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 6.2025 - 11/6/2025

1. **משמעות המונחים המוזכרים במבחן היא כמשמעותם בחוקים ובתקנות הרֵלֶוַונטִיִים, בהנחיות ובכללי מס הכנסה ובהנחיות המוסד לביטוח לאומי, אֶלָּא אִם כֵּן צוּיַן אַחֶרֶת בשאלה.**
2. **במקרים הרֵלֶוַונטִיִים, אם לא צוּיַן אַחֶרֶת בשאלה, העובדים והעובדות הם תושבי ישראל, רווקים בני 30, עובדים רגילים אצל מַעֲבִידָם היחיד, שזו לָהֶם הַכְנָסָה יְחִידָה והם אֵינָם זַכָּאִים לכל הֲטָבַת מַס חֲרִיגָה, לְמַעֵט זו המוּקנֵית לָהֶם עַל פִּי נתוני השאלה.**
3. **במקרים הַמַּתְאִימִים בפרק מס הכנסה במבחן, אם לא צוּיַן אַחֶרֶת בשאלה, יש לְהִתְחַשֵּׁב בנקודות זיכוי. כמו כן, חישוב מס הכנסה הנערך לבני זוג נשואים הוא חישוב נפרד, אֶלָּא אִם כֵּן צוּיַן אַחֶרֶת בשאלה.**
4. **אם לא צוּיַן אַחֶרֶת בשאלה, הזכויות הַמוּקָנוֹת לעובדים ולעובדות הן הזכויות המִזְעָרִיּוֹת הנובעות מהחוקים, מהתקנות ומצווי ההרחבה הרֵלֶוַונטִיִים. כְּלוֹמַר, אם לא נִכְתָּב אַחֶרֶת בשאלה, המעביד אֵינוֹ צד להסכם קִיבּוּצִי מיוחד או כללי, אֵין הֶסְדֵּר קִיבּוּצִי, אֵין צַו הַרְחָבָה עַנְפִי שהוראותיו חָלוֹת על המעביד והעובדים ולא קיים הֶסְכֵּם עבודה אישי שהוראותיו רֵלֶוַונְטִיּוֹת לשאלה.**

מס הכנסה

שאלה מספר 1.	**הכנסתו** של ז'אן, בן ה-72, בשנת 2024, הורכבה מהסכומים שלהלן: שכר עבודה ..... 79,428 ₪ קצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח אזרחים ותיקים) ... 31,248 ₪ קצבה מקרן פנסיה מקיפה (פנסית זקנה), חייבת במס ..... 27,595 ₪ קצבה מקרן פנסיה מקיפה (פנסית זקנה), פְּטוּרָה ממס לפי ס' 9א לפקודה ..... 58,843 ₪ **מהי "הכנסה חייבת" של ז'אן בשנת 2024?** א. 165,866 ₪ ב. 138,271 ₪ ג. 79,428 ₪ ד. 107,023 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 1, ס' 9(ג6), ס' 9א.
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ד**	סך הכנסתו של ז'אן, בשנת 2024: **197,114** ₪ =58,843 + 27,595 + 31,248 + 79,428 לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין; לפי ס' 9(ג6) לפקודה, "קצבת אזרח ותיק" המשתלמת על ידי המוסד לביטוח לאומי, לפי פרק ביטוח אזרחים ותיקים וביטוח שאירים בחוק הביטוח הלאומי, היא הכנסה פטורה. הקצבה מקרן הפנסיה המקיפה (*פנסית זקנה*), הפטורה ממס לפי ס' 9א לפקודה, גם היא הכנסה פטורה. כלומר, "הכנסה חייבת" של ז'אן בשנת 2024 - **107,023** ₪ =58,843 ₪ *קצבה פטורה מקרן פנסיה* - 31,248 ₪ *קצבת אזרח ותיק מל"ל* - 197,114 ₪ **תשובה ד.**

שאלה מספר 2.	וַעַד העובדים בחברה אירגן יוֹם כֵּיף ביפו לעובדי החברה (*לראשונה בשנת 2024*), שהתקיים ביום שישי 5/7/2024 (*שֶׁאֵינוֹ יום עבודה אצל המעסיק*). יום הכיף כלל טיול רגלי בְּסִימְטָאוֹת יפו העתיקה, בַּגַּלֶּרְיוֹת וב"שׁוּק הַפִּשְׁפָּשִׁים", ארוחה במסעדה בנמל יפו וְשַׁיִט בִּסְפִינָה. מחיר יום הכיף ששילם ועד העובדים - 400 ₪ לכל משתתף. המעסיק השתתף במימון פעילות זו של ועד העובדים. בעד כל עובד שהשתתף ביום הכיף שילם לְוַעַד העובדים 300 ₪ (השתתפות מוּגְדֶּרֶת לעובד). **האם ההשתתפות האמורה של המעסיק מהווה הכנסת עבודה חייבת במס בידי עובד שהשתתף ביום הכיף? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)** א. לא, מאחר שההשתתפות האמורה בגין כל עובד שולמה לְוַעַד העובדים. ב. כן, אבל לשכר כל עובד שהשתתף יזקפו 60 ₪ בלבד (הסכום העודף על 240 ₪). ג. לא. השתתפות מעסיק במימון יום כיף לא נחשבת הכנסת עבודה חייבת במס. ד. כן, מאחר שהשתתפות המעסיק במימון הפעילות נִקְבְּעָה בגין כל עובד באופן סְפֶּצִיפִי.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), 32(11). הנחיות מס הכנסה. חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים).
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ד**	לפי הנחיות מס הכנסה העוסקות בהשתתפות המעביד במימון פעילות ועד העובדים - **<u>כאשר השתתפות המעביד בפעילות ועד עובדים נקבעת בגין כל עובד באופן ספציפי, כגון: שי לחגים, טיולים או מסיבות, מהווה סכום ההשתתפות הכנסת עבודה החייבת במס בידי כל עובד</u>**. כאשר מדובר בהשתתפות כוללת לאירוע, כלומר כאשר השתתפות המעביד במימון פעילות ועד העובדים אינה מחושבת לפי מספר המשתתפים בפועל באותו אירוע, כגון: מסיבת סוף שנה, יום ספורט או חגיגת יובל, ולא ניתן לייחסה לעובד ספציפי, כאמור בסעיף 32(11) לפקודה, יש לראותה כהוצאה עודפת בידי המעביד. **הרחבת ההסבר, למען הסר ספק:** **הנחיות מס הכנסה בנושא זקיפת שווי הטבה בגין ימי גיבוש לעובדים (מיום 9/4/2018):** במקרים בהם מתקיימים כל התנאים שלהלן, ניתן לראות באירוע ככזה שבו טובת המעביד גוברת על טובת העובד, ולכן, אין צורך לזקוף שווי לעובדים: א. צרכי העבודה מצדיקים עריכת אירוע גיבוש לעובדים, כגון: מקומות עבודה בעלי מספר רב של עובדים, נדרשת עבודת צוות וכיוצ"ב. ב. החלטה על קיום האירוע היא של המעסיק והעובדים הרלוונטיים מוזמנים לאירוע. ג. ימי הגיבוש נחשבים ימי עבודה ומשולם שכר מלא בגינם. ד. העובדים לא זכאים לצרף בת/בן זוג לאירוע הגיבוש או לחלק ממנו (לרבות כל קרוב, כהגדרתו בסעיף 76(ד) לפקודת מס הכנסה). ה. פעילות הגיבוש נערכת רק במהלך שבוע העבודה. במידה וחלק מהפעילות נערכת בסוף שבוע ו/או במהלך חופשות, יש לזקוף שווי מלא על כל הפעילות. ו. לו"ז הפעילות נקבע או מאושר על ידי המעסיק. ז. הפעילות נערכת בישראל. ח. מטרת הפעילות הינה לצורך שיפור העבודה והממשקים בין העובדים. כמו כן, הפעילות חייבת לכלול הרצאה מקצועית או פעילות העשרה. הבהרות ודגשים נוספים: - על המעסיק לשמור מסמכים מאמתים לקיום הכללים לעיל. - העלויות בהן עמד המעסיק הינן סבירות ביחס לפעילות ומטרתה. לעניין זה, עלויות העומדות בהוראות תכ"מ, הינן עלויות סבירות (נכון להיום - 400 ש"ח לפעילות של יום שלם ללא לינה או 700 ש"ח ליום לפעילות הכוללת לינה). - בכל מקרה שאינו עומד בכללים אלו, יש לזקוף שווי הטבה. **יום הכיף שארגן ועד העובדים לא עומד בכללים המאפשרים לראות בו פעילות גיבוש, ובוודאי אינו עומד בדרישות המפורטות בהנחיות הנ"ל.** **<u>מאחר שהשתתפות המעביד במימון הפעילות נקבעה בגין כל עובד באופן ספציפי</u>, היא מהווה הכנסת עבודה חייבת במס בידי עובד שהשתתף בה.** **תשובה ד.**

שאלה מספר 3.	ז'אן הוא יועץ השקעות העובד אצל מעסיקו - בית השקעות בהרצליה. שכרו החודשי קבוע - 24,165 ₪ (*"ברוטו"*). החל ב-1/1/2024 העמיד המעסיק לשימושו טלפון סלולרי (רט"ן). לפי הסכם העבודה, ז'אן משתתף ב-15% מההוצאה החודשית בְּשֶׁל הרט"ן. ב-1/2024 עמדה ההוצאה החודשית בשל הרט"ן על 79.80 ₪. לְצוֹרֶך ביצוע פגישות ייעוץ אצל לקוחות מִחוּץ למשרדי המעסיק, ניתן לשימושו של ז'אן רכב. שנת רישום הרכב: 2022, סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 481, קוד דגם: 308. לְמַעֵט נסיעות אלה, ולמעט נסיעות לְצוֹרֵךְ פְּעִילוּיוֹת שׁוֹטְפוֹת של המעסיק, הרכב אֵינוֹ יוצא מִחוּץ לְחַנְיוֹן משרדי המעסיק בהרצליה. **מהו סך כל שכרו של ז'אן לצורך חישוב מס ב-1/2024 ("שכר ברוטו למס")?** א. 24,199 ₪ ב. 24,193 ₪ ג. 26,743 ₪ ד. 24,177 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	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.
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ב**	לְפִי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעֵט רדיו טלפון כָּאָמוּר שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 115 שקלים חדשים, לְפִי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בְּשֶׁל אותו רדיו טלפון נייד". ההוצאה החודשית (*ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים נלווים, השתתפות העובד וכדומה*): 79.80 ₪ הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 115 ₪: min (115 ; 79.80 / 2) = 39.90 ₪ סכום ההוצאה החודשית ששילם ז'אן: 79.80 × 15% = 11.97 ₪ **שווי השימוש שיש לִזְקוֹף לשכר 1/2024 של ז'אן:** max (39.90 - 11.97 ; 0) = **27.93** ₪ לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב)- "רכב" - כהגדרתו בתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב), התשנ"ה-1995. לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - "רכב" - אופנוע שסיווגו L3, רכב שסיווגו M1 ורכב שסיווגו N1 כמשמעותם בתקנות התעבורה, התשכ"א-1961, למעט רכב עבודה כמשמעותו בפקודת התעבורה ולמעט רכב תפעולי, בין שבבעלותו של הנישום ובין שלא בבעלותו, ובלבד שמשקלו הכולל המותר פחות מ-3,500 ק"ג. "רכב תפעולי" - רכב שהתקיים בו, להנחת דעתו של פקיד השומה, אחד מאלה: (1) הרכב הוא רכב ביטחון, כהגדרתו בתקנות התעבורה, התשכ"א-1961, המשמש בפעילות מבצעית או ביטחונית בלבד; (2) הרכב לא הועמד לרשות עובד כלשהו של המעביד, הוא משמש רק לצורכי המעביד או בעל משלח היד או העסק, לפי העניין, מקום העיסוק של המעביד, של בעל משלח היד או של בעל העסק, לפי העניין - אינו בבית מגוריו ובתום שעות העבודה הרכב אינו יוצא מחוץ למקום העיסוק. הרכב ניתן לשימושו של ז'אן לצורך עבודתו בלבד. כלומר, הוא משמש רק לצורכי המעסיק. למעט נסיעות לצורך ביצוע פגישות ייעוץ אצל לקוחות מחוץ למשרדי המעסיק, ולמעט נסיעות לצורך פעילויות שוטפות של המעסיק, הרכב אינו יוצא מחוץ לחניון משרדי המעסיק בהרצליה. כלומר, בתום שעות העבודה הוא אינו יוצא מחוץ למקום העיסוק. לפיכך, הוא עונה על ההגדרה של "רכב תפעולי". כ"רכב תפעולי", הוא לא מהווה "רכב" לעניין תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב). **לפיכך, לא יזקף לשכרו של ז'אן שווי שימוש ברכב, בשל הרכב הזה.** **סך כל שכרו של ז'אן לצורך חישוב מס ב-1/2024 ("שכר ברוטו למס"):** **24,193** ₪ *מעוגל* = 24,192.93 = 27.93 *שווי רט"ן* + 24,165 *שכר חודשי* **תשובה ב.**

שאלה מספר 4.	ליבי, עובדת בת 43, נשואה לז'אן (*בן ה-46*). לזוג 6 ילדים (*שנמצאים אצלם וכלכלתם עליהם*), ילידי: 1/2006, 2/2008, 1/2020, 4/2021, 10/2022 ו-11/2024. בשנת 2024, השנה שבה נולד יַלְדָּהּ הצעיר, ליבי בחרה שנקודת זיכוי אחת מתוך נקודות הזיכוי שלהן היא זכאית בעדו, תובא בחשבון בשנת המס שֶׁלְּאַחַר השנה שֶׁבָּהּ הוא נולד. **כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של ליבי בשנת המס 2024?** א. 17.25 נ"ז ב. 18.25 נ"ז ג. 16.75 נ"ז ד. 16.25 נ"ז
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66ג.
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **א**	הילד הראשון יליד 1/2006. בשנת המס 2024 מלאו לו 18 שנים ("ילד בשנת בגרותו"). הילד השני יליד 2/2008. בשנת המס 2024 מלאו לו 16 שנים. הילד השלישי יליד 1/2020. בשנת המס 2024 מלאו לו 4 שנים הילד הרביעי יליד 4/2021. בשנת המס 2024 מלאו לו 3 שנים הילד החמישי יליד 10/2022. בשנת המס 2024 מלאו לו 2 שנים הילד השישי יליד 11/2024. בשנת המס 2024 הוא ילד בשנת לידתו. **לפי ס' 66(ג)(4)** - האשה תהא זכאית ל-1/2 נקודת זיכוי לפי סעיף 36א, ובנוסף וכנגד המס החל על הכנסתה מיגיעה אישית - לנקודות זיכוי בעד ילדיה כלהלן: (א) 2½ נקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת לידתו, ו-½ נקודת זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת בגרותו, 4½ נקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו שנתיים, 3½ נקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת המס שבה מלאו לו שלוש שנים, 2½ נקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנות המס שבהן מלאו לו ארבע שנים וחמש שנים, ושתי נקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שבה מלאו לו שש שנים ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו; לעניין זה ולעניין פסקה (5), "שנת לידה" ו"שנת בגרות" - כהגדרתן בסעיף 40(ב)(3); (א1) על אף האמור בפסקת משנה (א), אמו של ילד תהיה זכאית לבחור אם נקודת זיכוי אחת מתוך נקודות הזיכוי שלהן היא זכאית כאמור באותה פסקה, בשנת הלידה, תובא בחשבון בשנת המס שבה נולד הילד או בשנת המס שלאחריה; נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של ליבי בשנת המס 2024: תושב ישראל [*ס' 34 לפקודה*] ..... 2.00 נ"ז נסיעות [*ס' 36 לפקודה*] ..... 0.25 נ"ז אשה [*ס' 36א לפקודה*] ..... 0.50 נ"ז נ"ז לפי ס' 66(ג)(4) לפקודה: ½ נקודת זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת בגרותו [*סעיף 66(ג)(4)(א) לפקודה*] ..... 0.50 נ"ז = 1 ילד בשנת בגרותו × 0.5 נ"ז 2 נק' זיכוי בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שבה מלאו לו שש שנים ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו [*סעיף 66(ג)(4)(א) לפקודה*] ..... 2.00 נ"ז = 1 ילד × 2.0 נ"ז 2½ נק' זיכוי בעד ילד שבשנות המס שבהן מלאו לו ארבע שנים וחמש שנים [*סעיף 66(ג)(4)(א) לפקודה*] ..... 2.50 נ"ז = 1 ילד × 2.5 נ"ז 3½ נק' זיכוי בעד ילד שבשנת המס שבה מלאו לו שלוש שנים [*סעיף 66(ג)(4)(א) לפקודה*] ..... 3.50 נ"ז = 1 ילד × 3.5 נ"ז 4½ נק' זיכוי בשל כל ילד החל בשנת המס שלאחר לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו שנתיים [*סעיף 66(ג)(4)(א) לפקודה*] ..... 4.50 נ"ז = 1 ילד × 4.5 נ"ז 2½ נקודות זיכוי בשנת לידתו של הילד, מתוכן 1½ נ"ז בשנת המס 2024, לפי בחירתה של ליבי [*סעיף 66(ג)(4)(א) וסעיף 66(ג)(4)(א1) לפקודה*] ... 1.50 נ"ז = 1 ילד בשנת לידתו × 1.5 (~~2.5~~) נ"ז סה"כ נקודות זיכוי ..... **17.25 נ"ז** **תשובה א.**

שאלה מספר 5.	מ-2/2/2016 ליבי עובדת כפועלת ייצור במפעל תַּעֲשִׂיָּה שֶׁעִיקַּר פְּעִילוּתוֹ היא פעילות ייצורית כְּמַשְׁמָעוּתָהּ בחוק עידוד התעשיה (מסים). במפעל מִתְקַיֶּמֶת עבודה במשמרות לענין ס׳ 10 לפקודה. המעסיק משלם תוספת משמרות בשל העבודה במשמרת שניה או שלישית על פי הסכם קיבוצי. ההכנסה שליבי היתה זכאית לה מאת מעסיק זה, בשנת 2024, היתה כלהלן: עבודה במשמרת הראשונה ..... 51,342 ₪ עבודה במשמרת השניה ..... 47,928 ₪ עבודה במשמרת השלישית ..... 53,759 ₪ דמי נסיעות, דמי הבראה ושווי מתנות לחגים ..... 9,218 ₪ **מהו סכום הזיכוי ממס, בְּשֶׁל הכנסתה של ליבי מעבודה במשמרות בשנת 2024, לפי ס׳ 10 לפקודה ולפי התקנות הנוגעות לענין?** א. 12,540 ₪ ב. 12,372 ₪ ג. 2,881 ₪ ד. 13,755 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה, ס׳ 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ב**	**מִשְׁמָרוֹת:** הכנסה כוללת של ליבי ממשכורת ב-2024: 162,247 ₪ =51,342+47,928+53,759+9,218 סכום התקרה לְפִי ס׳ 10 לפקודה: 143,040 ₪ חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה: 19,207 ₪ שכר מִשְׁמָרוֹת שניה ושלישית: 101,687 ₪ = 47,928 + 53,759 שכר מִשְׁמָרוֹת המזכה בהטבת מס: 82,480 ₪ = 101,687 - 19,207 הטבת המס (*סכום מעוגל*): 12,372 ₪ = 82,480 × 15% זיכוי מְרַבִּי בְּגִין שכר מִשְׁמָרוֹת בתעשייה: 12,540 ₪ בשנה בדיקה מול הזיכוי המרבי: **12,372** ₪ = min (12,372 ; 12,540 *תקרה*) **תשובה ב.**

שאלה מספר 6.

ז'אן עבד אצל 3 מעסיקים:

	תְּקוּפַת עֲבוֹדָה	שָׂכָר אַחֲרוֹן	הֶקֵּף מִשְׂרָה
מעסיק א'	7.0 שנים	₪ 6,942	משרה מלאה
מעסיק ב'	1.5 שנים	₪ 8,015	משרה מלאה
מעסיק ג'	2.5 שנים	₪ 10,284	משרה מלאה

כַּאֲשֶׁר פרש ממעסיק א', ז'אן ביקש "רצף זכויות פיצויים". לאחר 3 חודשים התחיל לַעֲבוֹד אצל מעסיק ב', שהפריש עבורו, לאותה קופ"ג, מתחילת עבודתו אצלו. גם כשפרש מעבודתו אצל מעסיק ב' ועבר לאחר חודשיים לַעֲבוֹד אצל מעסיק ג' (*שגם הוא הפריש מייד לאותה קופ"ג*), ביקש ז'אן "רצף זכויות פיצויים". פקיד שומה אישר את כל בקשותיו. עם פיטוריו ממעסיק ג', בתום חודש 8/2024, מבקש ז'אן (*בן ה-32*) לִמְשׁוֹךְ את כספי הפיצויים שהצטברו משלושה המעסיקים הנ"ל בקופת הגמל לקיצבה - 149,520 ₪ (לרבות הפרשי הצמדה ורווחים), בפטור מרבי.

מהו החלק <u>הפטור</u> ממס של מענק הפרישה האמור (*כספי הפיצויים שהצטברו*), לפי ס' 9(7א) לפקודה? [ככל שהדבר דרוש, הַנִּיחוּ שהפטור שֶׁבְּסַמְכוּת המנהל לְהַעֲנִיק, הוּגְדַּל אוֹטוֹמָטִית.]

א. 149,520 ₪
ב. 129,490 ₪
ג. 151,250 ₪
ד. 113,124 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

פקודת מס הכנסה - ס' 9(7א).

הסבר הפתרון

מועד 6/2025

שנת המס - 2024

א

ז'אן בחר ברצף זכויות פיצויים, לפי סעיף 9(7א)(א)(4) לפקודה, במעבר בֵּין המעסיקים. פקיד השומה אישר את כל בקשותיו. לפיכך, יראו את תקופות עבודתו אצל שלושה המעסיקים, שכללו פרישות רצופות, כתקופת עבודה אחת (11 שנות עבודה) אצל המעסיק האחרון (מעסיק ג'). את כספי מרכיב הפיצויים העומדים לזכותו בעת פרישתו מהמעסיק האחרון, שמקורם במענקים בְּשֶׁל פרישותיו אלו, לרבות ריבית, הפרשי הצמדה ורווחים אחרים (149,520 ₪), יראו כחלק ממענק הַפְּרִישָׁה של המעסיק האחרון.

הַחֵלֶק הפטור ממס של מענק פרישה של ז'אן, לְלֹא הגדלת הפטור האוטומטית:

min [min (13,750 *תקרה* ; 10,284 *משכורת אחרונה* × 11 *שנות עבודה*) ; 149,520] = 113,124 ₪

לפי הנחיות מס הכנסה, בכפוף לבקשת האדם שפרש, מופעלת אוטומטית (*בתוקף מ-26/7/2010*) סמכות המנהל להגדיל את הפטור בסעיף 9(7א) עד ל-150% ממשכורת של חודש ולא יותר מתקרת הפטור הנקובה בסעיף.

