

אין להעתיק, לצלם את השאלות ופתרונן, או קטעים מהם, בשום צורה ובשום אמצעי אלקטרוני, אופטי, או מכני, לכל מטרה שהיא, ואין לעשות בהם כל שימוש מסחרי, לרבות צילום והקלטה, ללא אישור מראש ובכתב מלשכת רואי חשבון בישראל.


פתרון מבחן חשבי שכר בכירים - 6.2021

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

מס הכנסה

<p>טדי הוא נכה צה"ל (30% נכות לצמיתות). הכנסתו בשנת 2020 הורכבה משכר עבודה בסך 109,750 ₪ ומקיצבה המשתלמת בשל פצעי מלחמה בסך 16,943 ₪. לאחר ששילם 6,585 ₪ לקרן פנסיה מקיפה כעמית שכיר (חלקו בתשלומים לקרן זו, כנגד תשלומי המעסיק), נוכח משכר עבודתו בשנה זו מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בסך 10,868 ₪.</p> <p style="text-align: center;">מהי "הכנסה חייבת" של טדי בשנת 2020?</p> <p style="text-align: right;">א. 126,693 ₪ ב. 98,882 ₪ ג. 109,750 ₪ ד. 115,825 ₪</p>	<p>שאלה מספר 1.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, (6)9.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סך הכנסתו של טדי, בשנת 2020: $109,750 + 16,943 = 126,693$ ₪</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין.</p> <p>לפי ס' 9(6) לפקודה, קצבאות המשתלמות בשל פצעי מלחמה, פגיעת ספר או פגיעת איבה וקצבאות המשתלמות מאת אוצר המדינה למי שהיה תלוי בפרנסתו בחייל שמת עקב פעולת מלחמה, פטורות ממס.</p> <p>כלומר, "הכנסה חייבת" של טדי, בשנת 2020, היא <u>109,750</u> ₪ (הכנסתו משכר העבודה).</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>טדי עובד אצל מעסיקו, יבואן חומרי ניקוי. ב-4/2020, לפי הנחיות משרד הבריאות, התקין המעסיק מתקן לחיטוי ידיים בכניסה לחדרו של טדי במשרד, לשימוש, בעלות של 125 ₪. מתוך דאגה לבריאות העובדים, התיר המעסיק לכל עובד, ביוזמתו ולפי צרכיו, לקחת בחינם חומרי ניקוי וחיטוי בשווי כולל שלא יעלה על 150 ₪ בכל חודש. ב-4/2020 טדי לקח לביתו טבליות לחיטוי ירקות בשווי 75 ₪. בנוסף, ב-4/2020 קיבל ממעסיקו מתנה שְׁעָרְפָה וְעִלּוּתָה 185 ₪, לרגל בר המצווה של בנו והמחאת שי על סך 100 ₪, לרגל חג הפסח. לא היו אלו המתנות הראשונות שקיבל בשנה זו. ב-1/2020 קיבל מתנה ממעסיקו שערכה ועלותה 160 ₪, לרגל יום הולדתו.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של טדי, לצורך חישוב מס, בשל ההטבות שקיבל ב-4/2020?</p> <p>א. 140 ₪ ב. 100 ₪ ג. 300 ₪ ד. 175 ₪</p>	<p>שאלה מספר 2.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 4(2). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 2(א) לפקודת מס הכנסה, "הקנסת עבודה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בפל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים פְּאָמור 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>המחאות השי לרגל אירועים אישיים חד-פעמיים:</p> <p>מתנה שנותן מעסיק לעובדו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו', אינה נחשבת כהכנסה בידי העובד ובלבד ששך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה.</p> <p>המתנה שְׁעָרְפָה וְעִלּוּתָה 185 ₪, לרגל בר המצווה של בנו, היתה המתנה הראשונה לרגל אירוע אישי חד-פעמי שקיבל טדי בשנת המס 2020. סכום המתנה לא עלה על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 220 ₪ בשנה (בשנת המס 2020).</p> <p>מתנה לחג:</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. לפיכך, לשכרו של טדי יש לזקוף 100 ₪, שוויה של המחאת השי שקיבל מהמעסיק לרגל חג פסח.</p> <p>המתקן לחיטוי ידיים:</p> <p>המתקן לחיטוי ידיים נרכש על ידי המעסיק והותקן בכניסה לחדרו של טדי במשרד מכוח חובתו לשמור על כללי ההיגיינה במקום העבודה, בתקופת הקורונה. לשכרו של טדי לא ייזקף שווי בשל מתקן זה.</p> <p>הטבליות לחיטוי ירקות:</p> <p>הטבליות לחיטוי ירקות שלקח טדי לביתו, מהוות טובת הנאה שניתנה לו ממעבידו, בשווה כסף. לפיכך, לשכרו של טדי יש לזקוף את שוויין - סך 75 ₪.</p> <p>מכל האמור לעיל נובע כי לשכרו של טדי ב-4/2020 יש לזקוף סך של 175 ₪, בשל ההטבות שקיבל. (100 + 75 = 175)</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ד</p>

<p>שכר היסוד של ריני קבוע - 23,594 ₪ בכל חודש. נוסף על שכר היסוד, מעסיקה העמיד לרשותה רכב צמוד לשימושה וטלפון סלולרי (רט"ן). שנת רישום הרכב: 2019, סוג הרכב: 2, קוד תוצר: 603, קוד דגם: 62. ברכב מותקן "דלקון", המאפשר תדלוק ללא צורך בתשלום במעמד הרכישה, תוך חיוב אוטומטי של המעסיק. ב-1/2020, עקב תקלה בדלקון, ריני שילמה מפיסה 110 ₪ בעד רכישת דלק לרכב הצמוד. המעסיק החזיר לה את ההוצאה (110 ₪) מהקופה הקטנה. ההוצאה החודשית בפשל הרט"ן, ב-1/2020, הורכבה מחיובים קבועים בסך 79.90 ₪, חיובים משתנים בסך 106.10 ₪ ומע"מ בסך 31.62 ₪. לפי הסכם העבודה של ריני, אם ההוצאה החודשית בפשל הרט"ן גבוהה מ-155.50 ₪, היא משלמת את ההפרש מעל 155.50 ₪.</p> <p>מהו סך כל שכרה של ריני לצורך חישוב מס ב-1/2020 ("שכר ברוטו למס") (סכום מעוגל)?</p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 20px;"> <p>א. 29,357 ₪</p> <p>ב. 29,419 ₪</p> <p>ג. 29,467 ₪</p> <p>ד. 29,377 ₪</p> </div> </div>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין; עובד הקונה מכספו הפרטי כלי עבודה עבור מפעל המעסיק לא ייחשב כמי שקיבל הכנסה כשהמעסיק מחזיר לו את ההוצאה. לפי פרשנות מס הכנסה לס' (2)2 "ההחזר איננו הכנסה, מאחר שמדובר בכספי העובד שהועמדו לרשות המעביד וההחזר הינו פירעון קרן ההלוואה שניתנה למעביד. ניתן גם לומר, כי הוצאה כאמור מותרת לעובד בניכוי ולפיכך אין ההחזר הכנסה על-פי לשון סעיף (2)2".</p> <p>כלומר, החזר ההוצאה בגין הדלק שקנתה ריני מפיסה הפרטית עבור המעסיק, סך 110 ₪, לא יכלל בהכנסתה לצורך תשלום מס.</p> <p>שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2019, סוג: 2, קוד תוצר: 603, קוד דגם: 62, שיוקף לשכרה של ריני בחודש 1/2020 - 5,720 ₪.</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 פאמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לפי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בפשל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים נלווים, השתתפות העובד וכדומה):</p> $79.90 + 106.10 + 31.62 = 217.62 \text{ ₪}$ <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪: $\min(105; 217.62 / 2) = 105.00 \text{ ₪}$</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילמה ריני: $217.62 - 155.50 = 62.12 \text{ ₪}$</p> <p>שווי השימוש שיש לזקוף לשכר 1/2020 של ריני: $\max(105.00 - 62.12; 0) = 42.88 \text{ ₪}$</p> <p>סך כל שכרה של ריני לצורך חישוב מס ב-1/2020 ("שכר ברוטו למס") - 29,357 ₪ (מעוגל)</p> <p>$29,356.88 \text{ ₪} = 42.88 \text{ ₪ שווי השימוש ברט"ן} + 5,720 \text{ ₪ שווי השימוש ברכב צמוד} + 23,594 \text{ ₪ שכר יסוד}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 4.</p> <p>טדי, רווק יליד 16/2/1999, עלה לישראל ב-1/3/2017. ב-1/3/2018 התגייס לשירות בצה"ל ושירת שירות סדיר (חובה) של 22 חודשים מלאים, עד 31/12/2019, אז השתחרר. ב-1/1/2020 פנה לפקיד השומה וביקש שְׁבִמְנֵן החודשים שבהם הוא זכאי לנקודות זיכוי כעולה חדש, לא תוּבָא בחשבון תקופת שירותו הסדיר בצה"ל. פקיד השומה אישר את הבקשה.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של טדי בשנת המס 2020?</p> <p>א. 6.75 נ"ז ב. 3.92 נ"ז ג. 5.75 נ"ז ד. 4.92 נ"ז</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 35, 36, 39א. כללי מס הכנסה (זיכוי לעולים במקרים מיוחדים) - ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 39א לפקודה -</p> <p>" בחישוב המס על הכנסתו מיגיעה אישית של חייל משוחרר, תובא בחשבון חלק מנקודות זיכוי לכל חודש משלושים ושישה החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר, כמפורט להלן:</p> <p>(1) $\frac{1}{6}$ נקודת זיכוי - אם שירת שירות סדיר של - (א) לגבי גבר - 23 חודשים מלאים לפחות; (ב) לגבי אישה - 22 חודשים מלאים לפחות;</p> <p>(2) $\frac{1}{12}$ נקודת זיכוי - אם שירת שירות סדיר של פחות מ- (א) לגבי גבר - 23 חודשים מלאים; (ב) לגבי אישה - 22 חודשים מלאים;</p> <p>לענין זה, "חייל משוחרר" ו"שירות סדיר" - כהגדרתם בחוק קליטת חיילים משוחררים, התשנ"ד-1994.</p> <p>טדי שירת שירות סדיר של 22 חודשים מלאים. לפיכך, חלות עליו הוראות ס' 39א(2) לפקודה והוא זכאי ל-$\frac{1}{12}$ נקודות זיכוי לכל חודש מ-36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר. החודש שבו סיים טדי את שירותו הסדיר - 12/2019.</p> <p>36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר מתחילים ב-1/1/2020 ומסתיימים ב-31/12/2022. כלומר, הוא זכאי ל-$\frac{1}{12}$ נ"ז לכל אחד מ-12 החודשים בשנת 2020.</p> <p>לפי ס' 3 לכללי מס הכנסה (זיכוי לעולים במקרים מיוחדים) - "לפי בקשת הנישום לא תובא במנין 42 החדשים כאמור בסעיף 35(ג) לפקודה תקופת שירות סדיר לפי חוק שירות בטחון, תשי"ט-1959 [נוסח משולב], ותקופת לימודים במוסד ללימוד על-תיכוני. "</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של טדי בשנת המס 2020:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז חייל משוחרר [ס' 39א לפקודה] 1.00 נ"ז = 12 חודשים $\times \frac{1}{12}$ נ"ז עולה חדש [ס' 35 לפקודה] 2.50 נ"ז = $6 \times \frac{1}{6}$ נ"ז + $6 \times \frac{1}{4}$ נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 5.75 נ"ז</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 5.</p> <p>עובדת ז"ל עבדה אצל מעסיקה היחיד 15 חודשים ברציפות, במשרה מלאה, עד שנפטרה מנגיף הקורונה ב-30/9/2020. שכרה השתלם לה על בסיס חודש. משכורתה החודשית, לרבות זו האחרונה לפני מותה ("המשכורת האחרונה"), היתה כלהלן:</p> <p>משכורת משולבת..... ₪ 7,588</p> <p>שכר שעות נוספות מדודות - ממוצע 12 חודשים אחרונים..... ₪ 532</p> <p>שווי רכב צמוד..... ₪ 3,060</p> <p>סך מענק ההון שהמעסיק שילם יקב מותה של העובדת - 32,170 ₪. [צויין שלא היו סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של העובדת במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה].</p> <p>אם התבקשה הגדלת הפטור על מענק ההון שנתקבל עקב מותה של העובדת, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל בהתאם, מהו החלק החייב במס של המענק האמור, לפי ס' 9(א7) לפקודה?</p> <p>א. 11,870 ₪</p> <p>ב. 1,720 ₪</p> <p>ג. 3,715 ₪</p> <p>ד. 1,120 ₪</p>	
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7).</p> <p>הנחיות מס הכנסה.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ב</p> <p>לפי ס' 9(א7) (ב) לפקודה, פטורים ממס:</p> <p>" (1) מענק הון שנתקבל עקב מוות - עד סכום השווה למשכורת של שני חדשי עבודה לכל שנת עבודה, לפי המשכורת האחרונה; עלה סכום המענק על השיעור האמור, רשאי המנהל לפטור את העודף, כולו או מקצתו, בהתחשב בתקופת השירות, בגובה השכר, בתנאי העבודה ובנסיבות הפטירה;</p> <p>(2) בשום מקרה לא יעלה הסכום הפטור לפי פסקת משנה זו על 24,840 ₪ לכל שנת עבודה וחלק יחסי מסכום זה בשל עבודה בחלק משנה; "</p> <p>לפי הנחיות מס הכנסה - "משכורת" לעניין חישוב הפטור, פירושה - הכנסת עבודה למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שימוש ברכב צמוד. "משכורת חודש" אצל עובד יומי היא השכר הממוצע של שנים-עשר החודשים שקדמו לפטורים. סכום המשכורת יכול להיות גבוה מ"שכר עבודה" (כמשמעותו בתקנות פיצויי פיטורין) שחייבים לשלם עבורו פיצויים.</p> <p>משכורת של שני חדשי עבודה, לפי משכורת אחרונה:</p> $16,240 \text{ ₪} = 2 \times (7,588 \text{ משכורת משולבת} + 532 \text{ שעות נוספות})$ <p>החלק הפטור ממס של מענק ההון שנתקבל עקב מותה של העובדת, ללא הגדלת הפטור:</p> $20,300 \text{ ₪} = [32,170 \text{ המענק שנתקבל}; 1.25 \text{ שנות עבודה} \times (16,240; 24,840 \text{ תקרה})] \text{ min}$ <p>לפי נתוני השאלה, התבקשה הגדלת הפטור על מענק ההון שנתקבל עקב מותה של העובדת, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל בהתאם. סמכות המנהל להגדיל את הפטור בסעיף 9(א7) עד ל-150% ממשכורת של חודש ולא יותר מתקרת הפטור הנקובה בסעיף.</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק ההון שנתקבל עקב מותה של העובדת, כולל הגדלת הפטור:</p> $30,450 \text{ ₪} = [32,170 \text{ מענק}; 1.25 \text{ שנות עבודה} \times (16,240 \times 150\%; 24,840 \text{ תקרה})] \text{ min}$ <p>החלק החייב במס של המענק: 1,720 ₪ = 30,450 החלק הפטור - 32,170 המענק שנתקבל</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	


<p>ב-29/11/2020 ריני הֶעֱתִיקָה את מקום מגוריה מהישוב באר שבע (שם גרה 3 שנים) לשוב נְתִיבוֹת. את משכורתה הקרובה (שכר 11/2020), היא צְפוּיָה לקבל ממעסיקה ב-3/12/2020.</p> <p>מתי, על פי התקנות הנוגעות לעניין, חייבת ריני להודיע על השינוי למעסיקה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. תוך 30 ימים מה-29/11/2020. ב. לא יאוחר מה-1/12/2020. ג. תוך שבוע ימים מה-29/11/2020. ד. לא יאוחר מה-3/12/2020.</p>	<p>שאלה מספר 6.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) - תק' 2(ד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 2(ד) לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) - " חל שינוי באחד הפרטים המפורטים בכרטיס העובד (טופס 101), חייב העובד להודיע על כך למעבידו תוך שבוע ימים מתאריך השינוי ".</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שאלה מספר 7.</p> <p>לטדי עומדת הלוואה שקיבל ממעסיקו ב-1/2/2020. ההלוואה לא צמודה למדד והיא נושאת ריבית של 1.0% לשנה. בתקופת הזקופה, חודש 3/2020, עומדת יתרת הקרן המוסכמת לפי תנאי הלוואה על 7,650 ₪. [קרן הלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-1/2/2021].</p> <p>אם המדד עלה ב-0.4% בתקופת הזקופה, מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרו של טדי, בגין הלוואה, בתקופת זקופה זו (3/2020)? [התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם].</p> <p>א. 46.78 ₪ ב. 16.18 ₪ ג. 24.10 ₪ ד. 0.00 ₪</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד.</p> <p>לפי תקנה 2(א)1 לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2020 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 3.49% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקופה 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 הזקופה אינה עולה על 7,800 שקלים חדשים".</p> <p>לפי תקנה 3 לתקנות הנ"ל - "הפרש הריבית יהא ההפרש שבין סכום הריבית שנצבר לחובת הלווה על יתרת הקרן המוסכמת בתקופת זקופה, 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 זקופה", לפי תקנה 1(א) לתקנות האמורות - "אצל מי שהפרש הריבית הינו הכנסת עבודה - כל חודש בתקופה שבין יום קבלת הלוואה לבין יום גמר פרעון יתרת קרן הלוואה".</p> <p>יתרת הלוואה בתקופת הזקופה (7,650 ₪) לא עולה על סכום הלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד (7,800 ₪).</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקופה, חודש 3/2020 - 31.</p> <p>הריבית הנדרשת לפי התקנות:</p> $30.60 \text{ ₪} = 7,650 \times 0.4\% \text{ שיעור עליית המדד}$ <p>הריבית שנצברה לחובת טדי על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי הלוואה, בתקופת הזקופה:</p> $6.50 \text{ ₪} = (31 / 365) \times 1\% \text{ ריבית} \times 7,650 \text{ ₪}$ <p>הפרשי הצמדה 0.00 ₪ = ההלוואה אינה צמודה למדד</p> <p>סה"כ שנצבר לחובה ... 6.50 ₪ = 6.50 + 0.00</p> <p>הריבית שנצברה לחובת טדי על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי הלוואה, בתקופת הזקופה, קטנה מהסכום הנדרש לפי התקנות:</p> $6.50 \text{ ריבית שנצברה לחובת טדי לפי תנאי הלוואה} > 30.60 \text{ ריבית נדרשת על פי התקנות}$ <p>לפיכך, יזקף לשכרו של טדי שווי ריבית בסך של 24.10 ₪ בגין הלוואה בתקופת הזקופה.</p> <p>24.10 ₪ הפרש הריבית = 6.50 סכום הריבית לפי תנאי הלוואה - 30.60 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p align="right">ג</p>


<p>שאלה מספר 8.</p> <p>ריני, בת ה-29, נשואה + ילד שבשנת 2020 מלאו לו 8 שנים (מן זוגה עובד). שכר היסוד שלה בחודש 1/2020 עמד על 17,490 ₪ ("ברוטו"). בְּנוֹסָף, משלם עבורה המעסיק שכר דירה בסך 2,690 ₪ ("נטו") בכל חודש. המעסיק מְגַלֵּם את שכר הדירה וזוקף את השווי המגולם לשכרה של ריני. מהו סך כל שכרה של ריני לצורך חישוב מס ב-1/2020 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 21,628 ₪ ב. 21,458 ₪ ג. 20,180 ₪ ד. 21,389 ₪</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, א36, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ב</p> <p>שכרה של ריני ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 17,490 ₪. זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של ריני, לפי נתוני השאלה:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל..... 2.00 נ.ז. נסיעות..... 0.25 אשה..... 0.50 נ.ז. בשל ילד שמלאו לו 6-17 שנים בשנת המס..... <u>1.00</u> סה"כ נקודות זיכוי..... 3.75 × 219 ₪ = 821.25 ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בְּגִין משכורת של 14,580 ₪ בחודש הוא 2,118.00 ₪ (מדרגת מס 20%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום תוספת השוואה.</p> <p>בשכר 17,490 נמצאת ריני במדרגת מס שולי 31%.</p> <p>20,260 "גבול" מדרגת המס 31% > 21,388.55 = 17,490 + 2,690 / (1 - 31%)</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.</p> <p>במדרגת מס 31%, נותר "ברוטו" בסך 2,770 ₪ (= 20,260 - 17,490)</p> <p>2,770 ₪ מתפצלים ל-69% "נטו" - 1,911.30 ₪, ומס בשיעור 31% - 858.70 ₪.</p> <p>יתרה שנותרה לגילום: 778.70 ₪ = 2,690.00 - 1,911.30</p> <p>מדרגת המס לגילום היתרה - 35%.</p> <p>גילום היתרה: 778.70 / (1 - 35%) = <u>1,198.00</u> ₪</p> <p>הסכום 2,690 ₪ כשהוא מגולם: 2,770.00 + 1,198.00 = 3,968.00 ₪</p> <p>42,160 "גבול" מדרגת המס 35% < 21,458 = 17,490 + 3,968</p> <p>שכרה של ריני לצורך חישוב מס ב-1/2020: <u>21,458</u> ₪</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	

