


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

מבחן חשב שכר בכיר - מועד מרץ 2025 - 26.3.2025

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. פלומר, 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 style="text-align: right;">הכנסתה של רנה, בשנת 2024, הורכבה מהסכומים שלהלן:</p> <p>שכר עבודה ₪ 98,844</p> <p>קצבה לפי חוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום) ₪ 21,072</p> <p>גמלה לעובד בגין חוב שכר עבודה מהמוסד לביטוח לאומי [לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון בחוק הרלוונטי] ₪ 9,285</p> <p style="text-align: center;">מהי "הכנסה חייבת" של רנה בשנת 2024?</p> <p style="text-align: right;">א. 108,129 ₪</p> <p style="text-align: right;">ב. 129,201 ₪</p> <p style="text-align: right;">ג. 98,844 ₪</p> <p style="text-align: right;">ד. 119,916 ₪</p>	<p>שאלה מספר 1.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, (5)2, (6)9.</p> <p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 177, 188.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סך הכנסתה של רנה, בשנת 2024:</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין.</p> <p>לפי ס' (6)9 לפקודה, פטורות ממש -</p> <p>"קצבאות המשתלמות בשל פצעי מלחמה, פגיעת ספר או פגיעת איבה וקצבאות המשתלמות מאת אוצר המדינה למי שהיה תלוי בפרנסתו בחייל שמת עקב פעולת מלחמה, ובכלל זה קצבאות המשתלמות לפי חוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום), התש"י-1950, לפי חוק תגמולים לבני משפחה של חטופים ונעדרים בפעולת איבה, התשפ"ד-2023, ולפי סעיף 2 לחוק מימון הוצאות למשפחות שבויים, חטופים ונעדרים, התשס"ח-2008, בתקופת תוקפו של אותו סעיף".</p> <p>לפי ס' 188 לחוק הביטוח הלאומי, גמלה המשתלמת לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון יראו לכל דבר, בכפוף להוראות חוק זה והתקנות לפיו, כשכר עבודה, כפיצויי פיטורים או כתשלום לקופת גמל, לפי הענין. כלומר, הגמלה לעובד בגין חוב שכר העבודה שקיבל נבו, כשכר עבודתו, היא הכנסה חייבת-מס.</p> <p>כלומר, "הכנסה חייבת" של רנה בשנת 2024 -</p> <p style="text-align: center;"><u>108,129 ₪ = 21,072 קצבה המשתלמת לפי חוק משפחות חיילים שנספו במערכה - 129,201 הכנסה בשנת המס</u></p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025</p> <p>שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">א</p>
תשובה א.	

<p>לוני עובד כטבח אצל מעסיקו (מסעדת דגים). ב-12/2024 קיבל מהמעסיק כובע טבחים וסינר לבן, המיועדים אך ורק לשימוש במטבח מסעדת הדגים, שערכם ועלותם (ביחד) 120 ₪. באותו חודש, לאור פרסום ביקורת נלהבת של מבקר מסעדות ידוע, העניק לו המעסיק סיור חווייתי באוטובוס הדו-קומתי האדום בירושלים. ערך הסיור ועלותו - 75 ₪. בחודש זה קיבל מהמעסיק גם מתנה שערכה ועלותה 190 ₪, לרגל נישואיו (של לוני), ומתנה לרגל חג החנוכה שערכה ועלותה 85 ₪. לא היו אלו המתנות הראשונות שקיבל בשנת 2024. ב-3/2024 קיבל ממעסיקו המחאת שי על סך 170 ₪, לרגל אירוע אישי גדול של עובד שגרירות צ'כיה בישראל, שהתקיים במסעדה.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של לוני, לצורך חישוב מס, בשל כובע הטבחים והסינר הלבן, הסיור באוטובוס האדום בירושלים, המתנה לרגל נישואיו והמתנה לחג, שקיבל ב-12/2024?</p>  <table style="margin-left: auto; margin-right: 0;"> <tr> <td>א.</td> <td>110 ₪</td> </tr> <tr> <td>ב.</td> <td>280 ₪</td> </tr> <tr> <td>ג.</td> <td>400 ₪</td> </tr> <tr> <td>ד.</td> <td>160 ₪</td> </tr> </table>	א.	110 ₪	ב.	280 ₪	ג.	400 ₪	ד.	160 ₪	<p>שאלה מספר 2.</p>
א.	110 ₪								
ב.	280 ₪								
ג.	400 ₪								
ד.	160 ₪								
<p style="text-align: center;">פתרון</p>									
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 2(4). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>								
<p style="text-align: center;"><u>כובע הטבחים והסינר הלבן</u></p> <p>כובע הטבחים והסינר הלבן, המיועדים אך ורק לשימוש במטבח המסעדה, מסווגים כ"בגד עבודה". אין בהם משום נוחות ללוני ולא קיים פוטנציאל שימוש בהם באופן פרטי מחוץ לעבודה. "בגד עבודה", הם לא מהווים הכנסת עבודה בידי לוני.</p> <p>הרחבת ההסבר: לפי תקנה 52 לתקנות רישוי עסקים (תנאי תברואה נאותים לבתי אוכל), "לא יעסוק אדם בבית אוכל בהכנת אוכל אלא אם כן -</p> <p>(1) הוא לובש בגדים בהירים, נקיים ושלמים המיועדים אך ורק לעבודה בבית האוכל, ואם הוא עובד מטבח - הוא לובש גם סינר לבן;</p> <p>(2) שערותיו אסופות לראשו או תספורתו קצרה והוא חובש כיסוי ראש בהיר המכסה את שערותיו";</p> <p style="text-align: center;"><u>הסיור החווייתי באוטובוס הדו-קומתי האדום בירושלים:</u></p> <p>הסיור החווייתי באוטובוס הדו-קומתי האדום בירושלים, מהווה "הכנסת עבודה" אצל לוני על פי ס' 2(א)(2) לפקודה. לפיכך, שוויו, סך 75 ₪, יזקף לשכרו לצורך חישוב מס.</p> <p style="text-align: center;"><u>מתנה לרגל אירוע אישי חד-פעמי:</u></p> <p>מתנה שנותן מעביד לעובדו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו', אינה נחשבת כהכנסה בידי העובד ובלבד שסך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה.</p> <p>המתנה שקיבל לוני לרגל נישואיו היתה המתנה הראשונה שקיבל ממעסיקו בשנת 2024, לרגל אירוע אישי. שוויה (190 ₪) לא עולה על הסכום שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 240 ₪ בשנה (נכון ל-2024). לפיכך, לשכרו של לוני לצורך חישוב מס לא יזקף כל שווי בגינה.</p> <p style="text-align: center;"><u>מתנות לרגל אירועים החוזרים על עצמם:</u></p> <p>מתנות שנותן מעסיק לעובדו לרגל אירועים שגרתיים החוזרים על עצמם מידי שנה, נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין.</p> <p>לפיכך, לשכרו של לוני יש לזקוף את שווי המתנה שקיבל לרגל חג החנוכה, סך 85 ₪.</p> <p style="text-align: center;">לסיכום, בשל המתנות שקיבל ב-12/2024, יש לזקוף לשכרו של לוני, לצורך חישוב מס:</p> <p style="text-align: center;">160 ₪ = 85 מתנה לרגל חג החנוכה + 75 הסיור החווייתי באוטובוס הדו-קומתי האדום בירושלים</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">ד</p>								


<p>שכר היסוד של רנה קבוע - 32,268 ₪ בכל חודש. מעסיקה העמיד לרשותה רכב צמוד לשימוש. שנת רישום הרכב: 2023, סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 481, קוד דגם: 274. מיום 1/10/2024 ועד יום 2/11/2024 רנה שהתה בחופשה בהודו. ב-29/9/2024, טָרָם נסיעתה להודו, החזירה את הרכב למעסיק. בכל חודש 10/2024 הרכב נְשָׂאָר אצל המעסיק ושימש אותו לצרכי העסק. בנוסף לרכב הצמוד, מעסיקה מעמיד לרשותה גם טלפון סלולרי (רט"ן). לפי הסכם העבודה של רנה, אם ההוצאה החודשית בְּשָׂל הרט"ן גבוהה מ-200 ₪, היא משלמת את ההפרש מעל 200 ₪. בדרך כלל ההוצאה החודשית בְּשָׂל הרט"ן נמוכה מסכום הנ"ל. ברם, לצורך הנסיעה לחו"ל רנה רכשה תוכנית מיוחדת של שיחות וגלישה באינטרנט בהודו. ההוצאה החודשית בשל הרט"ן בחודש 10/2024 עמדה על 279.90 ₪</p> <p>מהו סך כל שכרה של רנה לצורך חישוב מס ב-10/2024 ("שכר ברוטו למס") (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 32,383 ₪ ב. 32,303 ₪ ג. 39,223 ₪ ד. 32,268 ₪</p>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>רנה שהתה בהודו בכל ימי חודש 10/2024. טָרָם נסיעתה, החזירה את הרכב למעסיק. בכל תקופת שהייתה בחו"ל הרכב נְשָׂאָר אצל המעסיק ושימש אותו לצרכי העסק. לפיכך, לא ייזקף לשכרה של רנה שווי שימוש ברכב צמוד בחודש זה.</p> <p>לְפִי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון קָאָמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 115 שקלים חדשים, לְפִי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בְּשָׂל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים גלויים, השתתפות העובד וכדומה): 279.90 ₪</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 115 ₪: $\min(115; 279.90 / 2) = 115.00$ ₪</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילמה רנה: $279.90 - 200 = 79.90$ ₪</p> <p>שווי השימוש שיש לְזָקוֹף לשכר 10/2024 של רנה: $\max(115 - 79.90; 0) = 35.10$ ₪</p> <p>סך כל שכרה של רנה לצורך חישוב מס ב-10/2024 ("שכר ברוטו למס") - 32,303 ₪ (מעוגל)</p> <p>$32,303.10 = 32,268$ שכר יסוד + 35.10 שווי השימוש ברט"ן</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ב</p>

<p>לוני, בן ה-24, השתחרר ב-30/6/2021 משירות בצה"ל, לאחר ששירת שירות סדיר (חובה) של 22 חודשים. ב-8/8/2023 נישא לרנה (בת ה-26) אלמנה ואם לילד יליד 2/2/2020. ב-9/9/2024 נולד להם ילד משותף. שני הילדים נמצאים אצל לוני ורנה וכלכלתם עליהם.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של לוני בשנת המס 2024?</p> <p>א. 7.75 נ"ז ב. 5.25 נ"ז ג. 4.25 נ"ז ד. 7.25 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 4.</p>
<p>פתרון</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 39, א, 66.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>
<p>לפי ס' 39 לפקודה -</p> <p>" בחישוב המס על הכנסתו מיגיעה אישית של חייל משוחרר, תובא בחשבון חלק מנקודות זיכוי לכל חודש משלושים ושישה החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר, כמפורט להלן:</p> <p>(1) 1/6 נקודות זיכוי - אם שירת שירות סדיר של - (א) לגבי גבר - 23 חודשים מלאים לפחות; (ב) לגבי אישה - 22 חודשים מלאים לפחות;</p> <p>(2) 1/12 נקודות 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>לוני שירת שירות סדיר של 22 חודשים מלאים. לפיכך, חלות עליו הוראות ס' 39(א)(2) לפקודה - הוא זכאי ל-1/12 נקודות זיכוי לכל חודש מ-36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר. החודש שבו סיים לוני את שירותו הסדיר - 6/2021.</p> <p>36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר מתחילים ב-1/7/2021 ומסתיימים ב-30/6/2024. כלומר, הוא זכאי ל-1/12 נ"ז לכל אחד מ-6 החודשים הראשונים בשנת 2024.</p> <p>הילד הראשון יליד 2/2/2020. בשנת המס 2024 מלאו לו 4 שנים.</p> <p>הילד השני יליד 9/9/2024. בשנת המס 2024 הוא ילד בשנת לידתו.</p> <p>לפי ס' 66(ג)(5) - הגבר יהא זכאי, כנגד המס החל על הכנסתו מיגיעה אישית, לנקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיו, כלהלן:</p> <p>(א) 2½ נקודות זיכוי בשנת לידתו של הילד; (ב) 4½ בשל כל ילד החל בשנת המס שלאחר לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו שנתיים, 3½ נקודות זיכוי בשנת המס שבה מלאו לו שלוש שנים, ו-2½ נקודות זיכוי בשנות המס שבהן מלאו לו ארבע שנים וחמש שנים; (ג) נקודת זיכוי אחת בעד כל אחד מילדיו החל בשנת המס שבה מלאו לו שש שנים ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו;</p> <p>לפי ס' 66(ג)(6) - בחישוב המס של גבר שנישא לאלמנה יובאו בחשבון נקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיה כאמור בפסקה (5);</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של לוני בשנת המס 2024:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז חייל משוחרר [ס' 39 לפקודה] 0.50 נ"ז = 6 חודשים × 1/12 נ"ז נ"ז לפי ס' 66(ג)(6) וס' 66(ג)(5) לפקודה: 2½ נקי זיכוי בעד ילדה של בת זוגו האלמנה בשנות המס שבהן מלאו לו ארבע שנים וחמש שנים [סעיף 66(ג)(5)(ב) לפקודה] 2.50 נ"ז = 1 ילד × 2.5 נ"ז 2½ נקודות זיכוי בשנת לידתו של הילד [סעיף 66(ג)(5)(א) לפקודה] 2.50 נ"ז = 1 ילד בשנת לידתו × 2.5 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 7.75 נ"ז</p> <p>תשובה א.</p>	<p>מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p>א</p>


<p>שאלה מספר 5.</p> <p>את משכורת 9/2024 של עובדיו שילם לוני ב-1/10/2024 (יום ג'). לפי התקנות, מתי עליו לשלם את התשלומים לקופות הגמל של העובדים, בעד משכורת זו? (העזרו בלוח השנה שלהלן)</p> <table border="1" data-bbox="140 264 1182 439"> <tr> <td>יום ג' 1/10</td> <td>יום ד' 2/10</td> <td>יום ה' 3/10</td> <td>יום ו' 4/10</td> <td>יום שבת 5/10</td> </tr> <tr> <td></td> <td>ערב ראש השנה</td> <td>ראש השנה 1</td> <td>ראש השנה 2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>יום א' 6/10</td> <td>יום ב' 7/10</td> <td>יום ג' 8/10</td> <td>יום ד' 9/10</td> <td>יום ה' 10/10</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>יום שבת 12/10</td> </tr> <tr> <td>יום א' 13/10</td> <td>יום ב' 14/10</td> <td>יום ג' 15/10</td> <td>יום ד' 16/10</td> <td>יום ה' 17/10</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>ערב סוכות</td> <td>סוכות</td> <td>יום שבת 19/10</td> </tr> </table> <p>א. לא יאוחר מ-14/10/2024. ב. לא יאוחר מ-15/10/2024. ג. לא יאוחר מ-13/10/2024. ד. לא יאוחר מ-10/10/2024.</p>	יום ג' 1/10	יום ד' 2/10	יום ה' 3/10	יום ו' 4/10	יום שבת 5/10		ערב ראש השנה	ראש השנה 1	ראש השנה 2		יום א' 6/10	יום ב' 7/10	יום ג' 8/10	יום ד' 9/10	יום ה' 10/10					יום שבת 12/10	יום א' 13/10	יום ב' 14/10	יום ג' 15/10	יום ד' 16/10	יום ה' 17/10			ערב סוכות	סוכות	יום שבת 19/10	
יום ג' 1/10	יום ד' 2/10	יום ה' 3/10	יום ו' 4/10	יום שבת 5/10																											
	ערב ראש השנה	ראש השנה 1	ראש השנה 2																												
יום א' 6/10	יום ב' 7/10	יום ג' 8/10	יום ד' 9/10	יום ה' 10/10																											
				יום שבת 12/10																											
יום א' 13/10	יום ב' 14/10	יום ג' 15/10	יום ד' 16/10	יום ה' 17/10																											
		ערב סוכות	סוכות	יום שבת 19/10																											
<p align="center">פתרון</p>																															
<p>תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל) - תקנה 10. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 20.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																														
<p>לפי תקנה 10 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל): "תשלומים לקופת גמל יופקדו לא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה: (1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד; (2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד." לפי תקנה 20 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל): "קופת גמל תקבל מהמעבידים רק סכומים כמפורט בתקנה 19(א), התשלומים יתקבלו במזומנים בלבד ולא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה (להלן - מועד התשלום): (1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד; (2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד." את משכורת 9/2024 של עובדיו שילם לוני ב-1/10/2024.</p> <table border="1" data-bbox="129 1182 1198 1402"> <tr> <td>יום א' 6/10</td> <td>יום ב' 7/10</td> <td>יום ג' 8/10</td> <td>יום ד' 9/10</td> <td>יום ה' 10/10</td> <td>יום ו' 11/10</td> <td>יום שבת 12/10</td> </tr> <tr> <td>יום א' 13/10</td> <td>יום ב' 14/10</td> <td>יום ג' 15/10</td> <td>יום ד' 16/10</td> <td>יום ה' 17/10</td> <td>יום ו' 18/10</td> <td>יום שבת 19/10</td> </tr> <tr> <td>יום א' 13/10</td> <td>יום ב' 14/10</td> <td>יום ג' 15/10</td> <td>יום ד' 16/10</td> <td>יום ה' 17/10</td> <td>יום ו' 18/10</td> <td>יום שבת 19/10</td> </tr> <tr> <td>יום א' 13/10</td> <td>יום ב' 14/10</td> <td>יום ג' 15/10</td> <td>יום ד' 16/10</td> <td>יום ה' 17/10</td> <td>יום ו' 18/10</td> <td>יום שבת 19/10</td> </tr> </table> <p>שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד הם המועד המוקדם מבין המועדים הנקובים בתקנה 10 שלעיל. לפיכך, תשלומיו של לוני לקופת הגמל ייחשבו כמשולמים בזמן, רק אם ישולמו בתוך 7 ימי עסקים מיום 1/10/2024, כלומר, <u>לא יאוחר מ-14/10/2024 (יום ב')</u>.</p> <p align="right">תשובה א.</p>	יום א' 6/10	יום ב' 7/10	יום ג' 8/10	יום ד' 9/10	יום ה' 10/10	יום ו' 11/10	יום שבת 12/10	יום א' 13/10	יום ב' 14/10	יום ג' 15/10	יום ד' 16/10	יום ה' 17/10	יום ו' 18/10	יום שבת 19/10	יום א' 13/10	יום ב' 14/10	יום ג' 15/10	יום ד' 16/10	יום ה' 17/10	יום ו' 18/10	יום שבת 19/10	יום א' 13/10	יום ב' 14/10	יום ג' 15/10	יום ד' 16/10	יום ה' 17/10	יום ו' 18/10	יום שבת 19/10	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p align="right">א</p>		
יום א' 6/10	יום ב' 7/10	יום ג' 8/10	יום ד' 9/10	יום ה' 10/10	יום ו' 11/10	יום שבת 12/10																									
יום א' 13/10	יום ב' 14/10	יום ג' 15/10	יום ד' 16/10	יום ה' 17/10	יום ו' 18/10	יום שבת 19/10																									
יום א' 13/10	יום ב' 14/10	יום ג' 15/10	יום ד' 16/10	יום ה' 17/10	יום ו' 18/10	יום שבת 19/10																									
יום א' 13/10	יום ב' 14/10	יום ג' 15/10	יום ד' 16/10	יום ה' 17/10	יום ו' 18/10	יום שבת 19/10																									

