתו הוא שחישב התגמול ייעשה ללא התייחסות לשירותו הקודם.</p> <p>280. (א) המוסד יעביר למעביד של עובד כאמור בסעיף 276(א), את סכום התגמול המגיע לעובד.</p> <p>(ב) המעביד יעביר לעובד את יתרת התגמול; בסעיף זה, "יתרת התגמול" - ההפרש שבין התגמול שהועבר למעביד לפי סעיף קטן (א) ובין התשלום ששילם מעביד לעובד על חשבון התגמול לפי סעיף 276(א), למעט סכום ששילם לעובד עקב עבודתו או סכום שהיה משולם לו בין שהוסיף לעבוד ובין שנעדר מעבודתו.</p> <p>(ג) דין יתרת התגמול כדין שכר עבודה, והמעביד יעבירו לעובד לכל המאוחר ביום שבו היה משתלם שכרו של העובד בעד החודש שבו הועבר התגמול למעביד כאמור בסעיף קטן (א).</p>	<p align="center"><b>הסבר הפתרון</b></p> <p align="center">מועד 12/2024 שנת המס - 2023</p> <p align="right"><b>ד</b></p>
<p align="right"><b>תשובה ד.</b></p>	



<p>שאלה מספר 49.</p> <p>מייק עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד זה שנתיים. בבוקר 7/2/2023, שעה לאחר תחילת יום העבודה, נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. כתוצאה מהפגיעה לא היה מסוגל להמשיך ולעבוד באותו היום. הפגיעה הופרה על ידי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה.</p> <p><b>מי ישלם למייק את שכר יום הפגיעה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבִּין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. המוסד לביטוח לאומי ישלם למייק דמי פגיעה בעד יום זה, ויגבה מהמעסיק את סכום דמי הפגיעה ששילם.</p> <p>ב. בעד יום הפגיעה מייק לא זכאי לשכר.</p> <p>ג. המוסד לביטוח לאומי, אלא אם כן מייק זכאי לתשלום על פי פקודת הנזיקין, תקנון של קופת גמל, חוזה עבודה או תקנון של קרן ביטוח או פנסיה, בעד אותו היום.</p> <p>ד. על המעסיק לשלם למייק את שכר אותו יום.</p>	
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 93(א).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 93(א) לחוק הביטוח הלאומי - "בעד יום הפגיעה לא ישולמו דמי פגיעה, אולם <b>המעביד ישלם לנפגע שכר אותו יום</b>".</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 12/2024 שנת המס - 2023</p> <p><b>ד</b></p>

<p>שאלה מספר 50.</p> <p>מייק, בן ה-30, הוא מבוטח העוסק בסוג עבודה כמפורט בטור א' בתוספת השניה לצו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים), והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב'. מתקיימים לגביו תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי.</p> <p><b>מי ישלם עליו דמי ביטוח? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאים)</b></p> <p>א. כמי שעוסק בסוג עבודה המפורט בצו האמור, החייב בתשלום גמול עבודתו ישלם עליו דמי ביטוח לעובד.</p> <p>ב. מייק נחשב עובד עצמאי. ככזה, הוא חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עצמו.</p> <p>ג. כל אדם שמתקיימים לגביו תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק, העוסק בכל סוג עבודה ובכל תנאי עבודה, חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עצמו.</p> <p>ד. כמי שעוסק בסוג עבודה כאמור ונתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט, החייב בתשלום גמול עבודתו ישלם עליו דמי ביטוח לעובד עצמאי.</p>	
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים).                  חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח.                  חוק ביטוח בריאות ממלכתי.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי סעיף 3 לצו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים) - "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>מייק עוסק בסוג עבודה כמפורט בטור א' בתוספת השניה לצו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים), ונתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב'. מתקיימים לגביו תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי.</p> <p>לפיכך, הוא נחשב לענין חוק הביטוח הלאומי כעובד עצמאי.</p> <p>לפי ס' 342(א) לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטח שהוא עובד עצמאי, ומבוטח שאינו עובד ואינו עובד עצמאי, חייבים בתשלום דמי ביטוח בעד עצמם...".</p> <p>כעובד עצמאי שמתקיימים לגביו תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי, <b>הוא חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עצמו.</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>                  מועד 12/2024                  שנת המס - 2023</p> <p><b>ב</b></p>