<p>טדי, בן 33, נשוי ואב לילדה ילידת 8/1/2016. ב-5/2020 עבד 8 ימים רצופים כ"עובד יומי" אצל מעסיקו. השכר שמשולם לו בעד כל יום עבודה - 1,235 ₪.</p> <p>אם משכר העבודה של טדי יש לנכות מס לפי לוח יומי [לפי תוספת ב' לתקנות הרלוונטיות], מהו שכר ה"נטו" שעל המעסיק לשלם לו ("נטו לתשלום") בגין 8 ימים אלו, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 7,608 ₪ ב. 9,742 ₪ ג. 7,450 ₪ ד. 7,783 ₪</p>	<p>שאלה מספר 9.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 66(ג), 121, 212ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>המס שיש לנכותו משכר העבודה בעד כל עבודת יום של טדי יחושב בדרך המפורטת להלן: שכר העבודה בעד יום יוכפל ב-300 : 370,500 ₪ = 1,235 × 300 ₪ על הסכום שהתקבל מהמכפלה, יחושב המס לפי הוראות סעיפים 121 ו-121ב לפקודה: $91,128.60 \text{ ₪} = 35\% \times (370,500 - 243,120) + 46,545.60$ (המס המצטבר עד שכר 243,120 ₪) מס לפי ס' 121ב לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 651,600 ₪): אין בחישוב המס תובאנה בחשבון נקודות הזיכוי המגיעות לטדי: תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 $2\frac{1}{2}$ נקודות זיכוי החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו של פעוט ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים [סעיף 66(ג)(5)ב לפקודה] <u>2.50</u> סה"כ נקודות זיכוי 4.75 × 2,628 ₪ = 12,483 ₪ המס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי: 78,645.60 ₪ = 91,128.60 - 12,483 המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי יחולק ב-300 והמנה תנוכה משכר העבודה בעד כל עבודת יום: $262.15 \text{ ₪} = 78,645.60 / 300$ לפי התקנות, כל שבר של שקל חדש משכר עבודה או מן המס העולה על 49 אגורות יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון. שכר ה"נטו" שעל המעסיק לשלם לטדי ("נטו לתשלום") בגין 8 הימים, אחרי ניכוי מס הכנסה: $7,783 \text{ ₪} \text{ מעוגל} = 7,782.80 = (1,235 - 262.15) \times 8$</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ד</p>

<p>עד 30/9/2020 טדי היה תושב קבוע בישוב נועם ועבד אצל מעסיקו בישוב תלמים. ב-1/10/2020, לאור מצבו הכלכלי הרעוע של המעסיק עקב הקורונה, הוצא לחל"ת עד תום השנה. עקב הירידה החדה הצפויה בהכנסתו, שיקטב לו קושי בתשלום שכר דירה, חזר טדי לגור בבית הוריו בישוב אשדוד (החל ב-1/10/2020). הכנסתו בשנת 2020 הורכבה משכר עבודה בסך 122,832 ₪ ודמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי [לפי פרק ביטוח אבטלה בחוק הרלוונטי] בסך 19,780 ₪.</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאי טדי בשנת 2020 (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שטדי חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.]</p> <p>א. 6,449 ₪ ב. 10,696 ₪ ג. 9,265 ₪ ד. 6,949 ₪</p>	<p>שאלה מספר 10.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="right">פקודת מס הכנסה - ס' 11</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>תושבות קבע בישוב נועם, בשנת המס 2020, מקנה הנחה של 7% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 132,360 ₪ לשנה.</p> <p>דמי האבטלה שקיבל טדי [לפי פרק ביטוח אבטלה בחוק הביטוח הלאומי], הם קיצבה חבת-מס המשתלמת מאת המוסד לביטוח לאומי [לפי ס' 177 לחוק הביטוח הלאומי - "מדמי האבטלה ינכה המוסד במקור מס הכנסה לפי הוראות סעיפים 164 ו-243 לפקודת מס הכנסה והתקנות לפיה"ן].</p> <p>הכנסתו החייבת של טדי בשנת 2020 - 142,612 ₪, כולה מיגיעה אישית.</p> <p>$142,612 \text{ ₪} = 19,780 \text{ דמי אבטלה} + 122,832 \text{ שכר משולב}$</p> <p>טדי חדל להיות תושב בישוב נועם במהלך שנת המס.</p> <p>לפי ס' 11(ב)(4) לפקודה - "מי שבמהלך שנת המס היה לתושב בישוב המפורט בסעיף קטן זה או חדל להיות תושב בישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור בסעיף קטן זה באופן יחסי לתקופת תושבותו בישוב, ובלבד שהיה תושב היישוב 12 חודשים רצופים לפחות".</p> <p>לפי ס' 11(ב)(5) - "סכום הזיכוי לפי סעיף זה לא יעלה על סכום המס שהנישום חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי".</p> <p>טדי היה תושב קבוע בישוב נועם 9 חודשים בשנת המס 2020.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאי טדי בשנת 2020 (מעוגל) -</p> <p>$\text{Min } 6,949 \text{ ₪} = 12 / 9 \text{ חודשים} \times 7\% \text{ שיעור ההנחה} \times (132,360 \text{ תקרה}; 142,612 \text{ הכנסה חייבת})$</p> <p>לפי נתוני השאלה, הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שטדי חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.</p> <p>[לאחר זיכוי תושב ונסיעות בסך 5,913 ₪ וזיכוי ישוב בסך 6,949 ₪, המס המגיע מהכנסתו בשנת 2020 עומד על 6,085 ₪.]</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p align="right">ד</p>

<p>שאלה מספר 11.</p> <p>טדי, נשוי, בן 28, אב לבת ילידת 2/1/2020. בכל אחד מהחודשים 1/2020 ו-2/2020 שכרו היה 9,207 ₪ ("ברוטו למס"). בחודש 3/2020 הופחת שכרו החודשי והועמד על 8,640 ₪ ("ברוטו למס").</p> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מ-1/1/2020, כמה מס הכנסה יגבה ממנו בתלוש 3/2020?</p> <p></p> <p>א. 135 ₪ ב. 120 ₪ ג. 448 ₪ ד. 188 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז נקודות זיכוי בשנת לידתו של פעוט <u>1.50</u> נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 3.75 נ"ז $\times 219 \text{ ₪} = 821.25 \text{ ₪}$</p> <p>שכר מצטבר ב-3 החודשים 1/2020 - 3/2020:</p> <p>$9,207 \times 2 + 8,640 = 27,054 \text{ ₪}$ $27,054 / 3 = 9,018 \text{ ₪}$: השכר החודשי הממוצע ב-3 החודשים מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע: $1,009.32 \text{ ₪} = 14\% \times (9,018 - 6,330) + 633 \text{ ₪}$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 6330 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע: $\max(1,009.32 - 821.25; 0) = 188.07 \text{ ₪}$ שכר החודשי ב-2 החודשים הקודמים (1/2020 - 2/2020): 9,207 ₪. מס "ברוטו" שהוטל על ממוצע השכר ששולם בחודשים 1/2020 - 2/2020: $1,043.40 \text{ ₪} = 20\% \times (9,207 - 9,080) + 1,018 \text{ ₪}$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 9,080 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על ממוצע השכר בחודשים 1/2020 - 2/2020: $\max(1,043.40 - 821.25; 0) = 222.15 \text{ ₪}$ מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה בתלוש 3/2020: 120 ₪ סכום מעוגל $= 119.91 \text{ ₪} = (2 \text{ חודשים} \times 222.15) - (3 \text{ חודשים} \times 188.07)$</p> <p>לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". כלומר, המס שמתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 12.</p> <p>תלוש 1/2020 של טדי, רווק בן 25, כלל שני רכיבים - שכר נוקמה בסך 7,820 ₪ ופרמיה מדודה (מותנית בתנאי) בסך 3,750 ₪ (סה"כ 11,570 ₪). התשלומים לקופות גמל, בתלוש חודש זה:</p>					
<p>תשלומי עובד מהשכר המבוטח</p>	<p>תשלומי מעביד מהשכר המבוטח</p>			<p>שכר מבוטח</p>	<p>סוג הקופה</p>
	<p>אובדן כושר עבודה</p>	<p>תגמולי מעביד</p>	<p>מרכיב הפיצויים</p>		
<p>6.50%</p>	<p>1.00%</p>	<p>6.50%</p>	<p>8.33%</p>	<p>8,945 ₪ שכר נורמה + 30% מהפרמיה</p>	<p>קופת גמל לקיצבה</p>
<p>2.50%</p>		<p>5.00%</p>		<p>3,910 ₪ 50% משכר הנורמה</p>	<p>קרן השתלמות</p>
<p>מהו הזיכוי ממס (לפי ס' 45 לפקודה) שיקבל טדי בתלוש 1/2020, בשל תשלומיו שלעיל?</p>					
<p>א. 200.20 ₪</p> <p>ב. 177.91 ₪</p> <p>ג. 215.60 ₪</p> <p>ד. 203.50 ₪</p>					
<p>פתרון</p>					
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 45.</p>					<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>בשל תשלומיו לקופת גמל לקיצבה, זכאי טדי לזיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה.</p> <p>"תשלומי עובד" של טדי לקופת גמל לקיצבה - $8,945 \times 6.50\% = 581.43$ ₪</p> <p>הכנסה מזכה של טדי ב-1/2020 -</p> <p>$\min \{ 8,800 ; 8,945 \text{ הכנסה במועל} ; 8,800 \text{ תקרת הכנסה מזכה שהיא הכנסת עבודה} \} = 8,800$ ₪</p> <p>מגבלת עמית שכיר - $\min \{ 581.43 \text{ הפרשה במועל} ; (8,800 \times 7\% = 616.00) \} = 581.43$ ₪</p> <p>זיכוי לפי ס' 45 - $581.43 \times 35\% = \underline{203.50}$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>					<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021</p> <p>שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>ב-3/2020 נשלח טדי לקאטר, ע"י מעבידו, למשך 21 יממות. הנסיעה לקאטר וכל ימי השפחה בה היו הקרחיים לייצור ההכנסה של המעביד (היתה זו נסיעתו הראשונה לחו"ל בשנת המס). ההוצאות המוכחות שהוציאו בקשר לנסיעה לקאטר:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. כרטיס טיסה במח' עסקים - \$986 [מחיר כרטיס במח' תיירים באותה טיסה - \$560.75]. 2. הוצאות לינה: 21 לינות במלון, במחיר \$216 לכל לינה - סה"כ \$4,536. 3. הוצאות אחרות: \$104 בכל אחד מ-21 ימי השפחה בקאטר - סה"כ \$2,184. 4. שכירת רכב בקאטר: שקירת רכב ל-21 ימים, במחיר \$81 ליום - סה"כ \$1,701. <p>טדי הגיש את החשבון ואת כל המסמכים הנדרשים למעבידו וזה התזיר לו את כל ההוצאות. מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של טדי לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסדר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p>  <p>א. \$1,170.75 ב. \$1,216.25 ג. \$1,596.00 ד. \$834.75</p>	<p>שאלה מספר 13.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>קאטר נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות".</p> <p>כרטיס טיסה במחלקת עסקים:</p> <p>לפי תקנה 2(2)א(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקת עסקים או במחלקת ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה.</p> <p>לפיכך, ההוצאה בסך \$986, לרכישת כרטיס הטיסה, מותרת בניכוי במלואה.</p> <p>הוצאות לינה (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"):</p> <p>לפי תקנה 2(2)ב(2) 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% -</p> <p>(1) לגבי לינה שעלותה עד $127 \times 125\%$ דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p> <p>(2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-$127 \times 125\%$ דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-$127 \times 125\%$ דולר ללינה;]</p> <p>לענין זה - שתי נסיעות או יותר שלא היתה ביניהן שהייה רצופה בישראל של ארבעה עשר ימים לפחות, ייחשבו 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 $289 \times 125\%$ דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>$1,512.00 = 7 \text{ לינות ראשונות} \times (216 \\$ \text{ ההוצאה בפועל} ; 289 \times 125\% \text{ התקרה}) \text{ min}$</p> <p>$2,268.00 = 14 \text{ שאר הלינות} \times [75\% \times (216 \\$ \text{ ההוצאה} ; 289 \times 125\% \text{ התקרה}) \text{ min} ; 127 \times 125\%]$</p> <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 21 הלינות: $1,512.00 + 2,268.00 = 3,780.00$</p> <p>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי: \$756.00 ($4,536.00 - 3,780.00 =$)</p> <p>הוצאות אחרות (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"):</p> <p>לפי תק' 2(2)ג(2) 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-$81 \times 125\%$ דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>(2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-$136 \times 125\%$ דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>$2,126.25 = 21 \text{ ימי שהיה} \times (104 \\$ \text{ הוצ' ליום} , 81 \times 125\% \text{ תקרה לכל יום שהיה כשנדרשו הוצאות לינה}) \text{ min}$</p> <p>הוצאות אחרות שאינן מותרות בניכוי: \$57.75 ($2,184.00 - 2,126.25 =$)</p> <p>הוצאות שכירת רכב:</p> <p>לפי תקנה 2(2)ד(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחו"ל לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על 64 דולר ליום, לפי הנמוך:</p> <p>$1,344 = 21 \text{ ימים} \times (81 \\$ \text{ הוצאות השכירות בפועל} ; 64.00 \\$ \text{ התקרה}) \text{ min}$</p> <p>הוצאות שכירת רכב שאינן מותרות בניכוי: \$357 ($1,701 - 1,344 =$)</p> <p>הסכום שיש לזקוף למשכורתו של טדי לצורך חישוב מס: \$1,170.75 ($756.00 + 57.75 + 357 =$)</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p>א</p>

<p>טדי (בן יחיד, רווק) משלם בְּעֵד הַחֲזָקָתָם של זוג הוריו הזקנים, המרותקים למיטה בתמידות, במוסד מיוחד. בשנת 2020 שילם למוסד, בעד אביו - 21,649 ₪ ובעד אמו - 20,663 ₪.</p> <p>הכנסתו החייבת של טדי בשנת 2020 - 259,824 ₪. הכנסתם החייבת (כמשמעותה בתקנות הרלוונטיות) של הָאָב - 179,586, ושל הָאֵם (בת זוגו של האב) - 88,349 ₪ בשנה.</p> <p>מהו הזיכוי שיוותר לטדי, בשנת 2020, בְּעֵד הוצאותיו בְּשֵׁל הַחֲזָקָת זוג הוריו במוסד המיוחד?</p> <p>א. 3,442 ₪ ב. 0 ₪ ג. 11,367 ₪ ד. 14,809 ₪</p>	<p>שאלה מספר 14.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 44. תקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד) 3</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בְּעֵד נטול יכולת וזיכוי בְּעֵד הוצאות בְּשֵׁל החזקת קרוב במוסד) - "יחיד תושב ישראל יהא זכאי לזיכוי בְּעֵד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בְּעֵד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה, לפי הענין (להלן - המזכה), אם ההכנסה החייבת של המזכה ושל בן זוגו, לא עלתה על 272,000 ₪ בשנת המס, ואם אין למזכה בן זוג - אם לא עלתה על 170,000 ₪ בשנת המס; לְעֵנֵן זֶה, "הכנסה חייבת" - לְרֵבּוֹת הכנסה פטורה ממש על פי דין".</p> <p>בְּלִוְיָהּ, לפי תקנה 1 שלעיל, "הכנסה חייבת" של הקרוב "המזכה" כוללת הכנסה פטורה לפי סעיף 519 לפקודה.</p> <p>הכנסתם החייבת של ההורים [כהגדרתה בתקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בְּעֵד נטול יכולת...)] בשנת 2020 - 267,935 ₪ (179,586 הכנסת האב + 88,349 הכנסת האם). הכנסה זו של זוג ההורים לא עלתה על 272,000 ₪ בשנה.</p> <p>לפי סעיף 44 לפקודה - "בחישוב הכנסתו החייבת של יחיד תושב ישראל שהוא או בן זוגו שילם בשנת המס בְּעֵד החזקתם במוסד מיוחד של ילד, בן זוג או הורה משותקים לחלוטין, מרותקים למיטה בתמידות, עיוורים או בלתי שפויים בדעתם, וכן בְּשֵׁל החזקת ילד מפגר במוסד מיוחד, יותר לו זיכוי ממש של 35% מאותו חלק מהסכומים ששילם העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת...".</p> <p>12.5% מהכנסתו החייבת של טדי : 32,478 ₪ (= 259,824 × 12.5% ₪) חלק מהסכומים ששילם טדי בְּעֵד החזקתם של הוריו במוסד מיוחד, העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת : 9,834 ₪ (= 20,663 + 21,649 - 32,478) הזיכוי שיוותר לטדי בשנת 2020 בְּעֵד הוצאותיו להחזקת הוריו במוסד : <u>3,442 ₪ (מעוגל) = 9,834 × 35% = 3,441.90 ₪</u></p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 15.</p> <p>עקב מחלה, נקבעה לריני (בת ה-52) נכות של 100% לתקופה שמ-1/5/2019 ועד 15/3/2020. סך הכנסתה מיגיעה אישית בשנת 2019 היתה 74,764 ₪. בשנת 2019 ניצלה פטור בסך 50,184 ₪, לפי ס' 9(5) לפקודה. הסכום הנקוב בסעיף 9(5)(א)2 לשנת 2019 היה 73,800 ₪. סך הכנסתה בשנת 2020 - 140,944 ₪, כולל ממשכורת. [שימו לב לניצול הפטור].</p> <p>מהו הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שריני יכולה לנצל בשנת המס 2020 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 23,693 ₪ ב. 15,214 ₪ ג. 0 ₪ ד. 28,961 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הכנסתה של ריני ממשכורת, סך של 140,944 ₪, מהווה הכנסה מיגיעה אישית.</p> <p>לפי סעיף 9(5)(א) לפקודה, פטורה ממס "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שנקבעה לו נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 618,000 שקלים חדשים; (2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 74,040 שקלים חדשים;"</p> <p>לפי סעיף 9(5)(ג)1 לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)1 לגבי חלק משנת המס, יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס, שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס שבין מספר הימים בשנת המס שלגביהם נקבעה הנכות לבין 365 (בפסקה זו - יחס תקופת הנכות), ויקראו את הסכומים הנקובים בפסקאות משנה (א)1 ו-(ב) כסכומים שיחסם לסכומים הנקובים כאמור הוא כיחס תקופת הנכות".</p> <p>לפי סעיף 9(5)(ג)2 לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)2, יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות, ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)2;"</p> <p>לריני נקבעה נכות לתקופה שמ-1/5/2019 ועד 15/3/2020. כלומר, לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים (320 ימים בדיוק).</p> <p>320 ימים = 15 מר' + 29 פב' + 31 ינו' + 31 דצ' + 30 נוב' + 31 אוק' + 30 ספ' + 31 אוג' + 31 יולי' + 30 יוני' + 31 מאי'</p> <p>מספר הימים בשנת 2019 שלגביהם נקבעה הנכות - 245.</p> <p>ב-2019 ריני ניצלה את הפטור בסך 50,184 ₪, הסכום הנקוב בסעיף 9(5)(א)2 - 73,800 ₪.</p> $50,184 = 245 / 365 \times 74,764$ <p>ההכנסה בשנת המס</p> <p>50,184 ₪ = min [73,800 ; 50,184] (הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)2 בשנת 2019)</p> <p>שיעור הפטור שנוצל ב-2019: $50,184 / 73,800 \times 100 = 68.00\%$</p> <p>שיעור הפטור המרבי שנוטר לניצול ב-2020: $100\% - 68.00\% = 32.00\%$</p> <p>הסכום הנקוב בסעיף 9(5)(א)2 בשנת 2020 - 74,040 ₪.</p> <p>מספר הימים בשנת 2020 שלגביהם נקבעה הנכות - 75.</p> <p>חלק מהכנסתה בשנת המס 2020 שיחסו לכלל הכנסתה בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות:</p> $28,961 = 75 / 365 \times 140,944$ <p>השוואת הסכום לתקרה:</p> <p>"... עד לסכום של 74,040 שקלים חדשים;"</p> <p>"...ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)2 -"</p> <p>23,692.80 ₪ = min [74,040 \times 32.00\% ; 28,961] (הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)2 בשנת 2020)</p> <p>הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שריני יכולה לנצל בשנת 2020: 23,693 ₪ (סכום מעוגל).</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p>א</p>