<p>שאלה מספר 6.</p> <p>רנה ז"ל עבדה אצל מעסיקה הראשון והיחיד 27 שנים ברציפות, במשרה מלאה, עד שנפטרה ביום 30/4/2024, בגיל 59. שכרה השתלם לה על בסיס חודש. משכורתה החודשית, לרבות זו האחרונה לפני מותה ("המשכורת האחרונה"), היתה כלהלן:</p> <p>שכר יסוד ₪ 12,045 תוספת תורנויות (תוספת מותנית בתנאי ביצוע תורנויות) ₪ 642 שכר שעות נוספות (ממוצע 12 חודשים אחרונים לפני הפרישה) ₪ 1,341 שווי השימוש ברכב צמוד ₪ 2,210</p> <p>סך מענק ההון שהמעסיק שילם עקב מותה של רנה - 745,100 ₪. [יצויין שלא היו סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של רנה במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה].</p> <p>מהו החלק הפטור ממס המרבי של המענק האמור, לפי ס' 9(א7) לפקודה?</p> <p>א. 371,250 ₪ ב. 745,100 ₪ ג. 743,040 ₪ ד. 650,430 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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 27,520 ₪ 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.</p> <p>"תשלומים לכיסוי הוצאות" כוללים בין השאר תשלומים בשל הוצאות קבועות והוצאות משתנות לאחזקת רכב, החזר הוצאות טלפון, קצובת נסיעה ואש"ל החייבים במס.</p> <p>"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>שווי השימוש ברכב צמוד שקיבלה רנה לא נכלל במשכורת לעניין חישוב הפטור.</p> <p>משכורת של שני חדשי עבודה, לפי משכורת אחרונה:</p> $28,056 \text{ ₪} = 2 \times (1,341 \text{ שעות נוספות} + 642 \text{ תוספת תורנויות} + 12,045 \text{ שכר יסוד})$ <p>החלק הפטור ממס המרבי של מענק ההון שנתקבל עקב מותה של רנה:</p> $\min [\min (27,520 \text{ תקרה} ; 28,056) \times 27 \text{ שנות עבודה} ; 745,100 \text{ המענק שנתקבל}] = \underline{743,040 \text{ ₪}}$ <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>ב-1/4/2024 רנה קיבלה ממעסיקה הלוואה על חשבון דמי ההבראה שהיא עתידה לקבל בתלוש 9/2024 (את הלוואה היא אמורה לפרוע עם קבלת דמי ההבראה ב-1/10/2024). הלוואה לא צמודה למדד והיא נושאת ריבית של 4.5% לשנה. יתרת קרן הלוואה בתקופת הזקיפה, חודש 8/2024, לפי תנאיה - 3,540 ₪.</p> <p>אם המדד עלה ב-0.9% בתקופת הזקיפה, מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרה של רנה, בגין הלוואה זו, בתקופת זקיפה זו, 8/2024 (סכום מעוגל)? [התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם].</p> <p>א. 14 ₪ ב. 7 ₪ ג. 39 ₪ ד. 18 ₪</p>	<p>שאלה מספר 7.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ס' 3 (ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד.</p> <p>לפי תקנה 2(א)1 לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2024 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 6.91% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקיפה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>לפי תקנה 2(ב) לתקנות האמורות - "על אף האמור בתקנת משנה (א), שיעור הריבית לענין סעיף 3(ט) לפקודה, לגבי הלוואה שניתנה לעובד ממעביד שאינו חבר-בני-אדם שהעובד הוא בעל שליטה בו, יהא שיעור עליית המדד, ובלבד שסך יתרות קרן הלוואות של העובד בתקופת הזקיפה אינה עולה על 8,640 שקלים חדשים".</p> <p>לפי תקנה 3 לתקנות הנ"ל - "הפרש הריבית יהא ההפרש שבין סכום הריבית שנצבר לחובת הלווה על יתרת הקרן המוסכמת בתקופת זקיפה, לפי תנאי הלוואה, לבין סכום הריבית שהיתה נצברת באותה תקופה על יתרת קרן הלוואה, אילו הריבית על הלוואה היתה בשיעור האמור בתקנה 2".</p> <p>"תקופת זקיפה", לפי תקנה 1(א) לתקנות האמורות - "אצל מי שהפרש הריבית הינו הכנסת עבודה - כל חודש בתקופה שבין יום קבלת הלוואה לבין יום גמר פרעון יתרת קרן הלוואה".</p> <p>יתרת קרן הלוואה בתקופת הזקיפה (3,540 ₪) לא עולה על סכום הלוואה לְעֵגֶן 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד (8,640 ₪).</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקיפה, חודש 8/2024 - 31.</p> <p>הריבית הנדרשת לפי התקנות:</p> $31.86 \text{ ₪} = 0.9\% \text{ שיעור עליית המדד} \times 3,540 \text{ ₪}$ <p>הריבית שנצברה לחובת רנה על יתרת קרן הלוואה, לפי תנאיה, בתקופת הזקיפה:</p> $\text{ריבית לתקופה} \dots\dots\dots 13.53 \text{ ₪} = 31 / 365 \text{ ימים בתקופת הזקיפה} \times 4.5\% \text{ ריבית} \times 3,540 \text{ ₪}$ $\text{הפרשי הצמדה} \dots\dots\dots 0.00 \text{ ₪} = \text{הלוואה אינה צמודה למדד}$ $\text{סה"כ שנצבר לחובה} \dots\dots\dots 13.53 \text{ ₪} = 13.53 + 0.00$ <p>הריבית שנצברה לחובת רנה על יתרת הקרן המוסכמת, בתקופת הזקיפה (13.53 ₪), נמוכה מהסכום הנדרש לפי התקנות (31.86 ₪).</p> <p>13.53 ריבית שנצברה לחובת רנה לפי תנאי הלוואה > 31.86 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p>לפיכך, שווי הריבית שייזקף לשכר, בגין הלוואה, בתקופת הזקיפה (סכום מעוגל) -</p> $18 \text{ ₪} \text{ הפרש ריבית (סכום מעוגל)} = 18.33 = 13.53 \text{ ריבית שנצברה לחובת רנה} - 31.86 \text{ ריבית נדרשת לפי התקנות}$ <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ד</p>


<p>תלוש 1/2024 של לוני, רווק בן 33, הורכב משכר יסוד בסך 36,159 ₪ ברוטו, בנוס חודשי בגין ביצועים שמעבר לנורמה בסך 10,414 ₪ ברוטו, שווי חוג ללימוד השפה הסינית בסך 482 ₪ נטו לחודש, ושווי החזקת טלפון ביתי בסך 52 ₪ נטו לחודש (המעסיק מגלם את שווי החוג ללימוד השפה הסינית ואת שווי החזקת הטלפון הביתי).</p> <p>מהו סך כל שכרו של לוני לצורך חישוב מס ב-1/2024 ("שכר ברוטו למס")? (סכום מעוגל.</p> <p>התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות.)</p> <p>א. 47,536 ₪ ב. 47,581 ₪ ג. 47,554 ₪ ד. 47,437 ₪</p> 	<p>שאלה מספר 8.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p>שכר ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 46,573 ₪ = 10,414 ₪ בנוס חודשי + 36,159 ₪ שכר יסוד הסכום שיש לגלם - 534 ₪ = 52 ₪ שווי החזקת הטלפון הביתי + 482 ₪ שווי חוג ללימוד השפה הסינית זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של לוני, לפי נתוני השאלה:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל.....2.00 נ.ז. נסיעות.....0.25 סה"כ נקודות זיכוי ...2.25 × 242 ₪ = 544.50 ₪ הזיכוי המרבי לפי ס' 45 הוא 237.65 ₪ (= 9,700 × 7% × 35%)</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 10,060 ₪ בחודש (שהיא נמוכה מהשכר האמור) הוא 1,128 ₪. כלומר, ניתן להתעלם מהזיכויים האישיים הנ"ל בגילום הרכיבים האמורים.</p> <p>שכר 46,573 נמצא במדרגת מס שולי 35%. בדיקה ראשונה: $46,573 + 534 / (1 - 35\%) = 47,394.54$ גבול מדרגת המס 35% - 46,690 ₪. מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית. במדרגת מס 35%, נותר "ברוטו" בסך 117 ₪ (= 46,690 - 46,573) 117 ₪ מתפצלים ל-65% "נטו" - 76.05 ₪, ומס בשיעור 35% - 40.95 ₪. יתרה שנותרה לגילום: 457.95 ₪ = 534.00 - 76.05 מדרגת המס לגילום היתרה - 47%. גילום היתרה: $457.95 / (1 - 47\%) = 864.06$ ₪ הסכום 534 ₪ כשהוא מגולם: $117.00 + 864.06 = 981.06$ ₪ $46,573.00 + 981.06 = 47,554.06 < 47,554$ ₪ לפי ס' 121ב סך כל השכר לצורך חישוב מס ב-1/2024: 47,554 ₪ (סכום מעוגל)</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>ג</p>

<p>שאלה מספר 9.</p> <p>רנה, בת 43, נשואה + ילד שבשנת 2024 מלאו לו 17 שנה, התחילה לעבוד ב-1/1/24 כ"עובד יומי" אצל מעסיקה. ב-1/2024 עבדה 5 ימים. השכר שמשולם לה בעד כל יום עבודה - 2,455 ₪.</p> <p>אם משכר העבודה של רנה יש לנכות מס לפי לוח יומי [לפי תוספת ב' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)], מהו שכר ה"נטו" שעל המעסיק לשלם לה ("נטו לתשלום") בגין 5 ימים אלו, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 11,854 ₪ ב. 8,568 ₪ ג. 8,511 ₪ ד. 8,560 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תוספת ב' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה), המס שיש לנכותו משכר העבודה בעד כל עבודת יום יחושב בדרך המפורטת להלן:</p> <p>שכר העבודה בעד יום יוכפל ב-300: $2,455 \times 300 = 736,500$ ₪</p> <p>על הסכום שהתקבל מהמכפלה, יחושב המס לפי הוראות סעיפים 121 ו-121ב לפקודה:</p> <p>$236,224.20 = 236,224.20 - 560,280 + (736,500 - 560,280) \times 47\%$ (המס המצטבר עד שכר 560,280 ₪)</p> <p>מס לפי ס' 121ב לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 721,560 ₪):</p> <p>$448.20 = (736,500 - 721,560) \times 3\%$</p> <p>בחישוב המס תובאנה בחשבון נקודות הזיכוי המגיעות לרנה:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 אשה [ס' 36א לפקודה] 0.50</p> <p>2 נ"ז בעד ילד החל בשנת המס שבה מלאו לו 6 שנים ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו [ס' 66(ג)4(א) לפקודה] <u>2.00</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי $2,904 \times 4.75 = 13,794$ ₪</p> <p>המס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי: $222,878.40 = 236,224.20 + 448.20 - 13,794$ ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי יחולק ב-300 והמנה תנוכה משכר העבודה בעד כל עבודת יום:</p> <p>$742.93 = 222,878.40 / 300$</p> <p>שכר ה"נטו" שעל המעסיק לשלם ("נטו לתשלום") בגין 5 הימים, אחרי ניכוי מס הכנסה:</p> <p>$8,560 = 8,560.35 = (2,455 - 742.93) \times 5$ ₪ מעוגל</p> <p>* לפי התקנות, כל שבר של שקל חדש משכר עבודה או מן המס העולה על 49 אגורות יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>מיום שנולד ועד 31/3/2024 היה לוני תושב קבוע בישוב לקיָה. לאחר שהתקבל לעבודה בפארק הייטק גב-ים נגב שבבאר-שבע, עבר ב-1/4/2024 לגור בישוב להבים, בבית חדש שרכש עם אשתו הטרייה בישוב זה (שם גם גרה אשתו, בבית הוריה, לפני שנישאה לו). הכנסתו בשנת 2024 היתה כדלהלן:</p> <p>שכר יסוד ₪ 226,280</p> <p>שווי רכב צמוד ₪ 23,490</p> <p>תגמול בעד שירות מילואים (לפי פרק תג' למשרתים במילואים בחוק הרלוונטי) ₪ 12,782</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאי לוני בשנת 2024 (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שלוני חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.]</p> <p>א. 11,696 ₪</p> <p>ב. 11,815 ₪</p> <p>ג. 46,786 ₪</p> <p>ד. 11,240 ₪</p> 	<p>שאלה מספר 10.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 11</p> <p>צו מס הכנסה (קביעת תשלומים בעד דמי פגיעה בעבודה ותגמול בעד שירות במילואים כהכנסה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>תושבות קבע בישוב לקיה, בשנת המס 2024, מקנה הנחה של 18% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 259,920 ₪ לשנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין". כלומר, היא לא כוללת את סכום שמשך מחשבונו בקרן השתלמות, בפטור מִמִס (לפי ס' 169א) לפקודה).</p> <p>התגמול בעד שירות המילואים, לפי פרק תגמולים למשרתים במילואים בחוק הביטוח הלאומי, הוא הכנסה לענין סעיף 164 לפקודה.</p> <p>הכנסתו החייבת של לוני בשנת 2024 - 262,552 ₪, כולה מיגיעה אישית.</p> <p>$262,552 = 12,782 + 23,490 + 226,280$ ₪ תגמולי מילואים + שווי רכב + שכר יסוד</p> <p>לוני חדל להיות תושב בישוב לקיה במהלך שנת המס.</p> <p>לפי ס' 11(ב)(4) לפקודה - "מי שבמהלך שנת המס היה לתושב ביישוב המפורט בסעיף קטן זה או חדל להיות תושב ביישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור בסעיף קטן זה באופן יחסי לתקופת תושבותו ביישוב, ובלבד שהיה תושב היישוב 12 חודשים רצופים לפחות".</p> <p>לפי ס' 11(ב)(5) - "סכום הזיכוי לפי סעיף זה לא יעלה על סכום המס שהנישום חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי".</p> <p>לוני היה תושב קבוע בישוב לקיה 3 חודשים בשנת המס 2024.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאי לוני בשנת 2024 (מעוגל) -</p> <p>$11,696 \text{ ₪} = 12 / 3 \text{ חודשים} \times 18\% \text{ שיעור ההנחה} \times (259,920 \text{ תקרה} ; 262,552 \text{ הכנסה חייבת}) \text{ Min}$</p> <p>לפי נתוני השאלה, הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שלוני חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.</p> <p>חומר למחשבה: אם לוני ואשתו היו בונים את ביתם בלקיה ומתגוררים בה (ולא בישוב להבים), לוני היה נהנה מזיכוי ממס גבוה ב-35,089 ₪ בשנת 2024, מזה שקיבל עם מעבר מגוריו ללהבים!...</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025</p> <p>שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 11.</p> <p>לוני, רווק בן 27, התחיל ב-1/1/2024 לעבוד אצל מעסיקו הראשון והיחיד. שבוע עבודתו בן 5 ימי עבודה. היקף שעות עבודתו שונה מְחֻדָּשׁ לְחֻדָּשׁ. להלן שכרו (ברוטו למס) בכל חודש:</p> <table border="1" data-bbox="293 259 1031 338"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>1/2024</th> <th>2/2024</th> <th>3/2024</th> <th>4/2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר בש"ח</td> <td>18,365</td> <td>21,125</td> <td>8,534</td> <td>25,408</td> </tr> </tbody> </table> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מ-1/1/2024, כמה מס הכנסה יגבה ממנו בתלוש 4/2024?</p> <p>א. 4,790 ₪ ב. 4,625 ₪ ג. 2,486 ₪ ד. 4,724 ₪</p>	חודש	1/2024	2/2024	3/2024	4/2024	שכר בש"ח	18,365	21,125	8,534	25,408	
חודש	1/2024	2/2024	3/2024	4/2024							
שכר בש"ח	18,365	21,125	8,534	25,408							
<p>פתרון</p>											
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>										
<p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס בכל אחד מהחודשים 1/2024 - 5/2024:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות <u>0.25</u> נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.25 נ"ז $\times 242 = 544.50$ ₪</p> <p>שכר מצטבר בחודשים 01/2024 עד 04/2024</p> <p>$18,365 + 21,125 + 8,534 + 25,408 = 73,432$ ₪ השכר החודשי הממוצע בחודשים אלה: $73,432 / 4 = 18,358$ ₪ מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע בחודשים אלה: $3,030.48 = 31\% \times (18,358 - 16,150) + 2,346.00$ מס מצטבר בגין שכר מצטבר 16,150 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע בחודשים אלה: $\max(3,030.48 - 544.50; 0) = 2,485.98$ ₪</p> <p>שכר מצטבר בחודשים הקודמים - 01/2024 עד 03/2024</p> <p>$18,365 + 21,125 + 8,534 = 48,024$ ₪ השכר החודשי הממוצע בחודשים הקודמים: $48,024 / 3 = 16,008$ ₪ מס "ברוטו" שהוטל על השכר החודשי הממוצע בחודשים הקודמים: $2,317.60 = 20\% \times (16,008 - 10,060) + 1,128.00$ מס מצטבר בגין שכר מצטבר 10,060 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על השכר החודשי הממוצע בחודשים הקודמים: $\max(2,317.60 - 544.50; 0) = 1,773.10$ ₪ מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה מהשכר בתלוש זה: $4,625$ ₪* = $4,624.62 = (1,773.10 \times 3) - (2,485.98 \times 4)$</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 "עגולי", ללא אגורות.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ב</p>										

<p>לוני, גבר בריא, פרש מעבודתו ב-31/7/2024, עם הגיעו לגיל הפרישה (גיל 67). ב-1/8/2024 התחיל לקבל קצבה חודשית בסך 6,548 ₪ מקרן פנסיה מקיפה, אשר ערך עבורו מעסיקו לשעבר. בנוסף, קיבל בכל חודש, החל ב-8/2024, קצבת אזרח ותיק בסך 3,914 מהמוסד לביטוח לאומי (המשלמת לפי פרק י"א לחוק הביטוח הלאומי - ביטוח אזרחים ותיקים וביטוח שאירים).</p> <p>אם לא קיבל מענקי פרישה בגין שנות עבודתו, לא ביקש בעבר (לפני פרישתו זו) כל קיבוע זכויות ולא קיבל "קצבה מופקרת", והוא בחר לקבל פטור מרבי על הקיצבה, מהי הקצבה החייבת במס של לוני ב-8/2024 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 3,143 ₪ ב. 0 ₪ ג. 1,644 ₪ ד. 1,032 ₪</p>	<p>שאלה מספר 12.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 3(א), 9א, 9(ג6).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(ג6) לפקודה, פטורה ממש - קצבת נכות המשתלמת לפי סימן ה' לפרק ה', פרק ט', פרק י"ג או פרק י"ג לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, קצבת אזרח ותיק וקצבת שאירים המשתלמות לפי פרק י"א לחוק האמור, וקצבת תלויים המשתלמת לפי פרק ה', י"ג או י"ג לחוק. לפי ס' 9א(ב) לפקודה:</p> <p>"קצבה מזכה שמקבל יחיד שהגיע לגיל פרישה, תהיה פטורה ממש עד לסכום שלא יעלה על 67% מתקרת הקצבה המזכה."</p> <p>לפי ס' 9א(ז) לפקודה:</p> <p>"לגבי שנות המס 2012 עד 2027 יקראו סעיף זה כך:</p> <p>(1) לגבי שנות המס 2012 עד 2015 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "43.5%";</p> <p>(2) לגבי שנות המס 2016 עד 2019 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "49%";</p> <p>(3) לגבי שנות המס 2020 עד 2024 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "52%".</p> <p>(4) לגבי שנת המס 2025 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "57%";</p> <p>(5) לגבי שנת המס 2026 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "57.5%";</p> <p>(6) לגבי שנת המס 2027 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "62.5%"."</p> <p>לפי ס' 9א(א) לפקודה:</p> <p>"קצבה מזכה" - סך כל הקצבאות שמקבל אדם, למעט קצבה מוכרת;</p> <p>"תקרת הקצבה המזכה" - 9,430 שקלים חדשים;</p> <p>"גיל פרישה" - כהגדרתו בסעיף 1, ואולם לענין סעיף זה יראו אדם כאילו הגיע לגיל פרישה אף אם:</p> <p>(2) הוא פרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75% או יותר, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(5)א, או על פי תקנות שהותקנו מכוח סעיף 9(5)ב);</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "גיל הפרישה" הוא גיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004.</p> <p>לוני, שהתחיל לקבל קצבה חודשית מקרן הפנסיה עם הגיעו לגיל הפרישה, לא קיבל מענקי פרישה בגין שנות עבודתו, לא ביקש בעבר (לפני פרישתו זו) כל קיבוע זכויות ולא קיבל "קצבה מופקרת", והוא בחר לקבל פטור מרבי על הקיצבה.</p> <p>הקצבה המזכה של לוני בחודש 8/2024 - 6,548 ₪</p> <p>הפטור על הקצבה המזכה של לוני: $4,903.60 = 6,548 \times 52\%$ תקרת הקצבה המזכה</p> <p>$6,548 \leq 4,903.60$ הפטור</p> <p>הקצבה החייבת במס של לוני בחודש 8/2024 (סכום מעוגל) - 1,644 ₪.</p> <p>$1,644.40 = 4,903.60 - 6,548.00$ קצבה מזכה</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>ב-5/2024 נשלח לזכרונות לאיטליה, ע"י מעבידו, למשך 6 יממות. הנסיעה לאיטליה וכל ימי השהיה בה היו הקרתיים לייצור הכנסתו של המעביד (היתה זו נסיעתו היחידה לחו"ל בשנת המס). ההוצאות שהוצאו בקשר לנסיעה:</p> <p>כרטיס טיסה במחלקה ראשונה: \$ 1,428 [כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה - \$ 1,149, כרטיס במחלקת תיירים באותה טיסה - \$ 574].</p> <p>הוצאות לינה: \$ 0 (לא נדרשו הוצאות בשל לינה).</p> <p>הוצאות אחרות: \$ 207 לכל יום שהיה באיטליה - סה"כ \$ 1,242.</p> <p>הוצאות שכירת רכב באיטליה: שְׁכִירַת רכב ל-6 ימים, במחיר \$ 98 ליום - סה"כ \$ 588.</p> <p>לזכרונות הגיש את החשבון ואת כל המסמכים הנדרשים למעבידו וזה הִחְזִיר לו את כל ההוצאות. שער המטבע ביום שבו הוצאו ההוצאות (זהה לשער המטבע ביום רכישת המט"ח) - 3.74 ₪ לדולר.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של לזכרונות לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <table border="0"> <tr> <td>א. \$ 1,013</td> <td>(3,789 ₪)</td> </tr> <tr> <td>ב. \$ 324</td> <td>(1,212 ₪)</td> </tr> <tr> <td>ג. \$ 681</td> <td>(2,547 ₪)</td> </tr> <tr> <td>ד. \$ 438</td> <td>(1,638 ₪)</td> </tr> </table> </div>	א. \$ 1,013	(3,789 ₪)	ב. \$ 324	(1,212 ₪)	ג. \$ 681	(2,547 ₪)	ד. \$ 438	(1,638 ₪)	<p>שאלה מספר 13.</p>
א. \$ 1,013	(3,789 ₪)								
ב. \$ 324	(1,212 ₪)								
ג. \$ 681	(2,547 ₪)								
ד. \$ 438	(1,638 ₪)								
<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>איטליה נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות".</p> <p>כרטיס טיסה במחלקה ראשונה:</p> <p>לפי תקנה 2(2)(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה. לפיכך, הסכום שיותר לניכוי בעד כרטיס הטיסה במחלקה ראשונה - \$ 1,149 (כמחירו של כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה).</p> <p>הוצאות לרכישת כרטיס טיסה שאינן מותרות בניכוי: \$ 279 (= \$ 1,149 - \$ 1,428 עלות)</p> <p>הוצאות אחרות (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"):</p> <p>לפי תק' 2(2)(ג) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25%:</p> <p>(1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-125% × 97 דולר לכל יום שהיה בחוץ לארץ;</p> <p>(2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-125% × 162 דולר לכל יום שהיה בחוץ לארץ;</p> <p>\$ 1,215 = 6 ימי שהיה × (207\$ הוצ' ליום, 125% × 162\$ תקרה לכל יום שהיה אם לא נדרשו הוצאות לינה) min</p> <p>הוצאות אחרות שאינן מותרות בניכוי: \$ 275 (= \$ 1,215 - \$ 1,242)</p> <p>הוצאות שכירת רכב:</p> <p>לפי תקנה 2(2)(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחוץ לארץ, לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על 69 דולר ליום, לפי הנמוך:</p> <p>\$ 456 = 6 ימים × (98\$ הוצאות שכירת הרכב בפועל; \$ 76 התקרה) min</p> <p>הוצאות שכירת רכב שאינן מותרות בניכוי: \$ 132 (= \$ 456 - \$ 588)</p> <p>הסכום שיש לזקוף לשכרו של לזכרונות לצורך חישוב מס: \$ 438 (= \$ 279 + \$ 27 + \$ 132)</p> <p>הסכום בשקלים חדשים שיש לזקוף לשכרו לצורך חישוב מס: 1,638 ₪ (= \$ 438 × 3.74 שער הדולר)</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025</p> <p>שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">ד</p>								