150% ממשכורת של חודש ולא יותר מתקרת הפטור -

min (13,750 *תקרת הפטור* ; 10,284 *משכורת של חודש* × 150% = 15,426) = 13,750

הַחֵלֶק הפטור ממס של מענק פרישה של ז'אן, כְּוֹלֵל הגדלת הפטור האוטומטית:

min [13,750 × *שנות עבודה* 11 = 151,250 ; 149,520 *מענק הפרישה*] = **<u>149,520 ₪</u>**

תשובה א.

כל הזכויות שמורות ללשכת רואי חשבון בישראל ©

שאלה מספר 7.	ליבי, בת ה-38, עבדה אצל מעסיקה היחיד 16 שנים עד שבתום חודש 5/2024 הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריה. מֵאַחַר שהכנסתה צפויה לגדול בעתיד, היא מבקשת לִפְרוֹס **<u>אחורה</u>**, לְעִנְיָן חישוב סכום המס החל עליו, את החלק החייב במס של מענק הפרישה שמשולם לה במועד פיטוריה (סך 84,480 ₪), לְמִסְפַּר שנות מס מְרַבִּי, בְּהִתְחַשֵּׁב בתקופת עבודתה. **לפי בקשתה האמורה של ליבי, מהי הפריסה שֶׁתּוּתַּר לה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)** א. תּוּתַּר לה פריסה אחורה ל-4 שנות מס שמסתיימות בשנת 2024. ב. תּוּתַּר לה פריסה אחורה ל-6 שנות מס שמסתיימות בשנת 2024. ג. תּוּתַּר לה פריסה אחורה ל-16 שנות מס שמסתיימות בשנת 2024. ד. לא תּוּתַּר פריסה אחורה, אלא רק פריסה קדימה, ל-4 שנות מס שמתחילות בשנת 2024.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 1, ס' 8(ג). הנחיות מס הכנסה.
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ב**	לפי ס' 1 לפקודת מס הכנסה - " "הכנסה מיגיעה אישית" - לרבות - (5) מענק שנתקבל עקב פרישה או עקב מוות; (6) סכום המתקבל עקב היוון קיצבה מהקיצבאות האמורות בפסקאות (1) עד (4); " לפי סעיף 8(ג) לפקודת מס הכנסה - " לפי בקשת הנישום או יורשיו, יראו את ההכנסות שלהלן, לענין חישוב סכום המס החל עליהן, כאילו נתקבלו כאמור לצידן: (1) ... (2) ... (3) הכנסה מיגיעה אישית כאמור בפסקאות (5) או (6) להגדרתה שבסעיף 1 - בחלקים שנתיים שווים בשנות העבודה שבשלהן משולם המענק או בתקופה שבה נוצרה הזכות לקיצבה, לפי הענין, **אך בלא יותר משש שנות המס המסתיימות בשנה שבה נתקבלו המענק** או היוון הקיצבה; אולם רשאי המנהל, אם נתבקש על כך, להתיר חלוקה לתקופה אחרת לרבות לשנים הבאות, בתנאים שיקבע, לרבות תשלום מקדמה. " ליבי מבקשת לִפְרוֹס **אחורה** את החלק החייב במס של פיצויי הפיטורים, לפי ס' 8(ג) לפקודה. לפי ס' 8(ג), לפי בקשתה של ליבי, יראו את החלק החייב של מענק הפרישה, לענין חישוב סכום המס החל עליו, כאילו התקבל בחלקים שווים בשנות העבודה שבשלהן הוא שולם, אך בלא יותר משש שנות המס המסתיימות בשנה שבה נתקבל המענק. ומן הכלל אל הפרט - ליבי עבדה יותר מ-6 שנים, שבשלהן שולם מענק הפרישה. **<u>תותר לה</u>**, לפי בקשתה, **<u>פריסה אחורה של החלק החייב במס של הפיצויים האמורים ל-6 שנות מס שמסתיימות בשנת 2024</u>**. *6 שנות מס = (6 שנות מס מקסימום ; 16 שנות עבודה שבשלהן שולמו פיצויי הפיטורים) min* *הרחבת ההסבר:* *לפי הסיפא של ס' 8(ג) לפקודה - "אולם רשאי המנהל, אם נתבקש על כך, להתיר חלוקה לתקופה אחרת לרבות לשנים **הבאות**, בתנאים שיקבע, לרבות תשלום מקדמה".* *לפי הכללים שקבעה רשות המיסים, פריסה לשנים הבאות תאושר רק במקרה בו מספר שנות העבודה שווה או עולה על שש שנים. על כל ארבע שנות עבודה תאושר לעובד שנת פריסה אחת ובכל מקרה, סך שנות הפריסה של מענק הפרישה לשנים הבאות לא יעלה על שש שנות מס. במקרים בהם התוצאה של מספר שנות הפריסה המתקבלת אינה מספר שלם, תוצאה עשרונית השווה או העולה על חצי, תעוגל כלפי מעלה. אחרת, תעוגל התוצאה כלפי מטה. ככלל, בפריסה לשנים הבאות, שנת הפריסה הראשונה תהיה שנת הפרישה. אולם, עובד שתאריך פרישתו מהעבודה היה במהלך הרבעון האחרון של שנת המס (סיום יחסי עובד מעסיק בתאריך 30 בספטמבר ואילך) ובהתאם לבקשתו, ניתן יהיה לקבוע את השנה הראשונה שלאחר הפרישה כשנה ראשונה לפריסת מענק הפרישה החייב וזאת מבלי לפגוע במספר שנות הפריסה להן העובד זכאי. כמו כן ולבקשת העובד, ניתן יהיה לפרוס את מענק הפרישה לשנים הבאות, כך ששנת הפריסה הראשונה תהיה זו העוקבת לשנת הפרישה, ובלבד ששך שנות הפריסה, לרבות שנת הפרישה שאליה לא יוחסו ההכנסות מהמענק החייב, לא יעלה על מספר שנות הפריסה שהעובד היה זכאי להן. כלומר, עובד יוכל לבקש לדחות את שנת הפריסה הראשונה אך במקביל, תופחת לו שנה אחת משנות הפריסה להן הוא זכאי. פריסת מענק הפרישה לשנים הבאות תעשה בחלקים שווים לשנות הפריסה. בכל אחת משנות הפריסה לשנים הבאות חלה חובת הגשת דוחות שנתיים.* **תשובה ב.**

כל הזכויות שמורות ללשכת רואי חשבון בישראל ©

שאלה מספר 8.	תלוש 1/2024 של ליבי, אשה נשואה בת 29, אם לילד שבשנת 2024 מלאו לו 4 שנים, הורכב משכר יסוד בסך 19,540 ₪ **ברוטו** ושווי השימוש ברכב צמוד בסך 2,900 ₪ **נטו** לחודש (*המעסיק **מגלם** את המס בגין שווי השימוש ברכב צמוד*). **מהו סך כל שכרה של ליבי לצורך חישוב מס ב-1/2024 ("שכר ברוטו למס")?** (*סכום מעוגל. התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות.*) א. 24,002 ₪ ב. 23,743 ₪ ג. 22,440 ₪ ד. 23,823 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ד**	שכר (*"ברוטו למס"*), ללא הסכום שיש לגלם - 19,540 ₪ *שכר היסוד* הסכום שיש לגלם - 2,900 ₪ *שווי השימוש ברכב צמוד* *זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של ליבי, לפי נתוני השאלה:* *נ.ז. תושב ישראל.....2.00* *נ.ז. נסיעות.....0.25* *נ.ז. אישה.....0.50* *נ.ז. בעד ילד שבשנת המס מלאו לו 4 שנים.....2.50* *סה"כ נקודות זיכוי .....5.25 × 242 ₪ = 1,270.50 ₪* *הזיכוי המרבי לפי ס' 45א הוא 237.65 ₪ (= 35% × 7% × 9,700)* לפי טבלאות המס, המס בְּגִין משכורת של 16,150 ₪ בחודש (שהיא נמוכה מהשכר האמור) הוא 2,346 ₪. כלומר, ניתן להתעלם מהזיכויים האישיים הנ"ל בגילום הרכיבים האמורים. שכר 19,540 נמצא במדרגת מס שולי 31%. בדיקה ראשונה: 19,540 + 2,900 / (1 - 31%) = 23,742.90 גבול מדרגת המס 31% - 22,440 ₪. מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית. במדרגת מס 31%, נותר "ברוטו" בסך 2,900 ₪ (= 19,540 - 22,440) 2,900 ₪ מִתְפַּצְּלִים ל-69% "נטו" - 2,001.00 ₪, ומס בשיעור 31% - 899.00 ₪. יתרה שנותרה לגילום: 2,900.00 - 2,001.00 = 899.00 ₪ מדרגת המס לגילום היתרה - 35%. גילום היתרה: 899.00 / (1 - 35%) = 1,383.08 ₪ הסכום 2,900 ₪ כשהוא מגולם: 2,900.00 + 1,383.08 = 4,283.08 ₪ 19,540.00 + 4,283.08 = 23,823.08 < *"גבול" מדרגת המס הבאה* 46,690 סך כל השכר לצורך חישוב מס ב-1/2024: **23,823** ₪ (סכום מעוגל) **תשובה ד.**

שאלה מספר 9.	ליבי, אישה נשואה בת 34, אם לילד שבשנת 2024 מלאו לו 15 שנים, התחילה לעבוד ב-1/2/2024 כפקידה אצל ז'אן. בכרטיס העובד (טופס 101) שמסרה לו, לא סימנה אם יש לה או אין לה הכנסות אחרות, ולא סימנה כל פרט בנוגע להכנסות כאלה. משכורתה ב-2/2024 אצל ז'אן - 8,800 ₪. בגין משכורתה זו, ז'אן הפריש עבורה 6.5% למרכיב תגמולי המעסיק בקופת גמל לקצבה ו-7.5% לקרן השתלמות. ליבי שילמה את חלקה - 6% (*חלק עובד*) לקופת הגמל לקיצבה ו-2.5% לקרן ההשתלמות. **אם ליבי לא מסרה לז'אן אישור תיאום מס מפקיד שומה, כמה מס הכנסה היה עליו לנכות ממנה בתלוש 2/2024?** א. 3,381 ₪ ב. 4,715 ₪ ג. 0 ₪ ד. 4,136 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). פקודת מס הכנסה - ס' 121. טופס 101, הנחיות מס הכנסה.
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ב**	לפי נתוני השאלה, ליבי לא סימנה בכרטיס העובד (טופס 101) אם יש או אין לה הכנסות אחרות, ולא סימן כל פרט הנוגע להכנסות כאלה. מאחר שלא המציאה למעסיקה ז'אן אישור תיאום מס מפקיד השומה, לפי תקנה 5(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) ולפי הנחיות מס הכנסה, הוא היה מנוע מלנכות משכרה מס לפי לוח הניכויים והיה עליו לנכות מס בשיעור המרבי לפי התקנות מכל תשלומיו. **כלומר, היה על ז'אן לצרף למשכורתה של ליבי את סך הפרשותיו לקופת הגמל לקצבה ולקרן השתלמות ולנכות מס בשיעור הַמְּרַבִּי לפי התקנות.** "השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה". שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 47%. משכורת 2/2024 של ליבי 8,800.00 ₪ סכום הפרשת המעביד לקופת גמל לקיצבה 572.00 ₪ = 8,800 × 6.5% סכום הפרשת המעביד לקופת גמל לקרן השתלמות 660.00 ₪ = 8,800 × 7.5% ברוטו למס 10,032.00 ₪ מס מְרַבִּי לְפִי התקנות, שיש לְנַכּוֹת - **4,715 ₪** (*מעוגל*) = 4,715.04 ₪ = 47% × 10,032.00 **תשובה ב.**

כל הזכויות שמורות ללשכת רואי חשבון בישראל ©

שאלה מספר 10.	מיום הולדתו ועד יום 31/10/24 ז'אן היה תושב קבוע בישוב כמון ועבד אצל מעסיקו בישוב שזור. ב-1/11/24 עזב בית הוריו בכמון, קנה דירה בנוף הגליל ועבר להתגורר ולעבוד בישוב זה. הכנסתו בשנת 2024 הורכבה ממשכורת בסך 126,310 ₪ שֶׁהוּפְקָה בחודשים 1/2024 עד 10/2024 אצל מעסיקו בשזור, וממשכורת בסך 32,780 ₪ שֶׁהוּפְקָה בחודשים 11/2024 ו-12/2024 אצל מעסיקו בנוף הגליל. **מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאי ז'אן בשנת 2024** (סכום מעוגל)**?** [*למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שז'אן חייב בו.*] א. 7,368 ₪ ב. 9,280 ₪ ג. 13,258 ₪ ד. 8,554 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 11. טבלאות מס הכנסה.
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ד**	תושבות בישוב **כמון**, בשנת המס 2024, מַקְנָה הנחה של 7% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 146,640 ₪ לשנה. תושבות ב**נוף הגליל** לא מַקְנָה הנחה על ההכנסה החייבת מיגיעה אישית. הכנסתו החייבת של ז'אן מיגיעה אישית בשנת 2024 - 126,310 + 32,780 = 159,090 ₪ ז'אן חדל להיות תושב בישוב כמון במהלך שנת המס. 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". לפי ס' 11(ב)(5) - "סכום הזיכוי לפי סעיף זה לא יעלה על סכום המס שהנישום חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי". ז'אן היה תושב קבוע בישוב כמון 10 חודשים בשנת המס 2024. זיכוי "תושב ישוב" לו זכאי ז'אן בשנת 2024 (סכום מעוגל) - Min (159,090 *הכנסה* ; 146,640 *תקרה*) × 7% *שיעור ההנחה* × 10 / 12 *חודשים* = **8,554** ₪ *לפי נתוני השאלה, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שז'אן חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.* **תשובה ד.**

שאלה מספר 11.

ליבי, רווקה בת 24, התחילה לעבוד ב-1/11/2023 אצל מעסיקה הראשון והיחיד. להלן שכרה (*ברוטו למס, בשקלים חדשים*) בכל חודש:

	ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'
2023											7,242	7,242
2024	7,242	6,468	7,737									

אם המס מחושב על בסיס מצטבר (*מִתְּחִילַּת שָׁנָה*)**, כמה מס הכנסה יִגָּבֶה ממנה בתלוש 3/2024?**

א. 137 ₪
ב. 125 ₪
ג. 195 ₪
ד. 55 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

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

הסבר הפתרון
מועד 6/2025
שנת המס - 2024

ב

נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס:

תושב ישראל ..... 2.00 נ"ז
נסיעות ..... 0.25 נ"ז
אישה ..... 0.50 נ"ז
סה"כ נקודות זיכוי ..... 2.75 נ"ז × 242 ₪ = 665.50 ₪

שכר מצטבר ב-3 החודשים 1/2024 - 3/2024:

7,242+6,468+7,737 = ₪ 21,447

השכר החודשי הממוצע ב-3 החודשים: 21,447 / 3 = ₪ 7,149

מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע:

720.46 ₪ = 14% × (7,149 - 7,010) + 701.00 *מס מצטבר בגין שכר מצטבר 7,010 ₪*

מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע:

max (720.46 - 665.50 ; 0) = ₪ 54.96

שכר מצטבר ב-2 החודשים הקודמים 01/2024 עד 02/2024:

7,242+6,468 = ₪ 13,710

השכר החודשי הממוצע ב-2 החודשים: 13,710 / 2 = ₪ 6,855

מס "ברוטו" שהוטל על ממוצע השכר ששולם בחודשים 1/2024 - 2/2024:

6,855 × 10% = ₪ 685.50

מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על ממוצע השכר בחודשים 1/2024 - 2/2024:

max (685.50 - 665.50 ; 0) = ₪ 20.00

מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה בתלוש 3/2024:

(54.96 × 3 חודשים) - (20.00 × 2 חודשים) = ₪ 124.88 = **125** ₪ *מעוגל*

** לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". כלומר, המס שמתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות.*

תשובה ב.

שאלה מספר 12.	ז'אן, רווק שמלאו לו 59 שנים בשנת 2024, עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד. הוא חי לבדו בדירה קטנה שהוא שׂוֹכֵר. אין לו כל נֶכֶס או זְכוּת בִּמְקַרְקְעִין (*כמו דירה, חנות, מגרש וכו'*) בישראל או בחו"ל, ואין בבעלותו, בהחזקתו או בשימושו העיקרי, נכס מסוג שקבע שר האוצר באישור ועדת הכספים של הכנסת. הכנסתו החודשית הַמְמוּצָעַת בשנת 2023 היתה 6,130 ₪ (*כולה מעבודה אצל מעסיקו*). יצויין שמעסיקו של ז'אן הִגִּישׁ למס הכנסה, ב-31/3/2024, דו"ח מעביד מקוון, לפי הוראות סעיף 166 לפקודה. [*למען הסר ספק, ז'אן לא קיבל מֵעוֹלָם כל הכנסה מֵאֵת קרוביו*]. **בְּכָפוּף לְהַגָּשַׁת תביעה ומסמכים מתאימים בַּמּוֹעֵד, האם ז'אן עשוי להיות זכאי למענק לעובד שכיר, בעד שנת 2023, לפי החוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה וּלְצִמְצוּם פְּעָרִים חברתיים (מענק עבודה)? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)** א. לא, מאחר שהכנסתו החודשית הממוצעת עלתה על ההכנסה המרבית המזכה במענק. ב. כן, אבל אך ורק אם הוא עיוור או נכה כמשמעותם בסעיף 9(5)(א) או (א1) לפקודה. ג. לא, מאחר שלא היו לו ילדים שטרם מלאו להם 19 שנים בשנת המס 2023. ד. כן. ז'אן עשוי להיות זכאי למענק כאמור לעובד שכיר, בעד שנת 2023.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פערים חברתיים (מענק עבודה)
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ד**	כעובד ללא ילדים שמלאו לו זה מכבר 55 שנים בשנת המס 2023 (*מלאו לו 58 שנים בשנת המס 2023*), שלא מקבל כל הכנסה מאת קרובו, והכנסתו החודשית הממוצעת בשנת 2023 עולה על 2,320 ₪ ופחותה מ-6,980 ₪, ז'אן עומד בתבחינים (קריטריונים) שבסעיף 2(1) לחוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פערים חברתיים (מענק עבודה), המזכים במענק עבודה. הוא גם עומד בתבחינים שבסעיף 6ב(א) לחוק: אין לו, לבן זוגו או לילדו הסמוך על שולחנו, זכות במקרקעין, בין בישראל ובין מחוץ לישראל, שאינה דירת מגורים יחידה ואינה דירת מגורים שחלות לגביה הוראות סעיף 9(ג1ג)(2)(ב) לחוק מיסוי מקרקעין, ובלבד שחלקם בזכות כאמור, יחד, עולה על 50%. גם אין בבעלותו, בהחזקתו או בשימושו העיקרי, נכס מסוג שקבע שר האוצר באישור ועדת הכספים של הכנסת. לפי ס' 7 לחוק - " (א) עובד כאמור בסעיף 2 או 6ב יהיה זכאי למענק לפי הוראות פרק זה, בהתקיים כל אלה: (1) העובד הגיש למנהל תביעה לקבלת המענק, בטופס שקבע המנהל, בתקופה שמתום שנת המס שבשלה נתבע המענק, עד יום 30 בנובמבר בשנת המס העוקבת, ורשאי המנהל להאריך את התקופה להגשת התביעה לפי פסקה זו, אם סבר כי הדבר צודק בנסיבות העניין, עד למועד שלא יאוחר משנתיים מתום שנת המס שבשלה נתבע המענק; (2) כל מעביד ששילם לעובד הכנסת עבודה בשנת המס שבשלה נתבע המענק, הגיש למנהל, עד יום 30 באפריל בשנת המס העוקבת, דו"ח מעביד מקוון, לפי הוראות סעיף 166 לפקודה ... (ב) סבר המנהל כי בנסיבות העניין אין זה צודק לשלול את זכאותו למענק של עובד שמעבידו לא הגיש דו"ח מעביד מקוון לפי סעיף 166 לפקודה, כאמור בסעיף קטן (א)(2), ... רשאי הוא להורות, על אף הוראות הסעיפים הקטנים האמורים, כי העובד יהיה זכאי למענק, ובלבד שהעובד הוכיח, להנחת דעתו של המנהל, את גובה הכנסתו והכנסת בן זוגו בשנת המס שבשלה נתבע המענק. (ג) שר האוצר, באישור ועדת הכספים של הכנסת, רשאי לקבוע סוגי מקרים שבהם יהיה עובד זכאי למענק אף שמעבידו לא הגיש דוח מעביד מקוון לפי סעיף 166 לפקודה, כאמור בסעיף קטן (א)(2), ורשאי הוא לקבוע דרכי הוכחה חלופית להיקף הכנסת עבודתו של העובד בשנת המס שבשלה נתבע המענק. " מכל האמור לעיל, **<u>ז'אן עשוי להיות זכאי למענק כאמור לעובד שכיר, בעד שנת 2023</u>**, לפי החוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פערים חברתיים (מענק עבודה). **תשובה ד.**