<p>טדי, רווק בן 21, השתחרר ב-20/5/2020 משירות בצה"ל, בתום שירות סדיר (חובה) של 34 חודשים מלאים. ב-7/7/2020 התחיל לעבור אצל מעסיקו. ב-2/9/2020 מסר למעסיק אישור תאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכר שנתי של 72,600 ₪ עליו לנכות מס בשיעור 26%. מעבר לסכום זה עליו לנכות מס בשיעור המרבי. המעסיק ניכה משכרו של טדי, בכל חודש, מס פנדרש. שכרו של טדי אצל המעסיק, בכל אחד מחודשי עבודתו, היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="167 347 1157 430"> <tr> <td>חודש</td> <td>7/2020</td> <td>8/2020</td> <td>9/2020</td> <td>10/2020</td> <td>11/2020</td> <td>12/2020</td> </tr> <tr> <td>שכר</td> <td>₪ 12,402</td> <td>₪ 11,834</td> <td>₪ 13,566</td> <td>₪ 13,017</td> <td>₪ 10,981</td> <td>₪ 13,979</td> </tr> </table> <p>כמה מס הכנסה היה על המעסיק לנכות משכרו של טדי בתלוש 12/2020?</p> <p>א. 3,371 ₪ ב. 6,570 ₪ ג. 4,302 ₪ ד. 3,635 ₪</p>	חודש	7/2020	8/2020	9/2020	10/2020	11/2020	12/2020	שכר	₪ 12,402	₪ 11,834	₪ 13,566	₪ 13,017	₪ 10,981	₪ 13,979	<p>שאלה מספר 16.</p>
חודש	7/2020	8/2020	9/2020	10/2020	11/2020	12/2020									
שכר	₪ 12,402	₪ 11,834	₪ 13,566	₪ 13,017	₪ 10,981	₪ 13,979									
פתרון															
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5, תק' 10. פקודת מס הכנסה - ס' 121.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p>														
<p>לפי תקנה 10 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "פקיד השומה רשאי להורות שניכוי המס לפי תקנות אלה יוקטן או יוגדל, הכל לפי הענין, אם מסיבה כלשהי נוצר או עלול להיווצר עודף בתשלום המס או גרעון בתשלומו עקב ניכוי המס, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת מעביד אחד, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת יותר ממעביד אחד ובין כתוצאה מכך שלעובד יש הכנסה חייבת אחרת, או מכל סיבה אחרת, והמעביד חייב לקיים כל הוראה כאמור".</p> <p>"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".</p> <p>שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 47%.</p> <p>שכר מצטבר של טדי בחודשים 7/2020 עד 12/2020: $12,402 + 11,834 + 13,566 + 13,017 + 10,981 + 13,979 = 75,779$ ₪</p> <p>מס מצטבר שיש לנכות בגין שכר מ-7/2020 עד 12/2020 לפי אישור תאום המס: $20,370$ ₪ (מעוגל) = $47\% \text{ השיעור המרבי} \times (75,779 - 72,600) + 26\% \times 72,600$</p> <p>שכר מצטבר של טדי בחודשים 7/2020 עד 11/2020: $12,402 + 11,834 + 13,566 + 13,017 + 10,981 = 61,800$ ₪</p> <p>סה"כ מס שנוכה בחודשים 7/2020 עד 11/2020 לפי אישור תאום המס: $61,800 \times 26\% = 16,068$ ₪</p> <p>לפיכך, סכום המס שינוכה מטדי, בתלוש 12/2020 - $16,068$ ₪ מס שנוכה מהשכר - $20,370$ ₪ מס מצטבר שיש לנכות</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>ג</p>														

<p>טדי, רווק בן 28, התחיל לעבוד אצל מעסיקו היחיד ב-1/1/2020. תלוש 1/2020 שלו הורכב משכר יסוד בסך 15,640 ₪, שעות נוספות בסך 4,244 ₪, ושווי שימוש ברכב צמוד בסך 910 ₪. בחודש זה (1/2020) שילם עבורו המעסיק, לקרן השתלמות, 7.5% משכר היסוד (חלק המעסיק). כנגד תשלום המעסיק, שילם טדי, בתלוש זה, 2.5% משכר היסוד, לאותה קרן השתלמות.</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לטדי ("נטו לתשלום") בחודש זה, בהתחשב בתשלומיו ובזיכויי המס הרלוונטיים? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 16,057 ₪ ב. 16,311 ₪ ג. 15,920 ₪ ד. 16,830 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה), 34, 36, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19(ב2).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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 ולא יותר מ-7.5% מהמשכורת הקובעת לגבי כל עובד אחר, 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 - "משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בְּשָׁל מֵאֵמֶץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לענין תשלום תוספת היוקר כפי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל; "</p> <p>המשכורת הקובעת לקה"ל לא תעלה על 15,712 ₪.</p> <p>המעסיק הפריש לקרן ההשתלמות 7.5% משכר היסוד של טדי (15,640 ₪). כלומר, בגבולות שנקבעו בס' 3(ה) לפקודה. כמתחייב מתקנה 19(ב2) לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), טדי שילם לקרן שליש לפחות מהסכום ששילם המעביד (7.5%/2.5%).</p> <p>סכום שנוכה מטדי בתלוש 1/2020 לטובת קרן ההשתלמות: $391 = 15,640 \times 2.5\%$ שכר יסוד שכר "ברוטו למס" של טדי: $20,794 = 910 + 4,244 + 15,640$ שעות נוספות + שכר יסוד חישוב המס:</p> <p>מס לפי ס' 121 לפקודה:</p> $4,065.70 = 35\% \times (20,794 - 20,260) + 3,878.80$ <p>זיכויים אישיים, שיובאו בחשבון בחישוב המס של טדי, לפי נתוני השאלה:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.25 נ"ז $\times 219 = 492.75$ ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים:</p> $3,572.95 = 492.75 - 4,065.70$ <p>לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". המס שהתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות. כלומר - <u>3,573 ₪</u>.</p> <p>תשלומים בתלוש 1/2020, ללא זקיפות שווי - 19,884 ₪ = $4,244 + 15,640$ שעות נוספות + שכר יסוד שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה וניכוי התשלום לקה"ל:</p> $15,920 = 391 - 3,573$ מס הכנסה - 19,884 תשלומים ללא זקיפות שווי <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ג</p>

<p>כל אחד מ-12 תלושי השכר של טדי הורכב משכר יסוד בסך 43,280 ₪, שעות נוספות גלובליות בסך 4,320 ₪ והחזקת רכב בסך 1,600 ₪. מעסיקו משלם עבורו, בכל חודש, לקופת גמל לקיצבה מסוג "קרן חדשה כללית" - 2,952 ₪ למרכיב הפיצויים ו-3,198 ₪ למרכיב תגמולי המעביד. כנגד תשלומי המעסיק, משלם טדי 2,952 ₪ למרכיב תגמולי העובד באותה קופת גמל.</p> <p>מהו השווי שֶׁיִזְקֶף לשכרו של טדי, לצורך חישוב מס, בשנת 2020 (12 תלושים), בשל תשלומי המעסיק למרכיב הפיצויים ולמרכיב התגמולים בקופת הגמל לקצבה (סכום שנתי מעוגל)?</p> <p>א. 12,522 ₪ ב. 20,924 ₪ ג. 15,160 ₪ ד. 23,682 ₪</p>	<p>שאלה מספר 18.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1. הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>קופת הגמל לקיצבה, אליה הפריש המעסיק, היא מסוג "קרן חדשה כללית". כלומר, היא אינה "קרן ותיקה".</p> <p>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה: הפרשה שנתית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה - $35,424 = 2,952 \times 12$ הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב: 47,600 ₪. $47,600 = 4,320$ שעות נוספות גלובליות + $43,280$ שכר יסוד</p> <p>$35,424$ ₪ הפרשה בפועל למרכיב הפיצויים $> 34,900$ ₪ = $(34,900; 47,600)$ תקרה זקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה בשנת 2020: 524 ₪ $35,424 - 34,900 =$</p> <p>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה: הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב: $49,200 = 1,600$ אחזקת רכב + $4,320$ ש"נ + $43,280$ שכר יסוד הפרשת המעסיק למרכיב תגמולי המעביד: 3,198 ₪. $3,198 < 1,978.35 = 7.5\% \times (26,378; 49,200)$ התקרה; הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב זקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקיצבה בשנת 2020: $14,635.80 = (3,198.00 - 1,978.35) \times 12$ ₪</p> <p>השווי שיש לזקוף לשכרו של טדי בשנת 2020 בשל הפרשות המעסיק לקופת הגמל לקצבה (מעוגל): $15,160$ ₪ (מעוגל) = $15,159.80 = 14,635.80$ שווי קצבה + 524 שווי פיצויים</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ג</p>

<p>ב-30/6/2020, בתום 6 שנות עבודה רצופות אצל מעסיקה היחיד, הסתיימו יחסי העבודה בין ריני (עובדת נשואה בת 29) לְגִינוֹ, עם פיטוריה. משכורתה החודשית, לְרֵבּוֹת משכורת החודש ששולמה לה לחודש 6/2020, היתה 5,980 ₪. בטופס ה-161 שְמוּלָא במועד תשלום שכר 6/2020, חוֹשֵׁב לה מענק פרישה שְחֻלְקוֹ, סך 4,824 ₪, חייב במס.</p> <p>בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב במס של ריני?</p> <p>א. 566 ₪ ב. 456 ₪ ג. 38 ₪ ד. 675 ₪</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א)(1).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור: לפי תקנה 7(א)(1) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד למעט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אינו פטור ממס לפי סעיף 9(א7) לפקודה, ינכה בעת התשלום מהחלק שאינו פטור, מס פְאִילוֹ היה משכורת בלתי קבועה, לפי המשכורת האחרונה ששולמה לעובד..."</p> <p>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה": לפי תקנה 4(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד משכורת בלתי קבועה, ינכה ממנה, בעת התשלום, מס בסכום השווה להפרש המס המוכפל ב-12; לְעִנְיָן זֶה, "הפרש המס" - ההפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לחודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכותו ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p>החישוב: נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של ריני: $2.75 = 0.5 \text{ אשה} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ סכום נקודות הזיכוי - 602.25 ₪ = 2.75×219 משכורת החודש ששולמה לריני, לחודש 6/2020 - 5,980 ₪ החלק השנים עשר מ"המשכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): $402 = 4,824 / 12$ משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $6,382 = 5,980 + 402$ המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $640.28 = 6,330 - 6,382) \times 14\% + 633 \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 6,330 \text{ ₪}$ מס בניכוי זיכויים אישיים: $38.03 = \max(640.28 - 602.25; 0)$ המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה: מס בניכוי זיכויים אישיים: $0.00 = \max(598.00 - 602.25; 0)$ $598.00 = 5,980 \times 10\%$ הפרש המס: $38.03 = 38.03 - 0.00$ הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $456 = 38.03 \times 12$</p> <p>* לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון".</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 20.</p> <p>ריני, בת ה-39, היא "עובד זר חוקי" (עובדת זרה חוקית), המועסקת כדין בענף התעשייה. היא נשואה ואם לילד בן 17 שנשאר עם אביו ברומניה. ב-07/2019 סיימה לימודי תואר אקדמי ראשון במערכות מידע. ב-1/7/20 התחילה לעבוד בענף התעשייה בישראל כעובדת זרה חוקית. ריני עבדה אצל מעסיקה היחיד בישראל מ-1/7/20 עד 31/12/20 וְשֶׁהָתָה בישראל באותו זמן בלבד.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס על הכנסתה, בשנת 2020?</p> <p>א. 3.75 נ"ז ב. 0.25 נ"ז ג. 2.75 נ"ז ד. 0.50 נ"ז</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר). פקודת מס הכנסה - ס' 36א. תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ריני היא "תושב חוץ", עובדת זרה. היא אינה אזרחית ישראל ואינה תושבת ישראל. היא לא זכאית לנקודות זיכוי בשל ילדיה, מכוח פקודת מס הכנסה, ואינה זכאית לנקודות זיכוי המוענקות, בתנאים מסויימים, לתושב ישראל שסיים תואר אקדמי במוסד אקדמי מוכר. לפי תקנה 3 לתקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר) -</p> <p>" (א) בחישוב המס על הכנסה של עובד זר חוקי בתחום הסיעוד, לפי סעיף 12(1) או 2(2) לפקודה, יובאו בחשבון נקודות זיכוי לפי סעיפים 34, 36 ו-36א לפקודה.</p> <p>(ב) <u>בחישוב המס על הכנסה לפי סעיף 12(1) או 2(2) לפקודה של עובדת זרה חוקית שאינה עובדת זרה חוקית בתחום הסיעוד, תובא בחשבון חצי נקודת זיכוי לפי סעיף 36א לפקודה.</u></p> <p>(ג) <u>שהה העובד הזר החוקי או העובד הזר החוקי בתחום הסיעוד, לפי העניין, בישראל או באזור בחלק משנת המס, יובא בחשבון בחישוב המס על הכנסתו, החלק השנים עשר מסכום נקודות הזיכוי כאמור בסעיפים קטנים (א) או (ב), לפי העניין, כשהוא מוכפל במספר החודשים שבהם שהה בארץ בשנת המס.</u></p> <p>(ד) הוראות הפרק השלישי לחלק ג' לפקודה, למעט האמור בתקנות אלה, לא יחולו בחישוב המס על הכנסתו של עובד זר. "</p> <p>ריני היא עובדת זרה חוקית שאינה עובדת זרה חוקית בתחום הסיעוד (היא מועסקת בענף התעשייה). היא עבדה בישראל ושהתה בה 6 חודשים.</p> <p>לפיכך, יובא בחשבון בחישוב המס על הכנסתה, החלק השנים עשר מסכום נקודות הזיכוי כאמור בסעיף קטן (א), כשהוא מוכפל ב-6 החודשים שבהם שהתה בארץ בשנת המס 2020.</p> <p>כלומר, בחישוב המס על הכנסתה בשנת 2020 תובאנה בחשבון 0.25 נ"ז.</p> <p>$0.25 = 6 / 12 = 0.50$ חודשים בהם שהתה בישראל \times 0.50 נ"ז (לפי ס' 36א לפקודה).</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p align="right">ב</p>

דיני עבודה

<p>שאלה מספר 21.</p>	<p>ריני התחילה לעבוד אצל מעסיקה ביום 20/4/1998. את עבודתה התחילה כעובדת פשוטה, ובמשך השנים התקדמה בתפקידיה. ביום 1/5/2020 מונתה לתפקיד מנהלת מחסן המשלוחים אצל המעסיק. עם כניסתה לתפקיד זה (מנהלת המחסן), הודיע לה המעסיק כי למשכורתה החודשית הרגילה, שעמדה על 9,720 ₪ לחודש, תוסיף תוספת בסך 2,000 ₪ בכל חודש, שתיקרא בתלוש השכר "תוספת מאמץ ניהולי". התוספת נועדה לפצות את ריני בשל האחריות היום-יומית המוטלת על פתפיו של כל מנהל, הגדולה יותר מאשר בתפקידו של עובד זוטָר, ולהעניק לה את הגמול הראוי בעד מילוי. יצויין שלא חל כל שינוי בשעות עבודתה או בהיקף משפּרָתה של ריני.</p> <p>האם רכיב השכר "תוספת מאמץ ניהולי" יובא בחשבון שכר העבודה של ריני לענין חישוב פיצויי הפיטורים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. יש להביא תוספת זו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים. ב. לא. בשכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים לא יובאו בחשבון תוספות מכל סוג. ג. כן, ובלבד שסוכם בכתב בין הצדדים כי הרכיב יובא בחשבון שכר העבודה לענין התקנות. ד. לא. תוספת זו לא נכללת ברכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין פיצויי פיטורים.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">א</p>	<p>לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם:</p> <p>" (א) (1) שכר יסוד; (2) תוספת ותק; (3) תוספת יוקר המחיה; (4) תוספת משפחה.</p> <p>(ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד.</p> <p>(ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו <u>שכר העבודה הרגיל ללא תוספות</u>."</p> <p>שמו של רכיב שכר אינו קובע לענין ההכרעה בשאלה האם הוא מהווה חלק משכר היסוד המשמש בסיס לחישוב פיצויי פיטורים. המבחן בסוגיה זו הוא האם הרכיב שולם עבור עבודתו הרגילה של העובד או לאו.</p> <p>"העובדה שמכנים סכום הכלול בשכר עבודה בשם 'תוספת' אינה קובעת מהותו של אותו סכום, אם אכן מהווה הסכום 'תוספת' לענין חוק פיצויי פיטורים והתקנות לפיו, כך שאם אינו נמנה במפורש עם התוספות הנקובות בתקנות לפי החוק, אין הסכום מובא בחשבון לענין חישוב סכום פיצויי הפיטורים... על מנת שסכום המשתלם כשכר עבודה יהווה 'תוספת' ולא חלק מהשכר הכולל המשמש לחישוב פיצויי פיטורים, צריך שהתשלום יהיה מותנה בתנאי או במצב, כך שאם אין מתקיים התנאי או משתנה המצב - חדל התשלום" [דב"ע (ארצי) מב/344-3 רות גולדברג נ' עירית בת-ים].</p> <p>מבחן זה, לבדיקת מהותה של "תוספת", יש לערוך בכל מקרה ומקרה, תוך בדיקת הנסיבות הקשורות לתשלום הספציפי.</p> <p>תשלום רכיב השכר "תוספת מאמץ ניהולי" לא קשור בכל תנאי מעֵבָר לחובות היום-יומיות הרגילות המוטלות על ריני כמנהלת. גם לא נדרשת ממנה פעולה מיוחדת כלשהי, בנוסף למילוי חובותיה הרגילות, על מנת שתהא זכאית לרכיב שכר זה. כלומר, היא מקבלת אותו תמורת עבודתה הרגילה.</p> <p>לפיכך, יש להביא תוספת זו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>