<p>רנה עובדת כמנהלת תיק לקוחות אצל מעסיקה היחיד (סיטונאי ציוד משרדי) זה 4 שנים. תלוש 1/2024 שלה הורכב מהתשלומים הבאים: שכר יסוד בסך 12,100 ₪, תוספת ניהול תיק לקוחות קבועה בסך 1,940 ₪ (0.3% מהפדיון החודשי של התיק הלקוחות שבו היא מטפלת), דמי חופשה בסך 1,404 ₪, והשתתפות מעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בסך 430 ₪.</p> <p>אם המעסיק שילם עבור רנה, בעד שכר 1/2024, את הסכום המרבי שאותו הוא רשאי לשלם לקרן השתלמות, בלי שיקף שווי לשכרה, מהו הסכום שעל רנה לשלם לקרן השתלמות בגין חודש זה ("חלק עובד"), כנגד חלקו של המעסיק, לפי תקנות מס הכנסה?</p> <p>א. לא פחות מ-392.80 ₪ ב. לא פחות מ-302.50 ₪ ג. לא פחות מ-337.60 ₪ ד. לא פחות מ-386.10 ₪</p>	<p>שאלה מספר 14.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה), הנחיות מס הכנסה. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 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 -</p> <p>"משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בשל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לענין תשלום תוספת היוקר כפי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל; "</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ('חבק מס הכנסה') - "משכורת קובעת" כוללת את המרכיבים הבאים: שכר יסוד, תוספות היוקר המתוספות לשכר וכן כל תוספת קבועה אחרת הנכללת כמרכיב לפנסייה לרבות דמי הבראה. "משכורת קובעת" איננה כוללת שכר שעות נוספות, שכר פרמיות, פריזן עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, ביגוד. כמו כן אין לכלול במשכורת הקובעת תשלום עבור אירוע מסוים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.</p> <p>מקצת משכרה של רנה משולם לה באופן קבוע בחלק מהפדיון (0.3% קבוע מהפדיון החודשי של התיק הלקוחות שבו היא מטפלת). רכיב שכר זה מהווה שכר רגיל שלה והוא חלק ממשכורתה הקובעת לענין קרן השתלמות.</p> <p>דמי מחלה, דמי חופשה ודמי חגים מהווים תחליף לשכר עבודה. ככאלה, הם מהווים חלק מהמשכורת הקובעת לענין קרן השתלמות. יצויין כי כל הרכיבים שצויינו בפסקה זו נכללים גם כמרכיב לפנסייה.</p> <p>במשכורת הקובעת לקה"ל אין לכלול את השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>חישוב "משכורת קובעת" לקרן השתלמות של רנה:</p> $15,444 = 1,404 \text{ דמי חופשה} + 1,940 \text{ תוספת ניהול תיק לקוחות} + 12,100 \text{ שכר יסוד}$ <p>רנה אינה עובדת הוראה. 7.5% מהמשכורת הקובעת שלה: $15,444 \times 7.5\% = \underline{1,158.30}$ ₪</p> <p>לפי תקנה 19(ב2) לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) -</p> <p>" (1) אישור כאמור בתקנת משנה (א) לקרן השתלמות יחול רק אם העמית ישלם אף הוא מדי חודש בחודשו לקרן שליש לפחות מהסכום ששילם המעביד.</p> <p>(2) הוראות פסקה (1) לא יחולו על עמית-רופא אשר תשלומיו לקרן הם לפי הוראות הסכם קיבוצי שנחתם עד יום ד' בטבת התשס"ט (31 בדצמבר 2008), ושאושר בידי שר האוצר; לענין זה, "עמית-רופא" - רופא שביים כ"ח בסיוון התשס"ח (1 ביולי 2008) התקיימו בו שני אלה:</p> <p>(א) היה עמית בקרן השתלמות;</p> <p>(ב) היה זכאי על פי הסכם העבודה של רופאים שחל עליו, שיופקדו בעבורו תשלומים לקרן שאינם לפי הוראות פסקה (1). "</p> <p>כלומר, לפי התקנה שלעיל, על רנה לשלם לקרן השתלמות סכום שלא יפחת מ-386.10 ₪, סכום המהווה שליש מהסכום ששילם המעסיק (1,158.30 ₪). $(1,158.30 / 3 = 386.10)$ ₪</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ד</p>

<p>עקב מחלה, נקבעה לרנה (עובדת בת 49) נכות רפואית בשיעור 100% לתקופה שמ-10/7/2024 ועד 31/12/2024. סך הכנסתה בשנת 2024 - 268,000 ₪, כולל ממשכורת. יצויין שרנה לא זקאית לתגמול חודשי לפי חוק הנכים (תגמולים ושיקום) או לפי חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה. מהו הפטור המרבי לפי סעיף 9(5) לפקודה שרנה יכולה לנצל בשנת המס 2024 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 81,960 ₪ ב. 0 ₪ ג. 128,493 ₪ ד. 39,296 ₪</p>	<p>שאלה מספר 15.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>רנה היא נכה שאינה זכאית לתגמול חודשי לפי החוקים האמורים בסעיף 9(א) רישה (חוק הנכים (תגמולים ושיקום) או לפי חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה), שנקבעה לה נכות של 100%. לפיכך, הסעיף הרלוונטי לגביה לצורך חישוב הפטור לעיוור ונכה 100% הוא סעיף 9(א) לפקודה.</p> <p>לפי סעיף זה, פטורה ממש "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שאינו זכאי לתגמול חודשי לפי החוקים האמורים בפסקת משנה (א) רישה, שנקבעה לו נכות של 90% לפחות, אף אם נכות כאמור נקבעה מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים, ובלבד שנקבעה לו נכות בשיעור של 40% לפחות בשל ליקוי אחד, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 445,200 שקלים חדשים; (2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים לסכום כאמור בפסקת משנה (א)(2); "</p> <p>לפי סעיף 9(ג)(1) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקאות משנה (א)(1) או (1א)(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), (1א)(1) ו-(ב) כסכומים שיחסם לסכומים הנקובים כאמור הוא כיחס תקופת הנכות".</p> <p>התקופה שלגביה נקבעה נכותה של רנה:</p> <p>175 ימים = 31 דצמבר + 30 נובמבר + 31 אוקטובר + 30 ספטמבר + 31 אוגוסט + 22 ימים בחודש יולי</p> <p>מאחר שלרנה נקבעה נכות לתקופה קצרה מ-185 ימים, היא אינה זכאית לפטור ממש לפי סעיף 9(5) לפקודה.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ב</p>

שאלה מספר 16.

רנה עובדת ברציפות אצל מעסיקה זה 22 שנה. להלן רכיבי תלוש 1/2024 שלה: שכר יסוד בסך 10,200 ₪, שכר שעות נוספות בסך 740 ₪, וכיסוי הוצאות נסיעות לעבודה וממנה בסך 260 ₪. מעסיקה שילם בעדה, בתלוש 1/2024, לקופת גמל לקיצבה מסוג קופת ביטוח ("ביטוח מנהלים") - 850 ₪ למרכיב פיזיויים, 510 ₪ למרכיב תגמולי מעביד ו-357 ₪ לביטוח אובדן כושר עבודה [למען הסר ספק, רנה שילמה גם היא את חלקה, כנדרש, לאותה קופת גמל].

מהו השווי שֶׁיִזְקָף לרנה, לצורך חישוב מס, בתלוש 1/2024, בשל תשלומי המעסיק האמורים למרכיב הפיזיויים, מרכיב תגמולי המעביד וביטוח אובדן כושר העבודה (סכום מעוגל)?

יטול כותרת במחמת שיתוף - גיטוח נושף לרשלים פיזיויים חודשיים
ולשחירי חתולום סרירי מביקוד: על איטופו פוחלסל על כונר אינבדור כנרמיה סיסמה
תכונר: 289, 284, 214, 416, 212, 281, 283, 285, 481

תקופת החשבון 4 ארדיים		תקופת החשבון 3 חודשים	
ל"ג	ל"ד	ל"ג	ל"ד
07	08	07	08
09	10	09	10
11	12	11	12
13	14	13	14
15	16	15	16
17	18	17	18
19	20	19	20
21	22	21	22
23	24	23	24
25	26	25	26
27	28	27	28
29	30	29	30
31		31	

- א. 77.00 ₪
- ב. 27.00 ₪
- ג. 0.00 ₪
- ד. 46.50 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3); הנחיות מס הכנסה. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.

הסבר הפתרון

מועד 3/2025
שנת המס - 2024

קופת הגמל לקיצבה, אליה הפריש המעביד, היא מסוג "קופת ביטוח".
חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיזיויים בקופ"ג לקיצבה:
הפרשה חודשית למרכיב הפיזיויים בקופת הגמל לקיצבה - 850 ₪.
הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב:
 $10,200 + 740 = 10,940$ ₪ שכר שעות נוספות + שכר יסוד
 $850 > 911.67 = 10,940 \times 8.3333\% + 41,500$ תקרה)
זקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיזיויים בקופ"ג לקיצבה: **אין**.
חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה:
הפרשת המעסיק למרכיב תגמולי המעביד: 510 ₪.
הכנסת עבודה, ללא שווי שימוש ברכב:
 $11,200 + 260 = 11,460$ ₪ שכר שעות נוספות + שכר יסוד
 $510 > 840 = 11,460 \times 7.5\% + 31,340$ תקרה)
זקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקיצבה: **אין**.
חישוב הזקיפה בגין הפרשת המעסיק לביטוח אובדן כושר עבודה (לפי הנחיות מס הכנסה):
תקרה ראשונה:
שיעור הפרשת המעביד למרכיב התגמולים (קיצבה) מתוך הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב:
 $510 / 11,200 = 4.5536\%$
את שיעור הפרשת המעביד לקיצבה נפחית מ-7.5%, כשהתוצאה לא תפחת מאפס:
 $2.9464\% = 7.5\% - 4.5536\%$
נשווה את התוצאה שקיבלנו ל-3.5% ונבחר את הקטן מבין השניים:
 $2.9464\% = \min(3.5\%; 2.9464\%)$
נכפיל את השיעור הנמוך במשכורת העובד, ונקבל את התקרה הראשונה:
תקרה 1: $330.00 = 11,200 \times 2.9464\%$
תקרה שנייה:
השיעור המרבי אותו מותר להפריש לא.כ.ע., כפול משכורת העובד (ולא יותר מהתקרה):
תקרה 2: $392.00 = 31,340 \times 3.5\% + 11,200$
תקרה שלישית:
הפרשות מעביד לקצבה ולא.כ.ע. לא יעלו על 7.5% מהשכר (ולא יותר מהתקרה):
תקרה 3: $330.00 = 510 - 11,200 \times 7.5\%$
תקרת ההוצאה האפשרית לא.כ.ע.: $330.00 = \min(330.00; 392.00; 330.00)$
זקיפה בגין ההפרשה לאובדן כושר העבודה: **27.00** ₪ = $\max(0; 330.00 - 330.00)$ תקרת הוצאה אפשרית - 357.00
השווי שיש לזקוף, לצורך חישוב מס, בתלוש 1/2024, בשל תשלומי המעסיק האמורים:
27.00 ₪ = $(27.00 \text{ שווי א.כ.ע.} + 0 \text{ שווי קצבה} + 0 \text{ שווי פיזיויים})$

תשובה ב.

<p>תלוש 1/2024 של רנה, רווקה בת 29, הורכב משכר יסוד בסך 9,400 ₪, שווי כלכלה בסך 96 ₪, החזקת רכב בסך 440 ₪, ושווי אגרת נסיעה בכביש 6 בסך 188 ₪. המעסיק שילם עבורה לקופת גמל לקיצבה (מסוג קרן פנסיה מקיפה חדשה) 6% משכר היסוד למרכיב הפיצויים ו-6.5% משכר היסוד למרכיב תגמולי המעביד. לאותה קופת גמל לקיצבה שילמה רנה בתלוש זה 6% משכר היסוד (חלק העובד).</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לרנה ("נטו לתשלום") בחודש זה, בהתחשב בתשלומיה ובזיכוי המס הרלוונטיים? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 9,282 ₪ ב. 9,365 ₪ ג. 8,998 ₪ ד. 8,801 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36A, 45, 121, 121B. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר "ברוטו למס": $10,124 ₪ = 188 ₪ \text{ (שווי אגרת נסיעה בכביש 6)} + 440 ₪ \text{ (החזקת רכב)} + 96 ₪ \text{ (שווי כלכלה)} + 9,400 ₪ \text{ (שכר יסוד)}$</p> <p>תשלום לקופת גמל לקיצבה (תגמולי עובד) - $9,400 ₪ \times 6.0\% = 564.00 ₪$</p> <p>חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $1,140.80 ₪ = 20\% \times (10,124 - 10,060) + 1,128.00 ₪ \text{ (מס מצטבר בגין שכר מצטבר 10,060 ₪)}$</p> <p>מס לפי ס' 121B לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 60,130 ₪): אין</p> <p>זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס, לפי נתוני השאלה:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אישה 0.50 נ"ז</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי 2.75 נ"ז $\times 242 ₪ = 665.50 ₪$</p> <p>זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה בגין תשלום לקופ"ג לקיצבה: מגבלת עמית שכיר - $\min [(9,700 \times 7\%) ; 564.00 ₪] = 564.00 ₪$</p> <p>זיכוי 35%, לפי ס' 45 - $(564.00 \times 35\% = 197.40) ₪$ <u>197.40 ₪</u></p> <p>סה"כ זיכויים אישיים <u>862.90 ₪</u></p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $278 ₪ * = 277.90 ₪ = 862.90 ₪ \text{ (זיכויים אישיים)} - 1,140.80 ₪ \text{ (המס שחושב)}$</p> <p>* לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון".</p> <p>תשלומים בתלוש 1/2024, ללא זקיפות שווי - $9,840 ₪ = 440 ₪ \text{ (החזקת רכב)} + 9,400 ₪ \text{ (שכר יסוד)}$</p> <p>שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה וניכוי התשלום לקופת הגמל לקיצבה: <u>8,998 ₪</u> = $564 ₪ \text{ (קופ"ג לקיצבה)} - 278 ₪ \text{ (מס הכנסה)} - 9,840 ₪ \text{ (תשלומים ללא זקיפת שווי)}$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ג</p>


<p>לוני, אלמן בן 42, שילם 42,967 ₪ בשנת 2024 בעד החזקת בתו העיוורת (בת ה-17) במוסד מיוחד. הכנסתו החייבת בשנת 2024 - 212,856 ₪. לילדה אין הכנסה.</p> <p>בהנחה שמולאו כל הטפסים הרלוונטיים וצורפו כל מסמכים הנדרשים להוכחת הזכאות, מהו הזיכוי המרבי שלוני יכול לקבל בשנת 2024 בעד בתו, לפי הסעיפים 44 / 45 לפקודה?</p> <p>א. 5,808 ₪ ב. 5,726 ₪ ג. 9,312 ₪ ד. 11,534 ₪</p>	<p>שאלה מספר 18.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 44, ס' 45. תקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p>א</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד) - "יחיד תושב ישראל יהא זכאי לזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה, לפי הענין (להלן - המזכה), אם ההכנסה החייבת של המזכה ושל בן זוגו, לא עלתה על 301,000 ₪ בשנת המס, ואם אין למזכה בן זוג - אם לא עלתה על 188,000 ₪ בשנת המס; לענין זה, "הכנסה חייבת" - לרבות הכנסה פטורה ממס על פי דין".</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות האמורות - "לקבלת זיכוי ממס לפי סעיף 44 לפקודה או לקבלת נקודות זיכוי לפי סעיף 45 לפקודה יגיש יחיד כאמור בתקנה 1 בקשה לפקיד השומה בטופס שקבע המנהל מכוח סמכותו בסעיף 240 לפקודה, ויצרף לבקשתו מסמכים הנדרשים להוכחת הזכאות, להנחת דעתו של פקיד השומה".</p> <p>ומן הכלל אל הפרט -</p> <p>לילדה אין כל הכנסה. לפיכך, לוני זכאי לזיכוי בעד הוצאות החזקתה במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה, לפי הענין.</p> <p>חישוב הזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה:</p> <p>לפי סעיף 44 לפקודה - "בחישוב הכנסתו החייבת של יחיד תושב ישראל שהוא או בן זוגו שילם בשנת המס בעד החזקתם במוסד מיוחד של ילד, בן זוג או הורה משותקים לחלוטין, מרותקים למיטה בתמידות, עיוורים או בלתי שפויים בדעתם, וכן בשל החזקת ילד עם מוגבלות שכלית-התפתחותית במוסד מיוחד, יותר לו זיכוי ממס של 35% מאותו חלק מהסכומים ששילם העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת...".</p> <p>12.5% מההכנסה החייבת של לוני: 26,607 ₪ (= 212,856 × 12.5%) לוני שילם למוסד 42,967 ₪ בשנת 2024. סכום זה עולה על 12.5% מהכנסתו החייבת. $26,607 > 42,967 \times 12.5\%$ מההכנסה החייבת של לוני בשנת 2024</p> <p>חלק מהסכומים ששילם לוני בעד החזקת ילדתו במוסד מיוחד, העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת: (= 42,967 - 26,607) 16,360 ₪</p> <p>הזיכוי שיוותר ללוני בשנת 2024 בעד הוצאותיו להחזקת ילדתו במוסד מיוחד: (= 16,360 × 35%) 5,726 ₪</p> <p>נקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה:</p> <p>לפי ס' 45(א) לפקודה - "יחיד תושב ישראל שהיה לו בשנת המס ילד משותק, ילד עיוור או עם מוגבלות שכלית-התפתחותית או שהיה לבן זוגו ילד כאמור, יובאו בחשבון בחישוב המס שלו או של בן זוגו שתי נקודות זיכוי בשל כל ילד כאמור".</p> <p>שווי נקודות זיכוי בעד נטול יכולת: 5,808 ₪ (= 2,904 × 2 ערך נקודת זיכוי)</p> <p>לפי ס' 45(ג) לפקודה - "יחיד יהיה זכאי לנקודות זיכוי על פי סעיף קטן (א) רק אם לא קיבל זיכוי ממס עבור אותו ילד על פי סעיף 44".</p> <p>כלומר, לוני יכול לבחור בזיכוי הגבוה מבין הזיכויים - זיכוי בעד הוצאות החזקת ילדתו במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או נקודות זיכוי בעד ילדתו נטול היכולת לפי סעיף 45 לפקודה:</p> <p>5,808 ₪ זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה = (5,726 לפי ס' 44 ; 5,808 לפי ס' 45) max</p> <p align="right">תשובה א.</p>	

<p>ב-31/7/2024, בתום 6 שנות עבודה אצל מעסיקה היחיד, הסתיימו יחסי העבודה בין רנה (רווקה בת 27) לבין מעסיקה, עם פיטוריה. משכורתה החודשית, לרבות משכורת החודש ששולמה לה לחודש 7/2024, היתה 16,040 ₪. בטופס ה-161 שמוקדש במועד תשלום שכר 7/2024, חושב לה מענק פרישה שְׁחֶלְקוֹ, סך 3,024 ₪, חייב במס.</p> <p>בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה ינוכה ממענק הפרישה החייב במס של רנה?</p> <p>א. 853 ₪ ב. 937 ₪ ג. 792 ₪ ד. 925 ₪</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 36א, 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:</p> <p>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 פְּאִילוֹ היה משכורת בלתי קבועה, לפי המשכורת האחרונה ששולמה לעובד; שולמה המשכורת האחרונה בשל עבודה בחלק מחודש, תובא בחשבון לענין חישוב הניכוי האמור המשכורת האחרונה שהיתה משתלמת לעובד בעד עבודה בחודש שלם".</p> <p>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה":</p> <p>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:</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של רנה:</p> $2.75 = 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ <p>סכום נקודות הזיכוי - 665.50 ₪ = 2.75×242</p> <p>משכורת החודש ששולמה לרנה, לחודש 7/2024 - 16,040 ₪</p> <p>החלק השנים עשר מ"המשכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): $252 = 3,024 / 12$</p> <p>משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $16,292 = 16,040 + 252$</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</p> $2,390.02 = 2,346.00 + (16,292 - 16,150) \times 31\%$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $1,724.52 = \max(2,390.02 - 665.50; 0)$</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</p> $2,324.00 = 1,128.00 + (16,040 - 10,060) \times 20\%$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $1,658.50 = \max(2,324.00 - 665.50; 0)$</p> <p>הפרש המס: $66.02 = 1,724.52 - 1,658.50$</p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $792 = 66.02 \times 12$</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 ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ג</p>