כל הזכויות שמורות ללשכת רואי חשבון בישראל ©

שאלה מספר 13.	ב-2/2024 נשלח ז'אן **לבלגיה**, ע"י מעבידו, למשך 12 יממות. הנסיעה לבלגיה וכל יְמֵי הַשְּׁהִיָּה בה היו הֶכְרֵחִיִּים לְיִצּוּר הכנסתו של המעביד (*היתה זו נסיעתו היחידה לחו"ל בשנת המס*). ההוצאות הַמּוּכָּחוֹת שֶׁהוּצְאוּ בקשר לנסיעה לבלגיה: כרטיס טיסה במח' עסקים - 925 $ [מחיר כרטיס במח' תיירים באותה טיסה - 634 $]. הוצאות לינה: 12 לינות במלון, במחיר 242 $ לכל לינה - סה"כ 2,904 $. הוצאות אחרות: 123 $ בכל אחד מ-12 ימי הַשְּׁהִיָּה בבלגיה - סה"כ 1,476 $. שכירת רכב בבלגיה: שְׂכִירַת רכב ל-12 ימים, במחיר 79 $ ליום - סה"כ 948 $. ז'אן הגיש את החשבון ואת כל המסמכים הִנְדָּרְשִׁים למעבידו וזה הֶחְזִיר לו את כל ההוצאות. שער המטבע ביום שבו הוצאו ההוצאות (*זהה לשער המטבע ביום רכישת המט"ח*) - 3.65 ₪ לדולר. **מהו הסכום שיש לְזַקּוֹף לשכרו של ז'אן לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [*למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי עַל פִּי התקנות*]** א. 281.00 $ (1,025.65 ₪) ב. 317.00 $ (1,157.05 ₪) ג. 608.00 $ (2,219.20 ₪) ד. 650.50 $ (2,374.33 ₪)
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ב**	**בלגיה נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות".** **כרטיס טיסה במחלקת עסקים:** לְפִי תקנה 2(2)(א)(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקת עסקים או במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה. **<u>לפיכך, ההוצאה בסך 925 $, לרכישת כרטיס הטיסה, מותרת בניכוי במלואה.</u>** **הוצאות לינה (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"):** לְפִי תקנה 2(2)(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לינה בנסיעה אשר כללה לא יותר מתשעים לינות - עֲבוּר שבע הלינות הראשונות - כל הוצאות הלינה המוכרות. עֲבוּר שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך), במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25% - (1) לְגַבֵּי לינה שעלותה עד 125%×152 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות; (2) לְגַבֵּי לינה שעלותה גבוהה מ-125%×152 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-125%×152 דולר ללינה;] לענין זה - שתי נסיעות או יותר שלא היתה ביניהן שהייה רצופה בישראל של ארבעה עשר ימים לפחות, ייחשבו כנסיעה אחת; "הוצאות לינה מוכרות", במדינה בה ניתן להגדיל סכום הוצאות לינה ו"הוצאות אחרות" ב-25% - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 7, או 125%×346 דולר ללינה, הנמוך ביניהם. 1,694.00 $ = 7 *לינות ראשונות* × (242 $ *ההוצאה בפועל* ; 125% × 346 $ *התקרה*) min 950.00 $ = 5 *שאר הלינות* × [75% × (242$ *ההוצאה* ; 125%×346$ *התקרה*) min ; 125%×152$] max סה"כ הסכום שיותר לניכוי בְּעַד 12 הלינות: 2,644.00 $ = 950.00 $ + 1,694.00 $ **<u>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי: 260.00 $</u>** (= 2,644.00 $ - 2,904.00 $) **הוצאות אחרות** (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"): לְפִי 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%- (1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-*125%×97* דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ; (2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-*125%×162* דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ; 1,455.00 $ = 12 *ימי שהיה* × (123 $ *הוצ' ליום* , 125% × 97$ *תקרה לכל יום שהיה כשנדרשו הוצאות לינה*) min **<u>הוצאות אחרות שאינן מותרות בניכוי: 21.00 $</u>** (= 1,455.00 $ - 1,476.00 $) **הוצאות שכירת רכב:** לְפִי תקנה 2(2)(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחו"ל לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על 76 דולר ליום, לפי הנמוך: 912 $ = 12 *ימים* × (79 $ *הוצאות השכירות בפועל* ; 76.00 $ *התקרה*) min **<u>הוצאות שכירת רכב שאינן מותרות בניכוי: 36 $</u>** (= 912 $ - 948 $) **הסכום בערכי דולר שיש לְזַקּוֹף לשכר לצורך חישוב מס: <u>317 $</u>** (= 36 $ + 21 $ + 260 $) **הסכום בשקלים חדשים שיש לְזַקּוֹף לשכר לצורך חישוב מס: <u>1,157.05 ₪</u>** (= 3.65 *שער הדולר* × 317 $) **תשובה ב.**

שאלה מספר 14.	ז'אן, בן ה-26, עובד אצל מעסיקו היחיד זה 5 שנים. ב-1/2/2021 פתח עבורו המעסיק לראשונה קרן השתלמות ובאותו מועד שולם התשלום הראשון לחשבונו בקרן זו. ב-1/7/2024 ז'אן משך מחשבונו היחיד בקרן ההשתלמות, לצורך השתלמות בישראל, בפטור ממס, **רֶבַע** מהסכומים שהצטברו בו. יצויין שכל הסכומים שהופקדו בחשבונו בקרן האמורה, מְקוֹרָם היה ב"הפקדה מוּטָבֶת". יצוין גם שעד משיכה זו, שז'אן ביצע, הוא לא משך כל סכום שהוא מחשבונו בַּקֶּרֶן. **האם, לפי ס' 9(16א) לפקודה, עקב המשיכה האמורה שביצע, ייסגר החשבון היחיד של ז'אן בקרן האמורה לתשלומים נוספים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)** א. לא, מאחר שהסכום שמשך לא עלה על שליש הסכום שֶׁעָמַד לרשותו בחשבון בְּעֵת המשיכה. ב. כן. החשבון בקרן ההשתלמות ייסגר לתשלומים נוספים. ז'אן יהיה רשאי למשוך את יתרת הסכום שבחשבון, בפטור ממס, רק בתום 6 שנים ממועד התשלום הראשון לקרן. ג. לא. כל סכום שנִמְשַׁך לצורך השתלמות בארץ או בחו"ל, או למטרת לימודים, בכל עת, לא גורם לסגירת החשבון בקרן ההשתלמות לתשלומים נוספים. ד. כן. במשיכה של כל סכום שהוא, בכל עת, החשבון בקרן ההשתלמות ייסגר לתשלומים נוספים, וייפתח חשבון חדש לתשלומים חדשים.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 1, 3(ה), 9(16א).
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **א**	לפי ס' 9(16א) לפקודה, פטורים ממס: (א) סכומים שמשך עובד מחשבונו בקרן השתלמות, לרבות הפרשי הצמדה, וכן ריבית ורווחים אחרים שמקורם בהפקדה המוטבת אם חלפו 6 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו החשבון, ולגבי עובד שהגיע לגיל הפרישה - אם חלפו 3 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו חשבון; ולגבי סכומים ששימשו את העובד לצורך השתלמותו - אם חלפו 3 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו החשבון; נפטר העובד, יהיו הזכאים לקבלת הסכומים כאמור רשאים למשכם מקרן ההשתלמות בפטור ממס; (ב) הפטור לפי פסקה זו מותנה בכך שאם משך עובד סכום כלשהו מחשבונו, ייסגר החשבון לתשלומים נוספים; נסגר החשבון כך, יחולו הוראות פסקת משנה (א) לגבי משיכת יתרת הסכום שבחשבון; **<u>ובלבד שאם נמשך לשם השתלמות בישראל סכום שאינו עולה על שליש הסכום שעמד לרשות בעל החשבון בעת המשיכה, ולא קדמה למשיכה זו משיכה אחרת של סכום כאמור ב-12 החדשים שקדמו למשיכה האמורה, לא יראוה כמשיכה לענין זה</u>;** (ג) לענין פסקה זו, "מועד התשלום הראשון" - המוקדם מבין אלה: (1) סוף החודש שבו שולם התשלום הראשון; (2) סוף החודש שלגביו שולם התשלום הראשון, אך לא לפני תחילת שנת המס שבה שולם; "הפקדה מוטבת" - כל אחד מאלה: (1) סכום ששילם מעביד, עד גובה הסכום או השיעור שאין רואים אותו, לפי סעיף 3(ה), כהכנסת עבודה בעת ששולם לקרן; (2) סכום ששילם העובד שהוא אחד מאלה: (א) סכום שאינו עולה על שליש מהסכום ששילם המעביד בשיעור הקבוע בסעיף 3(ה), בשל משכורתו הקובעת של העובד כהגדרתה בסעיף האמור; (ב) סכום בשיעור שאינו עולה על 2.5% ממשכורתו הקובעת של העובד; (ג) סכום בשיעור אחר שנקבע לתשלומי העובד בהסכם קיבוצי שאושר לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, לפני יום ב' בתמוז התשס"ב (12 ביוני 2002); (3) ... " (ד) שר האוצר רשאי לקבוע בתקנות כללים לענין סגירת חשבון לתשלומים נוספים ולענין תנאים שבהם חשבונות שונים של עובד בקרן השתלמות אחת או יותר ייחשבו לחשבון אחד לצורך פסקה זו; לפיכך, **<u>מאחר שהסכום שמשך לא עלה על שליש הסכום שעמד לרשותו בחשבון בעת המשיכה</u>, החשבון בקרן ההשתלמות לא ייסגר לתשלומים נוספים.** **תשובה א.**

כל הזכויות שמורות ללשכת רואי חשבון בישראל ©

שאלה מספר 15.	ליבי, בת ה-32, נשואה לז'אן, בן ה-33, סטודנט לתואר שלישי בהיסטוריה, שאינו עובד. בתום 6 שנות עבודה אצל מעסיקה היחיד, הסתיימו יחסי העבודה בינה לבינו, עם פיטוריה. משכורתה החודשית, לְרַבּוֹת משכורת החודש ששולמה לה לחודש 3/2024, הורכבה משכר יסוד בסך 9,693 ₪ והשתתפות המעסיק בהוצאות הנסיעה לעבודה וממנה בסך 250 ₪. בטופס ה-161 שֶׁמּוּלָא במועד תשלום שכר 3/2024, חוּשַׁב לה מענק פרישה שֶׁחֻלְקוֹ, סך 2,160 ₪, חייב במס. **בחישוב מס <u>לפי התקנות</u>, כמה מס הכנסה ינוכה ממענק הפרישה החייב במס של ליבי?** א. 348 ₪ ב. 411 ₪ ג. 425 ₪ ד. 302 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 9(7א), 34, 36, 36א, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א)(1).
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **א**	**ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור:** לְפִי תקנה 7(א)(1) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד למעט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אֵינוֹ פטור ממס לְפִי סעיף 9(7א) לפקודה, ינכה בעת התשלום מהחלק שאינו פטור, מס כְּאִילּוּ היה משכורת בלתי קבועה, לְפִי 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". **ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה":** לְפִי 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..." **החישוב:** נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של ליבי: *תושב ישראל* 2 + *נסיעות* 0.25 = 2.75 סכום נקודות הזיכוי - 665.50 ₪ = 242 × 2.75 משכורת החודש ששולמה לליבי, לחודש 3/2024 - 9,943 ₪ = 250 + 9,693 החלק השנים עשר מ"המשכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): 180 ₪ = 12 / 2,160 משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: 10,123 ₪ = 180 + 9,943 **המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:** 1,140.60 ₪ = 20% × (10,123 - 10,060) + 1,128.00 *מס מצטבר בגין שכר מצטבר 10,060 ₪* מס בניכוי זיכויים אישיים: 475.10 ₪ = (0 ; 1,140.60 - 665.50) max **המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:** 1,111.62 ₪ = 14% × (9,943 - 7,010) + 701.00 *מס מצטבר בגין שכר מצטבר 7,010 ₪* מס בניכוי זיכויים אישיים: 446.12 ₪ = (0 ; 1,111.62 - 665.50) max הפרש המס: 28.98 ₪ = 446.12 - 475.10 הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): 28.98 × 12 = 347.76 = ₪ **<u>348</u>** ** 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".* **תשובה א.**

כל הזכויות שמורות ללשכת רואי חשבון בישראל ©

שאלה מספר 16.	כל אחד מ-12 תלושי השכר של ליבי, מנהלת מערכות המידע (CIO) בת ה-48, בשנת 2024, הורכב משכר יסוד בסך 52,500 ₪ ושווי רכב צמוד בסך 9,740 ₪. מעסיקה משלם בעדה, בכל חודש, לקופת גמל לקיצבה מסוג קרן חדשה מקיפה/קרן חדשה כללית - בסך הכל 3,412.50 ₪ למרכיב תגמולי המעביד ו-3,150.00 ₪ למרכיב הפיצויים [*ליבי משלמת את חלקה לאותה קופת גמל, כנדרש*]. **מהו השווי שֶׁיְּזַקֵּף לליבי, לצורך חישוב מס, בכל שנה זו (*12 תלושי 2024*), בשל תשלומי המעסיק האמורים למרכיב הפיצויים ולמרכיב תגמולי המעביד?** א. 20,664 ₪ ב. 24,425 ₪ ג. 12,744 ₪ ד. 19,204 ₪
	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 6/2025 שנת המס - 2024 **ג**	קופות הגמל לקיצבה, אליהן הפריש המעביד, הן מסוג "קרן חדשה מקיפה" ו"קרן חדשה כללית". כלומר, אין מדובר ב"קרן ותיקה". **חישוב הזקיפה בְּגִין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה:** הפרשה חודשית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה - 3,150 ₪. הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב: 52,500 *שכר יסוד* min (52,500 ; *תקרה* 41,500) × 8.3333% = 3,458.33 ₪ > *הפרשה למרכיב הפיצויים* 3,150 ₪ זקיפה בְּגִין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה: **אין.** **חישוב הזקיפה בְּגִין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה:** הפרשת המעסיק למרכיב תגמולי המעביד: 3,412.50 ₪. הכנסת עבודה, ללא שווי שימוש ברכב: 52,500 ₪. min (52,500 ; *תקרה* 31,340) × 7.5% = 2,350.50 ₪ < 3,412.50 ₪ זקיפה בְּגִין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקיצבה: 3,412.50 - 2,350.50 = **1,062.00** ₪ **השווי שיש לִזְקוֹף, לצורך חישוב מס, בכל שנת 2024, בשל תשלומי המעסיק האמורים:** **12,744** ₪ = 12 × (1,062 *שווי קצבה* + 0 *שווי פיצויים*) **תשובה ג.**

שאלה מספר 17.	תלוש 1/2024 של ז'אן, רווק בן 32, הורכב מתשלום שכר יסוד בסך 13,200 ₪, תשלום שעות נוספות בסך 171 ₪, זקיפת שווי כלכלה בסך 84 ₪, ותשלום גילום מס בסך 21 ₪ (*גילום שווי כלכלה*). למרכיב תגמולי העובד (*"חלק העובד"*) בקופת גמל לקצבה מסוג "קרן חדשה מקיפה" שילם ז'אן 6% משכר היסוד בתלוש זה. לקרן השתלמות שילם את חלקו - 2.5% משכר היסוד (*תשלומיו אלה בוצעו כנגד תשלומי המעסיק בשיעור הנדרש לאותן קופות*). **מהו שכר ה"נטו" שישולם לז'אן ("נטו לתשלום") בחודש זה, בהתחשב בתשלומיו ובזיכויי המס הרלוונטיים?** (*התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות*) א. 11,003 ₪ ב. 12,363 ₪ ג. 11,325 ₪ ד. 11,241 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3), 34, 36, 45א, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19.
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ד**	שכר "בְּרוּטוֹ למס": 13,476 ₪ = 21 *גילום מס* + 84 *שווי כלכלה* + 171 *שעות נוספות* + 13,200 *שכר יסוד* חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: 1,811.20 ₪ = 20% × (13,476 - 10,060) + 1,128.00 *מס מצטבר בגין שכר מצטבר 10,060 ₪* מס לפי ס' 121ב לפקודה (*מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 60,130 ₪*): אין זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס, לפי נתוני השאלה: תושב ישראל ..... 2.00 נ"ז נסיעות ..... 0.25 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי ..... 2.25 נ"ז × 242 ₪ = 544.50 ₪ זיכוי ממס לפי ס' 45א לפקודה: תשלום לקרן הפנסיה המקיפה (*תגמולי עובד*) - 792 ₪ = 6% × 13,200 ₪ מגבלת עמית שכיר - 679 ₪ = [792 *תשלום* ; (7% × 9,700)] min זיכוי 35%, לפי ס' 45א - (237.65 = 35% × 679.00) ..... 237.65 ₪ סה"כ זיכויים אישיים ..... 782.15 ₪ המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: 1,029 ₪* = 1,029.05 ₪ = 782.15 *זיכויים אישיים* - 1,811.20 *המס שחושב* ** לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון".* תשלומים בתלוש 1/2024, ללא זקיפות שווי - 13,392 ₪ = 21 *גילום מס* + 171 *שעות נוספות* + 13,200 *שכר יסוד* תשלום לקרן ההשתלמות (חלק עובד) - 330 ₪ = 2.5% × 13,200 ₪ שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה, ניכוי התשלום לקרן הפנסיה וניכוי התשלום לקרן ההשתלמות: **11,241 ₪** = 330 *קה"ל* - 792 *קופ"ג לקיצבה* - 1,029 *מס הכנסה* - 13,392 *תשלומים ללא זקיפת שווי* **תשובה ד.**

שאלה מספר 18.	ז'אן, גבר בן 36, אזרח הודו, הוא "**עובד זר חוקי**", המועסק כדין בתחום הסיעוד. הוא גרוש ואב לילד בן 6 שנשאר עם אימו בהודו. ז'אן עבד אצל מעסיקו היחיד בישראל מ-1/9/2023 עד 31/8/2024 ושהה בישראל באותו זמן בלבד. **כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס על הכנסתו בשנת 2024** [לפי התקנות הרלוונטיות]**?** א. 1.50 נ"ז ב. 2.25 נ"ז ג. 0.67 נ"ז ד. 2.50 נ"ז
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	תקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר). פקודת מס הכנסה - ס' 34, ס' 36. תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **א**	לפי תקנה 3 לתקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר) - " (א) **בחישוב המס על הכנסה של עובד זר חוקי בתחום הסיעוד, לפי סעיף 2(1) או (2) לפקודה, יובאו בחשבון נקודות זיכוי לפי סעיפים 34, 36 ו-36א לפקודה.** (א1) בחישוב המס על הכנסה לפי סעיף 2(1) או (2) לפקודה של עובד זר חוקי שאינו עובד זר חוקי בתחום הסיעוד, תובא בחשבון נקודת זיכוי לפי סעיף 34 לפקודה. (ב) בחישוב המס על הכנסה לפי סעיף 2(1) או (2) לפקודה של עובדת זרה חוקית שאינה עובדת זרה חוקית בתחום הסיעוד, תובא בחשבון חצי נקודת זיכוי לפי סעיף 36א לפקודה. (ג) **שהה העובד הזר החוקי או העובד הזר החוקי בתחום הסיעוד, לפי העניין, בישראל או באזור בחלק משנת המס, יובא בחשבון בחישוב המס על הכנסתו, החלק השנים עשר מסכום נקודות הזיכוי כאמור בסעיפים קטנים (א) עד (ב), לפי העניין, כשהוא מוכפל במספר החודשים שבהם שהה בארץ בשנת המס.** (ד) הוראות הפרק השלישי לחלק ג' לפקודה, למעט האמור בתקנות אלה, לא יחולו בחישוב המס על הכנסתו של עובד זר. ז'אן הוא "תושב חוץ", עובד זר. הוא אינו אזרח ישראל ואינו תושב ישראל. הוא לא זכאי לנקודות זיכוי בשל ילדו, מכוח פקודת מס הכנסה. ז'אן הוא עובד זר חוקי בתחום הסיעוד. הוא שהה בישראל בחלק משנת המס 2024 - 8 חודשים (עד 31/8/2024). לפיכך, יובא בחשבון בחישוב המס על הכנסתו, החלק השנים עשר מסכום נקודות הזיכוי כאמור בסעיפים קטנים (א) ו-(א1), כשהוא מוכפל ב-8 החודשים שבהם שהה בארץ בשנת המס 2024. כלומר, בחישוב המס על הכנסתו בשנת 2024 תובאנה בחשבון **<u>1.50 נ"ז</u>**. $8/12 = 1.50$ *חודשים בהם שהה בישראל* × (0.25 *ס' 36 לפק'* + 2.00 *ס' 34 לפק'*) **תשובה א.**

כל הזכויות שמורות ללשכת רואי חשבון בישראל ©

שאלה מספר 19.	חברה בע"מ נמצאת בִּשְׁלִיטָתָם של לא יוֹתֵר מחמישה בני אדם. אַבְרָהָם מחזיק ב-45% מהון המניות שֶׁהוּצָא. כל אחד משני בניו של אברהם, יִשְׁמָעֵאל וז'אן, מחזיק ב-2% מהון המניות שהוצא (*2% מחזיק ישמעאל ו-2% מחזיק ז'אן*). רִבְקָה, אשתו של ז'אן, מועסקת בחברה כמנהלת תְּחוּם שְׁאִיבַת הַמַּיִם, ומחזיקה ב-4% מהון המניות שהוצא. **את זכויותיהם בחברה רָכְשׁוּ ז'אן ורבקה לִפְנֵי שהכירו זה את זו, זמן רב לפני הנישואין**. בְּיִתְרַת הון המניות שהוצא (47%), מחזיק אדם שֶׁאֵינוֹ קרוב של אברהם, ישמעאל, ז'אן או רבקה. **בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים, בהתייחס לז'אן:** א. ז'אן אֵינוֹ "בעל שליטה" בחברה וְאֵינוֹ "חבר". ב. ז'אן הוא "חבר" בחברה, אך אֵינוֹ "בעל שליטה" בה. ג. ז'אן הוא "בעל שליטה" בחברה, אך אֵינוֹ "חבר". ד. ז'אן הוא "חבר בעל שליטה" בחברה.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - 32(9)(א), 76(ד)
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ג**	לפי ס' 32(9) לפקודה, בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל - " (א) (1) תשלום סכומי מענק עקב פרישה או עקב מוות הפטורים ממס לפי סעיף 9(7א) ששילמה חברה שהיא בשליטתם של לא יותר מחמישה בני אדם, כמשמעותה בסעיף 76, לבעל שליטה שהוא חבר בה או לאחר במקומו, בשל שנות עבודה עד שנת 1975; (2) תשלומים לקופת גמל לקצבה, בעד מרכיב הפיצויים כהגדרתו בחוק הפיקוח על קופות גמל, ששילמה חברה כאמור בפסקת משנה (1) בשל חבר, בסכום העולה על 12,230 שקלים חדשים, ותשלומים לקרן השתלמות בסכום העולה על 4.5% ממשכורתו הקובעת של החבר; (3) קצבה ששילמה חברה כאמור בפסקת משנה (1) למי שהיה עובד בחברה ובעל שליטה בה או לקרובו, העולה על משכורתו הממוצעת בתקופת עבודתו ומוכפלת ב-1.5% בשל כל שנת עבודה; בפסקה זו, "משכורת ממוצעת" - סך כל הכנסתו של העובד מעבודה כאמור בסעיף 2(2) במהלך כל שנות עבודתו בחברה, כשהוא מחולק בשנות עבודה בחברה; הוראות פסקאות משנה (1) ו-(2) יחולו גם לגבי מי שטרם חלפו שנתיים מיום שחדל להיות חבר. על אף האמור בפסקה זו רשאי המנהל להורות אחרת אם ראה לעשות כן לפי הנסיבות; לעניין פסקה זו - **"בעל שליטה" -** מי שמחזיק, במישרין או בעקיפין, לבדו או ביחד עם קרובו **באחת** מאלה: (א) ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה; (ב) בזכות להחזיק ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה או בזכות לרכשם; (ג) בזכות לקבל 10% לפחות מהרווחים; (ד) בזכות למנות מנהל; "קרובו" - כמשמעותו בסעיף 76(ד); **"חבר" - בעל שליטה שיש לו לבדו או יחד עם בן-זוגו**, או שיש לבן-זוגו, במישרין או בעקיפין, **לפחות 5% מהון המניות שהוצא** או מכוח ההצבעה או מהזכות להחזיק או לרכוש כל אחד מאלה או מהזכות לקבל רווחים; **וּבִלְבַד שֶׁלֹּא יוּבְאוּ בְּחֶשְׁבּוֹן לְעִנְיָן זֶה זְכוּיוֹתֶיהָ שֶׁל בֶּן-זוּג שֶׁנִּרְכְּשׁוּ לִפְנֵי הַנִּישׂוּאִין** או שנתקבלו בירושה; לפי ס' 76(ד) לפקודה - " כשבאים לקבוע, אם חברה נמצאת בשליטתם של חמישה בני-אדם או לא, ייחשבו לאדם אחד - (1) **אדם וקרובו; "קרוב", לענין זה - בֶּן-זוּג, אח, אחות, הוֹרֶה, הורי הורה, צאצא וצאצאי בן-הזוג, ובן-זוגו של כל אחד מאלה**; (2) אדם ובא כוחו; (3) שותפים בשותפות. " **ז'אן הוא "בעל שליטה" בחברה, מאחר שהוא מחזיק "ביחד עם קרובו" ב-10% לפחות מהון המניות שֶׁהוּצָא. לאשתו רבקה 4% מהון המניות שֶׁהוּצָא. ברם, את זכויותיהם בחברה רכשו לִפְנֵי נישואיהם. לפיכך, ז'אן אֵינוֹ "חבר".** מכל האמור לעיל, **ז'אן הוא "בעל שליטה" בחברה, אך אינו "חבר".** **תשובה ג.**