<p>בני הזוג ריני וטדי גרו יחדיו עד סוף 1/2020 בתל-אביב. טדי, מהנדס תוכנה, עבד עד תום 1/2020 בהרצליה, במרכז מחקר ופיתוח של חברת תוכנה בינלאומית גדולה. ב-2/2020 עבר להתגורר בעיר רדמונד שבארצות הברית ולעבוד במטה החברה שבעיר זו. במהלך חודש 3/2020 הציטרפה אליו ריני והעתיקה גם היא את מקום מגוריה לרדמונד שבארה"ב. עקב העתקת מקום מגוריה הציטרפיתה לבן זוגה העובר למקום עבודה אחר ולמקום מגורים אחר, הנמצאים לפחות ארבעים קילומטרים ממקום מגוריה הקודם, התפטרה ריני מעבודתה.</p> <p>האם, לענין חוק פיצויי פיטורים, יראו התפטרותה זו של ריני כפיטורים? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, אלא אם כן ריני גרה לפחות 6 חודשים במקום מגוריה החדש ברדמונד שבארה"ב. ב. כן, ובלבד שמקום מגוריה החדש של ריני רחוק יותר ממקום עבודתה מאשר מקום מגוריה הקודם. ג. לא. אין רואים בהתפטרותה זו של ריני כפיטורים. ד. כן, ובלבד שריני גרה לפחות 6 חודשים במקום מגוריה החדש ומקום המגורים החדש רחוק יותר ממקום עבודתה מאשר מקום מגוריה הקודם.</p>	<p>שאלה מספר 22.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 8(3). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תקנה 12.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 8(3) לחוק פיצויי פיטורים, יראו כפיטורים (לענין חוק זה) התפטרות של עובד עקב העתקת מקום מגוריו "מחמת סיבות אחרות שנקבעו בתקנות, באישור ועדת העבודה של הכנסת מסיבות המצדיקות את העתקת מקום מגוריו של העובד".</p> <p>בפסקאות (ג) עד (ט) לתקנה 12 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), מפורטות "הסיבות האחרות" בהן רואים התפטרותו של עובד לפי פסקה (3) לסעיף 8 לחוק כפיטורים:</p> <p>" (ג) ... אם העתיק מקום מגוריו עקב העברה בתפקיד של בן-זוגו המשרת בשירות צבאי על פי התחייבות לשירות קבע, והמרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא 40 ק"מ לפחות ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם; המרחקים לענין תקנת משנה זו יחושבו כאמור בתקנת משנה (א).</p> <p>(ד) ... אם העובד העתיק את מקום מגוריו למקום התנחלות או היאחזות שיאשרו לענין זה שר הבטחון ושר החקלאות וגר באותו מקום לפחות ששה חדשים רצופים.</p> <p>(ה) ... אם העתיק מקום מגוריו עקב העברה בתפקיד של בן-זוגו המשרת במשטרת ישראל או בשירות בתי הסוהר, והמרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא לפחות 40 ק"מ ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם; המרחקים לענין תקנת משנה זו יחושבו כאמור בתקנת משנה (א).</p> <p>(ו) ... אם העתיק מקום מגוריו עקב הצטרפותו לבן זוגו היוצא לתקופה העולה על ששה חדשים לחוץ לארץ בשליחות המדינה, ההסתדרות הציונית העולמית - הסוכנות היהודית לארץ-ישראל, קרן קיימת לישראל או קרן היסוד - המגבית המאוחדת לישראל, והמעביד סירב לאשר לעובד חופשה שלא בשכר לתקופת השליחות כאמור.</p> <p>(ז) ... אם התפטר מעבודתו עקב גירושיו והעתיק מקום מגוריו ליישוב בישראל המרוחק 40 ק"מ לפחות ממקום מגוריו הקודם, ובלבד שגר ביישוב כאמור ששה חדשים לפחות; המרחקים לענין תקנת משנה זו יחושבו כאמור בתקנת משנה (א).</p> <p>(ח) ... אם התפטר מעבודתו והעתיק מקום מגוריו עקב הצטרפותו לבן זוג העובד בשירות המדינה או גוף ציבורי אחר שאישרה לענין זה הממשלה, ואשר היחידה שבה הועסק בן הזוג מועברת לירושלים על-פי החלטת הממשלה, והמרחק בין מקום מגוריו הקודם ובין ירושלים הוא 40 ק"מ לפחות.</p> <p>(ט) ... אם התפטר מעבודתו והעתיק מקום מגוריו עקב הצטרפותו לבן זוגו העובר למקום עבודה אחר ולמקום מגורים אחר בישראל הנמצאים לפחות ארבעים קילומטרים ממקום מגוריו הקודם, ובלבד שמקום מגוריו החדש של העובד רחוק יותר ממקום עבודתו ממקום מגוריו הקודם ושהעובד גר שישה חודשים לפחות במקום מגוריו החדש. "</p> <p>מאחר שהתפטרה מעבודתה והעתיקה מקום מגוריה עקב הצטרפותה לבן זוגה העובר למקום עבודה אחר ולמקום מגורים אחר מחוץ לישראל (בעיר רדמונד שבארה"ב), אין רואים בהתפטרותה זו של ריני כפיטורים.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שאלה מספר 23.</p> <p>טדי עובד אצל מעסיקו מ-16/6/14. שבוע עבודתו בן 5 ימים (א-ה). שכרו משתלם על בסיס חודש. דמי חופשה משולמים לו לפי חוק חופשה שנתית. דמי מחלה משולמים לו לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הציבורה שלו - 54 ימים. הקל ב-2/2/20 (יום א') הוצא לחופשה שנתית שתוקנה להימשך 18 ימים רצופים, עד (כולל) 19/2/20 (יום ד'). ברם, ב-4/2/20 (יום ג'), בשעה 4:30 בבוקר, כשיצא לטיול, מעד בדרכו ונחבל. עקב הפגיעה היה רתוק למיטתו 16 ימים, עד 19/2/20 (מסרה מייד הודעה למעסיק). כשחזר לעבודה ב-20/2/20, טדי מסר למעסיק אישור מחלה כדין לימים 4/2/20 עד (כולל) 19/2/20. שכר העבודה שהיה זכאי לקבלו בתקופת היעדרותו, בת 18 הימים, אילו המשיך בעבודתו - 6,768 ₪ (376 ₪ בִּמְמוּצָע לְיוֹם). סכום זה נִכָּח משכרו בְּשָׁל ה היעדרות.</p> <p>מהו סך דמי החופשה וסך דמי המחלה המזעריים שהיה על המעסיק לשלם לטדי בעד תקופת היעדרותו זו? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. דמי חופשה - 6,768 ₪, דמי מחלה - 0 ₪, וביחד = 6,768 ₪. ב. דמי חופשה - 752 ₪, דמי מחלה - 5,264 ₪, וביחד = 6,016 ₪. ג. דמי חופשה - 752 ₪, דמי מחלה - 3,760 ₪, וביחד = 4,512 ₪. ד. דמי חופשה - 752 ₪, דמי מחלה - 4,512 ₪, וביחד = 5,264 ₪.</p>																																																																									
<p>פתרון</p>																																																																									
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, 3, 5, 10. חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																																																								
<p>מאחר ששכרו משתלם לו על בסיס של חודש, טדי הוא "עובד במשכורת". לפי ס' 5(א)(4) לחוק דמי מחלה, במנין ימי החופשה לא יובאו בחשבון "הימים שבהם אין העובד מסוגל לעבוד מחמת תאונה או מחלה". כלומר, מתוך 18 הימים בהם נעדר טדי מעבודתו, יובאו בחשבון במנין ימי החופשה 2 ימים בלבד (הימים 2/2/20 ו-3/2/20). בעד 2 ימי חופשה זכאי טדי לדמי חופשה בסך 752 ₪. $[376 \times 2 =]$ טדי מסר למעסיק אישור מחלה כדין לימים 4/2/20 עד 19/2/20, הם 16 הימים בהם היה רתוק למיטתו. לפי ס' 2(א) לחוק דמי מחלה, "עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעסיקו, בכפיפות לתקופת הזכאות המקסימלית כאמור בסעיף 4 - (1) החל מהיום הרביעי להעדרו כאמור - תשלום על פי חוק זה בעד תקופת מחלתו (להלן - דמי מחלה); (2) בעד הימים השני והשלישי להעדרו כאמור - מחצית דמי מחלה; " לפי ס' 2(ב)(1) לחוק דמי מחלה - "לגבי עובד במשכורת - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים". לפי נתוני השאלה, תקופת המחלה הציבורה של טדי (תקופת הזכאות) עומדת על 54 ימים. $[16 < 54]$ דמי מחלה לפי החוק: 376 ₪ בממוצע ליום (שכר העבודה שהיה טדי זכאי לקבל בעד כל יום עבודה בתקופת זכאותו לדמי מחלה אילו המשיך בעבודתו). <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>תאריך</th> <th>יום בשבוע</th> <th>שיעור דמי מחלה</th> <th>דמי מחלה לתשלום</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4/2/2020</td> <td>יום ג</td> <td>אין</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5/2/2020</td> <td>יום ד</td> <td>50%</td> <td>188.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>6/2/2020</td> <td>יום ה</td> <td>50%</td> <td>188.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>7/2/2020</td> <td>יום ו</td> <td>100%</td> <td>376.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>8/2/2020</td> <td>שבת</td> <td>100%</td> <td>376.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>9/2/2020</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>376.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>10/2/2020</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>376.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>11/2/2020</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>376.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>12/2/2020</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>376.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>13/2/2020</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>376.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>14/2/2020</td> <td>יום ו</td> <td>100%</td> <td>376.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>15/2/2020</td> <td>שבת</td> <td>100%</td> <td>376.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>16/2/2020</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>376.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>17/2/2020</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>376.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>18/2/2020</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>376.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>19/2/2020</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>376.0 ₪</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">סה"כ</td> <td>5,264.0 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: right;">$376 + 4,888 = 5,264$</p> <p>לסיכום, סך דמי החופשה וסך דמי המחלה המזעריים שהיה על המעסיק לשלם לטדי בעד תקופת היעדרותו זו - דמי חופשה - 752 ₪, דמי מחלה - 5,264 ₪, וביחד = 6,016 ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p> </p>	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום	4/2/2020	יום ג	אין		5/2/2020	יום ד	50%	188.0 ₪	6/2/2020	יום ה	50%	188.0 ₪	7/2/2020	יום ו	100%	376.0 ₪	8/2/2020	שבת	100%	376.0 ₪	9/2/2020	יום א	100%	376.0 ₪	10/2/2020	יום ב	100%	376.0 ₪	11/2/2020	יום ג	100%	376.0 ₪	12/2/2020	יום ד	100%	376.0 ₪	13/2/2020	יום ה	100%	376.0 ₪	14/2/2020	יום ו	100%	376.0 ₪	15/2/2020	שבת	100%	376.0 ₪	16/2/2020	יום א	100%	376.0 ₪	17/2/2020	יום ב	100%	376.0 ₪	18/2/2020	יום ג	100%	376.0 ₪	19/2/2020	יום ד	100%	376.0 ₪	סה"כ			5,264.0 ₪	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021 - שנת המס - 2020</p> <p>ב</p>
תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום																																																																						
4/2/2020	יום ג	אין																																																																							
5/2/2020	יום ד	50%	188.0 ₪																																																																						
6/2/2020	יום ה	50%	188.0 ₪																																																																						
7/2/2020	יום ו	100%	376.0 ₪																																																																						
8/2/2020	שבת	100%	376.0 ₪																																																																						
9/2/2020	יום א	100%	376.0 ₪																																																																						
10/2/2020	יום ב	100%	376.0 ₪																																																																						
11/2/2020	יום ג	100%	376.0 ₪																																																																						
12/2/2020	יום ד	100%	376.0 ₪																																																																						
13/2/2020	יום ה	100%	376.0 ₪																																																																						
14/2/2020	יום ו	100%	376.0 ₪																																																																						
15/2/2020	שבת	100%	376.0 ₪																																																																						
16/2/2020	יום א	100%	376.0 ₪																																																																						
17/2/2020	יום ב	100%	376.0 ₪																																																																						
18/2/2020	יום ג	100%	376.0 ₪																																																																						
19/2/2020	יום ד	100%	376.0 ₪																																																																						
סה"כ			5,264.0 ₪																																																																						

<p>טדי עובד אצל מעסיקו זה שנה וחצי. שכרו משתלם על בסיס ימי עבודה. שבוע עבודתו בן 5 ימים (א-ה'). ימי החופשה השנתית המגיעים לו - 14 ימים. זכותו לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הצבורה שלו - 27 ימים. ב-4/1/20 (ביום שבת, בשעה 03:00 לפנות בוקר) ילדה בת זוגו בן בריא. עד יום זה טדי לא נעדר מעבודתו (למעט חופשה ב-2019). טדי מבקש להיעדר מעבודתו חמישה ימים, החל ביום שְׁלֵאָחַר יום הלידה של בת הזוג (כלומר, החל ביום א', 5/1/20).</p> <p>בהנחה שניתנה הודעה כמתחייב ונמסרו בזמן כל המסמכים הנדרשים, מה יהיה דְיָנָה של היעדרות זו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. שלושת ימי ההיעדרות הראשונים - כְּדִין חופשה שנתית. שני ימי ההיעדרות הנוֹתְרִים - כדן היעדרות מְפָאֵת מחלה, ויראו אותם כיום השני והשלישי למחלתו.</p> <p>ב. שלושת ימי ההיעדרות הראשונים - כְּדִין חופשה שנתית. שני ימי ההיעדרות הנוֹתְרִים - כדן היעדרות מְפָאֵת מחלה, ויראו אותם כיום הראשון והשני למחלתו.</p> <p>ג. שלושת ימי ההיעדרות הראשונים - כְּדִין חופשה שנתית. שני ימי ההיעדרות הנוֹתְרִים - כדן היעדרות מְפָאֵת מחלה, ויראו אותם כיום השלישי והרביעי למחלתו.</p> <p>ד. שלושת ימי ההיעדרות הראשונים - כְּדִין חופשה שנתית. שני ימי ההיעדרות הנוֹתְרִים - כדן היעדרות מְפָאֵת מחלה, ויראו אותם כיום הרביעי והחמישי למחלתו.</p>	<p>שאלה מספר 24.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 7(ג3). חוק דמי מחלה (היעדרות עקב היריון ולידה של בת זוג).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 7(ג3) לחוק עבודת נשים, עובד רשאי להיעדר מעבודתו עד חמישה ימים מהיום שלאחר יום הלידה של בת זוגו; דין היעדרות לפי פסקה זו כמפורט להלן:</p> <p>(1) לעניין שלושת ימי ההיעדרות הראשונים - כדן חופשה שנתית, ואם אין לעובד ימי חופשה המגיעים לו - כדן חופשה ללא תשלום;</p> <p>(2) לעניין שני ימי ההיעדרות הנוותרים - כדן היעדרות מפאת מחלה; לעניין עובד הזכאי לדמי מחלה לפי חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, יראו את ימי העדרו לפי פסקת משנה זו כיום השני והשלישי למחלתו לפי סעיף 2 לחוק האמור; ימי ההיעדרות לפי פסקת משנה זו יבואו בחשבון במניין ימי ההיעדרות שהעובד זכאי להם לפי חוק דמי מחלה (היעדרות עקב היריון ולידה של בת זוג), התש"ס-2000.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p>א</p>

<p>טדי, בן ה-26, תושב יפיע, סיים בהצטיינות לימודי משפטים והתחיל ב-1/7/2020 להיות מועסק בִּמְתַמָּחָה במשרדה של עו"ד ריני בנצרת, בְּהִיקָף משרה של 94%. שכרו משתלם לו על בסיס חודש. ב-7/2020 עבד עבודה מְלֵאָה ולא נעדר. תלוש 7/2020 שלו הוֹרָפָב מ"שכר מְתַמָּחִים" (שכר יסוד) בסך 4,915 ₪ והחזר הוצאות רכב בסך 146 ₪ (בבעלותו של טדי אופנוע L3).</p> <p>מהו הסכום שעל עו"ד ריני להוסיף בתלוש האמור, כדי לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום?</p> <p>א. 385 ₪ ב. 67 ₪ ג. 0 ₪ ד. 79 ₪</p>	<p>שאלה מספר 25.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק שכר מינימום - ס' 1, ס' 2, ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 2 לחוק שכר מינימום:</p> <p>"(א) עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן - עובד) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי הענין.</p> <p>(ב) עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לשכר מינימום חלקי שיחושב יחסית לחלקיות משרתו.</p> <p>(ג) נעדר עובד מעבודתו, יקטן שכר המינימום שהוא זכאי לו לפי סעיף קטן (א), בשיעור יחסי לזמן היעדרו, ואולם אם הוא זכאי לקבל תשלום בְּעֵד זמן ההיעדרות לפי דין, חוזה עבודה, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או הסדר קיבוצי אחר או לפי ההוראות המחייבות קופת גמל (בסעיף זה - ההסדר), יהיה התשלום לפי ההוראות ההסדר."</p> <p>לפי ס' 3 לחוק שכר מינימום:</p> <p>"(א) השכר שיובא בחשבון לְעִנְיָן סעיף 2 יהיה שכר העבודה שמשלם מעסיק לעובדו, בְּעֵד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו.</p> <p>(ב) לְעִנְיָן סעיף קטן (א) יבואו בחשבון רכיבי השכר הבאים:</p> <p>(1) שכר יסוד או שכר משולב;</p> <p>(2) תוספת יוקר אם איננה כלולה בשכר המשולב;</p> <p>(3) תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו;</p> <p>(4) רכיב שכר כאמור בפסקאות (1) עד (3) או לפי סעיף קטן (ד) שאינו בא בחשבון שכר המינימום מכוח חוזה עבודה, הסכם קיבוצי או הסדר, קיבוצי או אישי (בסעיף זה תוספת מוחרגת);</p> <p>(5) הפרשי הוראת השעה; בסעיף זה - "הפרשי הוראת השעה" - ההפרש החיובי, אם קיים, בין הסכום הבסיסי ובין הסכום המתקבל מרכיבי השכר האחרים המובאים בחשבון בחישוב שכר מינימום לפי סעיף קטן זה או סעיף קטן (ד), לפי העניין, למעט תוספת מוחרגת;</p> <p>"הסכום הבסיסי" - סכום שכר המינימום אשר העובד היה זכאי לו אלמלא הוראת השעה, כפי שהוא מעודכן במועדים האמורים בסעיף 6(4).</p> <p>ואולם לא יובאו בחשבון תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות שמשלם המעסיק.</p> <p>(ד) לא היה שכרו של עובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בסעיף קטן (ב) (1) ו-(2), או לפי חלק מהם, יחושב השכר לְעִנְיָן סעיף קטן (א) לפי שכר העבודה הרגיל הכולל את התוספת המוחרגת בלא תוספות אחרות.</p> <p>(ה) עובד זכאי להפרשי הוראת השעה; דין הפרשי הוראת השעה כדין השלמת השכר אשר היתה משתלמת לעובד לפי חוק זה כתוצאה מחישוב שכר המינימום אלמלא הוראת השעה.</p> <p>(ו) הוראות סעיף זה אשר קובעות שתוספת מוחרגת תובא בחשבון בחישוב שכר מינימום, יחולו על אף האמור בכל דין, לרבות הוראות סעיף 11, והוראות מכוח חוזה עבודה, הסכם קיבוצי או הסדר, קיבוצי או אישי."</p> <p>רכיב השכר "החזר הוצאות רכב" לא יובא בחשבון לעניין ס' 2 לחוק.</p> <p>שכר העבודה הרגיל של טדי, שיובא בחשבון לְעִנְיָן סעיף 2 לחוק שכר מינימום - 4,915 ₪</p> <p>טדי מועסק במשרה חלקית בשיעור 94%. לפיכך, הוא זכאי לשכר מינימום חלקי כלהלן -</p> <p>4,982 ₪ = 94% חלקיות המשרה × 5,300 שכר המינימום למשרה מלאה בחודש 7/2020</p> <p>הסכום שעל עו"ד ריני להוסיף לטדי, בתלוש 7/2020, כדי לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום:</p> <p>67 ₪ = 4,915 השכר שהובא בחשבון לְעִנְיָן ס' 2 לחוק - 4,982 שכר המינימום</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ב</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>טדי נשוי לריני (עקרת בית) וְנֶעְמָם 3 ילדים (שבשנת 2020 מלאו להם 11, 14 ו-17 שנים). הוא עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד. שכרו משתלם על בסיס חודש. שכר עבודתו בתלוש 2/2020 - 10,128 ₪. משכר זה על המעסיק לנכות מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בסך 1,412 ₪.</p> <p>אם המעסיק קיבל ב-18/2/20 צו עיקול על שכרו של טדי, עד לסכום של 8,716 ₪, לְשֵׁם תשלום חוב לחנות למוצרי חשמל, מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום שְׁיִעוּקַל מטדי (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 5,770 ₪ ב. 4,358 ₪ ג. 2,532 ₪ ד. 4,784 ₪</p>	<p>שאלה מספר 26.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א), 8(ב).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, "משכר העבודה החדשי לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד סכום השווה לגימלה בשיעור הנקוב בטור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, תשמ"א-1981, שהיתה משתלמת בחודש שקדם לתשלום השכר לאותו עובד לְפִי הרכב משפחתו אילו היה זָפָאי לגימלה כאמור; היה הסכום האמור יותר מ-80% משכר העבודה החדשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החדשי; לְעִנְיָן זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>"שכר העבודה החדשי" של טדי, לענין ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 8,716.</p> <p>$8,716 ₪ = 1,412 ₪ \text{ מס הכנסה, ד"ב לאומי וד"ב בריאות} - 10,128 ₪ \text{ ברוטו}$</p> <p>לְפִי ס' 8(ב) לחוק הגנת השכר - "סעיף קטן (א) אינו חל על עיקול, העברה או שעבוד לשם תשלום מזונות".</p> <p>הסכום שיש לעקל לְפִי צו העיקול (8,716 ₪) לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו.</p> <p>לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתו של עובד, שהרכב משפחתו הוא "שני בני זוג שעמם שני ילדים לפחות", הוא "49.5% מהסכום הבסיסי", כלומר 4,357.98 ₪:</p> <p>$8,804 \times 49.5\% = 4,357.98 ₪$</p> <p>סכום זה אינו גבוה מ-80% מ"שכר העבודה החדשי" של טדי:</p> <p>$8,716 \times 80\% = 6,972.80 > 4,357.98$</p> <p>לפיכך, סכום השווה ל-4,357.98 ₪ לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה החדשי של טדי.</p> <p>הסכום שיעוקל משכרו של טדי (סכום מעוגל) -</p> <p>$\min[4,358 ₪ \text{ מעוגל} = 8,716 ₪ \text{ חוב}; 4,357.98 = 4,358.02 ₪ \text{ אינו לעקל} - 8,716 ₪ \text{ שכר אחרי ניכויי חובה}]$</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p align="right">ב</p>

<p>ריני עבדה 4 שנים כמחסינת-סדרנית במחסן המוצרים, במפעל ליצור כספות. כשהיתה בחודש השלישי להריונה הביאה למעסיקה אישור מרופא לפיו סוג העבודה (מקסימלית-סדרנית), אופן ביצועה ומקום ביצוע העבודה (מחסן המוצרים) מסכנים אותה בשל היותה בהריון ומסכנים גם את עובריה. מייד עם קבלת האישור מצא לה המעסיק עבודה חלופית מתאימה כפקידת לוגיסטיקה במשרדי המפעל. העבודה החלופית היא בהיקף משרה זהה, נשמר בה מעמדה המקצועי של ריני, ושכרה לא נפגע. [למען הסר ספק, ריני לא זכאית לגמלה לשמירת הריון ולא זקוקה לשמירת הריון].</p> <p>האם, לפי חוק עבודת נשים, ריני זכאית להיעדר מעבודתה, תוך שהיא מתבססת על האישור מהרופא שהביאה למעסיק? (בחרי/ את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)?</p> <p>א. כן. דין היעדרות זו כדין חופשה ללא תשלום, שלא תפגע בזכויות התלויות בוותק של ריני אצל מעסיקה.</p> <p>ב. לא, מאחר שמעסיקה מצא לה עבודה חלופית מתאימה.</p> <p>ג. כן. דין היעדרותה זו כדין היעדרות מפתא מחלה.</p> <p>ד. לא, מאחר שהיא לא נמצאת עדיין בחודש החמישי להריונה.</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 7(ג)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 7(ג) לחוק עבודת נשים: " עובדת רשאית להיעדר מעבודתה: "</p> <p>" (1) בחדשי ההריון, אם אישר רופא בכתב כי מצבה הרפואי לרגל ההריון מחייב זאת ובמידה שאישר; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין היעדרות מפתא מחלה, אלא אם כן העובדת זכאית לגמלה לשמירת הריון לפי סעיף 59 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, בעבור תקופה זו, או שהיא זכאית לתשלום בשל היעדרות מכוח דין אחר, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה; היעדרות מכוח פסקה זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעסיקה;</p> <p>(א1) בחודשי ההריון, אם אישר רופא בכתב, על גבי טופס שנקבע בתקנות, כי סוג העבודה, מקום ביצוע העבודה או אופן ביצוע העבודה מסכנים את העובדת בשל היותה בהריון, או את עובריה; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין חופשה ללא תשלום, ואולם היעדרות לפי פסקה זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעסיקה; הוראות פסקה זו לא יחולו אם מעסיקה של העובדת מצא לה עבודה חלופית מתאימה "</p> <p><u>מאחר שהמעסיק מצא לה עבודה חלופית מתאימה, הוראות פסקה של סעיף 7(ג)(א1) לחוק עבודת נשים לא יחולו במקרה האמור.</u></p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ב</p>