<p>מהי, לפי התקנות הנוגעות לעניין, "משכורת בעד משרה נוספת" המצויינת בכרטיס העובד (טופס 101)? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. משכורת המשולמת לעובד בעד עבודה של חמש שעות ליום או פחות, המועסק במקום עבודה אחר או המקבל ממעביד אחר קצבה חייבת מס.</p> <p>ב. משכורת המשולמת לעובד המועסק בהיקף משרה העולה על משרה מלאה, בין בנוסף למשכורתו ובין בנפרד ממנה, בין באופן חד-פעמי ובין במועדים קבועים.</p> <p>ג. משכורת המשולמת לעובד בעד עבודה של יותר מחמש שעות ביום, המועסק במקום עבודה אחר או המקבל ממעביד אחר קצבה חייבת מס.</p> <p>ד. משכורת המשולמת לכל עובד המועסק במקום עבודה אחר או המקבל ממעביד אחר קצבה חייבת מס.</p>	<p>שאלה מספר 20.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1. טופס 101, הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה), בתקנות אלה - "משכורת בעד משרה נוספת" - משכורת המשולמת לעובד בעד עבודה של יותר מחמש שעות ביום, המועסק במקום עבודה אחר או המקבל ממעביד אחר קצבה חייבת מס.</p> <p>לפי תקנה 2(ב) לתקנות האמורות - "עובד המקבל משכורת בעד עבודה נוספת, חייב להצהיר אצל אחד המעבידים כי הוא מקבל משכורת בעד עבודה של יותר מחמש שעות במקום נוסף או שהוא מקבל קצבה חייבת מס".</p> <div data-bbox="151 929 1173 1243" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>דברי הסבר למילוי טופס 101</p> <p>(1) "עובד" יורד הנוקבל משכורת. "מעסיק" אדם המשלם משכורת. "משכורת" הכנסות עבודה, קצבה, מענק עקב פרישה או מוות, מילגה וכו'. "עבודה" לרבות קבלת משכורת. "מלגה" לרבות מענק, פרס או פטור מתשלום שניתן. לסטודנט או לחוקר.</p> <p>(2) משכורת חדש - משכורת בעד עבודה של לא פחות מ- 18 יום בחודש.</p> <p>(3) משכורת בעד משרה נוספת - משכורת בעד עבודה של יותר מ- 5 שעות ביום, נוסף למשכורת ו/או בנוסף לקצבה החייבת במס במקום אחר. העובד רשאי לבחור את סיווג העבודה בו החשב משכורתו כ"משכורת בעד משרה נוספת".</p> <p>(4) משכורת חלקית - משכורת בעד עבודה של 5 שעות או פחות ליום או משכורת בעד עבודה במשך יותר מ-5 שעות ליום אך פחות מ-8 שעות בשבוע. משכורת חלקית ינוכה מס בשיעור מירבי אלא אם כן זו הכנסה יחידה שאי ינוכה מס לפי לוח הניכויים.</p> <p>(5) שכר עבודה - משכורת בעד עבודה של פחות מ- 18 יום בחודש אך לא פחות מ- 8 שעות בשבוע. מסיכר עבודה ינוכה מס לפי לוח יומי אלא אם כן זו הכנסה יחידה שאי ינוכה מס לפי לוח הניכויים.</p> <p>(6) קצבה - אין לדווח על קצבה פטורה נביטוח לאומי וקצבת שאירים שכוללת פטורה.</p> <p>(7) אם העובד לא מילא משבצת זו - המעסיק ממליץ מילכות מס לפי לוח הניכויים ויש מירבי לפי התקנות מכל תשלומי המעסיק.</p> <p>(8) אם העובד מילא משבצת זו - המעסיק ממליץ מילכות מס לפי לוח הניכויים ויש מירבי לפי התקנות מכל תשלומי המעסיק.</p> <p>(9) אם העובד לא מילא משבצת זו - על המעסיק לדווח למשכורת את סכומי ההפרשות לקרן השתלמות ולכות מס לפי התקנות או לפעול לפי אישור הריאום מס ממקור השושה.</p> <p>(10) אם העובד לא מילא משבצת זו - על המעסיק לדווח למשכורת את סכומי ההפרשות לקצבה/למסובדן כמיש עבודה ולכות מס לפי התקנות או לפעול לפי אישור הריאום מס מ"ש".</p> <p>(11) אודה במשבצת חד חרית הוא אחד מאלה: רווק, רווה, אלמן, פרד, נע"מ, אישור פ"ש בלבד.</p> <p>(12) הודה יחיד - זורה במשפחה חד חרית לא יולד שבינת המס פיהם מלאה לר 19 שנים שהורה השני של הילד נפטר או שהולד רשום במרשם האוכלוסין בלא מרטי הודה השני.</p> <p>(13) אישור מכה - ישוב שחל עליו סעיף 11 למסדה או סעיף 11 לחוק אסדת, לפי העניין.</p> <p>(14) עובד ימלא משבצת זו (ב) - כן, במצב שמילא את המשבצת בסעיף 12 ורק כך יהיה וזאי לתקרת הפסוד הגבוהה.</p> </div>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025</p> <p>שנת המס - 2024</p> <p>ג</p> <p>תשובה ג.</p>

דיני עבודה

<p>רנה, בת ה-30, התפטרה מעבודתה אצל מעסיקה, בתום 7 חודשי עבודה, לאחר שנתנה לו הודעה מוקדמת בכתב להתפטרותה. ההודעה המוקדמת שנתנה למעסיק כללה את יום הוצאתה ואת יום הפניסה לתוקף של ההתפטרות (27/2/2024).</p> <p>האם על המעסיק לתת לה, בסיום עבודתה, אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי העבודה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שרנה התפטרה מעבודתה אצלו ולא פוטרה. ב. כן. עליו לתת לה אישור כזה עד תום 14 ימים מיום העבודה האחרון שלה, או עד תום 7 ימים מיום דרישתה בכתב, לפי המוקדם מביניהם. ג. לא, מאחר שתאריך תחילת ההעסקה מצויין בתלוש השכר, וההודעה המוקדמת שרנה נתנה לו בכתב, כללה את יום הכניסה לתוקף של ההתפטרות. ד. כן. עליו לתת לה אישור כזה לא יאוחר מ-30 יום ממועד הכניסה לתוקף של ההתפטרות.</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 8. חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה - ס' 3, הוראת חיקוק 13 בתוספת השניה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 8 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות -</p> <p>מעסיק ייתן לעובדו, בסיום העבודה, אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עבודה.</p> <p>לא נתן מעסיק לעובד אישור כאמור בסעיף קטן (א) עד תום ארבעה עשר ימים מיום העבודה האחרון של העובד, או עד תום שבעה ימים מיום דרישת העובד בכתב, לפי המוקדם מביניהם, דינו - קנס כאמור בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (להלן - חוק העונשין).</p> <p>(ג) נושא משרה בתאגיד חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירה כאמור בסעיף קטן (ב) על ידי התאגיד או על ידי עובד מעובדיו; המפר הוראה זו, דינו - מחצית הקנס האמור בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין; לענין סעיף זה, "נושא משרה" - מנהל פעיל בתאגיד, שותף למעט שותף מוגבל, ופקיד האחראי מטעם התאגיד על ניהול כוח האדם בתאגיד.</p> <p>(ד) נעברה עבירה לפי סעיף קטן (ב) על ידי תאגיד או על ידי עובד מעובדיו, חזקה היא כי נושא משרה הפר את חובתו לפי סעיף קטן (ג), אלא אם כן הוכיח שעשה כל שניתן כדי למלא את חובתו.</p> <p>(ה) שר העבודה והרווחה רשאי, באישור ועדת העבודה והרווחה והבריאות של הכנסת, לקבוע פרטים נוספים שיש לכלול באישור.</p> <p>לפי ס' 3 לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה:</p> <p>" 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":</p> <p>(1) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק א' לתוספת השנייה - 5,680 שקלים חדשים, ולגבי יחיד המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד או פעילות ציבורית - 2,840 שקלים חדשים;</p> <p>(2) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ב' לתוספת השנייה - 22,730 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) - 11,360 שקלים חדשים;</p> <p>(3) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ג' לתוספת השנייה - 39,770 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) - 19,880 שקלים חדשים. "</p> <p>⁽⁴⁾ הסכומים המפורטים לעיל מעודכנים לפי "הודעה בדבר עדכון סכום עיצום כספי" שפורסמה בילקוט הפרסומים תשפ"ד מס' 11989, שתחילתה ביום 1.1.2024.</p> <p>חלק ב' בתוספת השניה לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, כולל את ההוראה הבאה:</p> <p>" (13) מתן אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עבודה, לפי סעיף 8 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001; "</p> <p>אם המעסיק לא נתן לרנה אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי העבודה, עד תום ארבעה עשר ימים מיום העבודה האחרון שלה או עד תום שבעה ימים מיום דרישתה בכתב, לפי המוקדם מהם, הוא חשוף לעיצום כספי לפי החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ב</p>

<p>לונני התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/1/2024. שכרו השתלם לו על בסיס של חודש. הוא עבד ברציפות עד 1/9/2024, אז פיטר אותו המעסיק לאלתר, בלי שניתן לו הודעה מוקדמת לפיטוריו. תלוש המשכורת שלו, בכל אחד מהחודשים 1/2024 עד 8/2024, הורכב מהתשלומים שלהלן:</p> <p>שכר יסוד..... ₪ 9,837 שווי ארוחות (בגין חמג'שיות שסופקו לו בימים שעבד מחוץ למשרד)..... ₪ 229 תוספת מחלקתית..... ₪ 535 כיסוי הוצאות החזקת רכב..... ₪ 764</p> <p>מהו הפיצוי שעל המעסיק לשלם ללונני בעד תקופת ההודעה האמורה, שְלגְבִיָה לא ניתנה לו הודעה מוקדמת (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 3,887 ₪ ב. 3,607 ₪ ג. 3,803 ₪ ד. 2,766 ₪</p>  <p>חמג'שית (ארזיה חד-פעמית לארוחה)</p>	<p>שאלה מספר 22.</p>
<p>פתרון</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 3, ס' 7(א). חוק פיצויי פיטורים - ס' 12, 13. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתה בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים; "שכר רגיל" - שכר העבודה המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים לפי סעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים. לפי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת. לפי ס' 13 לחוק פיצויי פיטורים, "שר העבודה באישור ועדת העבודה של הכנסת, יקבע בתקנות..." לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם:</p> <p>" (א) (1) שכר יסוד; (2) תוספת ותק; (3) תוספת יוקר המחיה; (4) תוספת משפחה. (ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד. (ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו שכר העבודה הרגיל ללא תוספות."</p> <p>רכיבי השכר "שווי ארוחות" ו"כיסוי הוצאות החזקת רכב" אינם "שכר עבודה רגיל" של העובד. "שכר רגיל" המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים:</p> <p>10,372 ₪ = 535 ₪ תוספת מחלקתית + 9,837 ₪ שכר יסוד</p> <p>שכרו של לונני מְשִׁתְּלָם על בסיס של חודש. לְפִיכָךְ, לונני הוא "עובד במשכורת". לונני פוטר לאחר שהשלים 8 חודשי עבודה. לְפִי ס' 3 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן: (1) במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - של יום אחד בשל כל חודש עבודה; (2) במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה; (3) לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים. "</p> <p>לפיכך, לְפִי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעסיק לתת ללונני הודעה מוקדמת לפיטוריו של 11 ימים (= 2.5 × 2 + 6).</p> <p>לפי ס' 7(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, מעסיק שפיטר עובד ולא נתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים כאמור בחוק זה, ישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת. הפיצוי שעל המעסיק לשלם ללונני, בעד תקופת ההודעה האמורה:</p> <p>3,803 ₪ פיצוי שעל המעסיק לשלם (סכום מעוגל) = 30 ימים בחודש ספטמבר / 11 ימי הודעה מוקדמת × 10,372 ₪</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>ג</p>

<p>רנה היא עובדת שכירה, ילידת 3/11/1962, שהוראות חוק גיל פרישה חלות עליה. לפי החוק האמור, מהו גיל הפרישה שלה, שבהגיעה אליו היא תהיה זכאית לפרוש מעבודתה בשל גילה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבִּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. 67. ב. 64. ג. 63. ד. 65.</p>	<p>שאלה מספר 23.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">חוק גיל פרישה - ס' 3, ס' 6.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 3 לחוק גיל פרישה - "הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו ולקבל, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, גמלה בשל פרישתו מעבודתו כאמור, הוא גיל 67 לגבר וגיל 65 לאישה (בחוק זה - גיל הפרישה). לפי ס' 2(6) לחוק, על אף האמור בסעיף 3 - "לגבי אישה שנולדה עד חודש דצמבר 1969, יהיה גיל הפרישה - הגיל הקבוע לגביה, בהתאם לחודש לידתה, בחלק ב' בתוספת". תוספת (סעיפים 6 עד 8) - חלק ב': גיל הפרישה לגבי אישה:</p> <p>חודש הלידה..... גיל הזכאות (בשנים)</p> <p>עד מרס 1944..... 60..... אפריל עד אוגוסט 1944..... 60 ו-4 חודשים ספטמבר 1944 עד אפריל 1945..... 60 ו-8 חודשים מאי עד דצמבר 1945..... 61..... ינואר עד אוגוסט 1946..... 61 ו-4 חודשים ספטמבר 1946 עד אפריל 1947..... 61 ו-8 חודשים מאי 1947 עד דצמבר 1959..... 62..... ינואר 1960 עד דצמבר 1960..... 62 ו-4 חודשים ינואר 1961 עד דצמבר 1961..... 62 ו-8 חודשים ינואר 1962 עד דצמבר 1962..... 63..... ינואר 1963 עד דצמבר 1963..... 63 ו-3 חודשים ינואר 1964 עד דצמבר 1964..... 63 ו-6 חודשים ינואר 1965 עד דצמבר 1965..... 63 ו-9 חודשים ינואר 1966 עד דצמבר 1966..... 64..... ינואר 1967 עד דצמבר 1967..... 64 ו-3 חודשים ינואר 1968 עד דצמבר 1968..... 64 ו-6 חודשים ינואר 1969 עד דצמבר 1969..... 64 ו-9 חודשים</p> <p><u>כמי שחודש לידתה הוא נובמבר 1962, גיל הפרישה של רנה הוא 63.</u></p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p align="right">ג</p>

<p>זה 4 שנים שלוני עובד כשכיר אצל מעסיקו. שבוע עבודתו בן 5 ימים (ימים א'-ה'). שכר עבודתו משתלם לו על בסיס של חודש - 36,960 ₪ בחודש. כעובד יהודי, הוא לא מועסק בחגי ישראל. ביום ג' (23/4/2024) - יום חג הפסח (י"ט ט"ז), וביום ב' (29/4/2024) - יום חג שביעי של פסח (י"ח ט"ז), לוני לא עבד.</p> <p>אם, למעט ב-2 ימי חג אלה, לוני לא נעדר ב-4/2024, מהו השכר שהוא זכאי לו בעד חודש זה?</p> <p>א. 36,960 ₪ ב. 34,496 ₪ ג. 33,600 ₪ ד. 34,117 ₪</p>	<p>שאלה מספר 24.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="right">צו הרחבה - הסכם מסגרת.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>דמי החגים נועדו לפצות עובד יומי, שאינו עובד בחגים, ואינו מקבל תמורה עבורם, שכן עובד יומי אינו זכאי לקבל שכר עבור ימים שלא עבד בהם. צו ההרחבה בא להשוות את העובדים היומיים לעובדים החודשיים המקבלים תמורה עבור ימי חג בהם לא עבדו [ע"ע (ארצי) 300360/98 נחום צמח נ' ש.א.ש קרל זינגר צפון (1986) בע"מ].</p> <p>שכר עבודתו של לוני משתלם לו על בסיס של חודש. כלומר, הוא "עובד חודשי". ככזה, חלה עליו ההוראה שבסעיף 6(ב) לצו הרחבה - הסכם מסגרת (בדבר קיצור שעות העבודה השבועיות ותשלום דמי חגים), לפיה "עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי חג".</p> <p>כמי שלא החסיר ימי עבודה בחודש 4/2024, הוא זכאי למלוא שכרו בעד חודש זה - 36,960 ₪.</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p align="right">א</p>

<p>רנה היא עובדת של קבלן כוח אדם. זה 5 חודשים שהיא מועסקת כפקידה אצל מעסיק בפועל (מוסך רכב). ב-20/5/2024 קיבל המעסיק בפועל הודעה בכתב מרנה. לפי ההודעה, קבלן כוח האדם שילם לה שכר עבודה נמוך משמעותית משכר המינימום (כאמור בסעיף 2 לחוק שכר מינימום). היא הוסיפה ופירטה כי דרשה בכתב מקבלן כוח האדם את תשלום שכר המינימום (להודעתה צירפה קְאִיזוֹת לדרישתה זו מקבלן כוח האדם).</p> <p>אם שכר המינימום לא שולם על ידי קבלן כוח האדם עד תום 21 ימים ממועד מסירת ההודעה, האם, לפי החוק הנוגע לענין, זכותה של רנה לתשלום שכר מינימום תחול גם כלפי המעסיק בפועל? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. אם התקיים האמור לעיל, זכותה של רנה לתשלום שכר מינימום תחול גם כלפי המעסיק בפועל.</p> <p>ב. לא, מאחר שרנה מועסקת על ידי קבלן כוח האדם, החייב בתשלום גמול עבודתה, ולא על ידי המעסיק בפועל.</p> <p>ג. כן, אבל אך ורק אם רנה תגיש תובענה בשל הפרת חוק שכר מינימום נגד המעסיק בפועל, ובית הדין לעבודה יקבע שזכותה לשכר מינימום תחול כלפיו.</p> <p>ד. לא, ובלבד שהמעסיק בפועל שילם לקבלן כוח האדם סכום שלא פחת משכר המינימום בעד כל שעת עבודה של רנה.</p>	<p>שאלה מספר 25.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק שכר מינימום - ס' 6א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סעיף 6א לחוק שכר מינימום עוסק בזכות לשכר מינימום כלפי מעסיק בפועל:</p> <p>" (א) זכות עובד של קבלן כוח אדם לתשלום שכר מינימום כאמור בסעיף 2, תחול גם כלפי המעסיק בפועל אם התקיים אחד מאלה:</p> <p>(1) העובד דרש בכתב מקבלן כוח האדם את תשלום שכר המינימום, מסר למעסיק בפועל הודעה בכתב ולפיה מסר את הדרישה האמורה, ושכר המינימום לא שולם על ידי קבלן כוח האדם עד תום 21 ימים ממועד מסירת ההודעה; דרישה והודעה כאמור יכול שיימסרו גם על ידי ארגון עובדים כאמור בסעיף 7 או, אם העובד הסכים לכך, על ידי ארגון העוסק בקידום זכויותיהם של עובדים;</p> <p>(2) מפקח עבודה מסר למעסיק בפועל הודעה בכתב כי יש לו מידע ולפיו עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצלו לא קיבל שכר מינימום, ושכר המינימום לא שולם על ידי קבלן כוח האדם עד תום 21 ימים ממועד מסירת ההודעה;</p> <p>(3) העובד הגיש תובענה בשל הפרת חוק זה נגד קבלן כוח האדם ונגד המעסיק בפועל, גם אם לא נמסרו קודם לכן הודעה או דרישה בהתאם לפסקה (1) או (2) לפי הענין, ושכר המינימום לא שולם על ידי קבלן כוח האדם עד תום 21 ימים ממועד מסירת התובענה למעסיק בפועל.</p> <p>(ב) על אף האמור בהגדרה "היום הקובע" שבחוק הגנת השכר יהיה "היום הקובע", לענין תשלום השכר לפי סעיף זה בידי המעסיק בפועל - היום התשיעי שלאחר תום התקופה האמורה בסעיף קטן (א)(1), (2) או (3), לפי הענין. "</p> <p>לפי האמור בשאלה, רנה דרשה בכתב מקבלן כוח האדם את תשלום שכר המינימום, מסרה למעסיק בפועל הודעה בכתב ולפיה מסרה את הדרישה האמורה, ושכר המינימום לא שולם על ידי קבלן כוח האדם עד תום 21 ימים ממועד מסירת ההודעה. כלומר, התקיים האמור בסעיף 6א(1) שלעיל. לפיכך, זכותה של רנה לתשלום שכר מינימום תחול גם כלפי המעסיק בפועל.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p>א</p>

שאלה מספר 26.

לוני פרש מעבודתו אצל מעסיקו הקודם, במקום עבודתו הקודם, ב-28/2/23, בגיל פרישת חובה, והתחיל לקבל קיצבה מקרן פנסיה. ב-1/6/23 התחיל לעבוד אצל מעסיק חדש ובמקום עבודה חדש. הוא הועסק ברציפות אצל מעסיק זה ובמקום עבודה זה מ-1/6/23 ועד 30/9/24. בסוף חודש 9/2024 תמו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריו. שכר עבודתו השתלם לו על בסיס שעות עבודה. בעד כל שעת עבודה רגילה קיבל שכר יסוד שעותי בסך 72 ₪. נוסף על שכר היסוד השעתי, שולמה לו תוספת מקצועית בסך 24 ₪ לכל שעת עבודה. היקף שעות עבודתו היה שונה מחודש לחודש. להלן שעות עבודתו בכל תקופת עבודתו:

חודש	6/23	7/23	8/23	9/23	10/23	11/23	12/23	1/24
שעות עבודה רגילות (בשעות)	101	169	141	129	45	171	101	170
שעות נוספות 125% (בשעות)	8	13	7	7	8	8	8	8

חודש	2/24	3/24	4/24	5/24	6/24	7/24	8/24	9/24
שעות עבודה רגילות (בשעות)	152	87	77	39	125	96	81	44
שעות נוספות 125% (בשעות)	9	3	3	7	7	7	7	1

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

- א. 12,672 ₪
- ב. 10,368 ₪
- ג. 14,336 ₪
- ד. 13,824 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), 12(א).
 תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1, 7.

הסבר הפתרון

מועד 3/2025
 שנת המס - 2024

לוני עבד אצל מעסיקו החדש ובמקום עבודתו החדש 16 חודשים רצופים ופוטר. מאחר שכך, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק זה.

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

סך כל שעות עבודתו הרגילות, בכל חודשי עבודתו אצל המעסיק:

$$1,728 \text{ שעות} = 101 + 169 + 141 + 129 + 45 + 171 + 101 + 170 + 152 + 87 + 77 + 39 + 125 + 96 + 81 + 44$$

$$\text{שעות עבודה רגילות במוצע בחודש: } 1,728 / 16 = 108$$

לפי תקנה 1(ב) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - "נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד". לפיכך, את התוספת המקצועית ששולמה ללוני, יש להביא בחשבון שכר העבודה שלו לענין תקנות פיצויי פיטורים.

רכיב "שעות נוספות 125%" אינו "שכר עבודה רגיל" של עובד. לפיכך, הוא לא מובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.

כלומר, שכרו השעתי של לוני לענין לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים): $96 \text{ ₪} = 24 \text{ תוספת מקצועית} + 72 \text{ שכר יסוד}$.