שאלה מספר 20.	**לפי התקנות הנוגעות לעניין, איזה "עובד זר"** (*שֶׁאֵינוֹ אזרח ישראל, או תושב בה*) **<u>לא חייב</u> למלא פרטים בכרטיס עובד (טופס 101)? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)** א. עובד זר, אשר משולמת לו משכורת על ידי יחיד, במשק ביתו הפרטי. ב. עובד זר, אצל כל מעסיק, בכל תנאי העסקה. ג. עובד זר, המועסק בהיתר העסקה כדין, בְּעִסְקוֹ של המעסיק. ד. עובד זר בענפי הסיעוד, הבניין, התעשיה, החקלאות והמסעדות האתניות, שהמעסיק התקשר עמו בחוזה עבודה בכתב, בשפה שהעובד מבין, ומסר לעובד העתק ממנו.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, 2.
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **א**	לפי תקנה 2 לתקנות האמורות: " (א) עובד למעט עובד יומי ולמעט עובד זר, חייב למלא בכרטיס העובד (טופס 0101) את כל הפרטים במועדים אלה: (1) תוך שבוע ימים מיום שהתחיל לעבוד אצל מעבידו או ביום שקיבל את משכורתו לראשונה ממעבידו, הכל לפי המועד המוקדם יותר; " לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה), בתקנות אלה - "עובד זר" - כהגדרתו בחוק עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים), התשנ"א-1991, אשר משולמת לו משכורת לעובד זר; "משכורת לעובד זר" - משכורת המשולמת לעובד זר על ידי יחיד, במשק ביתו הפרטי; לפי ס' 1 לחוק עובדים זרים - "עובד זר" - עובד שאינו אזרח ישראל, או תושב בה. **לפיכך, אך ורק <u>עובד זר, אשר משולמת לו משכורת על ידי יחיד, במשק ביתו הפרטי</u>, לא חייב למלא פרטים בכרטיס עובד (טופס 101).** עובד זר המועסק על ידי מעסיק בעסקו, חייב למלא בכרטיס העובד (טופס 101) את כל הפרטים. **תשובה א.**

לשכת רואי חשבון בישראל

כל הזכויות שמורות ללשכת רואי חשבון בישראל ©

דיני עבודה

שאלה מספר 21.	ב-1/2/2024 התחילה ליבי לעבוד כפקידה אצל מעסיקה, בְּעֵסֶק לְתַיָּרוּת מַרְפֵּא. מספר ימים לאחר שהתחילה בעבודתה, מסר לה המעסיק הודעה בכתב שבה פירט את תנאי עבודתה. בסעיף העוסק בשכר עבודתה, בהודעה האמורה, לא פירט המעסיק מה יהיה שכר עבודתה או מה יהיה הבסיס שלפיו ישולם, אלא אך ציין שמשכורתה כוללת דמי נסיעה לעבודה וממנה. **האם, לפי החוק הַנּוֹגֵעַ לָעִנְיָן, נהג המעסיק כדין כשלא פירט בהודעה את האמור לעיל, אלא אך ציין שמשכורתה כוללת דמי נסיעה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)** א. כן, מאחר שניתן לִכְלוֹל בשכר העבודה דמי נסיעה (בניגוד לתשלום בעד שעות נוספות, גמול עבודה במנוחה השבועית או דמי חופשה). ב. לא, וּבִלְבַד שליבי דרשה זאת בכתב מהמעסיק. ג. כן, מאחר שפרטים אלה מִשְׁתַּקְּפִים בְּצוּרָה נְאוֹתָה בתלוש השכר. ד. לא. המעסיק נהג שֶׁלֹּא כַּדִּין כשלא פירט בהודעה את האמור לעיל.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - ס' 2. תקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה) - תק' 2(1). חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה - ס' 3, הוראת חיקוק 14 בתוספת השניה.
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ד**	לפי סעיף 2(א)(5) לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), פירוט תנאי העבודה של העובד בהודעה על תנאי עבודה יכלול את "סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר ואולם אם נקבע שכר עבודתו על פי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפיו - דירוג העובד ודרגתו". לְפִי תקנה 2(1) לתקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה), **בהודעה לעובד לפי סעיפים 1 ו-3 לחוק, ייכללו גם פרטים אלה: "הבסיס שלפיו משולם השכר: משכורת חודשית, שכר שעה, שכר יום, שכר שבוע, שכר תוצרת או שכר קיבולת"**. לְפִי ס' 3 לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה: " עשה מעסיק או אדם אחר שחלה עליו חובה לפי הוראת חיקוק המנויה בתוספת השנייה (בפרק זה - מעסיק), מעשה המהווה הפרה של הוראה כאמור, רשאי הממונה להטיל עליו עיצום כספי לפי המפורט להלן(*): (1) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק א' לתוספת השנייה - 5,680 שקלים חדשים, ולגבי יחיד המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד או פעילות ציבורית - 2,840 שקלים חדשים; (2) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ב' לתוספת השנייה - 22,730 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) - 11,360 שקלים חדשים; (3) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ג' לתוספת השנייה - 39,770 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) - 19,880 שקלים חדשים. " (*) *הסכומים המפורטים לעיל מעודכנים לפי "הודעה בדבר עדכון סכום עיצום כספי" שפורסמה בילקוט הפרסומים תשפ"ד מס' 11989, שתחילתה ביום 1.1.2024.* חלק ב' בתוספת השניה לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, כולל את ההוראה הבאה: " (14) מסירת הודעה על תנאי עבודה או על שינוי בתנאי עבודה לפי סעיפים 1 עד 3 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002; " "המחוקק הראשי קבע את תוכן ההודעה בסעיף 2 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002, ואף הסדיר את מבנה טופס ההודעה בתקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה)... ... ... לא די במתן מסמך הנושא את הכותרת "הודעה לעובד" כדי לצאת ידי החובה שבחוק, אלא יש צורך במתן הודעה הכוללת התייחסות קוֹנְקְרֶטִית לרכיבים הנדרשים. זאת, על מנת להבטיח כי תכלית החוק, היא ודאות תנאי העבודה, תוגשם ולא תסוכל. מקום בו חרף הַהַבְנָיָה המפורטת בחקיקה הראשית ובתקנות נמסרת לעובד הודעה שאינה עולה בקנה אחד עם כוונת המחוקק הראשי ומחוקק המשנה, והפגמים שנפלו בהודעה הינם מהותיים (ולא טכניים או בבחינת סטייה קלה מהטופס) כך שתכלית החוק והטופס המובנה לו אינה מוגשמת, אזי מדובר בהפרת החוק" [מתוך עע (ארצי) 30878-11-16 אלכסנדר נורדשטיין נ' ויקטוריה קורבן]. **תשובה ד.**

שאלה מספר 22.	ז'אן התחיל לעבוד ב-1/12/23 אצל מעסיקו ובמקום עבודתו. שכרו השתלם לו על בסיס של חודש. ב-2/6/24 (יום א'), בתום יום העבודה, נתן לו המעסיק הודעה מוקדמת בכתב לפיטוריו, לפיה יסיים את עבודתו בתום תקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בחוק הנוגע לעניין. חופשתו הצבורה של ז'אן (*לפי החוק*), במועד פיטוריו, עומדת על 3 ימים. בהמשך להודעת הפיטורים, הודיע לו המעסיק כי מוּצָא ל-3 ימי חופשה שנתית, החל ביום ג' (4/6/24) ועד יום ה' (6/6/24). **האם יובאו הימים האמורים (4/6/2024 - 6/6/2024) במנין ימי החופשה של ז'אן? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)** א. לא, מאחר שאת מועד חופשתו השנתית רשאי אך ורק העובד לקבוע. ב. כן, מאחר שסעיף 9(א) לחוק חופשה שנתית לא חל על חֶלְקֵי חופשה של פחות מ-7 ימים. ג. לא. הימים האמורים לא יובאו במנין ימי החופשה של ז'אן. ד. כן. מאחר שהמעסיק הוא 'הנותן' חופשות, והוא הקובע את מועדי החופשות.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 3. חוק חופשה שנתית - ס' 5. חוק פיצויי פיטורים - ס' 12.
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ג**	לְפִי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 ; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים ; לְפִי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "**עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר** ; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת. שכרה של ז'אן מִשְׁתַּלֵּם על בסיס של חודש. לְפִיכָךְ, היא "עובד במשכורת". 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. " מאחר שעבד אצל המעסיק 6 חודשים מלאים, לְפִי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, היה על המעסיק לתת לז'אן הודעה מוקדמת לפיטוריו של **6 ימים.** לפי ס' 5(א) לחוק חופשה שנתית, **אלה הימים שלא יובאו במנין ימי החופשה -** " (1) הימים בהם שירת העובד שירות מילואים לפי חוק שירות המילואים, התשס"ח-2008 ; (2) ימי חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי הסכם או נוהג - להוציא ימי המנוחה השבועית ; (3) ימי חופשת לידה ; (4) הימים שבהם אין העובד מסוגל לעבוד מחמת תאונה או מחלה ; (5) ימי אבל במשפחה, שמטעמי דת או נוהג אין העובד עובד בהם ; (6) ימי שביתה או השבתה ; **(7) ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, אלא אם עלו על ארבעה-עשר, ובמידה שעלו.** " לפי ס' 5(ב) לחוק האמור - "חלו ימים מן האמורים בסעיף קטן (א) בימי החופשה, יראו את החופשה כנפסקת לאותם הימים, ויש להשלימה ככל האפשר תוך אותה שנת עבודה". ימי ההודעה המוקדמת שניתנו לז'אן (*6 ימים*) לא עלו על 14. לפיכך, **הם לא יובאו במנין ימי החופשה שלו**. **הרחבת ההסבר:** "נדגיש, כי הוצאת העובד לחופשה בתוך תקופת ההודעה המוקדמת חייבת להיעשות כדין. קרי, מקום בו מעביד מחליט להוציא עובד לחופשה שנתית, בתוך תקופת ההודעה המוקדמת, רק כדי להתחמק מתשלום מלוא תקופת ההודעה המוקדמת, לא תעמוד במבחן חובת תום הלב המוטלת על המעביד, ולא תיחשב כהוצאת העובד לחופשה כדין. על כן, **כאשר מעביד מחליט להוציא עובד לחופשה שנתית בתוך תקופת ההודעה המוקדמת, יהיה עליו להוכיח כי שיקולי צרכי המפעל עמדו לנגד עיניו עת החליט כאמור... לסיכום... ניתן לחפוף בין ימי הודעה מוקדמת הניתנים בפועל והעולים על ארבעה עשר, לבין ימי חופשה, הניתנת בפועל. הדבר מותנה כמובן בכך, שהמעסיק אכן מוציא את העובד לחופשה כדין באותה תקופה, ולא מוותר סתם כך על עבודתו; שאז קמה לעובד הזכות לדרוש העסקתו בפועל, ותקופת אי העבדתו כשלעצמה צוברת זכאות לימי חופשה, כאילו בימי עבודה בפועל מדובר.**" [עע (ארצי) 1496/02 נשואה זנקס בע"מ נ' גל ארז]. **תשובה ג.**

כל הזכויות שמורות ללשכת רואי חשבון בישראל ©

שאלה מספר 23.	ליבי עבדה אצל מעסיק א' (*במקום עבודה א'*) מיום 21/6/2023 ועד ליום 29/12/2023 [להלן: **תקופת עבודה ראשונה**], אז התפטרה מעבודתה אצלו במטרה להשלים את לימודיה לתואר אקדמי ראשון. מיום 31/12/2023 ועד ליום 29/3/2024 למדה באוניברסיטה (סמסטר חורף). לאחר סיום לימודיה, מיום 1/4/2024 ועד 20/5/2024, עבדה אצל מעסיק ב' (*במקום עבודה ב'*), ופוטרה. מיום 21/5/2024 ועד 5/6/2024 שהתה בטיול בחו"ל. ב-6/6/2024 חזרה לעבוד אצל מעסיק א' (*במקום עבודה א'*). היא עבדה אצלו ברציפות עד 25/12/2024 [להלן: **תקופת עבודה שניה**], אז הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריה. **האם ליבי זכאית, בתום תקופת העבודה השניה, לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק א' שפיטר אותה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)** א. כן, אך בחישוב פיצויי הפיטורים תּוּבָא בְּחֶשְׁבּוֹן אך ורק תקופת עבודה שניה, שבסופה פוטרה, ולא תובא בחשבון תקופת עבודה ראשונה, שבסופה התפטרה. ב. לא, מאחר שֶׁחָל נִיתּוּק מוחלט של יחסי העבודה בינה לבין מעסיק א' בין תקופת עבודה ראשונה לבין תקופת עבודה שניה. ג. כן, מאחר שלענין ס' 1 לחוק פיצויי פיטורים, יִרְאוּ רְצִיפוּת בעבודתה אצל מעסיק א', אֲפִילוּ חלה בה ההפסקה האמורה. ד. לא, מאחר שהתפטרה בְּתוֹם תקופת עבודה ראשונה אצל מעסיק א', ולא פוטרה.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק פיצויי פיטורים - ס' 1, ס' 2.
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ג**	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 ופוטר, זכאי לקבל ממעסיקו שפיטרו פיצויי-פיטורים. " לפי ס' 2 לחוק: " לענין סעיף 1 **יראו רציפות בעבודה אפילו חלה בה הפסקה מֻחֲמֶת** - (1) שירות צבאי ושירות חלקי כמשמעותם בחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-1949, למעט שירות צבאי מלא על פי התחייבות לשירות-קבע שלא נתקיימו בו התנאים הקבועים בסעיף 1(ד) לחוק האמור, וכן שירות מילואים לפי חוק שירות המילואים, תשס"ח-2008 (בחוק זה - חוק שירות המילואים); (2) יום המנוחה השבועית או חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי נוהג או הסכם, וכן אחד במאי; (3) חופשה שנתית; (4) חופשה או פגרה בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק; (5) חופשה או פגרה שלא בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק; (6) שביתה או השבתה; (7) תאונה או מחלה; (8) ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם העובד; (9) הפסקה ארעית ללא ניתוק יחסי עבודה או **הפסקה תוך ניתוק יחסי עבודה שאינה עולה על שישה חודשים;** (10) אימון לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, תשכ"ז-1967. בעבודתה של ליבי אצל מעסיק א' חלה הפסקה תוך ניתוק יחסי עבודה שלא עלתה על שישה חודשים (מיום 30/12/2023 ועד יום 6/6/2024). בסעיף 2(9) לחוק לא עשה המחוקק אבחנה ביחס לרצף זכויות, בשאלה האם העובד פוטר או התפטר מהעבודה, אלא קבע כי בכל מקרה של הפסקה ביחסי העבודה לתקופה שאינה עולה על שישה חודשים, תהא הסיבה אשר תהא, לא תפגענה זכויות העובד והוא יהיה זכאי להכרה של רצף זכויות לצורך זכאותו לפיצויי פיטורים. **<u>מאחר שלענין ס' 1 לחוק פיצויי פיטורים, יראו רציפות בעבודתה אצל מעסיק א', אפילו חלה בה ההפסקה האמורה</u>, ליבי, שעבדה יותר מ-6 חודשים בתקופת עבודה ראשונה ויותר מ-6 חודשים בתקופת עבודה שניה, השלימה שנת עבודה אצל מעסיק א'. לפיכך, בתום תקופת עבודה שניה, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק א' שפיטר אותה.** **תשובה ג.**

שאלה מספר 24.	שכרו של ז'אן, עובד יליד **1/12/2006**, מִשְׁתַּלֵּם לו על בסיס חודש. במקום עבודתו מוּגְדֶּרֶת משרה מלאה כמשרה בת 40 שעות שבועיות. ז'אן מועסק כפקיד בהיקף משרה מלאה. שבוע עבודתו בן 5 ימים (א'-ה'). בחודש 8/2024 לא נעדר מעבודתו. בסך הכל הועסק בחודש זה 168 שעות. **מהו שכר העבודה הַמִּזְעָרִי שעל המעסיק לשלם לו בתלוש 8/2024, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום?** א. לא פחות מ-4,880.42 ₪ ב. לא פחות מ-4,739.36 ₪ ג. לא פחות מ-5,880.02 ₪ ד. לא פחות מ-4,505.00 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק שכר מינימום - ס' 1, ס' 2, ס' 3, ס' 16. תקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים).
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **א**	לפי ס' 16 לחוק שכר מינימום, נקבעו בתקנות [*תקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים)*] הוראות בדבר תחולתו של חוק זה לגבי עובד שטרם מלאו לו 18 שנים. ז'אן יליד 1/12/2006. ב-8/2024 מלאו לו זה מכבר 17 שנים וטרם מלאו לו 18 שנים. ככזה, הוא "נער עובד". לפי תקנה 2 לתקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים) - "החוק יחול על נערים עובדים ועל חניכים בכפוף לשינויים המפורטים בתקנות אלה". לְפִי ס' 2 לחוק שכר מינימום: " (א) עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן - עובד) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי הענין. (ב) עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לשכר מינימום חלקי שיחושב יחסית לחלקיות משרתו. (ג) נעדר עובד מעבודתו, יקטן שכר המינימום שהוא זכאי לו לפי סעיף קטן (א), בשיעור יחסי לזמן היעדרו, ואולם אם הוא זכאי לקבל תשלום בְּעַד זמן ההיעדרות לפי דין, חוזה עבודה, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או הסדר קיבוצי אחר או לפי ההוראות המחייבות קופת גמל (בסעיף זה - ההסדר), יהיה התשלום לפי הוראות ההסדר. " לפי תקנה 4 לתקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים), לגבי נער עובד המועסק במשרה מלאה במקום עבודה, יהיה באחוזים כמפורט להלן משכר המינימום כמשמעותו בחוק: (א) לגבי נער עובד כאמור שטרם מלאו לו שש-עשרה שנה - 70%; (ב) לגבי נער עובד כאמור שמלאו לו שש-עשרה שנה וטרם מלאו לו שבע-עשרה שנה - 75%; **(ג) לגבי נער עובד שמלאו לו שבע-עשרה שנה - 83%.** לפי תקנה 5 לתקנות - "לענין תקנות אלה יראו חניך או נער עובד כמועסק במשרה מלאה, אם הוא מועסק 40 שעות בשבוע; חניך ונער עובד המועסקים במשרה חלקית, יהיו זכאים לחלק היחסי של שכר המינימום כאמור בתקנות 3 עד 5 בהתאם לחלקיות המשרה". לפי תקנה 5א לתקנות - "שכר מינימום לשעה שישולם לנער עובד או לחניך, יהיה החלק ה-173 של שכר המינימום החודשי החל עליו לפי תקנות 3 עד 5, לפי העניין". ז'אן הועסק במשרה מלאה ב-8/2024. לפיכך, הוא זכאי לשכר מינימום כלהלן - **4,880.42 ₪** = 83% *נער עובד שמלאו לו 17 שנה* × 5,880.02 *שכר המינימום לחודש לפי חוק שכר מינימום* **תשובה א.**

שאלה מספר 25.

ז'אן עובד זה 5 שנים כאיש אחזקה אצל מעסיקו. הוא מועסק במשמרות. שבוע עבודתו בן 6 ימים (ימים א'-ו'). ז'אן לא עובד בחגי ישראל. שכר עבודתו משתלם לו על בסיס ימי עבודה. המעסיק משלם דמי חגים בכפוף לזכאות העובד, לפי צו הרחבה - הסכם מסגרת. מתוך לוח השנה:

		יום ג 1/10	**יום ד** 2/10 **ערב ראש השנה**	**יום ה** 3/10 **ראש השנה**	**יום ו** 4/10 **ראש השנה**	**יום שבת** 5/10
יום א 6/10	**יום ב** 7/10	**יום ג** 8/10	**יום ד** 9/10	**יום ה** 10/10	**יום ו** 11/10 **ערב יום הכיפורים**	**יום שבת** 12/10 **יום הכיפורים**
יום א 13/10	**יום ב** 14/10	**יום ג** 15/10	**יום ד** 16/10 **ערב סוכות 1**	**יום ה** 17/10 **סוכות 1**	**יום ו** 18/10	**יום שבת** 19/10
יום א 20/10	**יום ב** 21/10	**יום ג** 22/10	**יום ד** 23/10 **ערב סוכות 2**	**יום ה** 24/10 **סוכות 2**	**יום ו** 25/10	**יום שבת** 26/10
יום א 27/10	**יום ב** 28/10	**יום ג** 29/10	**יום ד** 30/10	**יום ה** 31/10		

ב-18/10/24 המעסיק לא שִׁיבֵּץ את ז'אן למשמרת בעבודה. כלומר, הוא לא עבד ביום זה. לצורך השתתפות באירוע משפחתי באוסטרליה, ז'אן שהה בחל"ת בהסכמת המעסיק החל ב-20/10/24 ועד 19/11/24. ב-20/11/24 חזר לעבודתו הרגילה.

אם, לְמַעֵט הימים האמורים, ז'אן לא החסיר ימי עבודה ב-10/2024, בַּעֲבוּר כמה ימי חג היה על המעסיק לשלם לו <u>דמי חגים</u> בתלוש 10/2024, לפי צו ההרחבה הנוגע לעניין?