<p>ריני, עובדת של קבלן כוח אדם, מועסקת אצל מעסיק בפועל בתחזוקה, פיתוח והטמעה של מערכות מחשב. בקרוב היא צפויה להשלים 9 חודשי עבודה רצופים אצל המעסיק בפועל.</p> <p>האם, לפי החוק הנוגע לענין, רשאי המעסיק בפועל להמשיך ולהעסיק את ריני באמצעות קבלן כוח האדם, בתפקידי המחשוב האמורים, תקופה העולה על 9 חודשים? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. המעסיק בפועל רשאי להמשיך ולהעסיק את ריני באמצעות קבלן כוח האדם, בתפקידי המחשוב האמורים, תקופה העולה על 9 חודשים.</p> <p>ב. לא. ריני תיחשב כעובדת של המעסיק בפועל ונתק העסקתה על ידי קבלן כוח האדם אצל המעסיק בפועל, יצורף לותק שלה בתקופת העסקתה אצל המעסיק בפועל.</p> <p>ג. כן, ובלבד שינתן היתר מיוחד להעסקתה באמצעות קבלן כוח האדם תקופה העולה על 9 חודשים, ותקופת העסקתה הכוללת אצל המעסיק בפועל לא תעלה על 15 חודשים.</p> <p>ד. לא. אין להעסיק עובד של קבלן כוח אדם אצל מעסיק בפועל תקופה העולה על 9 חודשים רצופים. עבודתה של ריני אצל המעסיק בפועל תופסק בתום תקופה זו.</p>	<p>שאלה מספר 28.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם סי' 12א, 13א, 17, 18.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סי' 12א לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם :</p> <p>(א) לא יועסק עובד של קבלן כוח אדם אצל מעסיק בפועל תקופה העולה על תשעה חודשים רצופים; יראו רציפות בעבודה לענין סעיף זה אפילו חלה בה הפסקה לתקופה שאינה עולה על תשעה חודשים.</p> <p>(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), רשאי השר, במקרים חריגים, להתיר העסקת עובד אצל מעסיק בפועל תקופה העולה על תשעה חודשים, ובלבד שתקופת ההעסקה הכוללת אצל אותו המעסיק בפועל לא תעלה על חמישה עשר חודשים.</p> <p>(ג) הועסק עובד כאמור אצל אותו מעסיק בפועל תקופה העולה על תשעה חודשים רצופים או על תקופה נוספת שהוארכה לפי סעיף קטן (ב), ייחשב העובד כעובד המעסיק בפועל, בתום תקופת תשעת החודשים או תקופת הארכה, לפי הענין.</p> <p>(ד) נחשב עובד של קבלן כוח אדם כעובדו של המעסיק בפועל כאמור בסעיף קטן (ג), יצורף ותק העובד בתקופת העסקתו על ידי קבלן כוח האדם אצל אותו מעסיק בפועל, לותק העובד בתקופת העסקתו אצל המעסיק בפועל.</p> <p>(ה) (1) סעיף זה לא יחול על עובד זר שהוא עובד של קבלן כוח אדם בעל היתר...</p> <p>לפי סי' 13א לחוק - "סעיפים 12א ו-13 לא יחולו על עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל מעסיק בפועל בתפקידי מחשב; לענין זה, "תפקידי מחשב" - תחזוקה, פיתוח והטמעה של מערכות מחשב".</p> <p>כמי שמועסקת אצל המעסיק בפועל בתפקידי מחשב (תחזוקה, פיתוח והטמעה של מערכות מחשב), סעיפים 12א ו-13 לחוק לא חלים על ריני.</p> <p><u>כלומר, המעסיק בפועל רשאי להמשיך ולהעסיק את ריני באמצעות קבלן כוח האדם, בתפקידי המחשוב האמורים, תקופה העולה על 9 חודשים.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 29.</p>	<p>טדי התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-8/1/20. שכרו משתלם על בסיס ימי עבודה. שבוע עבודתו בן 5 ימים (א-ה). ב-2/3/20 (יום ב'), יום הבחירות לכנסת, נקרא לְשָׂרוֹת מילואים למשך יומיים. טדי נעדר ביום הבחירות וביום שלאחריו, 2 הימים שִׁבְּהֶם שירת במילואים. הוא הגיש תביעה אישית לתגמולי מילואים למוסד לביטוח לאומי וקיבל תגמול מילואים עבור ה-2 וה-3 במרץ 2020. יצויין שמתחילת עבודתו אצל המעסיק טדי עבד ברציפות וקִמְעֵט היעדרות זו, לא נִפְקַד מעבודתו.</p> <p>האם על המעסיק לשלם לטדי את השכר שהיה מְשֻׁתָּפֵר אצלו ביום בחירות לכנסת ב-2/3/2020 אִילוֹלָא נעדר? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, ובלבד שטדי יחזיר למוסד לביטוח לאומי את תגמול המילואים שקיבל בעד יום זה. ב. לא, מאחר שטדי נעדר סמוך ליום הבחירות (יום אחרי יום הבחירות). ג. כן. על המעסיק לשלם לטדי את השכר שהיה מְשֻׁתָּפֵר אצלו באותו היום אִילוֹלָא נעדר. ד. לא, מאחר שטדי לא עבד אצל המעסיק שלושה חודשים לפחות לפני יום הבחירות.</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק יסוד : הכנסת - ס' 10. חוק הבחירות לכנסת - ס' 136.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ג</p>	<p>לפי ס' 10 לחוק יסוד : הכנסת - "יום הבחירות יהיה יום שבתון, אך שירותי תחבורה ושאר שירותים ציבוריים יפעלו כסדרם".</p> <p>לפי סעיף 136 לחוק הבחירות לכנסת - "עובד שעבד אצל מעסיק לפחות 14 ימים רצופים סמוך ליום הבחירות, וכן עובד שעבד בעבודות יזומות אצל אחד המוסדות הציבוריים לפחות 14 ימים מתוך החדשיים שלפני יום הבחירות, ישלם לו המעסיק את השכר שהעובד היה משתכר אצלו ביום הבחירות אילו לא שבת".</p> <p>תשובה ג.</p>

<p>על מעסיקו של טדי ועל עובדיו (כולל טדי) חלות הוראות הסכם קיבוצי מיוחד, לפיו דמי נסיעות ישולמו לעובד בסכום קבוע של 27 ₪ פעם כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע לעבודה. בכל יום טדי נוסע לעבודה וממנה בתחבורה ציבורית (מרחק 19 ק"מ). מחיר נסיעה באוטובוס בין ביתו למקום עבודתו - 9.80 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה רב-קו "חופשי חודשי", הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 423 ₪. בחודש 2/2020 טדי עבד בפועל 17 ימים.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי, הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה, הוא 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות שעל המעסיק לשלם לטדי בגין חודש זה?</p> <p>א. 459.00 ₪ ב. 423.00 ₪ ג. 384.20 ₪ ד. 333.20 ₪</p>	<p>שאלה מספר 30.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. חוק הסכמים קיבוציים - ס' 15, 19, 20, 23.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>על מעסיקו של טדי ועל עובדיו (כולל טדי) חלות הוראות הסכם קיבוצי מיוחד, לפיו דמי נסיעות ישולמו לעובד בסכום קבוע של 27 ₪ פעם כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע לעבודה.</p> <p>זכאותו של טדי לדמי נסיעות לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה:</p> <p>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הוא עד 22.60 ₪ ליום. כלומר, 384.20 ₪ עבור 17 ימים בהם טדי נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו. $22.60 \times 17 = 384.20$</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוס מביתו לעבודתו, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 9.80 ₪ לכל כיוון. $9.80 \times 2 \times 17 = 333.20$</p> <p>מחיר חוזה רב-קו "חופשי חודשי", הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 423 ₪.</p> <p>כלומר, סכום דמי הנסיעות שעל המעסיק לשלם, לפי צו ההרחבה: $\min(384.20; 333.20; 423.00) = 333.20$ ₪ (חוזה רב-קו חופשי חודשי; נסיעות בודדות; תקרה)</p> <p>זכאותו של טדי לדמי נסיעות לפי ההסכם הקיבוצי המיוחד: $27 \times 17 = 459$ ₪</p> <p>ס' 23 לחוק הסכמים קיבוציים דן בסתירה בין הסכמים. לפי סעיף זה - "היו חלים על עובד יותר מהסכם קיבוצי אחד, הולכים אחר הוראה שהיא לטובת העובד".</p> <p>ההוראה שבהסכם הקיבוצי המיוחד, העוסקת בדמי נסיעות, עדיפה על ההוראות שבצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה (333.20 ₪ > 459 ₪).</p> <p>לפיכך, סכום דמי הנסיעות שעל המעסיק לשלם לטדי בגין חודש 2/2020: $\max(333.20; 459) = 459$ ₪ (לפי ההסכם הקיבוצי המיוחד)</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">א</p>

שאלה מספר 31.

טדי עובד זה 9 שנים אצל מעסיקו. שבוע עבודתו בן 5 ימים (ימים א'-ה'). הוא לא עובד בחגי ישראל. שכר עבודתו משתלם על בסיס ימי עבודה. המעסיק משלם דמי חגים בכפוף לזכאות עובד לפי צו הרחבה - הסכם מסגרת. מתוך לוח השנה:

יום א 13/9	יום ב 14/9	יום ג 15/9	יום ד 16/9	יום ה 17/9	יום ו 18/9	שבת 19/9
יום א 20/9	יום ב 21/9	יום ג 22/9	יום ד 23/9	יום ה 24/9	יום ו 25/9	שבת 26/9
יום א 27/9	יום ב 28/9	יום ג 29/9	יום ד 30/9			
ערב יום הכיפורים	יום הכיפורים					

ב-27/9/20 טדי נעדר מעבודתו. על היעדרותו זו הודיע למעסיק ב-13/9/20. בהודעה כתב: "הנני להודיעך כי איעדר ביום 27/9/20, בו חל ערב יום הכיפורים, לראשונה על חשבון החופשה השנתית שפגועה לי בעד שנת 2020". המעסיק לא אישר את ההיעדרות ודרש מטדי להגיע לעבודה באותו היום. המעסיק הוסיף שמדובר ביום קצר, ערב חג, שבו צפויה עבודה רבה בעסק.

אם, למעט יום זה (27/9/20), טדי לא החסיר ימי עבודה ב-9/2020, בעבור כמה ימי חג היה על המעסיק לשלם לו דמי חגים בתלוש 9/2020, לפי צו הרחבה הנוגע בעניין?

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

פתרון

סעיפים רלוונטיים

צו הרחבה - הסכם מסגרת.
 חוק חופשה שנתית - ס' 6.

הסבר הפתרון

מועד 6/2021
 שנת המס - 2020

שכר עבודתו של טדי משתלם לו על בסיס ימי עבודה. כלומר, הוא לא עובד במשכורת ("חודשי"). לפי סעיף 7(א) לצו הרחבה - הסכם מסגרת, הן דמי חגים של עובד שאינו עובד חודשי: "עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה הזכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות). עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת."

שבוע עבודתו של טדי בן 5 ימים (א'-ה'). כמי שעובד במקום עבודתו יותר מ-3 חודשים, הוא זכאי לדמי חגים. ב-9/2020 חלו 3 ימי חג - 2 ימי ראש השנה ויום הכיפורים.

יום החג הראשון של ראש השנה חל בשבת. יום זה אינו יום עבודה אצל טדי, שבוע העבודה שלו הוא בן 5 ימים (ימים א'-ה'). טדי לא נעדר מעבודתו סמוך ל-2 ימי ראש השנה, לכן הוא זכאי לתשלום בעבור **יום החג השני של ראש השנה.**

יום הכיפורים:

ככלל, לפי ס' 6(א) לחוק חופשה - "החופשה ניתנת בחודש האחרון של שנת העבודה שבעדה היא ניתנת, או במשך שנת העבודה שלאחריה".

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".

ערב יום הכיפורים נכלל בימים המנויים בתוספת (פרט 1 בתוספת).

עם זאת, על היעדרותו זו בערב יום הכיפורים הודיע טדי למעסיקו ב-13/9/2020, הרבה פחות מ-30 ימים מראש. כלומר, לא קמה לו זכות, מכוח ס' 6(ב) לחוק, להיעדר ביום זה על חשבון החופשה השנתית שמגיעה לו בעד שנת 2020. המעסיק גם לא אישר את ההיעדרות ודרש ממנו להגיע לעבודה באותו היום.

מאחר שהיעדרות זו לא היתה "בהסכמת המעסיק", **טדי לא זכאי לתשלום דמי חגים בעבור יום הכיפורים.**

לסיכום, טדי זכאי לדמי חגים בעבור **יום חג אחד** בתלוש 9/2020.

תשובה ג.

שאלה מספר 32.

שכרה של ריני משתלם על בסיס שעות עבודה - 39 ש"ח לכל שעת עבודה רגילה. שבוע עבודתה, במקום עבודתה, בן 5 ימים (א-ה'). תחום יום עבודה רגיל - 8.6 שעות. יום ד' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים). בכל יום, בשעה 10:00, מופסקת העבודה למשך 45 דקות למנוחה ולסעודה. גֵּעַת ההפסקה ריני רשאית לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שרון הנוכחות של ריני, בשבוע שהחל ב-2/2/2020 והסתיים ב-6/2/2020:

יום	א' 2/2/2020	ב' 3/2/2020	ג' 4/2/2020	ד' 5/2/2020	ה' 6/2/2020
כניסה	04:30	04:15	04:30	06:30	04:00
יציאה	16:15	14:00	15:15	17:00	15:00

מהו השכר שיש לשלם לריני בעד שעות עבודתה בשבוע זה?

- א. לא פחות מ-2,096.25 ₪
- ב. לא פחות מ-2,061.15 ₪
- ג. לא פחות מ-2,072.85 ₪
- ד. לא פחות מ-2,049.94 ₪

פתרון

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

הסבר הפתרון

מועד 6/2021
שנת המס - 2020

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

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

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

ביום ה' ריני עבדה "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00).

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

חישוב השכר שיש לשלם לריני בעד שעות עבודתה בשבוע זה:

יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות עבודה	ניכוי הפסקה (45 דקות ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%
א	04:30	16:15	11.75	(0.75)	11.00	8.60	8.60	2.40	2.00	0.40
ב	04:15	14:00	9.75	(0.75)	9.00	8.60	17.20	0.40	-	-
ג	04:30	15:15	10.75	(0.75)	10.00	8.60	25.80	1.40	-	-
ד	06:30	17:00	10.50	(0.75)	9.75	7.60 ⁽²⁾	33.40	2.15	2.00	0.15
ה	04:00	15:00	11.00	(0.75)	10.25	7.00 ⁽¹⁾	40.40	3.25	2.00	1.25
		סה"כ שעות	53.75	(3.75)	50.00	40.40		9.60	7.80	1.80
		תעריף לשעה				39.00 ₪			48.75 ₪	58.50 ₪
		תשלום				1,575.60 ₪			380.25 ₪	2,061.15 ₪

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

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

תשובה ב.

שאלה מספר 33.

ב-1/7/2019 התחיל טדי (פנסיונר בן 68) לעבוד אצל מעסיקו, כאיש מכירות. הוא הועסק בִּרְצִיפוֹת עד שִׁתְּמוּ יחסי העבודה בין הצדדים ב-31/8/2020, עם פיטוריו. שכן היסוד השתלם לו על בסיס שעות עבודה. בעד כל שעת עבודה רגילה קיבל 32 ₪. נוסף על שכר היסוד, מִקְצָת משכרו הִשְׁתַּלֵּם לוֹ בְּחֶלֶק מִהַפְדִּיּוֹן - עמלה חודשית בשיעור 3% מהפדיון. כמו כן, בחודש שבו סכום מכירות העסק גדל ב-25% לפחות בִּיְחָס לחודש המִקְבִּיל בשנה הקודמת, טדי קיבל בונוס מכירות בשיעור של 2% מִהַפְדִּיּוֹן. הִיקֵף שְׁעוֹת עֲבוֹדָתוֹ הָיָה שׁוֹנָה מִחֹדֶשׁ לְחֹדֶשׁ. להלן שעות עבודתו [בשעות], העמלה החודשית ובונוס המכירות ששולמו לו [בשקלים חדשים], בכל תקופת עבודתו:

חודש	7/19	8/19	9/19	10/19	11/19	12/19	1/20
שעות עבודה רגילות (בשעות)	179	82	134	36	81	93	15
עמלה חודשית (בש"ח)	1,302	1,218	891	298	157	570	21
בונוס מכירות (בש"ח)		280					

חודש	2/20	3/20	4/20	5/20	6/20	7/20	8/20
שעות עבודה רגילות (בשעות)	174	108	39	32	159	51	161
עמלה חודשית (בש"ח)	635	188	113	304	435	294	1,134
בונוס מכירות (בש"ח)	672						1,008

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

- א. 4,074 ₪
- ב. 4,214 ₪
- ג. 3,492 ₪
- ד. 3,859 ₪

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 6/2021
שנת המס - 2020

טדי עבד אצל מעסיקו החדש ובמקום עבודתו החדש 14 חודשים רצופים ופוטר. מאחר שכך, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק זה.

שכר היסוד השתלם לו על בסיס שעות עבודה. היקף שעות עבודתו היה שונה מחודש לחודש. כלומר, הוא עבר מעבודה מלאה יותר לעבודה חלקית יותר או לְהֶפֶךְ, בכל חודש. לפיכך, ובהתאם להלכה הפסוקה [ע"ע 44824-03-16 י.ב.שיא משאבים בע"מ נ' ADHENOM BERH TEAMI], חישוב הפיצויים, הנוגע לשכר היסוד שלו, ייערך ברוח תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).

סך כל שעות עבודתו הרגילות של טדי, בכל 14 חודשי עבודתו אצל המעסיק:

$$1,344 \text{ שעות} = 179 + 82 + 134 + 36 + 81 + 93 + 15 + 174 + 108 + 39 + 32 + 159 + 51 + 161$$

שעות עבודה רגילות בממוצע בחודש: $96 = 1,344 / 14$. תעריף אחרון לכל שעת עבודה רגילה: 32 ₪.

שכר יסוד רגיל של טדי, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 3,072 ₪.

$$3,072 \text{ ₪} = 32 \text{ תעריף לשעת עבודה} \times 96 \text{ שעות עבודה בממוצע בחודש}$$

מקצת משכרו של טדי, רכיב "עמלה חודשית", שולם לו בחלק מהפדיון.

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

ממוצע רכיב השכר "עמלה חודשית" של 12 החודשים שקדמו לפיטורים:

$$420 \text{ ₪} = (891 + 298 + 157 + 570 + 21 + 635 + 188 + 113 + 304 + 435 + 294 + 1,134) / 12$$

רכיב השכר "בונוס מכירות" ששולם לטדי היה מותנה בתנאי, לפיו על סכום המכירות של העסק בחודש מסוים לגדול ב-25% לפחות ביחס לחודש המקביל בשנה הקודמת. אם לא התקיים התנאי, הבונוס לא שולם לו. בונוס זה היה במהותו לפרמיה המשולמת על ביצועים שמעבר לנורמה, המהווה "תוספת" לשכר. לפיכך, רכיב זה אינו "שכר עבודה רגיל" אצל טדי והוא אינו מובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.

"שכר רגיל" של טדי, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 3,492 ₪.

$$3,492 = 420 \text{ ממוצע עמלה חודשית} + 3,072 \text{ שכר יסוד אחרון}$$

שיעור הפיצויים לו זכאי טדי - שכר חודש אחד לכל שנת עבודה. לפיכך, על המעסיק לשלם לו פיצויי פיטורים בסך 4,074 ₪.

$$4,074 \text{ ₪} = 12 \text{ חודשים בשנה} / 14 \text{ חודשי עבודה} \times 3,492 \text{ שכר חודש אחד}$$

תשובה א.