שכר רגיל, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 10,368 ₪.


$$10,368 \text{ ₪} = 96 \text{ ₪ לשעת עבודה} \times 108 \text{ שעות עבודה במוצע בחודש}$$


לפי ס' 13 לחוק פיצויי פיטורים - "...לא יפחת שכר העבודה שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים, משיעור שכר המינימום שהגדרתו בסעיף 1 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987, לפי היקף המשרה". שכר העבודה של לוני, המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים, גבוה משכר המינימום, לפי היקף משרתו.

שיעור הפיצויים לו זכאי לוני - שכר חודש אחד לכל שנת עבודה. לפיכך, על המעסיק לשלם לו פיצויי פיטורים בסך **13,824 ₪** (סכום מקורב ומעוגל).

$$13,824 \text{ ₪} = 12 \text{ חודשים בשה} / 16 \text{ חודשי עבודה} \times 10,368 \text{ שכר המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים}$$

תשובה ד.

<p>לוני, עובד בריא בן 27, מועסק במשרה מלאה ומתגורר במרחק 320 מטרים ממקום עבודתו (דרך מישורית נוחה). בכל יום הוא נוסע לעבודה וממנה בקוֹרְקִינְט החשמלי שלו. מחיר נסיעה בודדת באוטובוס בין ביתו למקום עבודתו - 6.00 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה "חופשי ארצי" חודשי, הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 236.00 ₪. ב-9/2024 לוני עבד בפועל 22 ימים.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המזערי שעל המעסיק לשלם ללוני בגין חודש זה?</p> <p>א. 264.00 ₪ ב. 236.00 ₪ ג. 132.00 ₪ ד. 0.00 ₪</p> 	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>	
<p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בצד כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>לוני מתגורר במרחק 320 מטרים ממקום עבודתו (דרך מישורית נוחה).</p> <p>על פי ההלכה שנקבעה בפסיקה, "המעסיק לא נדרש לבדוק האם העובד נסע לעבודה ברכבו, באוטובוס, באופניים או לעיתים צעד ברגליו. כל שנדרש לבחון הוא האם העובד זקוק לתחבורה על פי אמות מידה אובייקטיביות של מרחק" [עי"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>"אמת המידה המרכזית לצורך הקביעה האם התקיים "מבחן ההזקקות" במקרה פלוני, היא במרחק שבין מעונו של העובד למקום עבודתו. ככל שלא הוכח אחרת, חזקה על עובד המתגורר במרחק שאינו עולה על 500 מטרים ממקום עבודתו, שהוא מרחק הליכה סביר, שאינו זקוק לתחבורה ציבורית. אמת המידה שעניינה במרחק בין המעון למקום העבודה, היא בבחינת "כלי עזר" לבחינת הזקקות של אדם לתחבורה ציבורית, ומטבע הדברים קיימים חריגים לחזקה זאת, כגון עובדים המוגבלים בניידות... יתכן והמונח 'זקוק' יתפרש באופן שונה מעובד לעובד, בהתחשב בנסיבות מצבו, גילו, המרחק ממקום העבודה, המבנה הטופוגרפי במקום המגורים וכיוצא בזה" [עי"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>לוני הוא עובד צעיר ובריא ואינו מוגבל בניידות. המרחק שנמדד מביתו למקום עבודתו, 320 מטרים, אינו עולה על המרחק שניתן לטעון לגביו שהוא מצדיק הליכה רגלית, ובפרט שמדובר בדרך מישורית נוחה. כלומר, לוני לא נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו.</p> <p>לפיכך, המעסיק לא חייב לשלם ללוני דמי נסיעות בגין חודש 9/2024.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>לוגי עובד במפעל חרושת חומרי נפץ החל ב-1/8/2011. הוא מועסק ברציפות, במשרה מלאה, שבוע עבודה מלא. בשנת 2024 עבד 248 ימים, מתוכם עבד 154 ימים בעבודה שפאים פה פמגע מתמיד עם ט.ט.ט. (TNT).</p> <p>מהו אורך החופשה השנתית לו הוא זכאי בעד שנת 2024, לפי חוק חופשה שנתית ותקנותיו?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="text-align: center;">  </div> <div> <p>א. 27 ימים</p> <p>ב. 21 ימים</p> <p>ג. 28 ימים</p> <p>ד. 20 ימים</p> </div> </div>	<p>שאלה מספר 28.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3. תקנות חופשה שנתית (חופשה מוארכת) - תקנה 2.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה".</p> <p>לפיכך, שנת 2024, לענין חוק חופשה שנתית, היא שנת עבודתו ה-14 של לוגי אצל מעסיקו.</p> <p>לפי ס' 3(א) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד, בעד השנה השביעית - 21 יום [ס' 3(א)(4)]; בעד השנה השמינית ואילך - יום נוסף לכל שנת עבודה עד לחופשה של 28 יום [ס' 3(א)(5)].</p> <p>כלומר, לפי החוק, אורך החופשה השנתית פגעד שנת העבודה ה- 14 הוא 28 יום.</p> $\min [28 ; (14 - 7) + 21] = 28$ <p>ברם, לפי הסיפא לס' 3(א) האמור "שר העבודה רשאי לקבוע, בתקנות, לעבודה מסוימת חופשה ארוכה מזו, אם ראה צורך בכך מטעמים שבבריאות העובד או שבנסיבות העבודה".</p> <p>שר העבודה ניצל את סמכותו זו והתקין את תקנות חופשה שנתית (חופשה מוארכת).</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות האמורות, אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד הוא 21 יום -</p> <p>(1) לעובדים שעבדו 150 יום לפחות בשנת עבודה אחת או בשתי שנות עבודה רצופות באחת מן העבודות או התהליכים הבאים:</p> <ul style="list-style-type: none"> (א) עבודה במפעל לייצור מצברי עופרת חומצה, הקשורה בטיפול בעופרת או במגע בה, או בטיפול בתחמוצת העופרת או בציוד או בכלים המשמשים לייצור מצברים אלה, לרבות התכה ויציקת עופרת, הכנת משחת תחמוצת העופרת ומריחתה, ניסור וגיוץ חלקי עופרת והלחמתם, הרכבת מצברים, הכנתם לפעולה ופירוקם; (ב) התזת צבע בתא התזה; (ג) התזת חול על חפצים בתא התזה; (ד) יציקה של פלדה, ברזל או עופרת, פירוק תבניות היציקה, הוצאת חפצים יצוקים מן התבניות או ניקוי החפצים מחול התבניות; (ה) עבודה במפעל לייצור זכוכית שהיא: הכנת החומר הגלמי, הכנסתו לתנור, הוצאת התוצרת מן התנור או ניפוח זכוכית בפה; (ו) עבודה שעיקרה ריתוך חשמלי בשטח סגור (enclosed) משלושה צדדים לפחות; (ז) עבודה שבאים בה במגע מתמיד עם ט.ט.ט.; <p>לוגי עבד 154 ימים, בשנת 2024, בעבודה שבאים בה במגע מתמיד עם ט.ט.ט. כלומר, הוא מסוג העובדים המפורטים בתקנה 2(1)(ז) לתקנות שלעיל.</p> <p>החופשה שלוגי זכאי לה על פי התקנות (21 ימים) קצרה מהחופשה על פי החוק (28 ימים). לפיכך, אורך החופשה השנתית לה הוא זכאי פגעד שנת 2024 הוא 28 ימים.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>רנה, אלמנה בת 43, אם ל-2 ילדים (בני 9 ו-12) הנמצאים איתה וכלכלתם עליה. שכר עבודתה משתלם על בסיס של חודש. שכרה בתלוש 4/2024 - 17,780 ₪. משכר זה, על המעסיק לנכות מס הכנסה בסך 492 ₪, ודמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בסך 1,494 ₪.</p> <p>אם רנה חייבת למעסיקה 15,796 ₪ על פי התחייבות בכתב, מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום המרבי שניתן לנכות משכר עבודתה בתלוש 4/2024, לכיסוי החוב (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 10,804 ₪ ב. 4,445 ₪ ג. 12,790 ₪ ד. 3,949 ₪</p>	<p>שאלה מספר 29.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: center;">חוק הגנת השכר - ס' 1, ס' 25</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 1 לחוק הגנת השכר, בחוק זה - "שכר עבודה" - לרבות תשלומים בעד חגים, פריזון עבודה ושעות נוספות ותשלומים אחרים המגיעים לעובד עקב עבודתו ובמשך עבודתו.</p> <p>לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר -</p> <p>" (א) לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה:</p> <p>... (6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה;</p> <p>(7) מקדמות על חשבון שכר עבודה, אם אין המקדמות עולות על שכר עבודה בעד שלושה חדשים; עולות המקדמות על שכר עבודה לשלושה חדשים - חלות על היתרה הוראות פסקה (6).</p> <p>לפי ס' 25(5)(6) שלעיל, ניתן לנכות משכר עבודתה של רנה חוב על פי התחייבות בכתב למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה, כלומר - 4,445 ₪.</p> <p>4,445 ₪ סכום מרבי שניתן לנכות מהשכר על חשבון חוב כאמור = $17,780 \times 25\%$ שכר העבודה</p> <p>4,445 ₪ ניכוי מרבי על חשבון החוב > 15,796 ₪ החוב</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>שאלה מספר 30.</p> <p>מתחילת עבודתה, ב-5/4/98 ועד 31/3/24, שולם לרנה (כמו גם לכל שאר העובדים אצל מעסיקה) שכר עבודה מלא עבור כל יום מחלה, מהיום הראשון להיעדרות. זכות זו נכללה בחוזה העבודה שלה.</p> <p>ב-1/3/2024, במהלך ישיבת בוקר שבועית, הודיע המעסיק כי החל בחודש 4/2024 ישולמו לכל העובדים דמי מחלה לפי הוראות חוק דמי מחלה בלבד. כלומר, מ-1/4/2024 רנה לא תהיה זכאית לכל תשלום בעבור יום המחלה הראשון, לאחר מכן בימים השני והשלישי תהיה זכאית לתשלום בגובה 50% משכרה ורק החל ביום הרביעי תהיה זכאית לתשלום בגובה שכרה המלא.</p> <p>רנה, שנעדרת מעבודתה לא מעט פעמים מפאת מחלה, בדרך כלל לימים ספורים, והשינוי במדיניות תשלום דמי המחלה יפגע בה, הודיעה מייד למעסיק (בכתב) שאם לא יחזור בו מהחלטתו זו, בתוך זמן סביר, היא תשקול להתפטר מִקְמִת הרעה מוחשית בתנאי העבודה שלה.</p> <p>האם, בניסיונות שתוארו לעיל, רנה עשויה להיות זכאית להתפטר מעבודתה, אם לא יחזור בו המעסיק מהחלטתו האמורה, ויִרְאוּ לעניין חוק פיצויי פיטורים את התפטרותה זו כפיטורים? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, אלא אם כן המעסיק מסר לרנה הודעה על השינוי האמור בתנאי העבודה, על פי הטופס שבחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה).</p> <p>ב. לא, מאחר שמדובר בִּהְתַקְמָת תנאי עבודה, מכוח הדין, להוראות חוק דמי מחלה.</p> <p>ג. כן, מאחר שמדובר בשינוי מְהוּתִי, שנעשה ללא הסכמתה, אשר פוגע בשכרה.</p> <p>ד. לא. זכותו של מעסיק לשנות תנאי עבודה בכל עת, לְמַעַן תְּפַקְדוּ הַתְּקִין של העסק.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 11(א).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 11(א) לחוק האמור - "<u>התפטר עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה</u>, או מחמת נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, <u>רואים את ההתפטרות לענין חוק זה כפיטורים</u>".</p> <p>התשלום עבור ימי המחלה נקבע בחוזה העבודה של רנה, והמעסיק נהג על פיו לאורך שנים רבות. החלטתו האמורה של המעסיק, המשנה את אופן התשלום עבורם, מהווה שינוי מהותי, אשר פוגע בשכרה של רנה ומהווה הרעה מוחשית בתנאי העבודה שלה. שינוי כזה הוא בעצם הצעה לכריתת חוזה חדש. ככזה, היה על המעסיק לקבל את הסכמתה של רנה להחלטתו. משהתקבלה ההחלטה ללא הסכמתה, היא נעשתה תוך הפרת חוזה העבודה שלה.</p> <p>רנה, שתבקש להוכיח את זכאותה לפיצויי פיטורים מכוח סעיף 11(א) לחוק האמור, עומדת בשלושה התנאים המצטברים הנדרשים:</p> <p>א. "הרעה מוחשית בתנאי העבודה" - החלטתו החד-צדדית של המעסיק לשנות את אופן התשלום עבור ימי מחלה מהווה שינוי מהותי, אשר פוגע בשכרה.</p> <p>ב. קיים קשר סיבתי בין ההתפטרות לבין ההרעה המוחשית בתנאי העבודה.</p> <p>ג. היא נותנת התראה נאותה למעסיק על כוונתה להתפטר, ומעניקה לו הזדמנות לתקן בתוך זמן סביר את ההרעה בתנאי העבודה.</p> <p>לפיכך, מאחר שמדובר בשינוי מהותי, שנעשה ללא הסכמתה, אשר פוגע בשכרה, רנה עשויה להיות זכאית להתפטר מעבודתה, אם לא יחזור בו המעסיק מהחלטתו האמורה, ויראו לעניין חוק פיצויי פיטורים את התפטרותה זו כפיטורים.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>לוני עובד אצל מעסיקו זה 5 שנים. שכרו משתלם על בסיס ימי עבודה. שבוע עבודתו בן 5 ימים (א'-ה'). ימי החופשה השנתית המגיעים לו - 19 ימים. תקופת המחלה הצבורה שלו - 82 ימים. ב-6/1/2024 (ביום שבת, בשעה 02:30 לפנות בוקר) ילדה אשתו בן בריא (יום שבת הוא יום הלידה). לוני לא נעדר מעבודתו בימים א', ב' ו-ג', והוא מבקש להיעדר מעבודתו בימים ד' ו-ה', מכוח זכותו לפי ס' 7(ג) לחוק עבודת נשים, ולחזור לעבודה ביום א'.</p> <p>בהנחה שניתנה הודעה למעסיק ונמסרו לו בזמן כל המסמכים הנדרשים, מה יהיה דין של היעדרותו זו בימים ד' ו-ה' ? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. פְּדִין חופשה ללא תשלום. ב. פְּדִין היעדרות מפאת מחלה, ויראו את הימים ד' ו-ה' כיום השני והשלישי למחלתו. ג. פְּדִין היום הראשון והשני להיעדרות לפי חוק דמי מחלה (היעדרות עקב היריון ולידה של בת זוג). ד. פְּדִין חופשה שנתית.</p>	<p>שאלה מספר 31.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 7(ג). חוק דמי מחלה (היעדרות עקב היריון ולידה של בת זוג).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 7(ג) לחוק עבודת נשים, עובד רשאי להיעדר מעבודתו עד חמישה ימים מהיום שלאחר יום הלידה של בת זוג; דין היעדרות לפי פסקה זו כמפורט להלן:</p> <p>(1) לעניין שלושת ימי ההיעדרות הראשונים - כדין חופשה שנתית, ואם אין לעובד ימי חופשה המגיעים לו - כדין חופשה ללא תשלום;</p> <p>(2) לעניין שני ימי ההיעדרות הנוותרים - כדין 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>לפיכך, מאחר שהימים ד' ו-ה' הם ימי ההיעדרות הראשונים שלו, דִּינָה של ההיעדרות האמורה כדין חופשה שנתית.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

שאלה מספר 32.

שכרה של רנה משתלם לה על בסיס שעות עבודה - 82 ש"ח לכל שעת עבודה רגילה. שבוע עבודתה, במקום עבודתה, בן 5 ימים (א-ה). תחום יום עבודה רגיל - 8.6 שעות. יום ב' הוא "יום מקוצר" קבוע במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים). במחצית כל יום עבודה מופסקת העבודה למשך 45 דקות למנוחה ולסעודה. פגעת ההפסקה רנה רשאית לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שיעון הנוכחות של רנה, בשבוע שהחל ב-7/7/2024 והסתיים ב-11/7/2024:

יום	א' 7/7/2024	ב' 8/7/2024	ג' 9/7/2024	ד' 10/7/2024	ה' 11/7/2024
כניסה	13:30	13:15	13:00	12:45	10:30
יציאה	23:15	23:30	24:00	23:00	22:15

מהו השכר שיש לשלם לרנה בעד שעות עבודתה בשבוע זה?

- א. לא פחות מ-4,253.75 ש"ח
- ב. לא פחות מ-4,276.30 ש"ח
- ג. לא פחות מ-4,195.33 ש"ח
- ד. לא פחות מ-4,325.50 ש"ח

פתרון

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

הסבר הפתרון

מועד 3/2025
שנת המס - 2024

"שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פי סעיף 20". מאחר שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה למשך 45 דקות רצופות, ובעת ההפסקה רשאית היתה רנה 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 רנה הוא בן 5 ימים (ימים א-ה). תחום יום עבודה רגיל במקום העבודה - 8.6 שעות עבודה. יום ב' הוא "יום מקוצר" קבוע במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה מתחום יום העבודה, לפי הוראות צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים. כלומר, תחום יום עבודה ביום זה - 7.6 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 42 שעות.

ביום ג' רנה 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 לרנה בעד שעות עבודתה בשבוע זה:

יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות הפסקה (45 דקות ביום)	ניכוי	סה"כ שעות עבודה	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%
א	13:30	23:15	9.75	(0.75)	9.00	8.60	8.60	-	0.40	-
ב	13:15	23:30	10.25	(0.75)	9.50	7.60 ⁽²⁾	16.20	-	1.90	-
ג	13:00	24:00	11.00	(0.75)	10.25	7.00 ⁽¹⁾	23.20	1.25	2.00	1.25
ד	12:45	23:00	10.25	(0.75)	9.50	8.60	31.80	-	0.90	-
ה	10:30	22:15	11.75	(0.75)	11.00	8.60	40.40	0.40	2.00	0.40
						סה"כ שעות	40.40	49.25	53.00	1.65
						תעריף לשעה	82.00 ש"ח	123.00 ש"ח	102.50 ש"ח	123.00 ש"ח
						תשלום	3,312.80 ש"ח	202.95 ש"ח	738.00 ש"ח	4,253.75 ש"ח

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

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

תשובה א.