א. 3 ימים.
ב. 4 ימים.
ג. 2 ימים.
ד. 1 ימים.

פתרון

סעיפים רלוונטיים

צו הרחבה - הסכם מסגרת.

הסבר הפתרון

מועד 6/2025

שנת המס - 2024

א

שכר עבודתו של ז'אן משתלם לו על בסיס ימי עבודה. כלומר, הוא לא עובד במשכורת ("חודשי").

לְפִי סעיף 7(א) לצו הרחבה - הסכם מסגרת, הדן בדמי חגים של עובד שאיננו עובד חודשי:

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

שבוע עבודתו של ז'אן בן 6 ימים (א'-ו'). כמי שעובד במקום עבודתו יותר מ-3 חודשים, הוא זכאי לדמי חגים. ב-10/2024 חלו 5 ימי חג - 2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות.

ז'אן לא נעדר מעבודתו סמוך ל-2 ימי ראש השנה. לכן, הוא זכאי לתשלום בעבור **2 ימי החג של ראש השנה**.

יום הכיפורים חל בשבת. יום שבת אינו יום עבודה אצל ז'אן, ששבוע העבודה שלו הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). לכן, ז'אן לא זכאי לתשלום דמי חגים בעבור היום הזה.

אמנם ז'אן לא עבד יום לאחר חג **סוכות 1**, אך היה זה מפאת שלא שובץ על ידי המעסיק למשמרת באותו היום. כלומר, הוא לא נעדר סמוך ל**סוכות 1** (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא "בהסכמת המעסיק".

בפרק הזמן שבו מצוי העובד בחופשה ללא תשלום אין העובד חייב לעבוד ואין המעסיק חייב בשכר עבודה. ז'אן, ששהה בחל"ת מה-20/10/24 ועד 19/11/24, לא זכאי לתשלום דמי חגים בעבור יום חג **סוכות 2** שנפל בתקופה זו.

לסיכום, ז'אן **<u>זכאי לדמי חגים בעבור 3 ימי חג</u>** בתלוש 10/2024.

תשובה א.

שאלה מספר 26.

ליבי פרשה מעבודתה אצל מעסיקה הקודם, במקום עבודתה הקודם, ב-8/2/2023, בגיל פרישת חובה, והתחילה לקבל קיצבה מקרן פנסיה. ב-1/3/2023 התחילה לעבוד כפקידה אצל מעסיק חדש ובמקום עבודה חדש (*משרד רו"ח*). שכרה השתלם לה על בסיס של חודש. לפי הסכם העבודה שלה, היתה זכאית לקבל ממעסיקה תשלום דמי מחלה בשיעור מלא החל מהיום הראשון להיעדרה מִפְּאַת מחלה. בסוף חודש 10/2024 הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריה.
להלן היקף משרתה והתשלומים הרגילים שקיבלה בחודשי עבודתה (*בשקלים חדשים*):

חודש	3/23	4/23	5/23	6/23	7/23	8/23	9/23	10/23	11/23	12/23
היקף משרה	**26%**	**26%**	**26%**	**26%**	**26%**	**26%**	**40%**	**40%**	**40%**	**40%**
שכר יסוד	1,934	1,934	1,934	1,934	1,934	1,872	3,236	2,808	3,348	2,592
דמי חופשה						62	112			756
דמי מחלה								540		

חודש	1/24	2/24	3/24	4/24	5/24	6/24	7/24	8/24	9/24	10/24
היקף משרה	**40%**	**40%**	**60%**	**60%**	**60%**	**60%**	**60%**	**60%**	**60%**	**60%**
שכר יסוד	3,132	3,348	5,580	4,278	5,580	5,580	5,580	4,140	5,580	5,580
דמי חופשה				744				1,440		
דמי מחלה	216			558						

מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק לשלם לליבי, לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו?

א. 8,060 ₪
ב. 9,300 ₪
ג. 6,789 ₪
ד. 6,361 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

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

הסבר הפתרון
מועד 6/2025
שנת המס - 2024

ג

ליבי עבדה אצל מעסיקה ובמקום עבודתה 20 חודשים רצופים ופוטרה. מאחר שכך, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק זה.

שכרה השתלם לה על בסיס של חודש. לפיכך, היא "עובד במשכורת".

לפי תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - "עבר עובד מעבודה מלאה לעבודה חלקית או מעבודה חלקית לעבודה מלאה, יחושב שכרו האחרון לגבי כל אחת מתקופות העבודה לפי שכרו ערב פיטוריו באופן יחסי למידת החלקיות של עבודתו".

לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), שכר היסוד שקיבלה יובא בחשבון שכר העבודה שלה לענין תקנות אלה. כך יובאו בחשבון גם דמי החופשה ודמי המחלה שקיבלה, המהווים חלק מהשכר הרגיל.

שכרה של ליבי ערב פיטוריה, למשרה מלאה - 9,300 ₪ = 60% / 5,580 ₪

חבות פיצויי הפיטורים של המעסיק:

תקופת עבודה 1: 1,209 ₪ = 6/12 × 26% *חלקיות משרה* × 9,300 *שכר אחרון למשרה מלאה*

תקופת עבודה 2: 1,860 ₪ = 6/12 × 40% *חלקיות משרה* × 9,300 *שכר אחרון למשרה מלאה*

תקופת עבודה 3: 3,720 ₪ = 8/12 × 60% *חלקיות משרה* × 9,300 *שכר אחרון למשרה מלאה*

סה"כ: **6,789 ₪**

תשובה ג.

כל הזכויות שמורות ללשכת רואי חשבון בישראל ©

שאלה מספר 27.	על ז'אן ועל מעסיקו חל צו ההרחבה בדבר הִשְׁתַּתְּפוּת המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. במקום העבודה (*המרוחק 34 ק"מ מביתו של ז'אן*) קיימת הַסָּעָה מְאוּרְגֶּנֶת לעבודה וּמִמֶּנָּה, על חשבון המעסיק. בכל יום, בשעה 6:30, יוצאת ההסעה לעבודה מתחנת איסוף הקרובה לביתו של ז'אן. בשעה 16:00 בדיוק יוצאת ההסעה ממקום העבודה לאותה תחנת איסוף הקרובה לביתו. מֵאַחַר שנדרש לעבוד בשעות נוספות בחודש 4/2024, ונאלץ לסיים את עבודתו בכל יום בחודש זה אחרי השעה 16:35, ז'אן נסע מביתו לעבודה בהסעה הַמְּאוּרְגֶּנֶת, וחזר לביתו בתחבורה ציבורית. מחיר נסיעה באוטובוס ציבורי בין ביתו לעבודתו - 12.50 ₪ **לכל כיוון**. מחיר חוזה "חופשי ארצי" חודשי, הכּוֹלֵל את אֵזוֹר מגוריו ואת מקום עבודתו - 236.00 ₪. ב-4/2024 עבד בפועל 19 ימים. **אם שיעור הֶחְזֵר הוצאות הנסיעה הַמִּרְבִּי הַנָּקוּב בס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות הַמִּזְעָרִי שעל המעסיק לשלם לז'אן בגין חודש 4/2024?** א. 237.50 ₪ ב. 214.70 ₪ ג. 0.00 ₪ ד. 236.00 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ב**	לְפִי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זַכַּאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בְּעַד כל יום עבודה בְּפוֹעַל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו". לְפִי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הוא עד 22.60 ₪ ליום. לפי ס' 6 בצו, "**החזר ההוצאות לא ישולם למי שנוסע לעבודה על חשבון המעסיק או מטעמו. נוסע העובד לכיוון אחד בלבד (לעבודה או ממנה) יהיה זַכַּאי עד למחצית הסכומים הנ"ל**". בהתחשב בשעות עבודתו, ההסעה למקום העבודה שהועמדה לרשותו על ידי המעסיק, היתה זמינה לז'אן. ברם, מאחר שההסעה ממקום העבודה בחזרה לביתו יוצאת כבר בשעה 16:00, היא לא היתה זמינה לז'אן, שנדרש לעבוד בשעות נוספות וסיים את עבודתו לאחר צאת ההסעה. לפיכך, ולאור העובדה שביתו מרוחק 34 ק"מ ממקום העבודה, הוא נזקק לתחבורה כדי לחזור ממקום העבודה לביתו. **בנסיבות אלה, הוא לא זכאי להשתתפות המעסיק בהוצאות הנסיעה אל מקום העבודה בחודש זה, אלא רק בהוצאות הנסיעה ממקום העבודה לביתו (כיוון אחד בלבד).** שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי ליום, לפי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה, ובהתחשב בהוראות ס' 6 לצו, לעובד שנוסע מביתו על חשבון המעסיק ונוסע לכיוון אחד בלבד בתחבורה ציבורית (מעבודתו) - 11.30 ₪ ליום (22.60/2 ₪), כלומר - 214.70 ₪ עבור 19 ימי עבודה בהם נזקק לתחבורה ציבורית כדי להגיע לעבודתו. $11.30 \times 19 = 214.70$ מחיר נסיעה באוטובוס ציבורי מעבודתו לביתו של ז'אן, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 12.50 ₪ בכל יום, שהם 237.50 ₪ עבור 19 ימי עבודה בפועל בהם נזקק לתחבורה כדי להגיע מעבודתו לביתו. $12.50 \times 19 = 237.50$ מחיר נסיעה ממקום עבודתו לביתו, תוך שימוש חוזה "חופשי ארצי" חודשי, הכּוֹלֵל את אֵזוֹר מגוריו ואת מקום עבודתו - 236.00 ₪ בחודש 4/2024. **לפיכך, סכום דמי הנסיעות הַמִּזְעָרִי שעל המעסיק לשלם לז'אן בְּגִין חודש 4/2024:** **214.70 ₪** = min(214.70 *תקרה* ; 236 *חוזה "חופשי ארצי" חודשי* ; 237.50 *נסיעות בודדות*) הרחבת ההסבר: "לפי נוסחו של צו ההרחבה הכללי בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה..., הזכאות להחזר דמי נסיעה קמה שעה שהעובד הוכיח כי הוא היה זקוק לתחבורה על מנת להגיע מביתו לעבודה (דב"ע (ארצי) נו/46-3 רונית עילם - אטלס שירותי כוח אדם בע"מ. אך כדי שיפסקו לו הוצאות הנסיעה לא די בהוכחת הצורך האמור. על העובד להוכיח ברמת ודאות סבירה את הנתונים העובדתיים המשמשים בסיס לחישוב סכום הזכאות לפי אותם צווי הרחבה (או הסכמים קיבוציים). אין עסקינן ברכיב שניתן לפוסקו על דרך האומדנה על יסוד השערות בלבד, ולו הגיוניות. דרך המלך להוכחת הוצאות יהא בהצגתן של קבלות. **אלא שגם בהעדרן של אלה יכול עובד להוכיח בדרכים שונות, לרבות על דרך השימוש בידיעת דיינים, את סכום הוצאות הנסיעה לו הוא היה זכאי.** תהא אשר תהא ההוכחה, נדרש כי יוכחו העובדות המבססות את כימות תביעתו: מקטעי הנסיעה, עלות הנסיעה בכל מקטע ומספר ימי העבודה" [עע (ארצי) 21590-04-20 מואייד את עבד עראקי בע"מ נ' ראמי בחארי]. **תשובה ב.**

כל הזכויות שמורות ללשכת רואי חשבון בישראל ©

שאלה מספר 28.	ז'אן עבד ברציפות כפקיד אצל מעסיקו מ-1/2/2023 עד שחדל לעבוד בתום יום א', 3/3/2024, לאחר שפוטר (*יום זה, ה-3/3/2024, היה היום האחרון לעבודתו*). שכרו שולם לו על בסיס ימי עבודה. בשנת 2023 עבד 168 ימים בפועל ובשנת 2024 עבד 45 ימים בפועל. החל ביום ב' 4/12/2023 הוּצָא לחופשה רצופה בת 9 ימים קַלֶנדָרִיִים, עד (כולל) יום ג' 12/12/2023. בשנת 2024 לא הוצא לחופשה כלל. [*למען הסר ספק, ז'אן הועסק שבוע עבודה מלא בן 6 ימים בשבוע.*] **אם שכר העבודה הַיּוֹמִי הַמְּמוּצָע של ז'אן הוא 436 ₪, מהו סכום פדיון החופשה שעל המעסיק לשלם לו, לפי חוק חופשה שנתית?** א. 3,488 ₪ ב. 2,180 ₪ ג. 3,052 ₪ ד. 3,924 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק חופשה שנתית - ס' 1, 3, 6(ב), 10, 13.
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ב**	**"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה".** **אורך החופשה השנתית לה זכאי ז'אן בעד שנת 2023 -** כמי שהתחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/2/2023, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2023 היא שנת עבודתו הראשונה של ז'אן אצל מעסיקו. לפי ס' 3(א)(5) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה השנתית בְּעַד שנת העבודה הראשונה הוא 16 יום. הקשר המשפטי בֵּין ז'אן ומעסיקו היה קיים בחלק משנת העבודה. בְּפוֹעַל, עבד באותו חלק שנה 168 ימים. לפי ס' 3(ג)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק קיים בחלק משנת העבודה והעובד עבד בתוך אותו חלק שנה פחות מ- 240 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף 3(א) לחוק, כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240 ; חלק של יום חופשה לא יובא במנין. יחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240 הוא 0.70. (240 / 168) הכפלת 16 ימים ב-0.70 מניבה את התוצאה 11.20. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאי ז'אן בעד שנת 2023 - **<u>11 ימים (קלנדריים)</u>**. **אורך החופשה השנתית לה זכאי ז'אן בעד שנת 2024 -** כמי שהתחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/2/2023, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2024 היא שנת עבודתו השניה של ז'אן אצל מעסיקו. לפי ס' 3(א)(5) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה השנתית בְּעַד שנת העבודה השניה הוא 16 יום. הקשר המשפטי בֵּין ז'אן ומעסיקו היה קיים בחלק משנת העבודה. בְּפוֹעַל, עבד באותו חלק שנה 45 ימים. לפי ס' 3(ג)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק קיים בחלק משנת העבודה והעובד עבד בתוך אותו חלק שנה פחות מ- 240 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף 3(א) לחוק, כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240 ; חלק של יום חופשה לא יובא במנין. יחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240 הוא 0.1875. (240 / 45) הכפלת 16 ימים ב-0.1875 מניבה את התוצאה 3. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאי ז'אן בעד שנת 2024 - **<u>3 ימים (קלנדריים)</u>**. **סה"כ, בעד השנים 2023 ו-2024, זכאי ז'אן ל-14 ימי חופשה.** (3 *בעד שנת 2024* + 11 *בעד שנת 2023*) לפי ס' 13 לחוק חופשה שנתית - "חדל עובד לעבוד לפני שניתנה לו החופשה המגיעה לו עד ליום שבו חדל לעבוד, ישלם המעסיק פדיון חופשה בסכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לעובד אילו יצא לחופשה ביום שבו חדל לעבוד". בכל תקופת עבודתו יצא ז'אן לחופשה בת 9 ימים קלנדריים. לפיכך, ביום שבו חדל לעבוד נותרו לו 5 ימי חופשה. כלומר, אם היה יוצא לחופשה ביום זה, היו משתלמים לו דמי חופשה בעד 5 ימים. (5 = 9 *אורך חופשה שנוצלה* - 14 *אורך החופשה בעד 2023-2024*) שכר העבודה היומי הממוצע של ז'אן - 436 ₪ (*השכר הרגיל לעניין דמי חופשה, לגבי עובד בשכר*). **פדיון חופשה שעל המעסיק לשלם לז'אן: <u>2,180</u> ₪** = 5 *ימי חופשה* × 436 *שכר עבודה יומי ממוצע* **תשובה ב.**

כל הזכויות שמורות ללשכת רואי חשבון בישראל ©

שאלה מספר 29.	ז'אן נשוי לליבי (*עקרת בית*) וְעִמָּם 5 ילדים (*שמלאו להם 6 עד 17 שנים*). זה חודשיים שהוא עובד אצל מעסיקו היחיד. שכרו משתלם על בסיס חודש. שכר עבודתו בתלוש 6/2024 - 19,340 ₪. משכר זה על המעסיק לנכות מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בסך 3,261 ₪. **אם המעסיק קיבל ב-19/6/2024 צו עיקול על שכרו של ז'אן, עד לסכום של 15,276 ₪, לְשֵׁם תשלום חוב לחברת אשראי, מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום שֶׁיְּעוּקַל מז'אן** (סכום מעוגל)**?** א. 11,225 ₪ ב. 13,628 ₪ ג. 12,015 ₪ ד. 14,486 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הגנת השכר - ס' 8(א), 8(ב).
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **א**	לְפִי ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, "משכר העבודה החדשי לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד סכום השווה לגימלה בשיעור הנקוב בטור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, תשמ"א-1981, שהיתה משתלמת בחודש שקדם לתשלום השכר לאותו עובד לְפִי הרכב משפחתו אילו היה זַכַּאי לגימלה כאמור; היה הסכום האמור יותר מ-80% משכר העבודה החדשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החדשי; לְעִנְיַן זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק". "שכר העבודה החדשי" של ז'אן, לענין ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 16,079. *ברוטו* 19,340 - *מס הכנסה, ד"ב לאומי וד"ב בריאות* 3,261 ₪ = 16,079 לְפִי ס' 8(ב) לחוק הגנת השכר - "סעיף קטן (א) אינו חל על עיקול, העברה או שעבוד לשם תשלום מזונות". הסכום שיש לעקל לְפִי צו העיקול (15,276 ₪) לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו. לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתו של עובד, שהרכב משפחתו הוא "שני בני זוג שעמם שני ילדים לפחות", הוא "49.5% מהסכום הבסיסי", כלומר 4,853.97 ₪: *הסכום הבסיסי* 9,806 × 49.5% = 4,853.97 ₪ סכום זה אינו גבוה מ-80% מ"שכר העבודה החודשי" של ז'אן: *שכר העבודה החודשי* 16,079 × 80% = 12,863.20 > 4,853.97 לפיכך, סכום השווה ל-4,853.97 ₪ לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה החודשי של ז'אן. הסכום שיעוקל משכרו של ז'אן (סכום מעוגל) - **11,225 ₪** *מעוגל* = [15,276 *חוב* ; (11,225.03 = 4,853.97 *אין לעקל* - 16,079 *שכר אחרי ניכויי חובה*)]min **תשובה א.**

כל הזכויות שמורות ללשכת רואי חשבון בישראל ©

שאלה מספר 30.	ליבי וז'אן התקבלו לעבודה במשרד אדריכלים באותו היום, שניהם על תקן "עיצוב פְּנִים". כשקיבלו את תלוש המשכורת הראשון, ראתה ליבי ששכרו של ז'אן גבוה מִשְּׁכָרָהּ ב-20%. כשפנתה למעסיק וביקשה לְהַשְׁוות את שכרה לשכרו של ז'אן, הסביר לה המעסיק שאמנם, שניהם מאיישים תקן "עיצוב פְּנִים", בהיקף משרה דומה, אך בעוד היא בוגרת תואר ראשון בעיצוב פנים, ז'אן, לבד מהעובדה שגם הוא בעל תואר אקדמי בעיצוב פנים, הוא גם מהנדס בניין וְקוֹנְסְטְרוּקְטוֹר, הרשום בפנקס המהנדסים והאדריכלים, והוא בעל רשיון תכנון ופיקוח על כל מבנה. המשרד מִסְתַּמֵּךְ על הידע שלו ועל חֲתִימָתוֹ כקונסטרוקטור במקרים של הֲסָרַת עַמּוּדִים בְּמִבְנֶה אוֹ שְׁבִירַת קִירוֹת, כְּמוֹ גַּם בַּעֲבוֹדוֹת בְּמִבְנִים הִיסְטוֹרִיִּים או בשינוי שימוש בְּנֶכֶס. **האם ההפרש בשכר מותר במקרה זה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)** א. כן. למעסיק זְכוּת בִּלְעָדִית לנהל את עיסקו על הצד הטוב והמועיל ביותר לפי הבנתו ושיפוטו. זכות זו מקנה לו סמכות מלאה לקבוע שכר לכל עובד ועובדת, לפי החלטתו. ב. לא. לכל עובדת ועובד יש לשלם שכר שווה, לפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה. ג. כן. ההפרש בשכר מותר במקרה שתואר בשאלה. ד. לא. עובדת ועובד המועסקים בתקן דומה ובהיקף משרה זהה, זכאים לשכר שווה.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק שכר שווה לעובדת ולעובד - ס' 2, 3, ס' 6(א). חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה - ס' 2.
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ג**	לפי סעיף 2 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, "עובדת ועובד המועסקים אצל אותו מעסיק באותו מקום עבודה, זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך; הוראה זו תחול גם לענין כל גמול אחר, שנותן מעסיק לעובד או עבורו בקשר לעבודתו; לענין חוק זה, "גמול אחר" - כל תוספת, טובת הנאה, קצובה, מענק, תנאים נלווים, תשלום לכיסוי הוצאות, תשלומים בשל החזקת רכב, שימוש בטלפון, מכסת שעות נוספות, רכישת ספרות מקצועית, ביגוד, שימוש ברכב, או כל תגמול אחר בכסף או בשווה כסף, במישרין או בעקיפין, והכל אף אם אינם שכר עבודה". לפי ס' 3 לחוק, "יראו עבודה כשוות ערך לחברתה, אף אם הן אינן אותן עבודות או עבודות השוות בעיקרן זו לזו, אם הן בעלות משקל שווה, בין היתר מבחינת הכישורים, המאמץ, המיומנות והאחריות הנדרשים לביצוען ומבחינת התנאים הסביבתיים שבהם הן מבוצעות". לפי סעיף 6(א) לאותו חוק, "אין בהוראות סעיף 2 כדי למנוע הפרש בשכר או בגמול אחר המתחייב מאופיה או ממהותה של העבודה הנדונה ובכלל זה תפוקת העבודה, איכות העבודה, הוותק בעבודה, ההכשרה או ההשכלה, או מיקומו הגיאוגרפי של מקום העבודה, והכל כשאין בכך משום אפליה מטעמי מין". כמהנדס בניין וְקוֹנְסְטְרוּקְטוֹר, הרשום בפנקס המהנדסים והאדריכלים, ובעל רשיון תכנון ופיקוח על כל מבנה, זאת בנוסף על התואר בעיצוב פנים, השכלתו של ז'אן וכישוריו עולים על אלה של ליבי. לאור אפשרותו של המעסיק להסתמך על הידע שלו ועל חתימתו כקונסטרוקטור במקרים של ביטול עמודים במבנה או שבירת קירות, כמו גם בשינוי שימוש בנכס או בעבודות במבנים היסטוריים, עבודתו של ז'אן אינה בעלת משקל שווה לעבודתה של ליבי. יש בכל אלה כדי להצדיק פער בשכר העבודה. לפיכך, <u>**ההפרש בשכר מותר במקרה שתואר בשאלה**</u>. **תשובה ג.**