<p>טדי, בן ה-67 (אח מומחה בקיעוד גריאטרי), התקבל ב-3/6/2020 לעבודה (כעובד קללי) אצל מעסיקתו - מפעילת מרפא מגורים לבני הגיל השלישי. לשם הבטחת הישגותיו בעבודה, דרשה ממנו המעסיקה לחתום על שטר, לפיו הוא מתחייב לשלם לה 1,000 ₪, אם יפרוש מעבודתו לפני שנישלים תקופת עבודה בת שנה. טדי חתם על השטר והתחיל לעבוד. אצל, ב-8/12/2020 הודיע טדי למעסיקתו שהוא מתפטר, בתום תקופת ההודעה המוקדמת שהוא חייב לתת לה לפי החוק.</p> <p>האם רשאית מעסיקתו של טדי לממש את השטר ולנכות את הסכום האמור (1,000 ₪) משכר עבודתו האחרון? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, אלא אם כן טדי הסכים מראש כי הסכום האמור ינוכה משכר עבודתו. ב. כן, ובלבד שהניכוי האמור לא יעלה על רבע משכר העבודה של טדי. ג. לא. למעסיקה אסור לממש את השטר ולנכות את הסכום הנ"ל משכר עבודתו של טדי. ד. כן, מאחר שהשטר נועד להבטחת הישגותיו בעבודה והניכוי הוא מהשכר האחרון.</p>	<p>שאלה מספר 34.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק איסור קבלת ביטחונות מעובד. חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק איסור קבלת ביטחונות מעובד - " בחוק זה - "בטוחות" - מיטלטלין, לרבות כסף או שטר, הנמסרים מעובד למעסיק לשם הבטחת הישגותו בעבודה או כתנאי לקבלתו לעבודה, וכן נכס משועבד למטרות כאמור. "עובד" - לרבות מועמד לעבודה אצל מעסיק. " השטר, על סך 1,000 ₪, נדרש לשם הבטחת הישגותו של טדי בעבודה. כלומר, לענין חוק איסור קבלת ביטחונות מעובד, הוא מהווה "בטוחות". לפי ס' 2 לחוק האמור - "לא יקבל מעסיק, במישרין או בעקיפין, בטוחות מעובד ולא יממשן". כלומר, אסור היה למעסיקתו של טדי לקבל את השטר האמור והיא מנועה מלממש אותו. לפי ס' 6 לחוק - "זכותו של עובד לפי חוק זה אינה ניתנת להתנגד או לוותר". כלומר, חתימתו של טדי על השטר, אין בה כדי לזכות את המעסיקה במימוש. מכאן שלמעסיקה אסור לממש את השטר ולנכות את הסכום הנ"ל משכר עבודתו של טדי. יתרה מזו - אסור היה לה אף לקבל את השטר האמור.</p> <p>הרחבת ההסבר: לפי ס' 4 לחוק האמור - " (א) מעסיק שקיבל בטוחות מעובדו או שמימש אותן בניגוד להוראות סעיף 2, דינו - מאסר שישה חודשים או כפל הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין (קנס עד 150,600 ₪ - ע.ק.). (ב) נושא משרה בתאגיד חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירה לפי סעיף קטן (א) בידי התאגיד או בידי עובד מעובדיו; המפר הוראה זו, דינו - מחצית הקנס הקבוע בסעיף קטן (א) (קנס עד 75,300 ₪ - ע.ק.); לענין זה, "נושא משרה" - מנהל פעיל בתאגיד, שותף, למעט שותף מוגבל, או פקיד האחראי מטעם התאגיד על התחום שבו בוצעה העבירה. (ג) נעברה עבירה לפי סעיף קטן (א) בידי תאגיד או בידי עובד מעובדיו, חזקה היא כי נושא משרה בתאגיד הפר את חובתו לפי סעיף קטן (ב), אלא אם כן הוכיח כי עשה כל שניתן כדי למלא את חובתו. לפי ס' 3 לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה (סכומי העיצום נכונים לשנת 2020) - " עשה מעסיק או אדם אחר שחלה עליו חובה לפי הוראת חיקוק המנויה בתוספת השנייה (בפרק זה - מעסיק), מעשה המהווה הפרה של הוראה כאמור, רשאי הממונה להטיל עליו עיצום כספי לפי המפורט להלן: (1) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק א' לתוספת השנייה - 5,130 שקלים חדשים, ולגבי יחיד המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד או פעילות ציבורית - 2,560 שקלים חדשים; (2) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ב' לתוספת השנייה - 20,520 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) - 10,260 שקלים חדשים; הוראה 16 בחלק ג' בתוספת שנייה - "איסור קבלת ביטחונות מעובד או מימושן לפי סעיף 2 לחוק איסור קבלת ביטחונות מעובד, התשע"ב-2012".</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ג</p> <p>תשובה ג.</p>


<p>שאלה מספר 35.</p> <p>טדי, עובד במשרה מלאה, התחיל לעבוד אצל מעסיקו הפרטי ב-1/10/2018. על הצדדים חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה (להלן: "הצו"). המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה, בתלוש אוגוסט (בעד התקופה המסתיימת ב-31 באוגוסט). טדי עבד ברציפות אצל המעסיק עד 31/7/2020, אז התפטר מעבודתו (תום תקופת עבודתו נקבע לסוף יום 31/7/2020). מאחר שהתחיל לעבוד ב-1/10/2018, לא שולמו לטדי דמי הבראה בתלוש 8/2019 (גם לא עד 31/7/2020).</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי הצו, מהו סך דמי הבראה המגיע לטדי בתלוש 7/2020?</p> <p>א. 3,811.50 ₪ ב. 0.00 ₪ ג. 3,591.00 ₪ ד. 3,780.00 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p> <p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד 6/2021 שנת המס - 2020</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>בתלוש 7/2020 טדי זכאי לדמי הבראה בִּשְׁל כל תקופת עבודתו שמ-1/10/2018 ועד 31/7/2020. 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 נְחָסִי של קצובת הבראה עבור חלק משנת עבודה בה עבד.</p> <p>החישוב: $3,780.00 \text{ ₪} = [12 / 10 \text{ חודשים} \times 6 \text{ ימי הבראה} + 12 / 12 \text{ חודשים} \times 5 \text{ ימי הבראה}] \times 378 \text{ תעריף}$</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>ד</p>

<p>ריני היא קהאית שבחרה ביום השישי בשבוע כיום המנוחה השבועית שלה. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה'). שכרה משתלם לה על בסיס שעות עבודה. תחום יום עבודה רגיל שלה - 8.6 שעות עבודה (היום המקוצר בשבוע הוא יום ה'). בעד כל שעת עבודה רגילה, ביום עבודה רגיל, היא מקבלת 126 ₪. בשבוע העבודה, עד יום ה' (6/2/2020), ריני עבדה 41 שעות עבודה רגילות. ביום שישי (7/2/2020) התחילה לעבוד בשעה 12:09 וסיימה לעבוד בשעה 12:57 (ללא הפסקה). כמה על המעסיק לשלם לריני בעד שעות העבודה שהועסקה בהן ביום שישי זה (7/2/2020)?</p> <p>א. לא פחות מ-708.75 ₪ ב. לא פחות מ-756.00 ₪ ג. לא פחות מ-582.75 ₪ ד. לא פחות מ-819.00 ₪</p>	<p>שאלה מספר 36.</p>																																									
<p>פתרון</p>																																										
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - סעיפים 1, 2, 7, 16, 17, 18, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת. צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																									
<p>לפי ס' 7(א)(2) לחוק שעות עבודה ומנוחה, המנוחה השבועית תכלול "...לגבי מי שאינו יהודי - את יום השבת או את יום הראשון או את היום השישי בשבוע, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו." ריני עבדה 3.75 שעות עבודה ביום שישי זה, יום המנוחה השבועית שלה. $12 + 57/60 - 9 - 12/60 = 3.75$ לפי צו הרחבה - הסכם מסגרת, שבוע עבודה לא יעלה על 42 שעות (תחום שבוע עבודה). ריני עבדה 41 שעות רגילות (במצטבר) בימים א' עד ה'. לפיכך, שעה אחת, מתוך 3.75 השעות שעבדה ביום שישי, היא בתחום שבוע העבודה. כלומר, היא שעה רגילה. 2.75 שעות (השעות השניה ואילך) חרגו מתחום שבוע העבודה. לפיכך, הן שעות נוספות. לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעסיק בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכן עבודה לא פחות מ-1/4 מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1/2 מהשכר הרגיל..." לפי ס' 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה - " (א) הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן - (1) ישלם לו המעסיק בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1/2 משכרו הרגיל..."</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ד</p>																																									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="3">סכום לתשלום</th> <th rowspan="3">כמות שעות</th> <th colspan="4">חישוב תעריף לשעה</th> <th rowspan="3">סוג תשלום</th> </tr> <tr> <th colspan="2">סה"כ תשלום בעד כל שעה</th> <th rowspan="2">שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית</th> <th rowspan="2">שכר רגיל לשעה</th> </tr> <tr> <th>תעריף לשעה בש"ח</th> <th>שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>₪ 189.00</td> <td>1.00</td> <td>₪ 189.00</td> <td>150%</td> <td>50%</td> <td>₪ 126</td> <td>שעות רגילות במנוחה שבועית</td> </tr> <tr> <td>₪ 441.00</td> <td>2.00</td> <td>₪ 220.50</td> <td>175%</td> <td>50%</td> <td>₪ 126</td> <td>ש"נ 1 ו-2 במנוחה שבועית</td> </tr> <tr> <td>₪ 189.00</td> <td>0.75</td> <td>₪ 252.00</td> <td>200%</td> <td>50%</td> <td>₪ 126</td> <td>ש"נ 3 ואילך במנוחה שבועית</td> </tr> <tr> <td>₪ 819.00</td> <td>3.75</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>סה"כ</td> </tr> </tbody> </table>	סכום לתשלום	כמות שעות	חישוב תעריף לשעה				סוג תשלום	סה"כ תשלום בעד כל שעה		שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית	שכר רגיל לשעה	תעריף לשעה בש"ח	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	₪ 189.00	1.00	₪ 189.00	150%	50%	₪ 126	שעות רגילות במנוחה שבועית	₪ 441.00	2.00	₪ 220.50	175%	50%	₪ 126	ש"נ 1 ו-2 במנוחה שבועית	₪ 189.00	0.75	₪ 252.00	200%	50%	₪ 126	ש"נ 3 ואילך במנוחה שבועית	₪ 819.00	3.75					סה"כ	<p>על המעסיק לשלם לריני, בעד 3.75 שעות עבודתה ביום שישי זה, סכום שלא יפחת מ-819.00 ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>
סכום לתשלום			כמות שעות	חישוב תעריף לשעה				סוג תשלום																																		
				סה"כ תשלום בעד כל שעה		שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית			שכר רגיל לשעה																																	
	תעריף לשעה בש"ח	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה																																								
₪ 189.00	1.00	₪ 189.00	150%	50%	₪ 126	שעות רגילות במנוחה שבועית																																				
₪ 441.00	2.00	₪ 220.50	175%	50%	₪ 126	ש"נ 1 ו-2 במנוחה שבועית																																				
₪ 189.00	0.75	₪ 252.00	200%	50%	₪ 126	ש"נ 3 ואילך במנוחה שבועית																																				
₪ 819.00	3.75					סה"כ																																				

<p>שאלה מספר 37.</p>	<p>ריני וטדי נשואים ולהם ילד בן 3. הם עובדים עבודה מלאה אצל מעסיקים שונים. שכרם משתלם להם על בסיס ימי עבודה. שבוע עבודתם בן 6 ימים (א-ו). בעד כל יום עבודה רגיל ריני מקבלת 246 ₪ וטדי מקבל 298 ₪. זכותם לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הנצברת (תקופת הזכאות המקסימלית) של ריני עומדת על 9 ימים ושל טדי עומדת על 10 ימים.</p> <p>בימים 3/5/2020 (יום א') ו-4/5/2020 (יום ב') ריני נעדרה מעבודתה בשל מחלת ילדם. טדי לא נעדר מעבודתו באותם ימים. ריני חזרה לעבודה ב-5/5/2020 (יום ג'). החל ביום זה טדי החליף אותה, שהה עם ילדם החולה ונעדר מעבודתו. ב-11/5/2020 (יום ב') טדי חזר לעבודתו. ריני לא נעדרה מעבודתה באותם ימים שבהם טדי נעדר מעבודתו על מנת לטפל בילדם החולה. ריני וטדי מסרו, לשני מעסיקיהם, את כל ההצהרות והמסמכים הנדרשים לפי החוק והתקנות, לרבות אישור רפואי בדבר מחלת ילדם, לפיו היה חולה מ-3/5/2020 ועד (כולל) 10/5/2020.</p> <p>מהו, לפי החוק הרלוונטי, סך דמי המחלה שעל מעסיקו של טדי לשלם לטדי בתלוש 5/2020?</p> <p>א. 1,341 ₪ ב. 1,490 ₪ ג. 1,464 ₪ ד. 1,192 ₪</p>																																																		
	<p align="center">פתרון</p>																																																		
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5. חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - ס' 1א1, 1א. תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד).</p>																																																		
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p align="right">א</p>	<p>לפי ס' 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד):</p> <p>"1. עובד שעמו ילד שלא מלאו לו 16 שנים, זכאי לזקוף בשל מחלת ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ימי היעדרות במספר ובתנאים אם התקיים אחד מאלה:</p> <p>(א) בן זוגו הוא עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור, או שבן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שעסק במשלח ידו בימי היעדרות העובד - עד 8 ימים בשנה; "</p> <p>לפי תקנה 1א (א) לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - "עובד שנעדר מעבודתו מכוח סעיפים 1, 1א או ג1 לחוק בשל מחלת ילד, ימסור למעבידו הצהרה חתומה בידו וביד בן זוגו, או בידו בלבד, הכל לפי העניין, לפי הטופס שבתוספת הראשונה."</p> <p>טדי חולק את היעדרות עם בת זוגו (לסירוגין), לכן חלות על המקרה הזה הוראות ס' 1א1 לחוק, הן בחישוב דמי מחלה בעת היעדרות לסירוגין של בני זוג:</p> <p>"לעניין הוראות סעיף 2א(1) ו-2 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, היעדרותו של העובד לפי סעיפים 1א או 1א, לצורך חישוב דמי מחלה, תימנה החל מהיום הראשון שבו נעדר העובד או בן זוגו בשל מחלת ילדם, ובלבד שבהצהרה שמסר העובד לפי חוק זה הוא הודיע על ימי היעדרות של בן זוגו מעבודתו בשל מחלת ילדם וצירף אליה הצהרה כאמור שהגיש בן זוגו במקום עבודתו."</p> <p>כלומר, נמנע מהם הפסד כפול בשל אי זכאות לתשלום דמי מחלה ביום הראשון ותשלום 50% בכל אחד מהימים השני והשלישי. חישוב הזכאות לגביהם מאוחד, כאדם אחד, והתשלום ניתן, על ידי כל מעסיק, לפי הזכאות הנוגעת ליום הרלוונטי בו נעדר כל אחד מהם.</p> <p>היעדרותו של טדי לא עלתה על תקרת 8 הימים הנקובים בסעיף 1 לחוק האמור.</p> <p>ריני ובן זוגה טדי מסרו, כל אחד למעסיקו, הצהרה חתומה, פנדרש בחוק ובתקנות, בה הודיעו (בין השאר) על ימי היעדרות של בן זוגם מעבודתו בשל מחלת ילדם וצירפו אליה את ההצהרה כאמור שהגיש בן הזוג במקום עבודתו. להצהרות צירפו אישור מחלה של הילד, פנדרש.</p> <p>גמול עבודתו של טדי משתלם לו על בסיס של ימי עבודה. כלומר, הוא "עובד בשכר". לפיכך, לפי ס' 2ב(2) לחוק "תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים". תקופת המחלה הנצברת שלו עומדת על 10 ימים. שכר העבודה שהיה זכאי לקבל בעד כל יום עבודה, בתקופת זכאותו לדמי מחלה, אילו המשיך בעבודה - 298 ₪.</p> <table border="1" data-bbox="279 1657 885 1960"> <thead> <tr> <th>החישוב:</th> <th>תאריך</th> <th>יום בשבוע</th> <th>שיעור דמי מחלה</th> <th>דמי מחלה לתשלום</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>3/5/2020</td> <td>יום א</td> <td>אין</td> <td>ריני</td> </tr> <tr> <td></td> <td>4/5/2020</td> <td>יום ב</td> <td>50%</td> <td>ריני</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5/5/2020</td> <td>יום ג</td> <td>50%</td> <td>149 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6/5/2020</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>298 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>7/5/2020</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>298 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>8/5/2020</td> <td>יום ו</td> <td>100%</td> <td>298 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>9/5/2020</td> <td>שבת</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>10/5/2020</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>298 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1,341 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p align="right">תשובה א.</p>	החישוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום		3/5/2020	יום א	אין	ריני		4/5/2020	יום ב	50%	ריני		5/5/2020	יום ג	50%	149 ₪		6/5/2020	יום ד	100%	298 ₪		7/5/2020	יום ה	100%	298 ₪		8/5/2020	יום ו	100%	298 ₪		9/5/2020	שבת				10/5/2020	יום א	100%	298 ₪					1,341 ₪
החישוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום																																															
	3/5/2020	יום א	אין	ריני																																															
	4/5/2020	יום ב	50%	ריני																																															
	5/5/2020	יום ג	50%	149 ₪																																															
	6/5/2020	יום ד	100%	298 ₪																																															
	7/5/2020	יום ה	100%	298 ₪																																															
	8/5/2020	יום ו	100%	298 ₪																																															
	9/5/2020	שבת																																																	
	10/5/2020	יום א	100%	298 ₪																																															
				1,341 ₪																																															

<p>טדי, יליד 1/7/91, התקבל לעבודה ב-12/8/1, כשהוא איננו מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו. עליו ועל מעסיקו חלות הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. המעסיק הפריש עבורו לפנסיה מקיפה, לפי הוראות צו ההרחבה האמור ולפי השיעורים המפורטים בס' 6 (ד) בו, מהיום שבו היה זכאי לביטוח פנסיוני ולביצוע ההפרשות. השכר שבוטח בקרן הפנסיה היה שכר היסוד ששולם לו, שעמד ב-3 השנים האחרונות על 5,325 ₪ בחודש. נוסף על שכר היסוד, שולמה לו בכל חודש השתתפות מעסיק בהוצאות הנסיעה לעבודה וממנה בסך 164 ₪. בגין השתתפות זו לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה. ב-1/20/1 התחיל המעסיק לשלם לקרן הפנסיה 8.333% מהשכר המבוטח למרכיב הפיצויים (במקום 6%). המעסיק הודיע בכתב לקרן הפנסיה, עם העתק לטדי, שכספי השלמת פיצויי הפיטורים (עד 8.333%) שהוא משלם החל ב-1/20/1, יבואו "במקום פיצויי פיטורים" בהתאם לאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים. בכל השנים הועסק טדי במשרה מלאה. ב-30/11/20/1 הסתיימו יחסי העבודה בינו לבין המעסיק, עם פיטוריו. הסכום שנצבר (כולל רווחים) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 31,398 ₪.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לטדי (בחישוב חודשי, מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 13,561 ₪ ב. 14,928 ₪ ג. 12,977 ₪ ד. 12,182 ₪</p>	<p>שאלה מספר 38.</p>														
<p align="center">פתרון</p>															
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפרטות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>														
<p>לפי סעיף 6(ה) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, שחל על הצדדים, מאחר שהתקבל לעבודה כשהוא איננו מבוטח בביטוח פנסיוני, טדי זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו הרחבה זה, מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה, כלומר, ב-1/2/2013. ב-1/2/2013, מועד תחילת ההפרשות, חל על טדי, זה מכבר, צו ההרחבה האמור (ב-1/7/2012 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. השכר שבוטח עד 31/12/2019 - 5,325 ₪ בחודש (להלן: שכר מופטר).</p> <p>טדי עבד אצל המעסיק 8.33 שנים ברציפות ופוטר. לפיכך, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים. השתתפות מעסיק בהוצאות הנסיעה לעבודה וממנה לא מובאת בחשבון שכר העבודה לענין פיצויי פיטורים. שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר המבוטח -</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p align="right">א</p>														
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">% פיצויים שיש להשלים</th> <th rowspan="2">תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים</th> <th colspan="2">מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו</th> </tr> <tr> <th>לפיצויים</th> <th>החל ביום... ואילך</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100% - 60.00% = 40.00%</td> <td>5.00% / 8.33333% = 60.00%</td> <td>5.00%</td> <td>1.1.2013</td> </tr> <tr> <td>100% - 72.00% = 28.00%</td> <td>6.00% / 8.33333% = 72.00%</td> <td>6.00%</td> <td>1.1.2014</td> </tr> </tbody> </table>	% פיצויים שיש להשלים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו		לפיצויים	החל ביום... ואילך	100% - 60.00% = 40.00%	5.00% / 8.33333% = 60.00%	5.00%	1.1.2013	100% - 72.00% = 28.00%	6.00% / 8.33333% = 72.00%	6.00%	1.1.2014	
% פיצויים שיש להשלים			תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו											
	לפיצויים	החל ביום... ואילך													
100% - 60.00% = 40.00%	5.00% / 8.33333% = 60.00%	5.00%	1.1.2013												
100% - 72.00% = 28.00%	6.00% / 8.33333% = 72.00%	6.00%	1.1.2014												
<p>לפי ס' 9א' לצו ההרחבה "מעסיק המפריש את פיצויי הפיטורים כאמור בטבלה שבסעיף 6ד' לצו זה, או בשיעורים גבוהים יותר, יהיה רשאי לשלם את השלמת פיצויי הפיטורים עד ל-8.33% מרכיבי השכר שבגינם מפריש המעביד לקופת גמל (להלן - השלמת פיצויי פיטורים) לקופת גמל אישית לפיצויים על שם העובד או לקופת גמל לקצבה. הסכים או בחר המעסיק לשלם את השלמת הפיצויים לקופה כאמור, יהיה רשאי להודיע בהודעה בכתב לקופה עם העתק לעובד, כך שכספי השלמת פיצויי הפיטורים יבואו "במקום פיצויי פיטורים" בהתאם לאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים...".</p>															
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">% פיצויים שיש להשלים</th> <th rowspan="2">תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים</th> <th colspan="2">לפי ס' 9א' לצו</th> </tr> <tr> <th>לפיצויים</th> <th>החל ביום... ואילך</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0%</td> <td>100%</td> <td>8.333%</td> <td>1.1.2020</td> </tr> </tbody> </table>	% פיצויים שיש להשלים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	לפי ס' 9א' לצו		לפיצויים	החל ביום... ואילך	0%	100%	8.333%	1.1.2020					
% פיצויים שיש להשלים			תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	לפי ס' 9א' לצו											
	לפיצויים	החל ביום... ואילך													
0%	100%	8.333%	1.1.2020												
<p align="center">החישוב (סכומים מקורבים ומעוגלים):</p> <p>1. בעד 6 חודשים ראשונים, מ-12/8/1, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה, יש להשלים..... 2,662.50 ₪ = 100% × 6/12 × חודשים 5,325 ×</p> <p>2. בעד 11 חודשים, מ-1/2/2013, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים..... 1,952.50 ₪ = 40% × 11/12 × חודשים 5,325 ×</p> <p>3. בעד 72 חודשים, מ-1/1/2014, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים..... 8,946.00 ₪ = 28% × 72/12 × חודשים 5,325 ×</p> <p>4. בעד 11 חודשים, מ-1/1/2020, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים..... 0.00 ₪ = 0% × 11/12 × חודשים 5,325 ×</p> <p>סה"כ על המעסיק להשלים לטדי (מקורב ומעוגל)..... 13,561.00 ₪</p> <p align="right">תשובה א.</p>															