<p>רנה, עובדת נוצריה בת 31, אָם לתינוקת בריאה, חזרה לעבודתה ב-1/8/2024, לאחר שתקופת הלידה וההורות שלה (בת 26 השבועות) תִּפְּחָה ב-31/7/2024. היא מועסקת במפעל לייצור רכיבים אלקטרוניים, בו מתקיימת עבודה רציפה 7 ימים בשבוע. עָקַב תְּהִלִּיךְ העבודה, הותר למעסיקה להעסיק עובדים במנוחה השבועית על פי חוק שעות עבודה ומנוחה. יצויין שהמפעל לא נמנה על סוגי מקומות העבודה שקבע השר הרלוונטי בתקנות ולא נמנה על השירותים, המקומות, העבודות והתפקידים המפורטים בסי' 2(ג) לחוק עבודת נשים.</p> <p>האם, לפי חוק עבודת נשים, רשאי המעסיק להעסיק את רנה במנוחה השבועית שלה עם חזרתה לעבודה ובתוך ארבעה חודשים מתום תקופת הלידה וההורות? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. המעסיק לא רשאי להעסיק את רנה במנוחה השבועית שלה, בתקופה זו, בכל מצב. ב. כן. מאחר שְהוּתָר לו להעסיק עובדים במנוחה השבועית לפי חוק שעות עבודה ומנוחה. ג. לא, אלא אם כן הִסְפִּימָה לכך בכתב. ד. כן, וּבְלִבָּד שְׁבִיחָה את היום הראשון בשבוע כיום המנוחה השבועית שלה.</p>	<p>שאלה מספר 33.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - סי' 10(ג), 10(ד). חוק שעות עבודה ומנוחה - סי' 7.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סי' 7 לחוק שעות עבודה ומנוחה - (א) לפחות שלוש שעות רצופות לשבוע הן המנוחה השבועית של העובד. (ב) המנוחה השבועית תכלול - (1) לגבי יהודי - את יום השבת; (2) לגבי מי שאינו יהודי - את יום השבת או את יום הראשון או את היום הששי בשבוע, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו.</p> <p>לפי סי' 10(ג) לחוק עבודת נשים - "מעסיק לא יעסיק עובדת שילדה בעבודת לילה, או במנוחה השבועית אף אם היה רשאי או הותר לו לעשות זאת על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, במשך ארבעה חודשים מתום תקופת הלידה וההורות, אלא אם כן הסכימה העובדת לכך בכתב; הוראות סעיף קטן זה לא יחולו על סוגי מקומות עבודה שנקבעו בתקנות ועל שירותים, על מקומות, על עבודות ועל תפקידים, הכל לפי סעיף 2(ג)."</p> <p style="text-align: right;">הרחבת התשובה: לפי החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה:</p> <p>3" עשה מעסיק או אדם אחר שחלה עליו חובה לפי הוראת חיקוק המנויה בתוספת השנייה (בפרק זה - מעסיק), מעשה המהווה הפרה של הוראה כאמור, רשאי הממונה להטיל עליו עיצום כספי לפי המפורט להלן:</p> <p>(1) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק א' לתוספת השנייה - 5,680^(א) שקלים חדשים, ולגבי יחיד המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד או פעילות ציבורית - 2,840^(א) שקלים חדשים; (2) ...</p> <p>4. (א) בהפרה נמשכת ייווסף על העיצום הכספי החלק החמישים שלו לכל יום שבו נמשכת ההפרה. (ב) בהפרה חוזרת ייווסף על העיצום הכספי שהיה ניתן להטיל בשלה אילו היתה הפרה ראשונה, סכום השווה לעיצום הכספי כאמור; לעניין זה, "הפרה חוזרת" - הפרת הוראה המנויה בתוספת השנייה, בתוך שנתיים מהפרה קודמת של אותה הוראה שבשלה הוטל על המפר עיצום כספי או שבשלה הורשע.</p> <p style="text-align: right;">תוספת שנייה, חלק א' - "19) איסור העסקת עובדת שילדה במשך ארבעה חודשים שלאחר תקופת הלידה וההורות בעבודת לילה או במנוחה השבועית בלא הסכמתה, לפי סעיף 10(ג) לחוק עבודת נשים;"</p> <p style="text-align: right;">(א) נכון לשנת 2024.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>לוני ז"ל פרש מעבודתו אצל מעסיקו הקודם, במקום עבודתו הקודם, ב-30/4/2023, בגיל פרישת חובה, והתחיל לקבל קיצבה מקרן פנסיה. ב-1/6/2023 התחיל לעבוד אצל מעסיק חדש ובמקום עבודה חדש. הוא הועסק ברציפות אצל מעסיק זה, בחצי משרה, עד שנפטר ב-8/11/2024.</p> <p>במותו הותיר אחריו את אשתו רנה שגרה עמו בשעת פטירתו בדירתם המשותפת בירושלים (לה היה נשוי באושר 46 שנה), שני בנים (בני 43 ו-45), שלא היו בְּגֵדֵר תלויים בו, ואם בת 92.</p> <p>לפי חוק פיצויי פיטורים, במקרה העצוב שתואר לעיל, למי ישלם המעסיק פיצויים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. מחצית מהפיצויים ישולמו לרנה, אלמנתו של לוני ז"ל, ומחצית ישולמו לשני בניו. ב. מאחר שלוני ז"ל התחיל לעבוד אצל המעסיק לאחר שהגיע לגיל הפרישה, המעסיק כלל לא חייב בתשלום פיצויים. ג. את מלוא הפיצויים כאמור ישלם המעסיק לרנה, אלמנתו של לוני ז"ל. ד. פיצויים כאמור שמשלם מעסיק במות עובד הם חלק מהעזבון. ככאלה, הם ישולמו על פי צוואתו של לוני ז"ל, ובהיעדרה - על פי חוק הירושה.</p>	<p>שאלה מספר 34.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1, ס' 5.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לוני ז"ל נפטר בעת שהיה עובדו של המעסיק.</p> <p>לפי ס' 1(א) לחוק פיצויי פיטורים - מי שעבד שנה אחת ברציפות - ובעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות - אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד ופטר, זכאי לקבל ממעסיקו שפיטרו פיצויי-פיטורים. כמי שעבד מעט למעלה משנה וחצי אצל מעסיקו ובמקום עבודתו, היו מגיעים ללוני ז"ל פיצויי פיטורים אילו פיטר אותו המעסיק.</p> <p>לפי ס' 5 לחוק:</p> <p>(א) נפטר עובד, ישלם המעסיק לשאיריו פיצויים כאילו פיטר אותו. "שאיירים" לענין זה - בן זוג של העובד בשעת פטירתו, לרבות הידוע בציבור כבן זוגו והוא גר עמו, וילד של העובד שהוא בגדר תלוי במבוטח לענין גימלאות לפי פרק ה' לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (בחוק זה - חוק הביטוח הלאומי), ובאין בן-זוג או ילדים כאמור - ילדים והורים שעיקר פרנסתם היה על הנפטר וכן אחים ואחיות שגרו בביתו של הנפטר לפחות שנים עשר חודש לפני פטירתו וכל פרנסתם היתה על הנפטר.</p> <p>(ב) היו פיצויי פיטורים משתלמים לשאיירים שאינם בן-זוג או ילד התלוי כאמור, יופקדו הפיצויים בבית הדין האזורי לעבודה וינתנו לשאיירים שיקבע בית הדין האזורי לעבודה ולפי החלוקה שיקבע, בהתחשב במצבם הכלכלי ובמידת תלותם בעובד שנפטר.</p> <p>(1) בסעיף קטן זה - "ההכרזה על מצב מיוחד בעורף" - ההכרזה על מצב מיוחד בעורף כהגדרתו בחוק ההתגוננות האזרחית, התשי"א-1951, מיום כ"ב בתשרי התשפ"ד (7 באוקטובר 2023); "פעולות האיבה או פעולות המלחמה" - פעולות האיבה או פעולות המלחמה שאירעו בתקופה שמיום כ"ב בתשרי התשפ"ד (7 באוקטובר 2023) עד תום תקופת תוקפה של ההכרזה על מצב מיוחד בעורף או עד תום הפעולות הצבאיות המשמעותיות, לפי המאוחר; "הפעולות הצבאיות המשמעותיות" - הפעולות הצבאיות המשמעותיות שעליהן החליטה ועדת השרים לענייני ביטחון לאומי לפי סעיף 40 לחוק-יסוד: הממשלה, והודיעה לגביהן לוועדת החוץ והביטחון של הכנסת ביום כ"ג בתשרי התשפ"ד (8 באוקטובר 2023); "שאיירים" - בן זוג של העובד בשעת פטירתו, לרבות הידוע בציבור כבן זוגו והוא גר עימו, וילד של העובד שהוא בגדר תלוי במבוטח לענין גמלאות לפי פרק ה' לחוק הביטוח הלאומי; "התקופה הקובעת" - התקופה שמיום כ"ב בתשרי התשפ"ד (7 באוקטובר 2023) ועד שנה מתום תקופת תוקפה של ההכרזה על מצב מיוחד בעורף;</p> <p>(2) על אף האמור בסעיפים קטנים (א) ו-(ב), נפטר עובד בתקופה הקובעת, ישלם המעסיק את פיצויי הפיטורים לשאיריו של העובד כאילו פיטר אותו;</p> <p>(3) לא הותיר אחריו עובד כאמור בפסקה (2) שאירים, יבואו במקומם לענין הפסקה האמורה יורשים על פי דין או זוכים על פי צוואה לפי חוק הירושה, התשכ"ה-1965;</p> <p>(4) שר העבודה רשאי להאריך, בצו, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, את התקופה הקובעת בתקופות נוספות, ובלבד שתקופת ההארכה הכוללת לא תעלה על 12 חודשים, אם נוכח כי הדבר נדרש עקב הימשכותן של פעולות האיבה או פעולות המלחמה.</p> <p>ג) פיצויים המשתלמים לפי סעיף זה לא יראו אותם כחלק מהעזבון.</p> <p>מאחר ששני בניו של לוני ז"ל לא היו תלויים בו, הם אינם "שאיירים" לענין סעיף 5(א) לחוק. כלומר, במותו, השאיר אחריו לוני ז"ל שְׁאֵרָה אחת - היא אשתו רנה.</p> <p>לפיכך, את מלוא הפיצויים כאמור ישלם המעסיק לרנה, אלמנתו של לוני ז"ל.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ג</p>

<p>לוגי התחיל לעבוד אצל מעסיקו הפרטי ב-1/11/2021. עד 30/11/2024 עבד ברציפות בהיקף משרה של 80%. החל ב-1/12/2024 הוא מועסק ברציפות במשרה מלאה. עליו ועל מעסיקו חלות הוראות צו ההתקבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעמיים בשנה. בתלוש 12/2024 הוא משלם דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/7/2024 ועד 31/12/2024.</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 418 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע ללוגי בתלוש 12/2024? [לעניין חישוב זכות זו לדמי הבראה, התעלמו מהוראות חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים. כלומר, יש לחשב את הסכום האמור לפני ההפחתה.]</p> <p>א. 1,219.17 ₪ ב. 1,045.00 ₪ ג. 1,156.47 ₪ ד. 1,107.70 ₪</p>	<p>שאלה מספר 35.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>בתלוש 12/2024 לוגי קיבל דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/7/2024 ועד 31/12/2024. 4 החודשים הראשונים (מ-1/7/2024 ועד 31/10/2024), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-3 של לוגי (שהתחילה ב-1/11/2023 ומסתיימת ב-31/10/2024). בִּשְׁל שנת העבודה ה-3 יש לשלם לעובד 6 ימי הבראה. בכל אותם 4 חודשים ראשונים, לוגי הועסק בהיקף משרה של 80%. זכאותו של לוגי לדמי הבראה בגין 4 חודשים אלה (מ-1/7/2024 עד 31/10/2024):</p> $668.80 \text{ ₪} = 80\% \text{ משרה} \times 4/12 \times 6 \text{ ימי הבראה} \times 418 \text{ תעריף}$ <p>2 החודשים הבאים (מ-1/11/2024 ועד 31/12/2024), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-4 של לוגי (שהתחילה ב-1/11/2024 ומסתיימת ב-31/10/2025). בִּשְׁל שנת העבודה ה-4 יש לשלם לעובד 7 ימי הבראה. בחודש 11/2024 לוגי הועסק בהיקף משרה של 80%. בחודש 12/2024 לוגי הועסק בהיקף משרה מלאה. זכאותו של לוגי לדמי הבראה בגין 2 חודשים אלה (מ-1/11/2024 עד 31/12/2024):</p> $438.90 \text{ ₪} = (100\% \text{ משרה} \times 1/12 + 80\% \text{ משרה} \times 1/12) \times 7 \text{ ימי הבראה} \times 418 \text{ תעריף}$ <p>סה"כ דמי הבראה להם זכאי לוגי בתלוש 12/2024:</p> $668.80 + 438.90 = \text{₪ } 1,107.70$ <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ד</p>

<p>עם קבלתה לעבודה אצל מעסיקה, ב-3/7/2018, הסכימה רנה, בכתב, לפי טופס ההסכמה שבתוספת לתקנות הנוגעות לעניין, שלא לקבל את תלוש השכר בדרך של דפוס, אלא שהמעסיק ישלח אליה את התלוש לכתובת הדוא"ל הפרטית שלה. כנדרש, היא חתמה גם על ההצהרה שבחלק ב' לטופס ההסכמה שבתוספת לתקנות האמורות, ולפיה כתובת הדואר האלקטרוני הפרטית אכן משמשת אותה. המעסיק שלח בכל חודש את תלושי השכר בדוא"ל, כנדרש. ביום 7/11/2024 פנתה למעסיק וביקשה ממנו את תלוש השכר של חודש 8/2018, כשהוא מודפס, מאחר שבטעות זרקרה לפח האשפה את התלוש שקיבלה בזמנו בדוא"ל והדפיסה אותו אז, ואת הדוא"ל המקורי שאליו צורף התלוש, מקרה.</p> <p>האם על המעסיק להענות לבקשתה זו של רנה ולאפשר לה לקבל ממנו את התלוש האמור כשהוא מודפס? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. בנסיבות שתוארו בשאלה, על המעסיק להענות לבקשתה זו של רנה. ב. לא, מאחר שחלפו 12 חודשים מהמועד הקבוע למסירת התלוש האמור לפי החוק. ג. כן, אלא אם כן היא הודיעה, בסמוך לאחר קבלת התלוש המקורי בכתובת הדואר האלקטרוני הפרטית שלה בתחילת ספטמבר 2018, על הגעת תלוש שכר 8/2018 לידיה. ד. לא, מאחר שהיא הסכימה, מראש ובכתב, שלא לקבל את תלוש השכר בדרך של דפוס.</p>	<p>שאלה מספר 36.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 24. תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר) - תק' 2(א), 3(א).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 24(א) לחוק הגנת השכר - "מעסיק חייב לנהל פנקס שכר ולמסור לכל עובד, בכתב, תלוש שכר..."</p> <p>לפי תקנה 2(א) לתקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר) -</p> <p>"הסכים העובד, בכתב, לפי טופס ההסכמה שבתוספת שלא לקבל את תלוש השכר בדרך של דפוס, רשאי המעסיק שלא למסור לעובד את תלוש השכר בדרך האמורה אלא למסור לו את תלוש השכר באחת או יותר מן הדרכים המפורטות להלן, והכול בכפוף לתקנות אלה ובלבד שבכל אחת מן הדרכים תלוש השכר ניתן להדפיס:</p> <p>(1) שליחת התלוש לכתובת דואר אלקטרוני מטעם המעסיק, באמצעות מערכת הדואר האלקטרוני; המעסיק ימסור לעובד פרטים על זהות מפעיל מערכת הדואר האלקטרוני, אם המערכת אינה מופעלת על ידו;</p> <p>(2) באמצעות אתר אינטרנט מאובטח מטעם המעסיק שאליו יכול העובד להיכנס עם סיסמה אישית ראשונית שמסר לו המעסיק, ושבו יוכל לצפות בתלוש השכר; המעסיק ימסור לעובד פרטים על זהות מפעיל אתר האינטרנט המאובטח, אם האתר אינו מופעל על ידו;</p> <p>(3) שליחת התלוש לכתובת דואר אלקטרוני פרטית של העובד; העובד ימסור למעסיק את כתובת הדואר האלקטרוני הפרטית, ורשאי הוא להודיע למעסיק על החלפתה בכל עת, ובלבד שהעובד חתם מחדש על טופס ההסכמה שבתוספת."</p> <p>לפי תקנה 3(א) לתקנות האמורות - "מעסיק שמסר לעובד את תלוש השכר באחת הדרכים הקבועות בתקנה 2(א) יאפשר לעובדו את קבלת תלוש השכר מודפס לתקופה שלא תפחת משבע שנים מהמועד הקבוע למסירת התלוש לפי החוק."</p> <p>לפיכך, בנסיבות שתוארו בשאלה, מאחר שלא עברו יותר משבע שנים מהמועד הקבוע למסירת התלוש האמור לפי החוק, <u>על המעסיק להענות לבקשתה זו של רנה.</u></p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p>א</p>


<p>רנה, אלמנה בת 43, היא "הורה עצמאית" לילדה בת 14 שנמצאת בהחזקתה הבלעדית. היא עובדת עבודה מלאה אצל מעסיקה. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה). גמול עבודתה משתלם לה על בסיס של חודש - 12,660 ₪ בחודש. זכותה לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הציבורית שלה ("תקופת הזכויות המקסימלית") - 67 ימים. הקל ביום ב' (1/4/24) רנה נעדרה מעבודתה בשל מחלת שפעת בה חלתה ילדתה (מסרה הודעה למעסיק במועד). היתה זו היעדרותה הראשונה מעבודתה בשנת 2024. רנה חזרה לעבודה ביום ב' (15/4/24) ומסרה למעסיק אישור מחלה בדין, לפיו הילדה היתה חולה מ-1/4/24 ועד (כולל) 14/4/24 והצהרה חתומה, פנדרש בתקנות. שכר העבודה שהיתה זכאית לקבל בתקופת היעדרותה, אילו המשיכה בעבודתה - 5,908 ₪ (422 ₪ במוצע ליום). סכום זה נופה משכרה בשל היעדרותה.</p> <p>מהו, לפי החוק הרלוונטי, סך דמי המחלה שעל המעסיק לשלם לרנה בתלוש 4/2024?</p> <p>א. 5,064 ₪ ב. 2,532 ₪ ג. 3,376 ₪ ד. 5,908 ₪</p>	<p>שאלה מספר 37.</p>																																																																																
<p>פתרון</p>																																																																																	
<p>חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5. חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - ס' 1. תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																																																																
<p>רנה היא "הורה עצמאית" לילדה שלא מלאו לה 16 שנים, שנמצאת בהחזקתה הבלעדית. המחלה שבה לקתה הילדה אינה "מחלה קשה" (מחלה ממארת, מחלה שנדרש לגביה טיפול קבוע בדיאליזה, או מחלה אחרת שקבע שר הכלכלה והתעשייה, בצו, בהתייעצות עם שר הבריאות ובאישור ועדת העבודה והבריאות של הכנסת). לפיכך, חלות על היעדרותה האמורה הוראות ס' 1(ב) לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד). כלומר, היא זכאית לזקוף בשל מחלת ילדתה, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלה, עד 16 ימים בשנה.</p> <p>רנה לא זקפה עדיין, ב-2024, היעדרות בשל מחלת ילד, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלה (למעט היעדרות זו, היא כלל לא נעדרה מעבודתה ב-2024). גמול עבודתה של רנה משתלם לה על בסיס של חודש. לפיכך, היא "עובד במשכורת". שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה).</p> <p>לפי ס' 2(א) לחוק דמי מחלה - " עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעסיקו, בכפיפות לתקופת הזכויות 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; "</p> <p>לפי ס' 2(ב)1 לחוק דמי מחלה - "לגבי עובד במשכורת - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים".</p> <p>רנה מסרה למעסיק אישור מחלה בדין, לפיו הילדה היתה חולה מ-1/4/24 ועד (כולל) 14/4/24 והצהרה חתומה, פנדרש בתקנות. היעדרותה מעבודתה לא עלתה על 16 ימים, הנקובים בסעיף 1(ב) לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד).</p> <p>לפי נתוני השאלה, תקופת המחלה הציבורית של רנה עומדת על 67 ימים. דמי מחלה לפי החוק: 422 ₪ ליום - שכר העבודה שהיתה רנה זכאית לקבל בעד כל יום עבודה, בתקופת זכאותה לדמי מחלה, אילו המשיכה בעבודה.</p> <table border="1" data-bbox="287 1456 1037 1971"> <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>1/4/2024</td> <td>יום ב</td> <td>אין</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>2/4/2024</td> <td>יום ג</td> <td>50%</td> <td>211.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3/4/2024</td> <td>יום ד</td> <td>50%</td> <td>211.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>4/4/2024</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>422.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5/4/2024</td> <td>יום ו</td> <td>100%</td> <td>422.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6/4/2024</td> <td>שבת</td> <td>100%</td> <td>422.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>7/4/2024</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>422.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>8/4/2024</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>422.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>9/4/2024</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>422.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>10/4/2024</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>422.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>11/4/2024</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>422.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>12/4/2024</td> <td>יום ו</td> <td>100%</td> <td>422.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>13/4/2024</td> <td>שבת</td> <td>100%</td> <td>422.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>14/4/2024</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>422.00 ₪</td> </tr> <tr> <td>סה"כ</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>5,064.00 ₪</td> </tr> </tbody> </table>	החישוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום		1/4/2024	יום ב	אין			2/4/2024	יום ג	50%	211.00 ₪		3/4/2024	יום ד	50%	211.00 ₪		4/4/2024	יום ה	100%	422.00 ₪		5/4/2024	יום ו	100%	422.00 ₪		6/4/2024	שבת	100%	422.00 ₪		7/4/2024	יום א	100%	422.00 ₪		8/4/2024	יום ב	100%	422.00 ₪		9/4/2024	יום ג	100%	422.00 ₪		10/4/2024	יום ד	100%	422.00 ₪		11/4/2024	יום ה	100%	422.00 ₪		12/4/2024	יום ו	100%	422.00 ₪		13/4/2024	שבת	100%	422.00 ₪		14/4/2024	יום א	100%	422.00 ₪	סה"כ				5,064.00 ₪	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p>א</p> <p>תשובה א.</p>
החישוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום																																																																													
	1/4/2024	יום ב	אין																																																																														
	2/4/2024	יום ג	50%	211.00 ₪																																																																													
	3/4/2024	יום ד	50%	211.00 ₪																																																																													
	4/4/2024	יום ה	100%	422.00 ₪																																																																													
	5/4/2024	יום ו	100%	422.00 ₪																																																																													
	6/4/2024	שבת	100%	422.00 ₪																																																																													
	7/4/2024	יום א	100%	422.00 ₪																																																																													
	8/4/2024	יום ב	100%	422.00 ₪																																																																													
	9/4/2024	יום ג	100%	422.00 ₪																																																																													
	10/4/2024	יום ד	100%	422.00 ₪																																																																													
	11/4/2024	יום ה	100%	422.00 ₪																																																																													
	12/4/2024	יום ו	100%	422.00 ₪																																																																													
	13/4/2024	שבת	100%	422.00 ₪																																																																													
	14/4/2024	יום א	100%	422.00 ₪																																																																													
סה"כ				5,064.00 ₪																																																																													