כל הזכויות שמורות ללשכת רואי חשבון בישראל ©

שאלה מספר 31.	ז'אן מנכה בכל חודש סכומים משכרם של 64 עובדיו לטובת דמי חבר בארגון עובדים שהעובדים הסכימו בכתב כי ינוכו. **בתוך כמה זמן עליו להעביר לארגון העובדים, שלו מיועד הסכום, את סכום דמי החבר שניכה** (*בהנחה שלא נקבעה בחיקוק דרך אחרת*) **? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)** א. בתוך 30 ימים מהיום שבו רואים כמולן את השכר שממנו נוכה הסכום. ב. בתוך 7 ימי עסקים מיום תשלום השכר שבעדו נוכה הסכום או 15 ימים מתום החודש שבעדו נוכה, המוקדם מביניהם. ג. עד היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום השכר שממנו נוכה הסכום. ד. עד תום החודש שבעדו נוכה הסכום.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הגנת השכר - ס' 25(א), 25א.
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **א**	לפי ס' 25(א) לחוק הגנת השכר - " לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה: (1) ... (2) ... (3) דמי חבר בארגון עובדים שהעובד חבר בו, שיש לנכותם מן השכר על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה או שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו, והתשלומים הרגילים לועד העובדים במפעל... " לפי ס' 25א(א) לחוק - "**<u>סכום שנוכה בהתאם לסעיף 25, יעבירו המעסיק למי שלו מיועד הסכום בתוך 30 ימים מהיום שבו רואים כמולן את השכר שממנו נוכה, זולת אם נקבעה בחיקוק דרך אחרת</u>**". הרחבת ההסבר: לפי ס' 25ב(ג) לחוק- "מעסיק שניכה סכומים משכרו של עובד ולא העבירם למי שלו יועדו הסכומים, בניגוד להוראות סעיף 25א, דינו - מאסר שנתיים או קנס פי חמישה מהקנס הקבוע בסעיף 61(א)(4) לחוק העונשין". לְפִי ס' 3 לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה: " עשה מעסיק או אדם אחר שחלה עליו חובה לפי הוראת חיקוק המנויה בתוספת השנייה (בפרק זה - מעסיק), מעשה המהווה הפרה של הוראה כאמור, רשאי הממונה להטיל עליו עיצום כספי לפי המפורט להלן(*): (1) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק א' לתוספת השנייה - 5,680 שקלים חדשים, ולגבי יחיד המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד או פעילות ציבורית - 2,840 שקלים חדשים; (2) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ב' לתוספת השנייה - 22,730 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) - 11,360 שקלים חדשים; (3) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ג' לתוספת השנייה - 39,770 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) - 19,880 שקלים חדשים. " (*) *הסכומים המפורטים לעיל מעודכנים לפי "הודעה בדבר עדכון סכום עיצום כספי" שפורסמה בילקוט הפרסומים תשפ"ד מס' 11989, שתחילתה ביום 1.1.2024.* חלק ג' בתוספת השניה לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, כולל את ההוראה הבאה: " (8) העברת סכומים שנוכו, לפי סעיף 25א לחוק הגנת השכר; " **תשובה א.**

כל הזכויות שמורות ללשכת רואי חשבון בישראל ©

שאלה מספר 32.

ליבי, מְפַתַּחַת אַפְּלִיקַצְיוֹת מְצִיאוּת רְבוּדָה, **היא עובדת מוסלמית שבחרה ביום השישי בשבוע כיום המנוחה השבועית שלה**. שבוע עבודתה, במקום עבודתה, בן 5 ימים (א'-ה'). שכרה משתלם על בסיס שעות עבודה. בְּעַד כֹּל שְׁעַת עבודה רגילה (*ביום עבודה רגיל*), היא מקבלת שכר בסיס בסך 173 ₪ ותוספת מקצועית בסך 73 ₪. בימים א'-ה' (*14/11/2024-10/11/2024*) עבדה בְּמִצְטַבֵּר 38.4 שעות עבודה רגילות. עֵקֶב מחסור בעובדים (*נעדרו מעבודתם עקב שירות מילואים*), נדרשה לעבוד ביום שישי (*15/11/2024*). שעת תחילת עבודתה ביום זה - 08:53. שעת סיום העבודה - 16:56. בין השעות 13:00 ל-13:45 הופסקה עבודתה למנוחה ולסעודה. בְּעֵת ההפסקה היתה רשאית לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. שעת כניסת השבת (*כמשמעותה בְּהֶקְשֵׁר של "מוֹרְשֶׁת יִשְׂרָאֵל"*) במקום עבודתה ביקנעם, ביום שישי (*15/11/2024*), היתה בשעה 16:10.

כמה על המעסיק לשלם לה בעד שעות העבודה שהועסקה בהן ביום שישי זה?

א. לא פחות מ-3,025.80 ₪
ב. לא פחות מ-2,127.90 ₪
ג. לא פחות מ-3,394.80 ₪
ד. לא פחות מ-2,238.60 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 7, 16, 17, 18, 20. צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק.

הסבר הפתרון

מועד 6/2025

שנת המס - 2024

א

לפי ס' 7(א)(2) לחוק שעות עבודה ומנוחה, המנוחה השבועית תכלול "**לגבי מי שאינו יהודי** - את יום השבת או את יום הראשון **או את היום הששי בשבוע**, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו". לפי נתוני השאלה, יום המנוחה השבועי של ליבי הוא היום השישי בשבוע.

ליבי נדרשה לעבוד 7.3 שעות עבודה ביום שישי זה, יום המנוחה השבועית שלה.

16 + 56/60 - 13 - 45/60 + 13 - 8 - 53/60 = 7.3

לפי צו הרחבה - הסכם מסגרת, שבוע עבודה לא יעלה על 42 שעות (תחום שבוע עבודה). ליבי עבדה 38.4 שעות רגילות (במצטבר) בימים א' עד ה'. לפיכך, **3.6 שעות, מתוך 7.3 השעות שעבדה ביום שישי, הן בתחום שבוע העבודה. כלומר, הן שעות עבודה רגילות במנוחה שבועית. 3.7 שעות חרגו מתחום שבוע העבודה. לפיכך, הן שעות נוספות במנוחה השבועית**.

לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעסיק בְּעַד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכר עבודה לא פחות מ-1¼ מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1½ מהשכר הרגיל..."

לפי ס' 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה -

" (א) הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן -

(1) ישלם לו המעסיק בְּעַד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1½ משכרו הרגיל..."

לפי ס' 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה - "לְעִנְיָן הַסְּעִיפִים 16 ו-17 "שכר רגיל" כולל כל הַתּוֹסָפוֹת שמעסיק מְשַׁלֵּם לעובדו". "שכר רגיל" של ליבי, לְעִנְיָן הסעיפים האמורים - 246 ₪. (173 בסיס + 73 *תוספת מקצועית*).

חישוב השכר שיש לשלם לליבי בעד שעות עבודתה ביום שישי זה:

סוג תשלום	חישוב תעריף לשעה					כמות שעות	סכום לתשלום
	שכר רגיל לשעת עבודה	שיעור תוספת שעות נוספות	שיעור תוס' עבודה במנוחה השבועית	סה"כ תשלום בעד כל שעה			
				שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	תעריף לשעה בש"ח		
שעות רגילות במנוחה שבועית	246 ₪		50%	150%	369.00 ₪	3.60	1,328.40₪
ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית	246 ₪	25%	50%	175%	430.50 ₪	2.00	861.00 ₪
ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית	246 ₪	50%	50%	200%	492.00 ₪	1.70	836.40 ₪
סה"כ						7.30	**3,025.80₪**

תשובה א.

שאלה מספר 33.	**לפי החוק הַנּוֹגֵעַ לָעִנְיָן, מאיזה גיל מותר להעסיק, בתקופת חופשת לימודים רִשְׁמִית, נער שחל עליו לימוד חובה לפי חוק לימוד חובה, בעבודות קלות שֶׁאֵין בָּהֶן כְּדֵי לְהַזִּיק לבריאותו וּלְהִתְפַּתְּחוּתוֹ?** א. מיום שמלאו לו 15 שנים. ב. מיום שמלאו לו 14 שנים. ג. מיום שמלאו לו 16 שנים. ד. מיום שמלאו לו 12 שנים.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק עבודת הנוער - ס' 1, 2, 2א.
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ב**	לפי ס' 1(א) לחוק עבודת הנוער, בחוק זה - "ילד" פירושו - מי שעדיין לא מלאו לו 16 שנה; "צעיר" פירושו - מי שמלאו לו 16 אך עדיין לא מלאו לו 18 שנה; "נער" פירושו - ילד או צעיר; לפי ס' 2 לחוק עבודת הנוער, העוסק בגיל העבודה - " (א) לא יועסק ילד שעדיין לא מלאו לו 15 שנה. (ב) ילד שמלאו לו 15 שנה וחל עליו לימוד חובה לפי חוק לימוד חובה, תש"ט-1949 (בסעיף זה - לימוד חובה), לא יועסק אלא אם נתקיים אחד מאלה: (1) הילד עובד כחניך כמשמעותו בחוק החניכות, תשי"ג-1953; (3) ניתנה לגבי הילד הוראה לפי סעיף 5(ב)(1)(II) לחוק לימוד חובה, תש"ט-1949; (4) מפקח מטעם משרד החינוך והתרבות אישר כי הילד השלים חינוך חובה בתקופה קטנה מתקופת הלימוד המתאימה לגילו. (ב1) צעיר ומי שמלאו לו 18 שנה שחל עליהם לימוד חובה לא יועסקו בשעות הלימודים אלא בהתקיים לגביהם האמור בפסקאות (1), (3) או (4) שבסעיף קטן (ב). (ג) שר העבודה רשאי להתיר העסקת ילד שמלאו לו 14 שנה וניתן לגביו פטור לפי סעיף 5 לחוק לימוד חובה, תש"ט-1949; היתר על פי סעיף קטן זה יכול להיות כללי או מיוחד. לפי ס' 2א לחוק, העוסק בעבודה בחופשת לימודים - " (א) **ילד שמלאו לו <u>14 שנה</u>, מותר להעסיקו בתקופת חופשת לימודים רשמית, על אף האמור בסעיף 2, בעבודות קלות שאין בהן כדי להזיק לבריאותו ולהתפתחותו**, הכל כפי שיקבע שר העבודה והרווחה בתקנות ובתנאים שיקבע, לרבות מספר השעות שמותר להעסיק ילד כאמור; תקנות כאמור, או מקצתן, יכול שיחולו גם על העסקת ילד לפי סעיף 2(ג). (ב) הוראות חוק החניכות, תשי"ג-1953, לא יחולו על העסקה כאמור בסעיף קטן (א). **תשובה ב.**

שאלה מספר 34.	ליבי, בת ה-26, התקבלה לעבודה אצל מעסיקה ב-**5/3/2023**, כשהיא מבוטחת בביטוח פֶּנְסְיוֹנִי. בכל תקופת עבודתה, הָחֵל מהיום הראשון, נהגו היא והמעסיק לשלם תשלומים לקרן פנסיה מקיפה (*ההפרשות בוצעו לאחר 3 חודשי עבודה, רֶטְרוֹאַקְטִיבִית לתחילת עבודתה*). היא עבדה אצלו ברציפות עד שב-**7/3/2024**, בתום 9 חודשי הריון תקין, ילדה בן בריא ויצאה לתקופת לידה והורות. **הַאִם, בתקופת הלידה וההורות, על המעסיק להמשיך ולשלם בעד ליבי את התשלומים לקרן הפנסיה המקיפה החלים עליו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)** א. לא, מאחר שבעד תקופה זו משלם המוסד לביטוח לאומי את התשלומים לקרן הפנסיה. ב. כן, אֲבָל אַךְ וְרַק בעד התקופה שליבי זכאית בה לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי. ג. לא. מעסיקה של ליבי לא חייב להמשיך ולשלם בעדה תשלומים אלו, בתקופה זו. ד. כן. על המעסיק להמשיך ולבצע תשלומים אלו, בכל תקופת הלידה וההורות.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק עבודת נשים - ס' 7א. תקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל).
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ג**	לְפִי ס' 7א לחוק עבודת נשים - " (א) עובד או עובדת הזכאים לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (בסעיף זה - דמי לידה), או עובדת הזכאית לגמלת שמירת הריון לפי החוק האמור (בסעיף זה - גמלת שמירת הריון), והם ומעסיקם או המעסיק בלבד, נהגו לשלם תשלומים לקופת גמל, ימשיך המעסיק לשלם תשלומים כאמור בעד התקופה שבעדה שולמו דמי הלידה או גמלת שמירת ההריון, לפי הענין, ובלבד שהעובדת או העובד שילמו בעד התקופה האמורה את התשלומים החלים עליהם, אם חלים, להבטחת הזכויות האמורות, והכל בשיעורים ולפי שכר העבודה כאילו הוסיפו העובדת או העובד לעבוד בתקופה האמורה; בסעיף קטן זה, "קופת גמל" - כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005. (ב) **האמור בסעיף קטן (א) יחול על מעסיק שהעובדת או העובד עבדו אצלו שישה חודשים לפחות בתכוף לפני תחילת ההריון של העובדת או של בת זוגו של העובד, לפי העניין, ולענין תשלומים בתקופת הזכאות לדמי לידה - אם נוסף על כך התקיימו יחסי עבודה ביניהם בכל תקופת ההריון**." 9 חודשי ההריון של ליבי הסתיימו ב-7/3/2024, אז ילדה בן בריא ויצאה לתקופת לידה והורות. כלומר, תחילת ההריון היתה בחודש 6/2023. כמי שהתחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-5/3/2023, ליבי לא עבדה אצלו שישה חודשים לפחות בתכוף לפני תחילת ההריון. מאחר שלא עבדה אצל מעסיקה שישה חודשים לפחות בתכוף **לפני תחילת ההריון**, האמור בסעיף 7א(א) לחוק עבודת נשים לא חל עליו. **לפיכך, <u>מעסיקה של ליבי לא חייב להמשיך ולשלם בעד ליבי תשלומים אלו, בתקופה זו</u>.** **תשובה ג.**

כל הזכויות שמורות ללשכת רואי חשבון בישראל ©

שאלה מספר 35.	ליבי, עובדת במשרה מלאה, התחילה לעבוד אצל מעסיקה הפרטי ב-1/12/2005. עליה ועל מעסיקה חַלּוֹת הוֹרָאוֹת צַו הַהַרְחָבָה בְּדָבָר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה 3 פעמים בשנה. בתלוש 12/2024 הוא משלם דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/9/24 ועד 31/12/24. **אם בכל חודש 10/2024** (מ-1/10/24 ועד 31/10/24) **ליבי נעדרה מעבודתה בְּשֶׁל שירות מילואים** (לראשונה בשנת 2024)**, ובעד תקופה זו שילם לה המעסיק תשלום על חשבון תגמול המילואים, ובחודש 11/2024 העביר לה את "יתרת התגמול", ואם מחיר יום הבראה הוא 418 ₪, לפי צו ההרחבה האמור, מהו סכום דמי ההבראה הַמַּגִּיעַ לה 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.*] א. 1,288.83 ₪ ב. 975.33 ₪ ג. 1,254.00 ₪ ד. 1,393.33 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה. חוק הביטוח הלאומי - ס' 276(א)(3), 280(ג). חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) - ס' 41א(א).
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **א**	בתלוש 12/2024 ליבי קיבלה דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/9/2024 ועד 31/12/2024. בתקופה שמ-1/10/2024 ועד 31/10/2024 ליבי נעדרה מעבודתה בְּשֶׁל שירות מילואים, וקיבלה ממעסיקה תגמול מילואים בעד כל אותם ימים. לפי ס' 6 בצו ההרחבה - "לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב העדרות בשל חופשה ללא תשלום וכל העדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד". לפי ס' 41א(א) לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) - "היעדרותו של עובד מעבודתו, לרגל שירות מילואים, לא תיראה כהפסקה ברציפות עבודתו במפעל". בתקופת המילואים התקיימו בין ליבי למעסיקה יחסי עובד ומעביד. דין תגמול המילואים שקיבלה מהמעסיק כדין שכר עבודה (*לפי הסעיפים 276 ו-280 לחוק הביטוח הלאומי*). זכויותיה לא מקופחות בשל מילוי חובתה לשרת במילואים. ליבי זכאית לדמי הבראה עבור תקופה זו. 3 החודשים הראשונים (מ-1/9/2024 ועד 30/11/2024), מתוך התקופה האמורה, שבעדה משתלמים לליבי דמי הבראה, מהווים חלק משנת העבודה ה-19 שלה (שהתחילה ב-1/12/2023 ומסתיימת ב-30/11/2024). בְּשֶׁל שנת העבודה ה-19 יש לשלם לעובד 9 ימי הבראה. החודש האחרון (מ-1/12/2024 ועד 31/12/2024), מתוך התקופה האמורה, מהווה חלק משנת העבודה ה-20 של ליבי (שהתחילה ב-1/12/2024 ומסתיימת ב-30/11/2025). בְּשֶׁל שנת העבודה ה-20 יש לשלם לעובד 10 ימי הבראה. סה"כ דמי הבראה להם זכאית ליבי בתלוש 12/2024: **1,288.83 ₪** = (1 / 12 *חודשים* × 10 *ימי הבראה* + 3 / 12 *חודשים* × 9 *ימי הבראה*) × 418 *תעריף* [*לעניין חישוב זכות זו לדמי הבראה, התעלמנו מהוראות חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים. כלומר, חושב הסכום האמור לפני ההפחתה.*] **תשובה א.**

שאלה מספר 36.	**פעם ביום נאספים עובדיה של ליבי ל-20 דקות תפילה. זמן התפילה נקבע בין ליבי לעובדים בהתאם לצרכי העבודה ובהתחשב בדרישות דתם. ככלל, האם זמן התפילה נחשב "שעות עבודה", לפי החוק הנוגע לעניין? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)** א. לא. ככלל, זמן התפילה לא נחשב "שעות עבודה", לפי החוק הנוגע לעניין. ב. כן, אבל אך ורק אם יום עבודה הוא של שש שעות ומעלה. ג. לא, מאחר שההפסקה האמורה לתפילה נמשכה פחות מחצי שעה רצופה. ד. כן. ככלל, לפי החוק, זמן התפילה נחשב "שעות עבודה".
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 20.
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **א**	לפי ס' 1 לחוק - "**שעות עבודה" פירושו - הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר ולרבות הפסקות לפי סעיף 20א(א), חוץ מהפסקות על פי סעיף 20**". לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה - " (א) ביום עבודה של שש שעות ולמעלה, תופסק העבודה למנוחה ולסעודה ל-¾ שעה לפחות, ובכלל זה תהיה הפסקה רצופה אחת של חצי שעה לפחות; ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג, ההפסקה היא של חצי שעה לפחות. (ב) הפסקה לפי סעיף קטן (א) לא תעלה על שלוש שעות. (ג) בעת הפסקה לפי סעיף קטן (א) הנמשכת חצי שעה או יותר רשאי העובד לצאת מהמקום שבו הוא עובד, אלא אם נוכחותו במקום העבודה היא הכרח לתהליך העבודה או להפעלת הציוד והשימוש בו, והעובד נדרש על ידי מעסיקו להישאר במקום העבודה, ובמקרה זה ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה. (ד) **עובד רשאי להתפלל במהלך יום עבודתו בהתאם לדרישות דתו; זמן התפילה ייקבע במקום העבודה בהתאם לצורכי העבודה ואילוציה, ובהתחשב בדרישות דתו של העובד**." **ככלל, כהפסקה על פי ס' 20(ד) לחוק, <u>זמן התפילה לא נחשב "שעות עבודה", לפי החוק הנוגע לעניין</u>.** **תשובה א.**

שאלה מספר 37.	ז'אן, בן 49, העובד במשרה מלאה אצל מעסיקו היחיד זה 9 שנים, נשוי לליבי (*בת ה-45*) ולהם ילד, שב-21/10/2024 מלאו לו 17 שנה. הילד חוֹלֶה בְּמַחֲלָה מַמְאֶרֶת. מתחילת שנת 2024 ועד סוף חודש 10/2024 ז'אן זקף 90 ימים של היעדרות, בשל המחלה הקשה של ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו. ז'אן נעדר מעבודתו גם בחודש 11/2024 בשל אותה סיבה, והוא מבקש לזקוף בחודש זה 19 ימי היעדרות, בְּשֶׁל המחלה המַמְאֶרֶת של ילדו, על חשבון תְּקוּפַת המחלה הַצְּבוּרָה שלו או על חשבון יְמֵי החופשה הַמַּגִּיעִים לו. יצויין כי ליבי עובדת ועקב תפקידה המיוחד, היא לא נעדרה מעבודתה מכוחַ זַכָּאוּתָהּ כָּאָמוּר, לְפִי החוק הרֵלֶוַנְטִי. בתום חודש 10/2024 נותרה לז'אן תקופת מחלה צבורה בת 9 ימים, ו-32 ימי חופשה צבורים המגיעים לו. **אם ז'אן מסר למעסיק את כל האישורים והמסמכים הנדרשים לפי החוק והתקנות, מהו סך כל ימי ההיעדרות שהוא זַכַּאי לזקוף** (*בהתקיים התנאים שבחוק ובתקנות*)**, בחודש 11/2024 בְּשֶׁל מחלה קשה זו של ילדו, על חשבון תְּקוּפַת המחלה הַצְּבוּרָה שלו או על חשבון יְמֵי החופשה הַמַּגִּיעִים לו?** א. 18 ימים. ב. 9 ימים. ג. 19 ימים. ד. אין כל זכות לפי החוק, מאחר שלילד מלאו 17 שנה.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - ס' 1א. תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד).
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ג**	לְפִי ס' 1א לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד): " (א) **עובד שעמו ילד שלא מלאו לו 18 שנה, ועבד שנה לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה**, זכאי לזקוף עד 90 ימים בשנה של היעדרות, בשל מחלה קשה של ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד; **היה בן זוגו עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור או שהעובד הוא הורה עצמאי, או שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, זכאי העובד לזקוף עד 110 ימים בשנה של היעדרות, בשל מחלה קשה של ילדו, כאמור**. (ב) בחישוב מספר ימי ההיעדרות לפי סעיף זה, יבואו בחשבון ימי ההיעדרות שזקף העובד לפי סעיף 1. (ג) לעניין סעיף זה, "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 הרווחה והבריאות של הכנסת. " **מאחר שעד סוף חודש 10/2024 זקף 90 ימים של היעדרות, בשל המחלה הקשה של ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, לפי ס' 1א לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) הוא זכאי לזקוף את כל 19 הימים האמורים שבהם נעדר מפאת אותה סיבה בחודש 11/2024, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו.** *הרחבת ההסבר -* *האמור לעיל לא מתייחס לזכאות שעשויה לצמוח לז'אן להיעדר מספר שעות מסויים בשנה לצורך מתן סיוע אישי שמחייב היעדרות לאדם עם מוגבלות, בלא ניכוי משכר עבודתו, מכוח סעיף 1ב לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) אם הילד ייחשב אדם עם מוגבלות.* *חישוב דמי מחלה בעת היעדרות לסירוגין של בני זוג (אם גם ליבי, בת זוגו של ז'אן, היתה נעדרת מעבודתה בשל מחלת ילדם):* *" 1א1. לעניין הוראות סעיף 2(א)(1) ו-(2) לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, היעדרותו של העובד לפי סעיפים 1 או 1א, לצורך חישוב דמי מחלה, תימנה החל מהיום הראשון שבו נעדר העובד או בן זוגו בשל מחלת ילדם, ובלבד שבהצהרה שמסר העובד לפי חוק זה הוא הודיע על ימי ההיעדרות של בן זוגו מעבודתו בשל מחלת ילדם וצירף אליה הצהרה כאמור שהגיש בן זוגו במקום עבודתו. " **תשובה ג.**

שאלה מספר 38.