ביטוח לאומי

<p>תלוש 1/2020 של טדי, עובד שכיר בן 29, הורָכַב מֵהֶסְכּוּמִים הַבָּאִים :</p> <p>1. שכר משולב 9,213 ₪</p> <p>2. שווי מתנה לרגל זְכִיתוֹ של טדי בתואר "העובד המצטיין לחודש 1/2020" 205 ₪</p> <p>3. תשלום בְּשָׁל החזקת רכב [כיסוי הוצאות רכב] 484 ₪</p> <p>4. תשלום בעד השתלמות מקצועית בתחום עיסוקו של טדי, שהותר לו כהוצאה .. 842 ₪</p> <p>מהו שכרו של טדי שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש 1/2020?</p> <p>א. 10,744 ₪</p> <p>ב. 9,902 ₪</p> <p>ג. 9,697 ₪</p> <p>ד. 9,418 ₪</p> 	<p>שאלה מספר 39.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - תק' 2. ס' (2)2 לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעַד החודש שקדם ל- 1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף (2)2 לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף (2)2(א) לפקודת מס הכנסה, "הכְּנֶסֶת עֲבוֹדָה" היא :</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשָׁל 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>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף 9(5), (11) ו-(12) לפקודה.</p> <p>התשלום שניתן לטדי ממעסיקו, לכיסוי הוצאות השתלמות מקצועית בתחום עיסוקו, שְׁהוּתָר לו כְּהוּצָאָה, לא מהווה הכנסה בידי לפי ס' (2)2 לפקודה.</p> <p>את שווי המתנה לרגל זכיתו של טדי בתואר "העובד המצטיין לחודש 1/2020" ואת תשלום בְּשָׁל החזקת רכב [כיסוי הוצאות רכב], יש לראות כהכנסתו של טדי בעד חודש 1/2020.</p> <p>כלומר, הכנסתו של טדי, בעד 1/2020 - 9,902 ₪ = 484 החזקת רכב + 205 שווי מתנה + 9,213 שכר משולב</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".</p> <p>$8,804 \times 5 = 44,020$ ₪</p> <p>שכרו של טדי שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 1/2020 (השכר החייב בדמי ביטוח) :</p> <p>9,902 ₪ = (9,902 ; 44,020 ההכנסה מְרִבִּית לענין ד.ב.) min</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ב</p>

<p>ריני עבדה כשכירה אצל מעסיקה עד שהסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים ב-30/1/2020, עם התפטרותה. שכרה בעד חודש 1/2020 היה 5,860 ₪. ב-23/2/2020 גילתה שלא שולם לה פדיון חופשה, סך 1,332 ₪, שהיתה זכאית לקבלו בניתוק יחסי העבודה וְעָקֵב ניתוקם, עבור חופשה שלא נוצלה בתקופת עבודתה (ריני קָדְלָה לעבוד לפני שניתנה לה החופשה המגיעה לה לפי החוק עד ליום שבו חדלה לעבוד). ב-2/2020 נערך עֲבוֹרָה תלוש הַפְּרָשִׁים ושולם לה, על פי דין, פדיון החופשה הנייל.</p> <p>מהו סך דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקה, פְּגִין תשלום זה ששולם לה בתלוש הפרשים, לְאַחַר שהסתיימו יחסי העבודה בינה לבין המעסיק?</p> <p>א. 94 ₪ ב. 202 ₪ ג. 8 ₪ ד. 0 ₪</p>	<p>שאלה מספר 40.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הפדיון החופשה, בסך 1,332 ₪, ששולם לריני בתלוש הפרשים, שולם לה עקב ניתוק יחסי העבודה. לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי פדיון חופשה, ששולם על פי דין בניתוק מוחלט של יחסי העבודה ועקב ניתוקם, פטור מדמי ביטוח.</p> <p>לפיכך, מסכום פדיון החופשה, שקיבלה ריני, לא ינוכו דמי ביטוח.</p> <p>הרחבת ההסבר: ככלל, לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, תשלומים המשתלמים לעובד לאחר תום יחסי העבודה ידווחו בטופס ה-102 בדו"ח נפרד, תחת קוד 3, כאשר החודש שירשם הוא החודש בו נותקו יחסי העבודה.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ד</p>

<p>טדי, בן ה-37, עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד. ב-5/2019 תרם כִּלְיָה לשם השְׁתַּלְתָּה בְּגוֹפוֹ של אדם אחר (תושב ישראל), וקיבל אישור על פטור מתשלום דמי ביטוח בריאות מהמוסד לביטוח לאומי. הניתוח לְנִטִּילַת האיבר וניתוח ההשתלה בוצעו ב-5/2019 ועברו בהצלחה. אם תלוש 6/2020 של טדי הוֹרְכָב משכר יסוד בסך 16,637 ₪ ושווי רכב צמוד בסך 1,440 ₪, מהו סך דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקו, בְּגִין שכר זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 1,755 ₪ ב. 0 ₪ ג. 1,965 ₪ ד. 2,749 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. לוח י"א. חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14(ז). תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (פטור מתשלום לתורם איברים). טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 14(ז) לחוק ביטוח בריאות ממלכתי - "על אף האמור בסעיפים קטנים (ב) עד (ו), ובלי לגרוע מהוראות סעיף קטן (ז), לא ישולמו דמי ביטוח בריאות בעד מבוטח שהוא תורם כהגדרתו בחוק השתלת אברים, התשס"ח-2008, שתרם בישראל אבר, בחייו, לנתרם שהוא תושב ישראל, לתקופה שקבע שר הבריאות, בהסכמת שר האוצר".</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות ביטוח בריאות ממלכתי (פטור מתשלום לתורם איברים) - "תורם שתרם בישראל, בחייו, איבר לנתרם שהוא תושב ישראל, יהיה פטור מתשלום דמי ביטוח בריאות ממלכתי כמשמעותם בסעיף 14 לחוק, לתקופה של 36 חודשים שתחילתה בתחילת השנה הראשונה שלאחר השנה שעבר בה את הניתוח לנטילת האיבר".</p> <p>טדי נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "תורם/ת איברים", אשר קיבל/ה אישור על פטור מתשלום דמי ביטוח בריאות מהמוסד לביטוח לאומי (תקופת הפטור תהיה עד 3 שנים).</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 6/2020 של טדי - $18,077 \text{ ₪} = 1,440 \text{ שווי רכב} + 16,637 \text{ שכר יסוד}$</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5". $8,804 \times 5 = 44,020 \text{ ₪}$</p> <p>שכרו של טדי שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 6/2020 (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min(18,077 \text{ ₪}; 44,020 \text{ ₪}) = 18,077 \text{ ₪}$</p> <p>סך כל דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בְּגִין שכר 6/2020 של טדי: $250.07 \text{ ₪} = 6,331 \times 3.95\%$ הכנסה מְרַבֵּית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת $\underline{1,714.92 \text{ ₪}} = 18,077 \times 14.60\%$ (ד.ב. בשיעור המופחת - 18,077 השכר החייב בדמי ביטוח) <u>1,964.99 ₪</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>ריני, בת ה-43, עובדת כשכירה אצל 3 מעסיקים. שכר 11/2020 שלה אצל כל אחד מהם:</p> <p>מעסיק עיקרי (א.א. בע"מ) 4,241 ₪.</p> <p>מעסיק מְשָׁנִי (ב.ב. בע"מ) 2,090 ₪.</p> <p>מעסיק מְשָׁנִי (ג.ג. בע"מ) 1,860 ₪.</p> <p>אם לא נעשה תאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי 3 מעסיקה, בְּגִין שכר 11/2020 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 736 ₪</p> <p>ב. 1,274 ₪</p> <p>ג. 1,073 ₪</p> <p>ד. 913 ₪</p>	<p>שאלה מספר 42.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1, פרק ט"ו - דמי ביטוח, בחלק א' בלוח א'1.</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים).</p> <p>חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.</p> <p>תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות).</p> <p>טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ריני נמנית על סוג העובדים הבא, לענין תשלום דמי הביטוח: עובדים "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה".</p> <p>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק העיקרי א.א. בע"מ:</p> <p>שכר חייב בְּדָמֵי ביטוח: 4,241 ₪ = (4,241 ; 44,020 הכנסה מְרַבֶּית לענין ד.ב.) min</p> <p>סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות אשר ינוֹפֵה משכרה של ריני בחודש זה אצל המעסיק העיקרי: 148.44 ₪ = 3.50% ד.ב. בשיעור מופחת $4,241 \times$</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק העיקרי: 150.56 ₪ = 3.55% ד.ב. בשיעור מופחת $4,241 \times$</p> <p>סה"כ ד.ב. שיועברו ע"י המעסיק העיקרי: 299.00 ₪ = 148.44 + 150.56</p> <p>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי 2 המעסיקים המשניים:</p> <p>ריני לא מסרה למעסיקים המשניים אישור תיאום דמי ביטוח. כמו כן, לא בוצע תיאום דמי ביטוח בידי מעסיקים אלה. לפיכך, לא חלות לגביה הוראות תקנה 3 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). על המעסיקים המשניים לנכות מריני דמי ביטוח בשיעור מלא גם מחלק שכרה, שאינו עולה על 60% השכר הממוצע.</p> <p>לְפִי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעֵד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כְּאִילוּ הוא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המשני ב.ב. בע"מ:</p> <p>שכר חייב בְּדָמֵי ביטוח: 2,090 ₪ = (2,090 ; 44,020 הכנסה מְרַבֶּית לענין ד.ב.) min</p> <p>סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שינוכה משכרה של ריני בחודש זה אצל מעסיק זה: 250.80 ₪ = 12.00% ד.ב. בשיעור המלא $2,090 \times$</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם מעסיק זה: 74.20 ₪ = 3.55% ד.ב. בשיעור מופחת $2,090 \times$</p> <p>סה"כ ד.ב. שיועברו ע"י מעסיק זה: 325.00 ₪ = 250.80 + 74.20</p> <p>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המשני ג.ג. בע"מ:</p> <p>שכר חייב בְּדָמֵי ביטוח: 1,860 ₪ = (1,860 ; 44,020 הכנסה מְרַבֶּית לענין ד.ב.) min</p> <p>סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שינוכה משכרה של ריני בחודש זה אצל מעסיק זה: 223.20 ₪ = 12.00% ד.ב. בשיעור המלא $1,860 \times$</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם מעסיק זה: 66.03 ₪ = 3.55% ד.ב. בשיעור מופחת $1,860 \times$</p> <p>סה"כ ד.ב. שיועברו ע"י מעסיק זה: 289.23 ₪ = 223.20 + 66.03</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי 3 מעסיקה, בְּגִין שכר 11/2020 של ריני:</p> <p>299.00 + 325.00 + 289.23 = <u>913.23 ₪</u></p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021</p> <p>שנת המס - 2020</p> <p>ד</p>

<p>ריני עבדה אצל מעסיקה היחיד 8 שנים, עד שילדה בן בריא ויצאה ב-11/8/19 לתקופת לידה והורות בת 26 שבועות, עד 8/2/20. משכורתה אצל מעסיקה היתה קבועה - 5,426 ₪ בכל חודש. מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שעל המעסיק לשלם בעד ריני, בעד חודש 1/2020, אם ב-23/11/2019 חל המועד שבו הסתיים תשלום גמלת דמי הלידה מהמוסד לביטוח לאומי?</p> <p>א. 177.00 ₪ ב. 382.53 ₪ ג. 0.00 ₪ ד. 348.21 ₪</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>הנחיות המוסד לביטוח לאומי - תשלום דמי ביטוח לעובדות השוהות בחופשה ללא תשלום. תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 1(3), תק' 6. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות) - תק' 1. טבלאות הביטוח הלאומי - שיעור דמי ביטוח הלאומי ודמי ביטוח בריאות לעובד בחל"ת.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, תקופת הלידה וההורות (חופשת הלידה), בגינה אין העובדת זכאית לדמי לידה, תיחשב, לענין חוק הביטוח הלאומי, כחופשה ללא תשלום. תקופת החל"ת האמורה תחל מהמועד בו מסתיים תשלום גמלת דמי הלידה מהמוסד לביטוח לאומי. לפי תקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) -</p> <p>" (א) עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדרי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, בעד תקופה שלא תעלה על שני חדשים קלנדריים רצופים שבהם היה המבוטח בחופשה כאמור.</p> <p>(ב) שיעור דמי הביטוח הוא כנקוב בפרטים 1, 3, 5, 6, 8, 9 ו-10 של לוח י' לחוק לפי ההכנסה המזערית שלפי פרט 1 של לוח י"א לחוק.</p> <p>(ג) המעביד רשאי לנכות מכל סכום המגיע ממנו לעובד את דמי הביטוח ששילם כאמור.</p> <p>(ד) הוראות סעיף 342(ג) לחוק לא יחולו לגבי מעביד החייב בתשלום דמי הביטוח כאמור בתקנת משנה (א). "</p> <p>שיעור דמי הביטוח הנקוב בפרטים 1, 3, 5, 6, 8, 9 ו-10 של לוח י' לחוק (לפי השיעורים המופחתים):</p> $3.47\% = 0.04\% \text{ אבטלה} + 1.32\% \text{ ילדים} + 0.15\% \text{ אמהות} + 0.02\% \text{ נ.ת.אונות} + 0.37\% \text{ נכות} + 0.05\% \text{ סיעוד} + 1.52\% \text{ זיו"ש}$ <p>ההכנסה המזערית לחודש, לפי פרט 1 של לוח י"א לחוק: סכום השווה לשכר מינימום של החודש - <u>5,300 ₪</u>. לפי תקנה 1 לתקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות):</p> <p>" (א) מעביד החייב לשלם דמי ביטוח בריאות בעד עובד, עובד החייב בתשלום דמי ביטוח בריאות בעד עצמו ועובד עצמאי החייב בתשלום דמי ביטוח בריאות, ישלמו על אותו חלק מההכנסה שאינה עולה על הסכום המופחת, דמי ביטוח בריאות בשיעור <u>3.1%</u>; לענין זה, "סכום מופחת" - כמשמעותו בסעיף 1 לצו הביטוח הלאומי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח), תשנ"ט-1999.</p> <p>(ב) הוראות תקנת משנה (א) לא יחולו לגבי עובד בחופשה ללא תשלום, כמשמעותו בתקנה 3(1) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), תשל"א-1971. "</p> <p>לפי תקנה 3(1) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), על אף האמור בסעיף 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, ישלם עובד בעצמו את דמי הביטוח אם הוא "עובד בחופשה ללא תשלום תקופה קלנדרית העולה על שני חדשים תמימים רצופים, אם באותה תקופה אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי".</p> <p>לפיכך, בעד החודשיים הקלנדריים המלאים הראשונים שלאחר תום תשלום גמלת דמי הלידה חלה חובת תשלום דמי הביטוח על המעסיק. המעסיק רשאי לקזז את סכום דמי הביטוח ששילם כאמור מכל סכום שיגיע ממנו לריני.</p> <p>בעד התקופה שלאחר החודשיים הראשונים, תחול חובת התשלום על ריני ועליה להסדיר את התשלום במחלקת גביה ממעסיקים בסניף הביטוח הלאומי שבאזור מגוריה.</p> <p>למען הסר ספק, לא תחול על ריני חובת תשלום דמי ביטוח בעד חודש עברו קיבלה דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי או בעד חודש שבמהלכו חזרה לעבודה (אפילו ליום אחד).</p> <p>לסיכום - דמי ביטוח ($3.10\% + 3.47\% = 6.57\%$) שישולמו בעד עובד בחל"ת, לפי טבלאות הביטוח הלאומי (מבוטח לכל ענפי הביטוח, למעט פגיעה בעבודה ופשי"ר): $6.57\% \times$ שכר המינימום עפ"י חוק שכר מינימום</p> <p>לפיכך, סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שישולמו למוסד לביטוח לאומי בעד ריני, בעד חודש 1/2020: <u>348.21 ₪</u> = $5,300 \times 6.57\%$ שכר המינימום על פי חוק שכר מינימום</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p align="right">ד</p>

שאלה מספר 44.

ריני, העובדת אצל מעסיקה היחיד זה 5 שנים בְּרִצְיָפוֹת, קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי עָלֶיהָ לְהַפְסִיק את עבודתה, לְצוֹרֵךְ שְׁמִירַת הָרִיוֹן, למשך 30 ימים רצופים, הַחֵל ב-1/11/2020. שכרה, בשישה החודשים שקדמו ל-1/11/2020, הורכב מהתשלומים הבאים:

חודש	5/2020	6/2020	7/2020	8/2020	9/2020	10/2020
שכר	₪ 8,947	₪ 9,241	₪ 8,911	₪ 8,723	₪ 8,798	₪ 8,885
הפרשי שכר				₪ 279 בעד 5/2020		

כמו שצוין בטבלה שלעיל, בתלוש 8/2020 ריני קיבלה ממעסיקה, בְּנוֹסֵף לשכרה החודשי הרגיל, הַפְרָשֵׁי שכר בסך 279 ₪, בעד חודש 5/2020. [למען הסר ספק, ריני קיבלה שכר מלא בששה החודשים שקדמו להפסקת העבודה. היא מעדיפה לקבל גימלה מהמוסד לביטוח לאומי ולא לנצל ימי מחלה ולקבל את תמורתם ממעסיקה. כמו כן, היא לא זכאית לתשלום מכל גוף אחר בעד התקופה שבה היתה בשמירת הריון].

מהו סכום הגמלה לשמירת הריון שריני זכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?

- א. 8,964 ₪
- ב. 8,802 ₪
- ג. 8,915 ₪
- ד. 8,895 ₪

פתרון

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

הסבר הפתרון

מועד 6/2021
שנת המס - 2020

לפי ס' 59 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטחת, שהיתה בשמירת הריון שלושים ימים רצופים לפחות, תהיה זכאית לגמלה בעד התקופה האמורה ובעד כל תקופה נוספת של 14 ימים רצופים לפחות שבהם היתה בשמירת הריון, והכל לפי אישורים רפואיים, כללים, תנאים ומבחנים שקבע השר".
לפי ס' 60 וס' 54 לחוק הביטוח הלאומי - שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום יהיה בסכום הנמוך מבין שני הסכומים שלהלן - (1) או (2):

(1) הגבוה מבין השניים:

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

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

(2) סכום בסיסי 1 לחישוב קצבאות לחודש (₪ 8,915) מחולק ב-30 לכל יום, כלומר 297.17 ₪.

שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום:

$$\frac{8,885 + 8,798 + 8,723}{90} = 26,406 \text{ ₪} \quad \text{הכנסתה של ריני בעד רבע השנה שקדם ל-1/11/2020}$$

$$26,406 / 90 = 293.40 \text{ ₪} \quad \text{חלוקת ההכנסה האמורה ב-90}$$

הכנסתה של ריני בעד 6 החודשים שקדמו ל-1/11/2020:

$$8,885 + 8,798 + 8,723 + 8,911 + 9,241 + (8,947 + 279) = 53,784 \text{ ₪}$$

$$53,784 / 180 = 298.80 \text{ ₪} \quad \text{חלוקת ההכנסה האמורה ב-180}$$

הגבוה מבין השניים: $\max(293.40; 298.80) = 298.80 \text{ ₪}$

...ולא יותר מהשיעור המרבי: $\min[297.17; 298.80] = 297.17 \text{ ₪}$

הגמלה לשמירת הריון שתחושב על פי חוק הביטוח הלאומי:

$$30 \text{ ימי שמירת הריון} \times 297.17 = 8,915 \text{ ₪}$$

תשובה ג.