<p>רנה, ילידת 2/12/1988, התקבלה לעבודה ב-1/1/2009, כשהיא איננה מבוטחת בביטוח פנסיוני כלשהו. עליה ועל מעסיקה חלות הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. החל ביום שבו היתה זכאית לביטוח פנסיוני, הפריש עבורה המעסיק לפנסיה מקיפה לפי השיעורים מפורטים בס' 6(ד) בצו האמור. השכר שבוטח בקרן הפנסיה היה שכר היסוד החודשי ששולם לה, שגדל עם השנים ועמד בשנה האחרונה על 12,500 ₪ בחודש. בחודשים שבהם עלתה תפוקתה על הנורמה, שולמה לה פרמיה. ב-12 החודשים האחרונים לעבודתה עמדה הפרמיה על 237 ₪ בממוצע לחודש. בגין הפרמיה לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה. בכל השנים הועסקה רנה במשרה מלאה. יחסי העבודה בינה לבין מעסיקה הסתיימו בתום חודש 9/2024, עם פיטוריה. במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים, נצברו 116,807 ₪ (כולל רווחים).</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לרנה (סכום מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 75,075 ₪ ב. 76,335 ₪ ג. 80,068 ₪ ד. 59,625 ₪</p>	<p>שאלה מספר 38.</p>																														
<p align="center">פתרון</p>																															
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																														
<p>רנה עבדה אצל מעסיקה מ-1/1/2009 ועד שהסתיימו יחסי העבודה ביניהם בתום חודש 9/2024, עם פיטוריה. כלומר, תקופת עבודתה היתה 15.75 שנים (189 חודשים). מאחר שעבדה שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקה ופוטרה, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיב שיובא בחשבון שכר העבודה של רנה לענין תקנות אלה הוא שכר היסוד שקיבלה. הפרמיה שהיתה מותנית בתנאי, אינה חלק מהשכר הרגיל ואינה מובאת בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.</p> <p>לפי סעיף 6(ה) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, רנה היתה זכאית לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו הרחבה זה, מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה, כלומר, ב-1/7/2009. במועד תחילת ההפרשות, חל על רנה, זה מכבר, צו ההרחבה האמור (ב-1/12/2008 מלאו לה 20 שנים).</p> <p>לפי צו ההרחבה האמור, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6(ד) לצו (בטור "פיצויי פיטורים") יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה. שכר היסוד האחרון של רנה לפני הפרישה - 12,500 ₪.</p> <p>שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר המופטר -</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p align="right">ב</p>																														
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו</th> <th rowspan="2">תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים</th> <th colspan="2">% פיצויים שיש להשלים</th> </tr> <tr> <th>החל ביום... ואילך</th> <th>לפיצויים</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.1.2009</td> <td>1.68% / 8.33333% = 20.16%</td> <td>1.68%</td> <td>100% - 20.16% = 79.84%</td> </tr> <tr> <td>1.1.2010</td> <td>2.50% / 8.33333% = 30.00%</td> <td>2.50%</td> <td>100% - 30.00% = 70.00%</td> </tr> <tr> <td>1.1.2011</td> <td>3.34% / 8.33333% = 40.08%</td> <td>3.34%</td> <td>100% - 50.16% = 59.92%</td> </tr> <tr> <td>1.1.2012</td> <td>4.18% / 8.33333% = 50.16%</td> <td>4.18%</td> <td>100% - 50.16% = 49.84%</td> </tr> <tr> <td>1.1.2013</td> <td>5.00% / 8.33333% = 60.00%</td> <td>5.00%</td> <td>100% - 60.00% = 40.00%</td> </tr> <tr> <td>1.1.2014</td> <td>6.00% / 8.33333% = 72.00%</td> <td>6.00%</td> <td>100% - 72.00% = 28.00%</td> </tr> </tbody> </table>	מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	% פיצויים שיש להשלים		החל ביום... ואילך	לפיצויים	1.1.2009	1.68% / 8.33333% = 20.16%	1.68%	100% - 20.16% = 79.84%	1.1.2010	2.50% / 8.33333% = 30.00%	2.50%	100% - 30.00% = 70.00%	1.1.2011	3.34% / 8.33333% = 40.08%	3.34%	100% - 50.16% = 59.92%	1.1.2012	4.18% / 8.33333% = 50.16%	4.18%	100% - 50.16% = 49.84%	1.1.2013	5.00% / 8.33333% = 60.00%	5.00%	100% - 60.00% = 40.00%	1.1.2014	6.00% / 8.33333% = 72.00%	6.00%	100% - 72.00% = 28.00%	
מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו			תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	% פיצויים שיש להשלים																											
	החל ביום... ואילך	לפיצויים																													
1.1.2009	1.68% / 8.33333% = 20.16%	1.68%	100% - 20.16% = 79.84%																												
1.1.2010	2.50% / 8.33333% = 30.00%	2.50%	100% - 30.00% = 70.00%																												
1.1.2011	3.34% / 8.33333% = 40.08%	3.34%	100% - 50.16% = 59.92%																												
1.1.2012	4.18% / 8.33333% = 50.16%	4.18%	100% - 50.16% = 49.84%																												
1.1.2013	5.00% / 8.33333% = 60.00%	5.00%	100% - 60.00% = 40.00%																												
1.1.2014	6.00% / 8.33333% = 72.00%	6.00%	100% - 72.00% = 28.00%																												
<p>חישוב הסכומים שיש להשלים (סכומים מקורבים ומעוגלים):</p> <ol style="list-style-type: none"> בעד 6 חודשים ראשונים, מ-1/1/2009, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה, יש להשלים 6,250.00 ₪ = 100% × 6/12 × 12,500 בעד 6 חודשים, מ-1/7/2009, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. 4,990.00 ₪ = 79.84% × 6/12 × 12,500 בעד 12 חודשים, מ-1/1/2010, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. 8,750.00 ₪ = 70.00% × 12/12 × 12,500 בעד 12 חודשים, מ-1/1/2011, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. 7,490.00 ₪ = 59.92% × 12/12 × 12,500 בעד 12 חודשים, מ-1/1/2012, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. 6,230.00 ₪ = 49.84% × 12/12 × 12,500 בעד 12 חודשים, מ-1/1/2013, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. 5,000.00 ₪ = 40.00% × 12/12 × 12,500 בעד 129 חודשים, מ-1/1/2014, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. 37,625.00 ₪ = 28.00% × 129/12 × 12,500 <p>סה"כ על המעסיק להשלים לרנה (מקורב ומעוגל) 76,335.00 ₪</p> <p align="right">תשובה ב.</p>																															

ביטוח לאומי

<p>ב-8/2024 נשלחה רנה לחו"ל, ע"י מעסיקה, למשך 7 יממות. נסיעה זו וכל ימי השָהֵיָה בחו"ל היו הֶכְרָחִיִים לְיִצְוִיר הכנסתו של המעסיק. רנה הגישה את החשבון ואת כל המסמכים הַנְדָרְשִׁים למעסיקה וזה הֶחְזִיר לה את כל ההוצאות.</p> <p>האם יובא התשלום האמור עבור הנסיעה לחו"ל בחשבון הכנסתה של רנה לענין דמי ביטוח לאומי המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי)? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, ובלבד שהוצאות הנסיעה שהוחזרו לרנה היו מותרות בניכוי על פי התקנות. ב. כן. כל תשלום שניתן לעובד לכיסוי הוצאותיו, נחשב הכנסה לענין דמי ביטוח. ג. לא. תשלום שניתן לעובד לכיסוי הוצאותיו, אינו נחשב הכנסה לענין דמי ביטוח. ד. כן. לענין דמי ביטוח, ייחשב כל תשלום מהסוג האמור כהכנסת עבודה בידי העובד.</p>	<p>שאלה מספר 39.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - תק' 2. ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>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, "הַכְנָסֶת עֲבוּדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אֲדָךְ 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(1) ו-12(1) לפקודה".</p> <p>התשלום שניתן לרנה ממעסיקה, לכיסוי הוצאות הנסיעה האמורה לחו"ל, לא יובא בחשבון הכנסתה לענין דמי ביטוח, ובלבד שהוצאות אלה שהוחזרו לה, היו מותרות בניכוי על פי התקנות. תשלום כזה, המותר כהוצאה, לא נחשב כהכנסת עבודה בידי העובד, לפי ס' 2(2) לפקודה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 40.</p> <p>בשנים 2023 ו-2024 לוני, בן ה-28, עבד כשכיר אצל 3 מעסיקים, ופוטרו מעבודתו בתום מספר חודשי עבודה אצל כל אחד מהם. בין מעסיק אחד לשני לא עבד ולא היתה לו כל הכנסה (באותם חודשים טייל להנאתו בארץ ובחול). להלן תקופות עבודתו באותן שנים: מעסיק א' - מ-29/1/23 ועד 5/6/23, מעסיק ב' - מ-24/8/23 עד 4/12/23, מעסיק ג' (האחרון) - מ-26/6/24 עד 31/10/24.</p> <p>החל ב-1/11/2024 לוני מובטל. יצוין שעד 1/11/24 לוני לא תבע ולא קיבל מעולם דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי.</p> <p>האם לוני השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. לוני לא השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה. ב. כן, ובלבד שלוני שילם, עבור עצמו, דמי ביטוח אבטלה בעד החודשים שבהם לא עבד. ג. לא, מאחר שלא עבד 12 חודשים רצופים אצל מעסיקו האחרון, פתכוף לפיטוריו. ד. כן. לוני השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה.</p>																																								
<p style="text-align: center;">פתרון</p>																																								
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 161, 160, 158.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																							
<p>לפי סעיף 160(א) לחוק - "דמי אבטלה ישולמו למבוטח שהוא מובטל, אשר השלים את תקופת האכשרה כמוגדר בסעיף 161 ומלאו לו 20 שנים (בפרק זה - זכאי), וטרם הגיע לגיל הקבוע לגבי, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'".</p> <p>לפי חלק ב' בלוח א', הגיל המרבי לביטוח אבטלה ולתשלום דמי אבטלה למבוטח שנולד בחודש מאי 1942 ואילך - גיל 67.</p> <p>לפי ס' 158 לחוק הביטוח הלאומי, כתושב ישראל שמלאו לו 18 שנים וטרם הגיע לגיל 67, והוא עובד הזכאי לשכר שמעבידו חייב בתשלום דמי ביטוח בעדו, לוני היה "מבוטח" בפרק ביטוח אבטלה בחוק הביטוח הלאומי, באותם חודשים בהם עבד כשכיר. בכל אותם חודשים שולמו בגינו דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש.</p> <p>תקופת האכשרה הנדרשת למי שהתייצב בשירות התעסוקה החל ב-1.4.2014:</p> <p>לפי סעיף 161 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>"(א) לענין סימן זה, תקופת האכשרה לגבי תקופת אבטלה פלונית היא 12 חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע.</p> <p>(ג) בתקופת האכשרה של מובטל ייכללו, אף ללא תשלום דמי ביטוח -</p> <p>(1) ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם (להלן - ימי אבל);</p> <p>(2) ימי שירות סדיר על פי חוק שירות בטחון - עד שישה חודשי שירות כאמור, או ימי שירות מילואים בצבא הגנה לישראל;</p> <p>(3) ימי מחלה שבעדם היה העובד זכאי לדמי מחלה כמשמעותם לפי חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976.</p> <p>(ה) השלים מבוטח את תקופת האכשרה כנדרש בסעיף קטן (א), לא תידרש ממנו תקופת אכשרה במשך שנים עשר החודשים שלאחר התאריך הקובע שלגביו השלים את תקופת האכשרה, ולגבי מבוטח מיוחד ימנו את 12 החודשים האמורים, בלי למנות בהם תקופה של 24 חודשים, לכל היותר, בין מועד פתיחת העסק לבין מועד סגירתו, ולענין מבוטחת שנולדה ביום א' בטבת התש"ך (1 בינואר 1960) או לאחריו, ומלאו לה 57 שנים - לא תידרש ממנה תקופת אכשרה במשך 18 החודשים שלאחר התאריך הקובע שלגביו השלימה את תקופת האכשרה.</p> <p>(ו) תקופת עבודה המזכה במענק לפי הוראות סעיף 174א לא תיחשב כתקופת אכשרה."</p> <p>חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה, בגין לוני, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע:</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">ד</p>																																							
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th>ינו'</th> <th>פבר'</th> <th>מרץ</th> <th>אפר'</th> <th>מאי</th> <th>יוני</th> <th>יולי</th> <th>אוג'</th> <th>ספט'</th> <th>אוק'</th> <th>נוב'</th> <th>דצמ'</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2023</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td></td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>2024</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'	2023	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	2024						X	X	X	X	X			
	ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'																												
2023	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X																												
2024						X	X	X	X	X																														
<p>כלומר, 12 חודשים קלנדריים, בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע, שולמו עבור לוני דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש.</p> <p>לפיכך, לוני השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>																																								

<p>רנה, ילידת 5/5/1956, עובדת כשכירה מזה 16 שנה אצל מעסיקה היחיד. היא לא מקבלת קצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי. תלוש 7/2024 שלה הורףב משכר יסוד בסך 45,673 ₪ ושעות נוספות בסך 4,187 ₪.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקה, בגין שכר 7/2024 של רנה (סכום מעוגל)?</p>  <p>א. 7,636 ₪ ב. 7,619 ₪ ג. 7,480 ₪ ד. 6,915 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. לוח י"א. חלק ב' בלוח א'1. חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי. חוק גיל פרישה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>כילידת 5/5/1956, ב-7/2024 מלאו לרנה זה מכבר 67 שנה (הגיל המרבי לביטוח אבטלה, לפי חלק ב' בלוח א'1) וטרם מלאו לה 70 שנה (הגיל הזכאות). היא לא מקבלת קצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי. מכאן שהיא נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "גבר ואישה בין גיל פרישה לגבר / גיל המרבי לביטוח אבטלה" לבין "גיל הזכאות". שאינם מקבלים קצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי.</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 7/2024 של רנה - $49,860 ₪ = 4,187 \text{ שעות נוספות} + 45,673 \text{ שכר יסוד}$</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". $9,806 \times 5 = 49,030 ₪$</p> <p>שכרה של רנה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 7/2024 (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min(49,030 ₪ ; 49,860) = 49,030$ (ההכנסה מרביית לענין ד.ב.)</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 7/2024 של רנה:</p> <p>$497.96 ₪ = 7,522 \times 6.62\%$ הכנסה מרביית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת $6,981.65 ₪ = (7,522 \text{ ד.ב. בשיעור המופחת} - 49,030 \text{ השכר החייב בדמי ביטוח}) \times 16.82\%$ 7,479.61 ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 7/2024 של רנה (סכום מעוגל): 7,480 ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>רנה, בת 53, עובדת כשכירה באופן קבוע אצל 3 מעסיקים. שכר 4/2024 אצל כל אחד מהם:</p> <p>מעסיק עיקרי 25,266 ₪ מעסיק משני א' 17,133 ₪ מעסיק משני ב' 8,527 ₪</p> <p>אם נעשה תאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה השלישי (מעסיק משני ב'), בגין שכר 4/2024 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 1,031 ₪ ב. 1,444 ₪ ג. 1,367 ₪ ד. 1,139 ₪</p>	<p>שאלה מספר 42.</p>
<p>פתרון</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1, פרק ט"ו - דמי ביטוח, בחלק א' בלוח א'1. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p>
<p>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק השלישי:</p> <p>לפי נתוני השאלה, נעשה תיאום דמי ביטוח. משכרו של העובד מנכים את חלקו של העובד: הכנסתה אצל 3 המעסיקים - 50,926 ₪ = 25,266 + 17,133 + 8,527 סך השכר החייב בדמי ביטוח אצל 3 המעסיקים: min [49,030 ₪ = (50,926 אצל 3 המעסיקים ; 49,030 ההכנסה המרבית לתשלום ד.ב.)] הכנסתה של רנה אצל שני מעסיקה ראשונים - 42,399 ₪. (25,266 + 17,133 = 42,399) השכר החייב בדמי ביטוח אצל המעסיק השלישי, לאור תיאום דמי הביטוח שעשתה רנה: min [max (8,527 ; 0) ; 42,399 מעסיק 1+2 - ההכנסה המרבית לתשלום ד.ב.)] = 6,631 ₪ דמי ביטוח שינוכו משכרה של רנה בחודש זה אצל המעסיק השלישי: 795.72 ₪ = 12% ד.ב. בשיעור מלא × 6,631 ₪</p> <p>חלק המעסיק בדמי הביטוח, שישלם המעסיק השלישי:</p> <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כאילו הוא בלבד היה מעבידו..." השכר החייב בדמי ביטוח אצל המעסיק השלישי, לעניין חלק המעסיק: min (8,527 ; 49,030 ההכנסה המרבית לתשלום ד.ב.) = 8,527 ₪ דמי ביטוח (חלק מעסיק) שישלם המעסיק השלישי: 343.41 ₪ = 7.60% ד.ב. בשיעור מלא × (8,527 - 7,522) + 3.55% ד.ב. בשיעור מופחת × 7,522</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי הביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה השלישי, בגין שכר 4/2024 של רנה: 1,139 ₪ (מעוגל) = 795.72 + 343.41</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>ד</p>

<p>שאלה מספר 43.</p> <p>לוני, אלמן בן 38, אב ל-4 ילדים הנמצאים אצלו וכלכלתם עליו, עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד. בכל חודש הוא מקבל מהמוסד לביטוח לאומי גמלה לפי חוק הבטחת הכנסה.</p> <p>האם, לעניין תשלום דמי ביטוח לאומי, יראו גמלה זו כהכנסה אצל לוני והוא ידרש להמציא למעסיקו תיאום דמי ביטוח? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִפִּיִן המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא, מאחר שגמלאות המשתלמות לפי חוק הביטוח הלאומי, פטורות מדמי ביטוח. ב. כן. גמלה לפי חוק הבטחת הכנסה מהווה הכנסה חייבת לפי ס' 2(2) לפקודה. ג. לא. לעניין תשלום דמי ביטוח, לא יראו כהכנסה גמלה לפי חוק הבטחת הכנסה. ד. כן. גמלאות שמשלם המוסד לביטוח לאומי מהוות הכנסה לעניין תשלום דמי ביטוח.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 350(א)(2).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 350(א) לחוק הביטוח הלאומי, "לענין תשלום דמי ביטוח לא יראו כהכנסה -</p> <p>(1) גמלה לפי חוק זה, למעט דמי לידה וגמלה לשמירת הריון המשתלמים לפי פרק ג' למעט דמי פגיעה לפי פרק ה' ולמעט גמלה לפי פרק ח' או פרק י"ב;</p> <p>(2) <u>גמלה לפי חוק הבטחת הכנסה</u> ;</p> <p>(3) ... "</p> <p>לפיכך, <u>לעניין תשלום דמי ביטוח, לא יראו כהכנסה גמלה לפי חוק הבטחת הכנסה</u>. לוני לא ידרש להמציא למעסיקו תיאום דמי ביטוח בגינה.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ג</p>

<p>רנה עבדה כשכירה אצל מעסיקה היחיד 6 שנים ברציפות, עד שבתום יום 31/3/2024 ילדה בן בריא ויצאה לתקופת לידה והורות. הכנסתה, שממנה היו מגיעים דמי ביטוח, בכל אחד משישה החודשים שקדמו ל"יום הקובע", היתה 9,720 ₪. רנה קיבלה מהמוסד לביטוח לאומי (ניולי 2024) דמי לידה עבור 15 שבועות - סך 34,020 ₪ (שכר העבודה הרגיל שלה לענין סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, לפיו חושבו דמי הלידה, היה 324 ₪ ליום). ב-1/10/2024 רנה חזרה לעבודה (לאחר 6 חודשים שבהם טיפלה בבנה ולא עבדה אצל המעסיק). באותו החודש (10/2024) קיבלה ממעסיקה, בנוסף לשכרה החודשי הרגיל, מענק חד-פעמי ("תשלום נוסף") בסך 3,276 ₪.</p> <p>מהו הפרש דמי הלידה שעשויה רנה לקבל מהמוסד לביטוח לאומי, עקב המענק החד-פעמי שקיבלה מהמעסיק?</p> <p>א. 2,867 ₪ ב. 1,911 ₪ ג. 956 ₪ ד. 1,274 ₪</p>	<p>שאלה מספר 44.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק ג': ביטוח אימהות, סימן ג': דמי לידה. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). תקנות הביטוח הלאומי (אמהות).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>מענק חד-פעמי כ"תשלום נוסף":</p> <p>שיעור התשלום הנוסף שקיבלה רנה מהווה 55.71% משכר המינימום. לפיכך, יחולו הוראות תקנה 15(1) לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). (55.71% = 5,880.02 / שכר המינימום / 3,276)</p> <p>מאחר שב-6 החודשים המלאים 4/2024, 5/2024, 6/2024, 7/2024, 8/2024 ו-9/2024 היתה בתקופת לידה והורות ולא עבדה בהם כלל (חודשים אלה אינם נחשבים כחודשי עבודה לענין פריסת שכר נוסף), רנה עבדה אצל מעסיקה פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף".</p> <p>6 חודשי עבודה קודמים = 6 חודשים בהם לא עבדה (תקופת לידה והורות) - 12 חודשים 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>$10,266 \text{ ₪} = 6 \text{ חודשי עבודה קודמים} / 3,276 \text{ תשלום נוסף} + 9,720 \text{ שכר חודשי רגיל}$</p> <p>הפרשי דמי לידה:</p> <p>לפי ס' 53(א) לחוק הביטוח הלאומי, דמי לידה ליום הם שכר העבודה הרגיל של המבוטחת, אך לא יותר מסכום השווה לסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.</p> <p>שכר העבודה הרגיל של רנה, לענין סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, היה 324 ₪ ליום. כך על פי נתוני השאלה.</p> <p>$324 \text{ ₪} = (9,720 \times 6 / 180 = 324 ; 9,720 \times 3 / 90 = 324)$</p> <p>סה"כ דמי הלידה שקיבלה רנה מהמוסד לביטוח לאומי (על פי נתוני השאלה) - 59,640.</p> <p>$34,020 \text{ ₪} = 324 \text{ דמי הלידה ליום} \times 7 \text{ ימים בשבוע} \times 15 \text{ שבועות}$</p> <p>מאחר שחלק המענק שנפרס צורף לשכר החודשי הרגיל ב-6 החודשים שקדמו ליום הקובע (3/2024, 2/2024, 1/2024, 12/2023, 11/2023 ו-10/2023), רנה עשויה להיות זכאית לקבל הפרשים לדמי הלידה שכר העבודה הרגיל של רנה לענין סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי (לאור המענק שנפרס):</p> <p>$342.20 \text{ ₪} = \max(10,266 \times 3 / 90 = 342.20 ; 10,266 \times 6 / 180 = 342.20)$</p> <p>לפיכך, הפרש דמי לידה ליום הוא: $18.20 \text{ ₪} = 342.20 - 324.00$</p> <p>דמי לידה שקיבלה ליום בתוספת הפרשי דמי הלידה, לא עולים על השיעור המרבי:</p> <p>$342.20 = 18.20 \text{ ₪} + 324.00 \text{ ₪} > 1,655.00 = 9,930 \times 5 / 30$ הסכום הבסיסי</p> <p>הפרש דמי לידה שרנה זכאית לקבל:</p> <p>$1,911 \text{ ₪} = 7 \text{ ימים בשבוע} \times 15 \text{ שבועות} \times 18.20 \text{ ₪}$</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p align="right">ב</p>

<p>שאלה מספר 45.</p>	<p>רנה עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד זה 4 שנים בהיקף משרה 20%. תלוש 12/2024 שלה כלל את הרכיבים הבאים:</p> <p>משכורת יסוד ₪ 1,416</p> <p>משכורת 13 (משתלמת אחת לשנה, בתלוש דצמבר) ₪ 1,332</p> <p>שווי מתנה לחג (חנוכה) ₪ 252</p> <p>דמי נסיעות ₪ 108</p> <p>מהי הכנסתה של רנה לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 12/2024?</p> <p>א. 1,887 ₪</p> <p>ב. 1,557 ₪</p> <p>ג. 1,656 ₪</p> <p>ד. 3,108 ₪</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ג</p>	<p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים יראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בנוסף לשכר החודשי הרגיל, לרבות תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולמעט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, "משכורת 13" ששולמה לרנה ו"שווי מתנה לחג (חנוכה)", שנזקף לשכרה, הם "תשלום נוסף".</p> <p>"תשלום נוסף" שקיבלה רנה בחודש 12/2024:</p> <p>$1,584 \text{ ₪} = 252 \text{ שווי מתנה לחג} + 1,332 \text{ משכורת 13}$</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות אלה:</p> <p>" (1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בעד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>" (2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבלה רנה ב-12/2024 הוא 26.94% משכר המינימום. $(26.94\% = 1,584 / 5,880.02)$</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>רנה עבדה אצל מעסיקה לא פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו:</p> <p>שכר חודש 12/2024, שבו שולם "התשלום הנוסף" - $1,656 \text{ ₪} = (12 \text{ חודשי העבודה הקודמים} / 1,584 \text{ תשלום נוסף}) + 108 \text{ דמי נסיעות} + 1,416 \text{ משכורת יסוד}$</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>הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 49,030 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (9,806 ₪), כפול 5].</p> <p>49,030 הכנסה מרבית לענין דמי ביטוח < 1,656 ₪ הכנסתה של רנה לענין תשלום דמי ביטוח ב-12/2024</p> <p>הכנסתה של רנה לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 12/2024 - 1,656 ₪.</p> <p>תשובה ג.</p>