ליבי, ילידת 4/7/1982, התקבלה לעבודה ב-1/11/2016, כשהיא מבוטחת בביטוח פֶּנְסִיוֹנִי. עליה ועל מעסיקה חלות הוֹרָאוֹת צַו הַרְחָבָה (נוסח משולב) לפנסיה חוֹבָה. החל ביום שבו היתה זכאית לביטוח פנסיוני, הִפְרִישׁ עבורה המעסיק לפנסיה מקיפה לפי השיעורים המפורטים בס' 6(ד) בצו האמור. השכר שֶׁבּוּטַח בקרן הפנסיה היה שכר היסוד ששולם לה, שעמד בשנה האחרונה על 12,536 ₪ בחודש. נוֹסָף עַל שכר היסוד, שולמו לה בכל חודש תּוֹסֶפֶת וֶתֶק בסך 178 ₪, ואחזקת רכב בסך 210 ₪. בגין תוספת הותק ואחזקת הרכב לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה. ביום 1/1/2023 התחיל המעסיק לשלם לקרן הפנסיה 8.333% מהשכר המבוטח למרכיב הפיצויים (במקום 6%). המעסיק הודיע בכתב לקרן הפנסיה, עם העתק לליבי, שכספי השלמת פיצויי הפיטורים (עד 8.333%) שהוא מְשַׁלְּמָם הָחֵל ב-1/1/2023, יבואו "במקום פיצויי פיטורים" בְּהֶתְאֵם לָאָמוּר בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים. בכל השנים הועסקה ליבי במשרה מלאה. בתום חודש 7/2024 הסתיימו יחסי העבודה בינה לבין המעסיק, עם פיטוריה. הסכום שנצבר (כולל רווחים) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 73,881 ₪.

מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק <u>להשלים</u> לליבי (*סכום מקורב ומעוגל*)**?**

א. 28,583 ₪
ב. 21,645 ₪
ג. 24,653 ₪
ד. 23,025 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

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.

הסבר הפתרון

מועד 6/2025

שנת המס - 2024

ד

תקופת עבודתה של ליבי (מ-1/11/2016 עד 31/7/2024) היתה 7.75 שנים (93 חודשים). מאחר שעבדה שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקה ופוטרה, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים.

לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה של ליבי לענין תקנות אלה הם שכר היסוד ותוספת הותק שקיבלה. תשלום "אחזקת הרכב" שקיבלה לא מובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.

כמי שהתקבלה לעבודה כשהיא מבוטחת בביטוח פֶּנְסִיוֹנִי, לְפִי סעיף 6(ה) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, ליבי היתה זכאית לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני הָחֵל מהיום הראשון לעבודתה (*הפרשות ראשונות בוצעו בתום שנת 2016, רֶטְרוֹאַקְטִיבִית ל-1/11/2016*).

לפי צו ההרחבה האמור, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6ד' לצו (בטור "פיצויי פיטורים") יָבוֹאוּ בִּמְקוֹם תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.

השכר שבוטח - 12,536 ₪ בחודש (להלן: **שכר מופטר**). שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר הַמְּבוּטָח -

מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו		תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	% פיצויים שיש להשלים
החל ביום... ואילך	לפיצויים		
1.1.2014	6.00%	6.00% / 8.33333% = 72.00%	100% - 72.00% = **28.00%**

לפי ס' 9א' לצו ההרחבה "מעסיק המפריש את פיצויי הפיטורים כאמור בטבלה שבסעיף 6ד' לצו זה, או בשיעורים גבוהים יותר, יהיה רשאי לשלם את השלמת פיצויי הפיטורים עד ל-8.33% מרכיבי השכר שבגינם מפריש המעביד לקופת גמל (להלן - השלמת פיצויי פיטורים) לקופת גמל אישית לפיצויים על שם העובד או לקופת גמל לקצבה. הסכים או בחר המעסיק לשלם את השלמת הפיצויים לקופה כאמור, יהיה רשאי להודיע בהודעה בכתב לקופה עם העתק לעובד, כך שכספי השלמת פיצויי הפיטורים יבואו "במקום פיצויי פיטורים" בהתאם לאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים...".

לפי ס' 9א' לצו		תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	% פיצויים שיש להשלים
החל ביום... ואילך	לפיצויים		
1.1.2023	**8.333%**	100%	**0%**

חישוב הסכומים שיש להשלים (***סכומים מקורבים ומעוגלים***)**:**

1. בעד 7.75 שנים (93 חודשים), בהם לא שולמו כספים
לקרן הפנסיה בגין תוספת הותק, יש להשלים .... 1,379.50 ₪ = 100% × 7.75 *שנים* × 178.00
2. בעד 74 חודשים, מ-1/11/2016, שבהם שולמו כספים
לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. 21,645.49 ₪ =28.00%×74/12 *חודשים* × 12,536
3. בעד 19 חודשים, מ-1/1/2023, בהם שולמו כספים
לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. <u>0.00 ₪</u> = 0% × 19/12 *חודשים* × 12,536

סה"כ על המעסיק להשלים לליבי (*מקורב ומעוגל*) ..... 23,024.99 ₪ = **<u>23,025 ₪</u>** (*מעוגל*)

תשובה ד.

ביטוח לאומי

שאלה מספר 39.	ליבי, בת ה-49, היא נכה 100% מלידה. הכנסתה פטורה ממס הכנסה לפי ס' 9(5) לפקודה. ביום 30/9/2024 פוטרה מעבודתה כשכירה אצל מעסיקה היחיד, בְּתוֹם תקופת ההודעה המוקדמת שנקבעה בחוק. להלן התשלומים והניכויים שנכללו בתלוש 9/2024 שלה: שכר יסוד בתקופת הודעה מוקדמת ..... 9,200 ₪ דמי נסיעה לעבודה וממנה ..... 118 ₪ תשלומים לקרן פנסיה מקיפה מכוח צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה: חלק מעסיק - מרכיב פיצויים (6% משכר יסוד) ..... 552 ₪ חלק מעסיק - מרכיב תגמולים (6.5% משכר יסוד) ..... 598 ₪ חלק עובדת - כנגד תשלומי המעסיק - שנוכה משכרה (6% משכר יסוד) ..... 552 ₪ **מהו סך כל הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 9/2024 של ליבי?** א. 9,318 ₪ ב. 0 ₪ ג. 9,200 ₪ ד. 8,766 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 - תק' 2. פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), *ס' 3(ה3). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל)* הנחיות המוסד לביטוח לאומי.
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **א**	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..." לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הַכְנָסַת עֲבוֹדָה" היא: " השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרַבּוֹת תשלומים בְּשֶׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעֵט תשלומים כָּאָמוּר המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בֵּין שניתנו בכסף וּבֵין בשווה כסף, בֵּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; " לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף 9(5), (11) ו-(12) לפקודה. **כלומר, אין בפטור על פי ס' 9(5) לפקודה, שלו זכאית ליבי, כדי לפטור אותה מדמי ביטוח.** הפרשות המעסיק לקופת הגמל לקיצבה, למרכיב הפיצויים ולמרכיב התגמולים, לא עלו על התקרה הקבועה בפקודה. לפיכך, הן פטורות מתשלום דמי ביטוח (הפרשות מעסיק מעבר לתקרה חייבות בזקיפת שווי ואינן פטורות מתשלום דמי ביטוח). שאר הסכומים שנכללו בתלוש 9/2024 של ליבי (*שכר יסוד בתקופת הודעה מוקדמת ודמי הנסיעה לעבודה וממנה*) מהווים הכנסה לפי ס' 2(2) לפקודה ואינם פטורים מדמי ביטוח. **9,318** ₪ = 118 *דמי נסיעה לעבודה וממנה* + 9,200 *שכר יסוד בתקופת הודעה מוקדמת* **תשובה א.**

שאלה מספר 40.

ליבי, ילידת 1/2004, השתחררה מצה"ל ב-20/12/23, בתום שירות סדיר (חובה) של 23 חודשים מלאים. ב-1/1/24 התחילה לעבוד כשכירה אצל מעסיקה היחיד. היא עבדה ברציפות אצל מעסיקה עד 31/8/24, אז הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריה. ב-1/9/24 נרשמה בשירות התעסוקה, התייצבה בימים ובזמנים שֶׁנִּקְבְּעוּ לה, אך לא נמצאה עבורה כל עבודה.

האם ליבי עשויה להיות זכאית לדמי אבטלה לפי חוק הביטוח הלאומי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)

א. לא, מאחר שלא עבדה 12 חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, בתוך 18 החודשים בתכוף לפיטוריה.

ב. כן. ליבי עשויה להיות זכאית לדמי אבטלה לפי חוק הביטוח הלאומי.

ג. לא. מִפְּאַת גילה, ליבי לא היתה מבוטחת עדיין בפרק ביטוח אבטלה.

ד. כן, אבל אך ורק לאחר 90 הימים הראשונים מיום הפסקת עבודתה.

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק הביטוח הלאומי - ס' 158(1), 160, 161, חלק ב' בלוח א'.
תקנות הביטוח הלאומי (ביטוח אבטלה).

הסבר הפתרון

מועד 6/2025

שנת המס - 2024

ב

לפי ס' 158(1) לחוק הביטוח הלאומי, בפרק ביטוח אבטלה, "מבוטח" הוא "תושב ישראל או תושב ארעי שמלאו לו 18 שנים וטרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'1, והוא עובד הזכאי לשכר שמעבידו חייב בתשלום דמי ביטוח בעדו ".

לְפִי סעיף 160 לחוק הביטוח הלאומי -

" (א) **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 לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'1.**

(ב) השר, בהתייעצות עם שר הבטחון ובאישור ועדת העבודה והרווחה, רשאי לקבוע סוגי חיילים הזכאים לדמי אבטלה לפני שמלאו להם 20 שנים.

(ג) מובטל שהשלים את תקופת האכשרה כאמור, יראו אותו כזכאי לענין פרק זה אף אם לא מלאו לו 20 שנים ובלבד שמלאו לו 18 שנים והוא המפרנס היחיד של משפחתו או שיש לו ילד כמשמעותו בסעיף 238 ועיקר פרנסתו של הילד עליו, הכל לפי תנאים שנקבעו ; לענין סעיף זה, "משפחה" - בן זוג, הורה, אח או אחות.

(ד) השר, באישור ועדת העבודה והרווחה, רשאי לקבוע נסיבות מיוחדות שלפיהן יראו במי שמלאו לו 18 שנים וטרם מלאו לו 20 שנים זכאי לענין פרק זה ובלבד שהשלים את תקופת האכשרה כאמור[י].

(ה) לענין סעיף קטן (ב) וסעיפים 161(ג), 168, 170(ב) ו-174 דין מתנדבת בשירות לאומי או התנדבות קהילתית או משרת בשירות לאומי-אזרחי כדין חייל, בשינויים המחוייבים.

לְפִי סעיף 161 לחוק הביטוח הלאומי -

" (א) לעניין 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.

(ג) בתקופת האכשרה של מובטל ייכללו, אף ללא תשלום דמי ביטוח -

(1) ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם (להלן - ימי אבל) ;

(2) **ימי שירות סדיר על פי חוק שירות ביטחון - עד שישה חודשים שירות כאמור, או ימי שירות מילואים בצבא הגנה לישראל. "**

לפי נתוני השאלה, מלאו לליבי 20 שנה ב-1/2024. במשך 8 חודשים, מ-1/1/2024 ועד 31/8/2024 עבדה כשכירה אצל מעסיקה ושולמו בעדה דמי ביטוח אבטלה. 6 חודשי שירות סדיר, מחודש 7/2023 ועד חודש 12/2023 יכללו ללא תשלום בתקופת האכשרה שלה :

	ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'
2023							**צה"ל**	**צה"ל**	**צה"ל**	**צה"ל**	**צה"ל**	**צה"ל**
2024	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**				

לפיכך, **<u>ליבי עשויה להיות זכאית לדמי אבטלה לפי חוק הביטוח הלאומי</u>**.

[י] *הרחבת ההסבר :*

לפי תקנה 3 לתקנות הביטוח הלאומי (ביטוח אבטלה) - חייל ששוחרר משירות סדיר בצבא-הגנה לישראל שלא בגלל אי-התאמה שיש עמה התנהגות רעה חמורה, יהיה זכאי לדמי אבטלה אף אם טרם מלאו לו עשרים שנה.

לפי תקנה 4 לתקנות האמורות - אדם שמטעמי בריאות, משפחה, חינוך או התיישבות בטחונית, או מטעמים הקשורים בצרכי המשק הלאומי, קיבל פטור משירות סדיר בצבא-הגנה לישראל או ששירותו נדחה לפי בקשתו, יהיה זכאי לפי פרק ו'1 לחוק אף אם טרם מלאו לו עשרים שנה.

תשובה ב.

שאלה מספר 41.	ז'אן, בן ה-38, תּוֹשָׁב זָר מִמְּדִינַת אֲמָנָה (**גרמניה**), עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד בירושלים. תלוש 3/2024 שלו הוּרְכַּב משכר יסוד בסך 10,946 ₪ ואחזקת רכב בסך 486 ₪. **מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקו, בְּגִין שכר 3/2024 של ז'אן** (*סכום מעוגל*) **?** א. 185 ₪ ב. 868 ₪ ג. 1,297 ₪ ד. 797 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. לוח י"א. טבלאות הביטוח הלאומי.
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ב**	ז'אן נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "תושב זר ממדינת אמנה", שֶׁאֵינָהּ פולין, בולגריה או רומניה. תושב זר ממדינת אמנה לא מבוטח בביטוח בריאות ממלכתי ואין מנכים משכרו דמי ביטוח בריאות. סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 3/2024 של ז'אן - 11,432 ₪ = 486 *אחזקת רכב* + 10,946 *שכר יסוד* לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לעניין 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". לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5". 9,806 × 5 = ₪ 49,030 שכרו של ז'אן שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 3/2024 (*השכר החייב בדמי ביטוח*): 11,432 ₪ = (11,432 ; 49,030 *ההכנסה מְרַבִּית לענין ד.ב.*) min סך כל דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בְּגִין שכר 3/2024 של ז'אן: 297.12 ₪ = 3.95% × 7,522 *הכנסה מְרַבִּית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת* 570.86 ₪ = 14.60% × (7,522 *ד.ב. בשיעור המופחת* - 11,432 *השכר החייב בדמי ביטוח*) **867.98** ₪ **תשובה ב.**

שאלה מספר 42.	ליבי, בת ה-56, היא פנסיונרית בפרישה מוקדמת. בכל חודש היא מקבלת פֶּנְסְיָה בסך 7,124 ₪ (*ממעסיקה לשעבר*). ליבי גם עובדת כשכירה באופן קבוע אצל שני מעסיקים. שכר 9/2024 שלה אצל כל אחד מהם: 1. מעסיק עיקרי ..... 5,202 ₪. 2. מעסיק מִשְׁנִי ..... 3,610 ₪. **אם נַעֲשָׂה תֵּאוּם דמי ביטוח, מהו סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי <u>המעסיק המשני</u>, בְּגִין שכר 9/2024 של ליבי** (סכום מעוגל)**?** א. 233 ₪ ב. 561 ₪ ג. 255 ₪ ד. 364 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח (*בדגש על ס' 345ב*). פקודת מס הכנסה - ס' 2(2) חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. טבלאות הביטוח הלאומי.
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ד**	ליבי נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "עובדים תושבי ישראל שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו לגיל הפרישה". הכנסתה החודשית של ליבי משני המעסיקים - 5,202 + 3,610 = ₪ 8,812 > *ההכנסה הַמְּרַבִּית לתשלום ד.ב.* 49,030 לפי ס' 345ב(ה) לחוק הביטוח הלאומי: " (1) מבוטח שמשתלמת לו פנסיה מוקדמת שהוא גם עובד או עובד עצמאי, לא יחולו לגבי הכנסתו מפנסיה מוקדמת שיעורי דמי הביטוח החלים לפי לוח י' על חלק ההכנסה של עובד שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע (בסעיף קטן זה - שיעור מופחת). (2) היתה הכנסה של מבוטח כאמור בפסקה (1) בחודש פלוני, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(1), (2) ו-(8) בפקודת מס הכנסה, נמוכה מ-60% מהשכר הממוצע, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו מפנסיה מוקדמת, השווה לסכום ההפרש שבין הכנסתו מהמקורות האמורים לבין 60% מהשכר הממוצע. " שקול הדבר לקביעה, שבמצבים בהם משתלמת לעובד פנסיה מוקדמת, המעסיק, המשלם לו שכר העבודה, יהיה תמיד "עיקרי", ככל שהדבר נוגע לתשלום דמי ביטוח. אם יש מספר מעסיקים, כל אחד מהם "יַקְדִּים" את הפנסיה המוקדמת, ככל שהדבר נוגע לניצול השיעורים המופחתים החלים על חלק ההכנסה שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע. השכר החייב בְּדָמֵי ביטוח אצל המעסיק המשני - 3,610 ₪. לאחר שנעשה תֵּאוּם דמי ביטוח, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתה אצל המעסיק המשני, השווה לסכום ההפרש שבין הכנסתה אצל המעסיק העיקרי לבין 60% מהשכר הממוצע. חישוב רובד הכנסה אצל המעסיק המשני לעניין ד.ב. בשיעור המופחת (חלק העובד בד.ב.) - 2,320 ₪ = 5,202 *הכנסה אצל המעסיק העיקרי* - 7,522 *תקרת שיעור מופחת (60% מהשכר הממוצע)* ד.ב. בשיעור מופחת: 81.20 ₪ = 3.50% × 2,320 *רובד לד.ב. בשיעור מופחת* ד.ב. בשיעור מלא: 154.80 ₪ = 12% × (2,320 *רובד לד.ב.בשעור מופחת* - 3,610 *ממעסיק משני*) חלק העובד בד.ב.: **<u>236.00</u>** ₪ לְפִי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעַד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כְּאִילוּ הוא בלבד היה מעבידו..." השכר החייב בְּדָמֵי ביטוח אצל המעסיק המשני, לעניין חלק המעסיק: 3,610 ₪ = (3,610 ; 49,030 *הכנסה מְרַבִּית לתשלום ד.ב.*) min דמי ביטוח (חלק מעסיק) שישלם המעסיק המשני: 3,610 × *ד.ב. בשיעור מופחת* 3.55% = ₪ **<u>128.16</u>** **סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המשני, בְּגִין שכר 9/2024 של ליבי:** 236.00 + 128.16 = ₪ 364.16 = **<u>364</u>** ₪ *<u>מעוגל</u>* **תשובה ד.**

כל הזכויות שמורות ללשכת רואי חשבון בישראל ©

שאלה מספר 43.	**האם מדמי פגיעה שמשלם המוסד לביטוח לאומי, לפי פרק נפגעי עבודה בחוק הנוגע לענין, ינוכו דמי ביטוח? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)** א. כן. כל גמלה שמשלם המוסד לביטוח לאומי מהווה הכנסה לכל ענין ודבר. ב. לא. גמלאות המשתלמות לפי חוק הביטוח הלאומי, פטורות מדמי ביטוח. ג. כן. מדמי הפגיעה שמשלם המוסד לביטוח לאומי ינוכו דמי ביטוח. ד. לא. לעניין תשלום דמי ביטוח, לא יראו כהכנסה דמי פגיעה שמשתלמים לנפגע עבודה.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הביטוח הלאומי - ס' 92(ד).
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ג**	לְפִי ס' 92(ד) לחוק הביטוח הלאומי - "**<u>מדמי הפגיעה שמשלם המוסד ומתמורת דמי פגיעה ינוכו דמי ביטוח</u>** בשיעור הקבוע בטור ד' שבלוח י'; הרשה המוסד למעביד פלוני לשלם דמי פגיעה לעובדיו - ינכה המעביד את דמי הביטוח כאמור". **תשובה ג.**

לשכת רואי חשבון בישראל

שאלה מספר 44.

ליבי, העובדת אצל מעסיקה היחיד זה 8 שנים ברציפות, היתה בשמירת הריון 30 ימים רצופים, בחודש 2/2024, וקיבלה גמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי בעד אותה תקופה.

ב-1/9/2024 קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי שׁוּב עָלֶיהָ לְהַפְסִיק את עבודתה, לְצוֹרֶךְ שְׁמִירַת אוֹתוֹ הֵרָיוֹן, לְמֶשֶׁך תקופה נוֹסֶפֶת של 19 ימים רצופים, החל ב-1/9/2024.

הכנסתה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח בעד שישה החודשים שקדמו ל-1/9/2024 :

חודש	3/2024	4/2024	5/2024	6/2024	7/2024	8/2024
שכר	10,276 ₪	9,974 ₪	9,936 ₪	9,858 ₪	9,903 ₪	9,759 ₪
הפרשי שכר						108 ₪ בעד 5/2024

כמו שצוין בטבלה שלעיל, בתלוש 8/2024 ליבי קיבלה ממעסיקה, בְּנוֹסָף לשכרה החודשי הרגיל, הֶפְרְשֵׁי שכר רגיל בסך 108 ₪, בעד חודש 5/2024. *[למען הסר ספק, ליבי מעדיפה לקבל גימלה מהמוסד לביטוח לאומי ולא לנצל ימי מחלה ולקבל את תמורתם ממעסיקה. כמו כן, היא לא זכאית לתשלום מכל גוף אַחֵר בעד התקופה שבה היתה בשמירת הריון].*

מהו סכום הגמלה לשמירת הריון שיחושב על פי חוק הביטוח הלאומי, בעד התקופה הנוספת של שמירת ההריון (בת 19 הימים) ב-9/2024?