<p>ריני עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד זה 8 שנים. תלוש 8/2020 שלה כלל את הרכיבים הבאים: משכורת יסוד בסך 9,934 ₪, פרמיה חודשית בסך 979 ₪, קצובת ביגוד שנתית בסך 1,452 ₪ והפְרָשִׁי שכר [בעד חודש 6/2020] בסך 1,320 ₪.</p> <p>אם בכל חודש 7/2020 היתה בשמירת הריון ולא עבדה בו כָּלֵל (ולא קיבלה כל שכר ממעסיקה בעד חודש זה), ובעדו קיבלה גְּמֵלָה לְשִׁמִּירַת הָרִיוֹן מהמוסד לביטוח לאומי, מהי הכנסתה של ריני לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 8/2020?</p> <p>א. 11,034 ₪ ב. 10,155 ₪ ג. 12,365 ₪ ד. 11,045 ₪</p>	<p>שאלה מספר 45.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). הנחיות הביטוח הלאומי. חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים יראו כשכר החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>לפיכך, ההפרשים בסך 1,320 ₪ שקיבלה בתלוש 8/2020, יראו כשכרה הרגיל של ריני בעד חודש 6/2020.</p> <p>לְפִי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסֶף לשכר החודשי הרגיל, לְרִבּוֹת תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולְמַעַט הפרשים".</p> <p>לְפִי התקנה שלעיל, קצובת הביגוד השנתית ששולמה לריני, היא "תשלום נוסף".</p> <p>שכרה הרגיל של ריני בתלוש 8/2020: $10,913 \text{ ₪} = 979 \text{ פרמיה חודשית} + 9,934 \text{ משכורת יסוד}$</p> <p>לְפִי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות אלה:</p> <p>" (1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבלה ריני ב-8/2020 הוא 27.4% משכר המינימום. $(1,452 / 5,300 = 27.4\%)$</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל.</p> <p>מאחר שבחודש המלא 7/2020 היתה בשמירת הריון ולא עבדה בו כלל (חודש זה אינו נחשב כחודש עבודה לענין פריסת שכר נוסף), ובעדו קיבלה גמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי, ריני עבדה אצל מעסיקה פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף".</p> <p>11 חודשי עבודה קודמים = 1 לא עבדה (שמירת הריון) - 12 חודשים</p> <p>לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק במספר החודשים שבהם עבדה אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בעד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>$11,045 \text{ ₪} = 11 \text{ חודשי עבודה קודמים} / 1,452 \text{ תשלום נוסף} + 10,913 \text{ שכר חודשי רגיל}$</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 44,020 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,804 ₪), כפול 5].</p> <p>44,020 הכנסה מְרִבִּית לענין דמי ביטוח < 11,045 ₪ הכנסה של ריני לענין תשלום דמי ביטוח ב-8/2020</p> <p>הכנסתה של ריני לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 8/2020 - 11,045 ₪.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ד</p>

שאלה מספר 46.

טדי עובד כשכיר אצל 2 מעסיקים זה 6 שנים. אצל שני המעסיקים משתלם לו שכרו על בסיס של חודש. ב-1/3/20 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו אצל מעסיק העיקרי. כתוצאה מהפגיעה לא היה מסוגל לעבוד, אצל 2 המעסיקים, 16 ימים בְּנוֹסֵף על יום הפגיעה. בכל אותם ימים היה רְתוּק לְבִיתוֹ וְנִזְקֵק לטיפול רפואי וְלְהִלָּמָה. הפגיעה הוֹפְרָה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. המוסד לביטוח לאומי שילם לטדי דמי פגיעה (לְרֵאשׁוֹנָה בַחַיִּי), כמתחייב בחוק. הכנסתו של טדי מְמַנָּה מגיעים דמי ביטוח, אצל 2 המעסיקים, בעד החודשים שקדמו ל-1/3/20:

<p style="text-align: center;">למען חסר ספק, טדי עבד ברציפות וקיבל שכר מלא, אצל שני המעסיקים, בכל החודשים שקדמו לפגיעה</p>	חודש	12/2019	1/2020	2/2020
	מעסיק עיקרי	₪ 9,800	₪ 9,800	₪ 9,800
	מעסיק משני	₪ 2,450	₪ 2,450	₪ 2,450

מהו סכום דמי הפגיעה אותו יחזיר המעסיק המשני למוסד לביטוח לאומי, לפי ס' 94 לחוק הרלוונטי?

- א. 980 ₪
- ב. 0 ₪
- ג. 735 ₪
- ד. 817 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה.

הסבר הפתרון

מועד 6/2021
שנת המס - 2020

לפי ס' 92(א) לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטח שפגיעה בעבודה גרמה לו שאינו מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת, ישלם לו המוסד דמי פגיעה, בעד פרק הזמן שאינו מסוגל כאמור, אם לא עסק למעשה בכל עבודה והוא נזקק לטיפול רפואי, לשיקום או להחלמה".

לפי ס' 92(ב) לחוק האמור - "לא ישולמו, בקשר לפגיעה אחת, יותר מדמי פגיעה בעד שלושה עשר שבועות".

לפי סעיף 93(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אֶלָּא אם כֵּן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה כְּאִמּוֹר שנים עשר ימים לפחות בְּנוֹסֵף על יום הפגיעה".

מֵאַחַר שטדי היה בלתי כשיר לעבודה במשך לא פחות מ-12 ימים שלאחר יום הפגיעה, ישולמו לו דמי פגיעה גם בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה. כלומר, טדי יקבל דמי פגיעה בְּעֵד 15 ימים.

לפי ס' 94(א) לחוק הביטוח הלאומי - "תקופת הזכאות הראשונה" - שנים עשר הימים הראשונים שבעדם זכאי הנפגע לדמי פגיעה לפי פרק זה.

לפי ס' 94(ב) לחוק -

" על אף האמור בסעיף 92 (א) יחולו לגבי תקופת הזכאות הראשונה הוראות אלה:
(1) היה הנפגע עובד -

(א) המעביד יחזיר למוסד את סכום דמי הפגיעה שהמוסד שילם לנפגע בעד תקופת הזכאות הראשונה וכן סכום שהמוסד ניכה מדמי הפגיעה האמורים לפי כל דין (בסעיף זה - הסכום ששילם המוסד); הרשה המוסד למעביד לשלם בשמו דמי פגיעה לעובדיו - יהיה אותו מעביד חייב לשלם לעובד גם את דמי הפגיעה בעד תקופת הזכאות הראשונה, ולא יהיה זכאי להחזר הסכומים ששילם בעד תקופת הזכאות הראשונה;

(ב) (1) היה נפגע עובד אצל מעבידים שונים, יחזיר כל אחד מהם למוסד, חלק יחסי מהסכום ששילם המוסד בעד תקופת הזכאות הראשונה;

(2) המוסד יקבע את החלק היחסי האמור בפסקה (1), בהתאם לחלקו היחסי של סכום שכר העבודה הרגיל של העובד אצל אותו מעביד לעומת הסכום הכולל של שכר העבודה הרגיל של העובד אצל כל מעבידיו; "

הכנסתו של טדי אצל שני המעסיקים: (44,020 < ₪) = 12,250 ₪ = 9,800 מעסיק עיקרי + 2,450 מעסיק משני
נבדוק את חלקו היחסי של כל מעסיק בהכנסתו של טדי:

$$9,800 / 12,250 = 80\% \text{ - מעסיק עיקרי}$$

$$2,450 / 12,250 = 20\% \text{ - מעסיק משני}$$

סך הכל החזר של שני המעסיקים למוסד לביטוח לאומי יהיה עבור 12 ימי פגיעה:

$$12,250 \times 3 / 90 \times 75\% \times 12 = 3,675 ₪$$

$$3,675 \times 80\% = 2,940 ₪ \text{ - חלקו של מעסיק עיקרי בהחזר}$$

$$3,675 \times 20\% = 735 ₪ \text{ - חלקו של מעסיק משני בהחזר}$$

לפיכך, מעסיק המשני יחזיר למוסד לביטוח לאומי את חלקו היחסי בסכום ששילם המוסד בעד 12 ימים, בעדם זכאי היה טדי לדמי פגיעה: **735 ₪**.

תשובה ג.

<p>שאלה מספר 47.</p>	<p>טדי עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד זה 3 שנים. ב-1/3/2020 יצא לשירות מילואים, למשך כל החודש, עד (כולל) 31/3/2020. בכל אחד מ-6 החודשים שקדמו ל-3/2020 כלל תלוש השכר שלו שכר יסוד ושווי שימוש ברכב צמוד שהעמיד המעסיק לרשותו. ב-27/2/2020, לפני שיצא למילואים, השאיר את הרכב הצמוד בחצר המעסיק. הרכב נשאר בחצרי המעסיק בכל ימי חודש 3/2020. בתלוש 3/2020 שילם המעסיק לטדי, על חשבון תגמול המילואים, את השכר שהיה משולם לו אילו לא שירת במילואים והוסיף לעבוד. ב-27/4/2020 העביר המוסד לביטוח לאומי למעסיק את סכום תגמול המילואים המגיע לטדי בעד תקופת המילואים האמורה.</p> <p>האם רשאי המעסיק לנכות מיתרת התגמול שעליו להעביר לטדי את הסכום שהתקבל בגין שווי השימוש ברכב הצמוד? (בחר/י את הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים):</p> <p>א. כן, מאחר שהרכב לא הועמד לרשותו של טדי ולשימוש בִּמְהֵלֶךְ שירותו במילואים. ב. לא, מאחר ששווי שימוש ברכב כלל לא נִכְלָל בהכנסת העובד לענין תגמולי מילואים. ג. כן, מאחר שהרכב שהועמד לרשותו של טדי ולשימוש, שֵׁיךְ למעסיק. ד. לא. טדי זכאי למלוא תגמול המילואים בלא שֵׁרְשָׁאי המעסיק לנכות רכיב זה.</p>
	<p align="center">פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים, בדגש על ס' 276 ו-280. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p align="right">ד</p>	<p>שווי השימוש ברכב צמוד מהווה חלק מהכנסתו של העובד לענין תגמולי מילואים. מאחר שבחודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים נזקף לשכרו של טדי שווי רכב, תגמול המילואים שהגיע לו, שהועבר למעסיק, חושב לפי הכנסה הכוללת זקיפת שווי זו. לפי ס' 280 לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (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 משלם 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>מכל האמור לעיל, המעסיק לא רשאי לנכות מיתרת התגמול שעליו להעביר לטדי את הסכום שהתקבל בגין שווי השימוש ברכב הצמוד. טדי זכאי למלוא תגמול המילואים בלא שרשאי המעסיק לנכות רכיב זה.</p> <p align="right">תשובה ד.</p>

<p>ריני עובדת כשכירה אצל מעסיקה זה 5 שנים. ב-1/6/2020 יצאה לשירות מילואים חצי-יומי (בהתייצבות אחת), שהתחיל בשעה 17:00 ונמשך חמש ורבע שעות (כולל נסיעה למקום השירות וממנו). להלן פרטי שכרה ב-6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:</p> <table border="1" data-bbox="151 309 1193 443"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>12/2019</th> <th>1/2020</th> <th>2/2020</th> <th>3/2020</th> <th>4/2020</th> <th>5/2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ימי עבודה</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>18</td> <td>21</td> <td>18</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>שכר חודשי רגיל</td> <td>15,485 ₪</td> <td>15,371 ₪</td> <td>15,368 ₪</td> <td>15,039 ₪</td> <td>14,584 ₪</td> <td>15,197 ₪</td> </tr> <tr> <td>בונוס שנתי</td> <td></td> <td></td> <td>1,296 ₪</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו סך תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד שירות מילואים חצי יומי זה?</p> <p>א. 349 ₪ ב. 498 ₪ ג. 264 ₪ ד. 249 ₪</p>	חודש	12/2019	1/2020	2/2020	3/2020	4/2020	5/2020	ימי עבודה	21	22	18	21	18	21	שכר חודשי רגיל	15,485 ₪	15,371 ₪	15,368 ₪	15,039 ₪	14,584 ₪	15,197 ₪	בונוס שנתי			1,296 ₪				<p>שאלה מספר 48.</p>
חודש	12/2019	1/2020	2/2020	3/2020	4/2020	5/2020																							
ימי עבודה	21	22	18	21	18	21																							
שכר חודשי רגיל	15,485 ₪	15,371 ₪	15,368 ₪	15,039 ₪	14,584 ₪	15,197 ₪																							
בונוס שנתי			1,296 ₪																										
<p>פתרון</p>																													
<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																												
<p><u>חישוב הזכות לתגמול מילואים:</u> לפי ס' 270 לחוק הביטוח הלאומי, בפרק זה- "שירות חצי-יומי" - שירות מילואים שתחילתו לאחר השעה 16:00 ושמשכו, לרבות זמני נסיעה אל מקום השירות וממנו, אינו עולה על שש שעות באותו היום, בהתייצבות אחת, בהתאם לכללים ולהוראות שייקבעו בפקודות הצבא, כהגדרתן בחוק השיפוט הצבאי, התשט"ו-1955; לפי נתוני השאלה, ריני יצאה לשירות מילואים חצי-יומי (בהתייצבות אחת), שהתחיל בשעה 17:00 ונמשך חמש ורבע שעות (כולל נסיעה אל מקום השירות וממנו). <u>חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:</u> ברבע השנה שקדם ל-1/6/2020, ריני עבדה 60 ימים (21+18+21), כלומר, לא פחות מ-60 ימים. לפיכך, יהיה שכר עבודתה הרגיל סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים. סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי. (5,987 ₪ = 8,804 × 68%) סכום הכנסתה של ריני בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים: $\max(15,197; 5,987) + \max(14,584; 5,987) + \max(15,039; 5,987) = 44,820$ נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של ריני, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי: $44,820 / 90 = 498$ <u>חישוב התגמול ליום:</u> לפי ס' 271(ב) לחוק - "שיעור התגמול למי ששירת שירות חצי-יומי, יהיה מחצית השיעור האמור בסעיף 272". לפי ס' 272(א)(1) לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - שכר העבודה הרגיל. לפי ס' 272(ב) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 199.57 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,467.33 ₪). התגמול ליום: $498 = [199.57 \text{ תג מזערי}; 1,467.33 \text{ תג מרבי}; 498 \text{ שכר רגיל}]$ תוצאה: <u>התגמול שלו זכאית ריני בעד שירות המילואים החצי-יומי - 249 ₪.</u> $498 \times 0.5 = 249$ תגמול ליום</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ד</p>																												

<p>ב-31/3/2020, ביום שבו ניתן על ידי בית המשפט צו לפירוק העמותה (שניתן לפי סעיף 4149 לחוק העמותות) שָׁפָה עבד טדי כשכיר, נותקו יחסי העבודה בינו (טדי) לְבִינָה, עם פיטוריו מעבודתו בה. לאחר שלא שולם לו שכר עבודה בעד חודשים רבים שִׁקְדְמוּ בְּתִכּוֹף למועד ניתוק יחסי העבודה, קָבַל מְפָרֵק העמותה את תביעתו של טדי לְגַבֵּי חובות בְּעֵד שכר עבודה. המוסד לביטוח לאומי אישר את זְפָאוֹתוֹ לגמלה לעובד לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חֲדָלוֹת פירעון.</p> <p>כְּלָל, הגמלה האמורה שיקבל טדי, לא תעלה על התקרה הקבועה בחוק, ולא תכלול חוב שכר עבודה... (בחר/י את הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים):</p> <p>א. ... בְּעֵד תקופה שלפני 13 החודשים שִׁקְדְמוּ בְּתִכּוֹף ל-31/3/2020.</p> <p>ב. ... בעד תקופה שלפני 12 החודשים שִׁקְדְמוּ בְּתִכּוֹף ל-31/3/2020.</p> <p>ג. ... בעד תקופה שלפני 84 החודשים שִׁקְדְמוּ בְּתִכּוֹף ל-31/3/2020.</p> <p>ד. ... בעד תקופה שלפני 36 החודשים שִׁקְדְמוּ בְּתִכּוֹף ל-31/3/2020.</p>	<p>שאלה מספר 49.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 182 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטח יהיה זכאי לגמלה לפי פרק זה אם ניתן לגבי מעבידו של העובד המבוטח אחד מאלה, לפי הענין:</p> <p>(1) לגבי מעסיק שהוא יחיד - צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, ואם נפטר המעסיק - צו לניהול העיזבון בהליך חדלות פירעון לפי החוק האמור;</p> <p>(א1) לגבי מעסיק שהוא תאגיד - צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי;</p> <p>(2) צו שניתן לפי פקודת החברות לפירוק אגודה שנוסדה לפי החוק העותמאני על האגודות (להלן - אגודה עותמאנית) והוא פירוק שנעשה בידי בית המשפט או בהשגחתו;</p> <p>(3) (נמחקה);</p> <p>(4) צו לפירוק אגודה שיתופית לפי פקודת האגודות השיתופיות;</p> <p>(5) צו לפירוק עמותה שניתן לפי סעיף 4149 לחוק העמותות. "</p> <p>לפי ס' 183 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>" (א) הגמלה שתשולם לפי פרק זה לעובד תהיה סכום חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים שמעבידו חייב לו, עד סכום שלא יעלה על הסכום הבסיסי כפול 13 לְגַבֵּי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב), ובלבד שחוב שכר העבודה כאמור לא ישולם בְּעֵד תקופה שלפני 12 החודשים שקדמו בתכופ למועד שבו נותקו יחסי עובד ומעביד, או למועד מתן צו לפי הוראות סעיף 182, לפי המוקדם מביניהם.</p> <p>(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), לא הורה בית המשפט, בצו לפתיחת הליכים לפי פרק ד' לחלק ב' לחוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, על פירוק התאגיד -</p> <p>(1) לא ישולם חוב שכר העבודה כאמור בסעיף קטן (א) בעד תקופה שלפני חמשת החודשים שקדמו בתכופ למועד מתן הצו;</p> <p>(2) סכום פיצויי הפיטורים וכן כל סכום מחוב שכר העבודה שמקורו בזכויות הנובעות מסיום יחסי עבודה ישולם לפי הוראות סעיף קטן (א) רק אם לאחר אישור התכנית לשיקום כלכלי על ידי בית המשפט לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי או לאחר אישור מכירת פעילות העסקית של התאגיד לשם שיקומו הכלכלי בידי בית המשפט לפי החוק האמור, לא המשיך העובד לעבוד בתאגיד שלגביו אושרה התכנית או בתאגיד שלו נמכרה פעילות העסקית.</p> <p>(ג) אין בהוראות סעיף קטן (ב) כדי לגרוע מזכותו של העובד לקבל תמורה נוספת במסגרת התכנית לשיקום כלכלי לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי. "</p> <p>המועד בו נותקו יחסי העבודה בין טדי למעסיקתו (31/3/2020) זהה למועד מתן צו הפירוק נגדה (31/3/2020).</p> <p>לפיכך, ככלל, הגמלה האמורה שיקבל טדי לא תעלה על התקרה הקבועה בחוק, ולא תכלול חוב שכר עבודה בעד תקופה שלפני 12 החודשים שקדמו בתכופ ל-31/3/2020.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>ריני, המנהלת תיק עצמאי במס-הכנסה, במע"מ ובמוסד לביטוח לאומי, עוסקת בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה לצו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים), ונתונה בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', נחשבת לענין חוק הביטוח הלאומי כעובדת אצל טדי. בכל חודש היא מנפיקה לו חשבונית מס כנגד הגמול שהיא מקבלת ממנו.</p> <p>האם, במקרה שינתן לגבי טדי צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, היא עשויה להיות זכאית לגמלה לעובד לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון בחוק הביטוח הלאומי? (בחרי/ את הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. מי שמנהל תיק עצמאי במוסד לביטוח לאומי לא נחשב מבוטח לפי פרק ביטוח זה. ב. כן. כל עובד או עובד עצמאי מבוטחים לפי פרק זה, ובלבד שאינם "בעלי שליטה". ג. לא, מאחר שהיא עצמאית לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים). ד. כן. ריני עשויה להיות זכאית לגמלה לעובד לפי פרק זה בחוק הביטוח הלאומי.</p>	<p>שאלה מספר 50.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים). חוק הביטוח הלאומי - פרק ח' - ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ריני, העוסקת בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה לצו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים), ונתונה בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', נחשבת לענין חוק הביטוח הלאומי כעובדת אצל טדי.</p> <p>כעובדת, היא מבוטחת בפרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון בחוק הביטוח הלאומי. לפיכך, במקרה שינתן לגבי טדי צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, היא עשויה להיות זכאית לגמלה לעובד לפי פרק זה בחוק הביטוח הלאומי.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ד</p>