<p>רנה עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד זה 5 שנים. ב-1/10/2024 נפגעה תוך כדי עבודתה ועקב עבודתה. כתוצאה מהפגיעה לא היתה מסוגלת לעבוד 13 ימים בְּנוֹסָף על יום הפגיעה. בכל אותם ימים נִזְקָקָה לטיפול רפואי וְלְהַחְלָמָה. הפגיעה הוֹפְרָה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה.</p> <p>הכנסתה של רנה, שממנה מגיעים דמי ביטוח, בחודשים שקדמו ל-1/10/2024:</p> <table border="1" data-bbox="135 358 1193 436"> <tr> <td>למען הסר ספק, רנה קיבלה שכר מלא ב-3 החודשים שקדמו לפגיעה</td> <td>9/2024</td> <td>8/2024</td> <td>7/2024</td> <td>חודש</td> </tr> <tr> <td></td> <td>₪ 19,369</td> <td>₪ 18,793</td> <td>₪ 19,798</td> <td>הכנסה</td> </tr> </table> <p>מהו סכום דמי הפגיעה אותו יחזיר המעסיק למוסד לביטוח לאומי, לפי ס' 94 לחוק הרלוונטי?</p> <p>א. 6,279 ₪ ב. 5,796 ₪ ג. 7,728 ₪ ד. 5,313 ₪</p>	למען הסר ספק, רנה קיבלה שכר מלא ב-3 החודשים שקדמו לפגיעה	9/2024	8/2024	7/2024	חודש		₪ 19,369	₪ 18,793	₪ 19,798	הכנסה	<p>שאלה מספר 46.</p>
למען הסר ספק, רנה קיבלה שכר מלא ב-3 החודשים שקדמו לפגיעה	9/2024	8/2024	7/2024	חודש							
	₪ 19,369	₪ 18,793	₪ 19,798	הכנסה							
<p align="center">פתרון</p>											
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ב</p> <p>לפי ס' 92(א) לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטח שפגיעה בעבודה גרמה לו שאינו מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת, ישלם לו המוסד דמי פגיעה, בעד פרק הזמן שאינו מסוגל כאמור, אם לא עסק למעשה בכל עבודה והוא נזקק לטיפול רפואי, לשיקום או להחלמה".</p> <p>לפי ס' 92(ב) לחוק האמור - "לא ישולמו, בקשר לפגיעה אחת, יותר מדמי פגיעה בעד שלושה עשר שבועות".</p> <p>לפי סעיף 93(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לְעוֹבְדוֹתוֹ וְאִם לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אֶלָּא אִם כֵּן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה כְּאִמּוֹר שנים עשר ימים לפחות בְּנוֹסָף על יום הפגיעה".</p> <p>מֵאַחַר שרנה היתה בלתי כשירה לעבודה במשך לא פחות מ-12 ימים שלאחר יום הפגיעה, ישולמו לה דמי פגיעה גם בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה. כלומר, רנה תקבל דמי פגיעה בְּעֵד 13 ימים.</p> <p>לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>(א) שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שְׁבָעָדוֹ מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.</p> <p>(ב) לענין סעיף זה, "הכנסה" -</p> <p>(1) במבוטח לפי סעיף 75(א)1 - ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח.</p> <p>שכר העבודה הרגיל של רנה: $644 = (19,369 + 18,793 + 19,798) / 90$</p> <p>לפי ס' 97(א) לחוק, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח (אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 כפול 5, כשהוא מחולק ב-30).</p> <p>דמי הפגיעה ליום: $483 = 644 \times 75\%$</p> <p>נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה: $483 > 1,241.25$ (תקרה $30 / 5 \times 75\% \times 9,930$)</p> <p>לפי ס' 94(א) לחוק הביטוח הלאומי - "תקופת הזכאות הראשונה" - שנים עשר הימים הראשונים שבעדם זכאי הנפגע לדמי פגיעה לפי פרק זה.</p> <p>לפי ס' 94(ב) לחוק -</p> <p>" על אף האמור בסעיף 92 (א) יחולו לגבי תקופת הזכאות הראשונה הוראות אלה:</p> <p>(1) היה הנפגע עובד -</p> <p>(א) המעביד יחזיר למוסד את סכום דמי הפגיעה שהמוסד שילם לנפגע בעד תקופת הזכאות הראשונה וכן סכום שהמוסד ניכה מדמי הפגיעה האמורים לפי כל דין (בסעיף זה - הסכום ששילם המוסד); הרשה המוסד למעביד לשלם בשמו דמי פגיעה לעובדיו - יהיה אותו מעביד חייב לשלם לעובד גם את דמי הפגיעה בעד תקופת הזכאות הראשונה, ולא יהיה זכאי להחזר הסכומים ששילם בעד תקופת הזכאות הראשונה;</p> <p>(ב) (1) היה נפגע עובד אצל מעבידים שונים, יחזיר כל אחד מהם למוסד, חלק יחסי מהסכום ששילם המוסד בעד תקופת הזכאות הראשונה;</p> <p>(2) המוסד יקבע את החלק היחסי האמור בפסקה (1), בהתאם לחלקו היחסי של סכום שכר העבודה הרגיל של העובד אצל אותו מעביד לעומת הסכום הכולל של שכר העבודה הרגיל של העובד אצל כל מעבידיו; "</p> <p>לפיכך, המעסיק יחזיר למוסד לביטוח לאומי סכום דמי פגיעה בעד 12 הימים הראשונים שבעדם שולמו לרנה דמי פגיעה: $5,796 = 12 \times 483$</p> <p>תשובה ב.</p>											

<p>שאלה מספר 47.</p> <p>בהקמת מעסיקו, לוני יצא ב-21/7/2024 לחופשה ללא תשלום, עד 5/11/2024. בכל תקופת החל"ת האמורה לא עבד אצל מעסיק אחר ולא היה עובד עצמאי. ב-10/2024 קיבל ממעסיקו מתנה לרגל ראש השנה, שערכה ועלותה 230 ₪ (כל עובדי המעסיק מקבלים בכל שנה מתנה לרגל חג זה).</p> <p>כיצד על המעסיק לנכות דמי ביטוח לאומי משווי המתנה האמורה, שניתנה ללוני בזמן שהיה בחל"ת? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. שווי המתנה ייוחס לחודש 7/2024 וינוכו ממנו דמי ביטוח. ב. המעסיק לא חייב בתשלום דמי ביטוח בשל מתנה זו, מאחר שניתנה בחודש הקלנדרי השלישי של החל"ת. ג. שווי מתנה לחג פטור מדמי ביטוח, על פי התקנות. ד. שווי המתנה ייוחס לחודש 11/2024 וינוכו ממנו דמי ביטוח.</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 1(3), תק' 6. הנחיות המוסד לביטוח לאומי: חוזר מעסיקים מס' 8541 / חוזר ביטוח מס' 8544 מיום 29/6/15.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) -</p> <p>"(א) עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדרי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, בְּעֵד תקופה שלא תעלה על שני חדשים קלנדריים רצופים שבהם היה המבוטח בחופשה כאמור.</p> <p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, כפי שפורטו בחוזר מעסיקים מס' 8541 / חוזר ביטוח מס' 8544, מיום 29/6/2015:</p> <p>שם החוזר: אופן הדיווח עבור הטבות שכר בתקופת חל"ת / חל"ד.</p> <p>מטרת החוזר: החוזר מפרט את אופן הדיווח, ניכוי ותשלום דמי ביטוח בגין הטבות שכר הניתנות בזמן שבו שהה העובד בחל"ת (חופשה ללא תשלום) או חל"ד (חופשת לידה).</p> <p>מבוא:</p> <p>להלן ההוראות, כפי שנמסרו לבתי תוכנה ולשכות שירות, בעניין ניכוי ותשלום דמי ביטוח בגין הטבות שכר הניתנות בזמן שבו שהה העובד בחל"ת (חופשה ללא תשלום) או חל"ד (חופשת לידה).</p> <p>להזכירכם, הטבות שכר המשולמות לעובד מידי חודש (כמו: שווי טלפון, שווי רכב, שווי עיתון וכו') המשולמות לעובד גם בתקופת שהותו בחל"ת או חל"ד, הינן בגדר הכנסת עבודה ולפיכך חייבות בניכוי ותשלום דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות.</p> <p>הטבת שכר המשולמת בתקופת חל"ת:</p> <p>הטבה המשולמת לעובד בתקופת חל"ת (החל מהחודש הראשון של החופשה), משולמת לו למעשה מכוח תקופת עבודתו אצל מעסיקו, ועל כן ההטבה תיוחס לחודש העבודה שקדם למועד יציאתו של העובד לחל"ת.</p> <p>על המעסיק לייחס את כלל ההטבות ששולמו לעובד בתקופת החל"ת לחודש העבודה האחרון שקדם למועד יציאתו לחל"ת. סכום ההטבות הינו בגדר שכר נוסף ויחולו לגביו הכללים של תקנה 2 (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).</p> <p>למען הסר ספק יובהר כי סכומי ההטבות ששולמו לעובד בתקופת החל"ת בחודש שקדם לחודש בו יצא העובד לחל"ת, ייחשבו כבסיס לחישוב גמלאות מחליפות שכר, הכל בהתאם להוראות החוק.</p> <p>עבור תקופת החל"ת ישולמו דמי ביטוח כפי שנקבע בתקנה 6 (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), כלומר: עבור 2 החודשים הראשונים - המעסיק ידווח וישלם דמי ביטוח (ללא שינוי).</p> <p>אופן הדיווח עבור הטבה בתקופת חל"ת:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ההטבה תדווח בטופס 102 כתשלום נוסף (בקוד 3 או 6). • מקרים שבהם תקופת חל"ת חרגה משנה והעובד המשיך ליהנות מידי חודש מהטבות שכר גם לאחר שנה (12 חודשים), יועברו כחריגים לבדיקת משרד ראשי. • בטופס 100 הממוכן (עליו יפורט בהמשך) יסומן במאפיין "קוד סיבת הפסקת עבודה" "חה" - הטבה בתקופת חל"ת. התשלום יתוסף כרכיב שכר נוסף מצטבר לחודשים אליהם הם שייכים. <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p align="right">א</p>

<p>לוני עובד ברציפות אצל מעסיקו היחיד זה 9 שנים. הוא מבוטח בקופת פנסיה מכוח צו הִרְחֵבָה בענף התעשייה - מְסַגֶּרֶת לביטוח פנסיוני מקיף בתעשייה, שהוראותיו חלות על הצדדים. הוא והמעסיק נוהגים לשלם בעדו בכל חודש תשלומים לקופה האמורה. בחודשים 1/2024 ו-2/2024 לוני שהה בשירות מילואים. ב-1/3/2024 חזר לעבודתו הרגילה.</p> <p>האם בתקופה זו, בת החודשיים הקלנדריים המלאים, שבעדה זכאי לוני לתגמול מילואים מהמוסד לביטוח לאומי, על המעסיק ועל לוני להמשיך ולשלם את התשלומים לקופת פנסיה החלים עליהם? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. על המעסיק ועל לוני להמשיך לשלם את התשלומים לקופת הפנסיה בעד חודשיים אלה, כְּאִילוֹ לוני לא שירת במילואים והוסיף לעבוד.</p> <p>ב. לא, מאחר שלוני לא זכאי לשכר עבודה ממעסיקו בעד חודשיים אלה, אלא רק לתגמול מילואים מהמוסד לביטוח לאומי.</p> <p>ג. כן, אבל המעסיק ישלם לקופת הפנסיה אך ורק לאחר שהמוסד לביטוח לאומי ישלם לו את הפיצוי בגין התשלומים שהוא חייב לשלם לקופה זו, ולא יותר מהפיצוי שישולם.</p> <p>ד. לא. חובת התשלום לקופת הפנסיה בתקופה זו חלה על לוני בלבד, הזכאי לתגמול המילואים מהמוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>שאלה מספר 48.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 283.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 283 לחוק הביטוח הלאומי - " מעביד ועובדיו, או מעביד בלבד, שנהגו לשלם תשלומים לקופת תגמולים או לקופת פנסיה או לקופה או לקרן כיוצא באלה, יהיו המעביד והעובד הזכאי לתגמול לפי פרק זה, או המעביד בלבד, הכל לפי הענין, חייבים להמשיך לשלם תשלומים לאותה קופה או לאותה קרן בעד פרק הזמן שהעובד שירת במילואים, כאילו העובד לא שירת במילואים והוסיף לעבוד. "</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 49.</p>	<p>ב-31/7/2024 לוני פוטר מעבודתו כשכיר אצל מעסיקתו, חברה בע"מ, בתום 8.5 שנות עבודה, ביום שבו ניתן על ידי בית המשפט צו לפירוקה (לפי פרק ד' לחלק ב' לחוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי). מפרק החברה קבל את תביעתו של לוני לגבי חובות בעד שכר עבודה ובעד פיצויי פיטורים. המוסד לביטוח לאומי אישר את זכאותו לגמלה לעובד לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון. חוב שכר העבודה שאושר, בעד 12 החודשים האחרונים שקדמו בתכופ לפיטוריו, עמד על 108,504 ₪ (9,042 ₪ בחודש). חוב פיצויי הפיטורים שאושר עמד על 21,367 ₪. נוסף על הגמלה לעובד שאושרה ללוני, אישר המוסד לביטוח לאומי את זפאותה של קופת הגמל "רנה" לגמלה לפי פרק זה, בשל חוב בסך 22,159 ₪, שהחברה חייבת לה בעד לוני.</p> <p>מהו סך הגמלאות שישלם המוסד לביטוח לאומי לעובד לוני ולקופת הגמל "רנה"?</p> <p>א. 149,637 ₪ ב. 147,090 ₪ ג. 128,116 ₪ ד. 152,030 ₪</p>
<p>פתרון</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון - ס' 184.</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ב</p>	<p>לפי ס' 182 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטח יהיה זכאי לגמלה לפי פרק זה אם ניתן לגבי מעבידו של העובד המבוטח אחד מאלה, לפי הענין:</p> <p>(1) לגבי מעסיק שהוא יחיד - צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, ואם נפטר המעסיק - צו לניהול העיזבון בהליך חדלות פירעון לפי החוק האמור;</p> <p>(א1) לגבי מעסיק שהוא תאגיד - צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי;</p> <p>(2) צו שניתן לפי פקודת החברות לפירוק אגודה שנוסדה לפי החוק העותמאני על האגודות (להלן - אגודה עותמאנית) והוא פירוק שנעשה בידי בית המשפט או בהשגחתו;</p> <p>(4) צו לפירוק אגודה שיתופית לפי פקודת האגודות השיתופיות;</p> <p>(5) צו לפירוק עמותה שניתן לפי סעיף 49(4) לחוק העמותות. "</p> <p>לפי ס' 183 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>" (א) הגמלה שתשולם לפי פרק זה לעובד תהיה סכום חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים שמעבידו חייב לו, עד סכום שלא יעלה על הסכום הבסיסי כפול 13 לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב), ובלבד שחוב שכר העבודה כאמור לא ישולם בעד תקופה שלפני 12 החודשים שקדמו בתכופ למועד שבו נותקו יחסי עובד ומעביד, או למועד מתן צו לפי הוראות סעיף 182, לפי המוקדם מביניהם.</p> <p>(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), לא הורה בית המשפט, בצו לפתיחת הליכים לפי פרק ד' לחלק ב' לחוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, על פירוק התאגיד -</p> <p>(1) לא ישולם חוב שכר העבודה כאמור בסעיף קטן (א) בעד תקופה שלפני 5 החודשים שקדמו בתכופ למועד מתן הצו;</p> <p>(2) סכום פיצויי הפיטורים וכן כל סכום מחוב שכר העבודה שמקורו בזכויות הנובעות מסיום יחסי עבודה ישולם לפי הוראות סעיף קטן (א) רק אם לאחר אישור התכנית לשיקום כלכלי על ידי בית המשפט לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי או לאחר אישור מכירת פעילותו העסקית של התאגיד לשם שיקומו הכלכלי בידי בית המשפט לפי החוק האמור, לא המשיך העובד לעבוד בתאגיד שלגביו אושרה התכנית או בתאגיד שלו נמכרה פעילותו העסקית.</p> <p>(ג) אין בהוראות סעיף קטן (ב) כדי לגרוע מזכותו של העובד לקבל תמורה נוספת במסגרת התכנית לשיקום כלכלי לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי. "</p> <p>סכום חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים שמעסיקו של לוני חייב לו -</p> $129,871 \text{ ₪} = 21,367 \text{ ₪ פיצויי פיטורים} + 108,504 \text{ ₪ חוב שכר עבודה}$ <p>הגמלה המרבית לעובד בעד חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון:</p> $127,478 \text{ ₪} = 9,806 \times 13 \text{ ₪ הסכום הבסיסי (3)}$ <p>הגמלה שישלם המוסד לביטוח לאומי ללוני -</p> $\min(127,478 \text{ ₪}; 127,478 \text{ ₪ התקרה}; 129,871 \text{ ₪ חוב בפועל}) = 127,478 \text{ ₪}$ <p>לפי ס' 184 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>" (א) הגמלה שתשולם לפי פרק זה לקופת גמל תהיה סכום החוב שמעבידו של עובד חייב לה, עד סכום שלא יעלה על סכום השווה לסכום הבסיסי כפול שניים לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב).</p> <p>(ב) הגיע למספר קופות גמל חוב כאמור בסעיף קטן (א), לא יעלה סך כל הגמלה לכל קופות הגמל יחד על הסכום המרבי האמור בסעיף זה. "</p> <p>סכום החוב שמעסיקתו של לוני, חברה בע"מ, חייבת לקופת הגמל "רנה" - 22,159 ₪.</p> <p>תקרה לתשלום לקופת גמל לפי פרק זה:</p> $19,612 \text{ ₪} = 9,806 \times 2 \text{ ₪ הסכום הבסיסי (3)}$ <p>הגמלה שישלם המוסד לביטוח לאומי לקופת הגמל "רנה" -</p> $\min(19,612 \text{ ₪}; 19,612 \text{ ₪ תקרת גמלה לקופת גמל}; 22,159 \text{ ₪ החוב בפועל לקופת הגמל}) = 19,612 \text{ ₪}$ <p>סך הגמלאות שישלם המוסד לביטוח לאומי לעובד לוני ולקופת גמל "רנה" -</p> $147,090 \text{ ₪} = 19,612 \text{ ₪ גמלה לקופת גמל} + 127,478 \text{ ₪ גמלה לעובד}$ <p>תשובה ב.</p>

<p>כל עיסוקו של לוני בגננות. הוא בעל עסק עצמאי, המנהל תיק עצמאי במס הכנסה, במע"מ ובמוסד לביטוח לאומי, ומתקיימים לגביו תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי. בינו לבין רנה, בעלת מוסך לתיקון רכב, נקבע כי פעם בחודש הוא יטפל בגינת הנוי היפה שבכניסה למוסך (<i>בכלי עבודה משלו</i>), ידאג לשתול בה צמחים מיוחדים, לגזום אותם לפי הצורך ולטפחם. במקרה שיעדר בחודש מסויים, עליו להעמיד לה "מחליף". רנה משלמת לו בכל פעם את גמול העבודה וכנגד גמול זה, הוא מוציא לה חשבונית מס/קבלה.</p> <p>האם לוני נחשב, לענין חוק הביטוח הלאומי, כעובד אצל רנה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p>  <p>א. לא. אדם המנהל תיק עצמאי לא יכול להיחשב כעובד. ב. כן, ובלבד שהוא אינו מעסיק עובדים. ג. לא. לענין החוק האמור, לוני לא נחשב כעובד אצל רנה. ד. כן. לענין החוק האמור, לוני נחשב כעובד אצל רנה.</p>	<p>שאלה מספר 50.</p>									
<p>פתרון</p>										
<p>צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>									
<p>לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים):</p> <p>1. מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה, והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', ייחשב לענין החוק כעובד.</p> <p>2. כמעבידו של עובד כאמור בסעיף 1 ייחשב מי שצוין לצידו בטור ג' לתוספת הראשונה.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2025 שנת המס - 2024</p>									
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)</th> </tr> <tr> <th>טור ג' המעביד</th> <th>טור ב' תנאי העבודה</th> <th>טור א' סוגי העבודה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>החייב בתשלום גמול העבודה.</td> <td>תחום העבודה וזמני ביצועה נקבעו מראש.</td> <td>2. עובד נקיון או חצרן למעט מי שעיקר עיסוקו בגננות, שאינם מעסיקים עובדים.</td> </tr> </tbody> </table>	התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)			טור ג' המעביד	טור ב' תנאי העבודה	טור א' סוגי העבודה	החייב בתשלום גמול העבודה.	תחום העבודה וזמני ביצועה נקבעו מראש.	2. עובד נקיון או חצרן למעט מי שעיקר עיסוקו בגננות, שאינם מעסיקים עובדים.	<p>ג</p>
התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)										
טור ג' המעביד	טור ב' תנאי העבודה	טור א' סוגי העבודה								
החייב בתשלום גמול העבודה.	תחום העבודה וזמני ביצועה נקבעו מראש.	2. עובד נקיון או חצרן למעט מי שעיקר עיסוקו בגננות, שאינם מעסיקים עובדים.								
<p>כל עיסוקו של לוני בגננות. בנסיבות שתוארו בשאלה, <u>הוא לא נחשב עובד אצל רנה.</u></p> <p>תשובה ג.</p>										