א. 6,314 ₪
ב. 6,289 ₪
ג. 6,232 ₪
ד. 6,255 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

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

הסבר הפתרון

מועד 6/2025

שנת המס - 2024

ב

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

תקופת שמירת ההריון הראשונה של ליבי, ב-2/2024, לא פחתה מ-30 ימים רצופים. תקופת שמירת ההריון בת 19 הימים, ב-9/2024, היתה תקופה נוספת על התקופה הראשונה. לפיכך, היא **זכאית לגמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי בעד תקופה נוספת זו**.

לְפִי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים ייראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו". לפיכך, **הַהֶפְרָשִׁים** בסך 108 ₪ שקיבלה בתלוש 8/2024, ייראו כשכרה הרגיל של ליבי בעד חודש 5/2024.

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

(1) הגבוה מבין השניים :

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

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

(2) סכום בסיסי 1 לחישוב קצבאות לחודש (9,930 ₪) מחולק ב-30 לכל יום, כלומר 331 ₪.

שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום :

הכנסתה של ליבי בעד רבע השנה שקדם ל-1/9/2024 : 9,759+9,903+9,858 = ₪ 29,520

חלוקת ההכנסה האמורה ב-90 : 29,520 / 90 = ₪ **328.00**

הכנסתה של ליבי בעד 6 החודשים שקדמו ל-1/9/2024 :

9,759+9,903+9,858+108+9,936+9,974+10,276 = ₪ 59,814

חלוקת ההכנסה האמורה ב-180 : 59,814 / 180 = ₪ **332.30**

הגבוה מבין השניים : max (328.00 ; 332.30) = ₪ 332.30

...ולא יותר מהשיעור המרבי : min [(*הסכום הבסיסי* 9,930 / 30 = 331.00) ; 332.30] = ₪ **331.00**

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

331.00 ₪ × *ימי שמירת הריון* 19 = ₪ **6,289.00**

תשובה ב.

שאלה מספר 45.	מיום 1/2/2021 ז'אן עובד כשכיר אצל מעסיקו. תלוש 8/2024 שלו כלל את התשלומים הבאים: שכר יסוד ..... 22,423 ₪ מענק התמדה שנתי (*בעד התקופה שמ-1/9/2023 ועד 31/8/2024*) ..... 2,508 ₪ שווי רכב צמוד ..... 2,270 ₪ קצובת ביגוד שנתית ..... 1,023 ₪ **אם בכל החודש הקלנדרי 6/2024 נעדר מעבודתו עקב תאונת עבודה, וקיבל דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי בעד אותו חודש, מהי הכנסתו של ז'אן לענין דמי ביטוח** המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (***הכנסה לְעִנְיַן גמלאות הביטוח הלאומי***) **בעד חודש 8/2024?** א. 25,944 ₪ ב. 24,987 ₪ ג. 25,925 ₪ ד. 25,014 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ד**	לְפִי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסָף לשכר החודשי הרגיל, לְרַבּוֹת תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולְמַעֵט הפרשים". לפיכך, "מענק התמדה שנתי" ו"קצובת ביגוד שנתי", הם "תשלום נוסף". "תשלום נוסף" שקיבל ז'אן בחודש 8/2024 - 3,531 ₪ = 2,508 *מענק התמדה שנתי* + 1,023 *קצובת ביגוד שנתי* לְפִי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לְעִנְיַן תשלום דמי ביטוח, הוֹרָאוֹת אלה: " (1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעַד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים". (2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. " שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל ז'אן ב-8/2024 הוא 60.05% משכר המינימום. (3,531 / 5,880.02 = 60.05%) מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לְעִנְיַן תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל. ז'אן עבד אצל מעסיקו פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק במספר החודשים שבהם ז'אן עבד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעַד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים. שכר החודש שבו שולם "התשלום הנוסף" - 24,693 ₪ = 2,270 *שווי רכב צמוד* + 22,423 *שכר יסוד* בכל חודש 6/2024 ז'אן נעדר מעבודתו עקב תאונת עבודה, ובעדו קיבל דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי. חודש זה אינו נחשב כחודש עבודה לעניין פריסת שכר נוסף. כלומר, הוא עבד אצל מעסיקו פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". 11 *חודשי עבודה* = 1 *לא עבד (תאונת עבודה)* - 12 *חודשים* 25,014 ₪ = (11 *חודשי העבודה* / 3,531 *תשלום נוסף*) + 24,693 *שכר החודש שבו שולם "התשלום הנוסף"* 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". הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (*ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח*) - 49,030 ₪ לחודש [*מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (9,806 ₪), כפול 5*]. 49,030 *הכנסה מְרַבִּית לענין דמי ביטוח* > 25,014 ₪ *הכנסתו של ז'אן לענין תשלום דמי ביטוח ב-8/2024* **הכנסתו של ז'אן לענין דמי ביטוח** המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק **(הכנסה לְעִנְיַן גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 8/2024 - 25,014 ₪.** **תשובה ד.**

כל הזכויות שמורות ללשכת רואי חשבון בישראל ©

שאלה מספר 46.

ז'אן עובד כשכיר אצל מעסיקו ברציפות זה 14 שנים. ב-1/7/24 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. כתוצאה מהפגיעה לא היה מסוגל לעבוד 24 ימים בְּנוֹסָף על יום הפגיעה. בכל אותם ימים נעדר מעבודתו ונזקק לטיפול רפואי וּלְהַחְלָמָה. הפגיעה הוּכְּרָה עַל יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. לאחר תום 24 הימים חזר לעבודה מלאה. הכנסתו (*לעניין גמלאות הביטוח הלאומי*) בעד כל אחד מהחודשים 1/2024 עד 6/2024 היתה 23,040 ₪. ב-8/2024 קיבל מהמוסד לביטוח לאומי דמי פגיעה בסך 13,824 ₪, בעד הימים האמורים שלא היה מסוגל לעבוד בהם.

אם בתלוש 10/2024 ז'אן קיבל ממעסיקו, בנוסף לשכר החודשי הרגיל (23,040 ₪), בונוס שנתי בסך 6,480 ₪, מהו הפרש דמי הפגיעה שהוא זכאי לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?

א. 432 ₪
ב. 3,888 ₪
ג. 324 ₪
ד. 540 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח)
חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה.

הסבר הפתרון
מועד 6/2025
שנת המס - 2024

ג

<u>בונוס חד-פעמי כ"תשלום נוסף"</u>:

לְפִי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "**שכר הניתן לעובד בְּנוֹסָף לשכר החודשי הרגיל, לְרַבּוֹת תשלומים שניתנו כבונוס** או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולְמַעֵט הפרשים".

לְפִי התקנה שלעיל, הבונוס ששולם לז'אן הוא "תשלום נוסף".

שיעור ה"תשלום נוסף" שקיבל ז'אן מהווה 110.20% משכר המינימום (*באותה עת*). לפיכך, יחולו הוראות תקנה 5(1) לתקנות שלעיל. (110.20% = 5,880.02 שכר המינימום / 6,480)

הבונוס יחולק לשנים עשר - 540 ₪ = 12 / 6,480 ₪

הסכום המתקבל מהחלוקה האמורה (*540 ₪*) יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו. כלומר, לחודש 10/2024 (*החודש בו שולם הבונוס*), ולשכר כל אחד מהחודשים 9/2024, 8/2024, 7/2024, 6/2024, 5/2024, 4/2024, 3/2024, 2/2024, 1/2024, 12/2023 ו-11/2023 (*שבכל אחד מהם עבד אצל מעסיקו, לרבות בחודש ש<u>בחלקו</u> נעדר עקב תאונת העבודה*).

<u>הפרשים לדמי הפגיעה</u>:

מֵאַחַר שחלק המענק שנפרס צורף לשכר החודשי הרגיל ב-3 החודשים שקדמו ליום הפגיעה (6/2024, 5/2024 ו-4/2024), ז'אן עשוי להיות זכאי לקבל הֶפְרֵשִׁים לדמי הפגיעה שקיבל.

הכנסתו של ז'אן שממנה מגיעים דמי ביטוח, בתוספת הבונוס שחולק, ברבע השנה שקדם ליום שבעדו מגיעים לראשונה דמי פגיעה:

(540 +23,040 *יוני 2024* + 540 +23,040 *מאי 2024* +540 +23,040 *אפריל 2024*) / 90 = 786 ₪

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).

דמי הפגיעה ליום: 786 × 75% = 589.50 ₪

נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה: 589.50 ₪ < 1,241.25 *תקרה* (*9,930 × 5 × 75% / 30*)

לפי סעיף 93(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "בְּעַד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לעֲבוֹדָתוֹ ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אֶלָּא אִם כֵּן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה כָּאָמוּר שנים עשר ימים לפחות בְּנוֹסָף על יום הפגיעה". מֵאַחַר שז'אן היה בלתי כשיר לעבודה במשך לא פחות מ-12 ימים שלאחר יום הפגיעה, משולמים לו דמי פגיעה גם בְּעַד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה. כלומר, הוא זכאי לקבל דמי פגיעה בְּעַד 24 ימים.

סה"כ דמי הפגיעה להם זכאי ז'אן: 24 *ימים* × 589.50 *דמי פגיעה ליום* = **<u>14,148</u>** ₪

הפרש דמי פגיעה שז'אן זכאי לקבל:

<u>324</u> ₪ = 13,824 *דמי פגיעה שהתקבלו מהמוסד לביטוח לאומי* - 14,148 *דמי פגיעה שיש לשלם לאור הבונוס*

תשובה ג.

שאלה מספר 47.	החל ב-27/2/2024 ועד 5/5/2024 שהתה ליבי, בת ה-32, בְּהַסְכָּמַת מעסיקה, בחופשה ללא תשלום (*לצורך ביקור משפחתה בחו"ל*). בתקופת חל"ת זו לא עבדה אצל מעסיק אחר ולא היתה עובדת עצמאית. לפני יציאתה לחל"ת, עבדה כשכירה במשרה מלאה אצל מעסיקה היחיד והשתכרה 6,030 ₪ בכל חודש. **מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שעל המעסיק לשלם בעד ליבי עֲבוּר חודשי חל"ת 3/2024 ו-4/2024 ביחד?** א. 732.12 ₪ ב. 752.38 ₪ ג. 772.64 ₪ ד. 850.22 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 1(3), תק' 6. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות) - תק' 1. טבלאות הביטוח הלאומי. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ב**	עובד הנמצא בחופשה ללא תשלום בחודשיים הקלנדריים הראשונים, מבוטח לכל ענפי הביטוח לרבות בענף אבטלה, למעט פגיעה בעבודה ופש"ר. חובת התשלום האמורה חלה על המעסיק ונקבעה בתקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), תשל"א-1971. בחודשים שלאחר מכן, העובד משלם בעד עצמו מינימום כלא עובד ואינו מבוטח לענפי פגיעה בעבודה, פש"ר, אבטלה ודמי לידה. חישוב הסכום: 6.57% × שכר המינימום עפ"י חוק שכר מינימום (חיוב בסך של 366.06 ₪ לחודש עבור התקופה שמחודש 4/2023 ועד חודש 3/2024 וחיוב בסך של 386.32 ₪ לחודש החל מחודש 4/2024(*)). או 6.57% × בסיס ההכנסה בחודש העבודה שקדם לחודש שבו הוצא לחל"ת והוא נמוך משכר המינימום(**). (*) שכר מינימום לעובד החל מחודש אפריל 2023 ועד חודש מרץ 2024 עומד על 5,571.75 ₪ לחודש. שכר מינימום לעובד החל מחודש אפריל 2024 עומד על 5,880.02 ₪ לחודש. (**) בהתאם לתיקון 224 לחוק מתאריך 15 במרץ 2021, אם הכנסתו של העובד נמוכה משכר מינימום עפ"י חוק שכר מינימום, החיוב יהיה על בסיס הכנסתו בחודש העבודה שקדם לחודש שבו הוצא לחופשה ללא תשלום, קרי 6.57% משכרו בחודש העבודה שקדם לחודש שבו הוצא לחל"ת. חודשים 3/2024 ו-4/2024 הם החודשים הקלנדריים הראשון והשני של החל"ת. הכנסתה של ליבי בחודש שקדם לחודש שבו הוצאה לחל"ת (6,030 ₪) לא נמוכה משכר המינימום עפ"י חוק שכר מינימום (5,571.75 ₪). **סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שישולמו למוסד לביטוח לאומי בְּעַד חודשי חל"ת 3/2024 ו-4/2024 ביחד של ליבי:** 3/2024 שכר המינימום 5,571.75 × 6.57% = 366.06 ₪ 4/2024 שכר המינימום 5,880.02 × 6.57% = 386.32 ₪ **752.38 ₪** **תשובה ב.**

שאלה מספר 48.	ז'אן עובד אצל מעסיקו היחיד 6 שנים ברציפות. שכרו משתלם לו על בסיס של חודש. החל ביום 1/9/2024 ועד (*כולל*) 30/9/2024 שהה בשירות מילואים ונעדר בכל אותו חודש מעבודתו. **אם שכר העבודה הרגיל של ז'אן עומד על 50,340 ₪, והוא גם סכום השכר שהיה משולם לו בתלוש 9/2024 אילולא שירת במילואים והוסיף לעבוד, איזה תשלום <u>על חשבון תגמול המילואים</u> חייב המעסיק לשלם לו <u>ביום תשלום שכר חודש 9/2024</u>?** א. 50,340 ₪ ב. 49,030 ₪ ג. 9,316 ₪ ד. 46,580 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הביטוח הלאומי - ס' 276(א). הנחיות המוסד לביטוח לאומי.
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **א**	(א) (1) **מי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד וברבע השנה שקדם לשירותו עבד לפחות 75 ימים אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד, או מי ששכרו משתלם על בסיס של חודש או יותר, ישלם לו מעבידו תשלום על חשבון התגמול, בסכום השכר שהיה משולם לעובד אילולא שירת במילואים והוסיף לעבוד**; (2) **<u>התשלום כאמור בפסקה (1) ישולם לכל המאוחר ביום שבו היה משתלם שכרו אילולא שירת במילואים והוסיף לעבוד</u>**; (3) דין התשלום המגיע לעובד לפי סעיף קטן זה כדין שכר עבודה. (ב) מי שבתכוף לפני שירותו במילואים לא היה עובד כאמור בסעיף קטן (א), ישלם לו המוסד את התגמול. (ג) בכלל 75 הימים, האמורים בסעיף קטן (א)(1), יובאו במנין גם ימים אלה: (1) יום המנוחה השבועית או חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי הסכם או נוהג; (2) ימי היעדרות מהעבודה בשל חופשה שניתנה לעובד מאת מעבידו, בין בשכר ובין שלא בשכר; (3) ימי היעדרות מהעבודה בשל תאונה או מחלה; (4) ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם העובד; (5) ימים אחרים שקבע השר. (ד) השר רשאי לקבוע סוגי מקרים, שבהם ישולם התגמול לעובד במישרין מאת המוסד, על אף הוראות סעיף קטן (א). *277. (א) על אף הוראות פרק זה רשאי השר, בהתייעצות עם שר האוצר ובאישור ועדת העבודה והרווחה, לקבוע נסיבות ותנאים שבהם ישולם התגמול בשיעור מוגדל לכלל המשרתים במילואים או לסוגים מהם, ללא הגבלה של זמן או לתקופה מוגבלת, וכן לקבוע את גובה השיעור המוגדל, מקורות מימונו וסדרי תשלומו.* *(ב) הורה שר הבטחון, לפי סעיף 278, כי שירות מילואים יהיה שירות חירום, תהא הסמכות להתקין תקנות לענין סעיף קטן (א) בידי שר הבטחון בהתייעצות עם השר ושר האוצר ובאישור ועדת העבודה והרווחה.* *278. (א) הורה שר הבטחון כי שירות מילואים יהיה שירות חירום לענין פרק זה -* *(1) ישלם אוצר המדינה על ידי צבא הגנה לישראל, לכל משרת במילואים או למי שהוא הורה, מקדמה בשיעור השווה לתגמול המזערי לכל יום שירות, על חשבון התגמול המגיע לו לפי פרק זה; המקדמה תשולם במועד שהורה עליו שר הבטחון;* *(2) שר הבטחון רשאי, בהתייעצות עם השר ושר האוצר ובאישור ועדת העבודה והרווחה, להורות על הגדלת שיעור התגמול המזערי לכלל המשרתים במילואים או לסוגים מהם.* *(ב) הוראות לפי סעיף קטן (א) אינן טעונות פרסום ברשומות.* *(ג) המעביד או המוסד, לפי הענין, ינכה את סכום המקדמה ששולם לפי סעיף קטן (א) מסכום התגמול המגיע למשרת במילואים לפי פרק זה.* *279. אדם שהחל לשרת במילואים תוך תקופה שנקבעה לכך מסיום שירותו הקודם במילואים שבעדו קיבל תגמול לפי פרק זה, יראוהו, לענין חישוב התגמול בעד תקופת שירותו הנוסף, כממשיך בשירותו הקודם, זולת אם לטובתו הוא שחישוב התגמול ייעשה ללא התייחסות לשירותו הקודם.* *280. (א) המוסד יעביר למעביד של עובד כאמור בסעיף 276(א), את סכום התגמול המגיע לעובד.* *(ב) המעביד יעביר לעובד את יתרת התגמול; בסעיף זה, "יתרת התגמול" - ההפרש שבין התגמול שהועבר למעביד לפי סעיף קטן (א) ובין התשלום ששילם מעביד לעובד על חשבון התגמול לפי סעיף 276(א), למעט סכום ששילם לעובד עקב עבודתו או סכום שהיה משלם לו בין שהוסיף לעבוד ובין שנעדר מעבודתו.* *(ג) דין יתרת התגמול כדין שכר עבודה, והמעביד יעבירו לעובד לכל המאוחר ביום שבו היה משתלם שכרו של העובד בעד החודש שבו הועבר התגמול למעביד כאמור בסעיף קטן (א).* הנחיות המוסד לביטוח לאומי, מתוך איגרת למעסיק בנושא תשלום תגמולי מילואים מ-16 בנובמבר 2020: סך המקדמה ששולמה למשרת ע"י המעסיק = משכורת רגילה כאילו המשרת לא יצא למילואים. לפיכך, **ביום תשלום שכר חודש 9/2024, חייב המעסיק לשלם לז'אן, על חשבון התגמול, את סכום השכר שהיה משולם לו אילולא שירת במילואים והוסיף לעבוד - <u>50,340</u> ₪.** **תשובה א.**

שאלה מספר 49.	ז'אן, בן ה-46, עבד כשכיר אצל מעסיקו היחיד 8 שנים, עד שהסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריו. סמוך לאחר שהסתיימה העסקתו אצל המעסיק, התייצב בלשכת שירות התעסוקה, מוכן ומסוגל לעבוד במקצועו או בכל עבודה אחרת, אך עבודה כאמור לא נמצאה לו והוא נותר מובטל. כשהגיש למוסד לביטוח לאומי את מִסְמְכֵי הַתְּבִיעָה לתשלום דמי אבטלה, מצא שבכל תקופת עבודתו, המעסיק לא שילם ולא העביר למוסד לביטוח לאומי דמי ביטוח בגין תשלום החזקת הרכב שקיבל בכל חודש. **האם זכותו של ז'אן לדמי אבטלה תִּיפָּגַע, בַּנְּסִיבּוֹת שתוארו לעיל? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)** א. לא, מאחר שתשלום החזקת רכב לא מהווה הכנסה לְעִנְיַן חישוב דמי אבטלה. ב. כן. זכותו של ז'אן לדמי אבטלה תישלל, מאחר שֶׁקָּרָה מִקְרֶה הַמְּזַכֶּה לגמלה וקיים אותה שעה חוב של דמי ביטוח. ג. לא. לְעִנְיַן זכותו של ז'אן לדמי אבטלה - יראו את דמי הביטוח בגין תשלום אחזקת הרכב כְּאִילּוּ שולמו. ד. כן, אבל מכל סכום שיהיה זכאי לו, ינוכה חוב דמי הביטוח שהיו אמורים לְהִשְׁתַּלֵּם בתקופת עבודתו, בגין תשלום החזקת הרכב.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הביטוח הלאומי, ס' 342(ב), 344(א), ס' 365. פקודת מס הכנסה - ס' 2(2)
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ג**	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..." לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הַכְנָסַת עֲבוֹדָה" היא: " השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרַבּוֹת **תשלומים בשל החזקת רכב** או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעֵט תשלומים כָּאָמוּר המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בֵּין שניתנו בכסף וּבֵין בשווה כסף, בֵּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; " לְפִי סעיף 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו..." לְפִי סעיף 365 לחוק זה - "היה אדם חייב לְפִי חוק זה לשלם דמי ביטוח בעד הזולת ולא שילמם, יראו, לענין הזכות לגמלה, כְּאִילּוּ שולמו". "...אשר לתשלום דמי הביטוח - סעיף 342(ב) לחוק קובע את הכלל לפיו ככלל החובה לשלם דמי ביטוח בעד עובד מוטלת על "המעביד". אמנם סעיף 342(ג) מתיר למעסיק לנכות משכרו של העובד שיעור מסוים (לפי לוח י). אולם אין בהיתר לניכוי כאמור כדי להעביר את חובת תשלום "חלק העובד" לעובד עצמו... ... ... מעסיק שלא דווח על העסקת עובדו עשוי להיות צפוי, בין היתר, לקנס (סעיף 356 לחוק), ואילו מעסיק שלא שילם את דמי הביטוח בעד עובדו עשוי להיות חשוף לדרישה מהמוסד להחזיר לו את גמלאות הכסף ששילם לאותו עובד (סעיף 369 לחוק). **בכל מקרה גמלאותיו של העובד לא נפגעות בשל הפרת חובות מעסיקו** - סעיף 365 לחוק קובע כי "היה אדם חייב לפי חוק זה לשלם דמי ביטוח בעד הזולת ולא שילמם, יראו, לענין הזכות לגמלה, כאילו שולמו" [מתוך עב"ל (ארצי) 9390-04-19 טנינה מוחמד - המוסד לביטוח לאומי]. לפיכך, **זכותו של ז'אן לדמי אבטלה לא תִּיפָּגַע, מאחר שלענין זה - יראו את דמי הביטוח כאילו שולמו.** **תשובה ג.**

כל הזכויות שמורות ללשכת רואי חשבון בישראל ©

שאלה מספר 50.	ליבי גרה ועובדת בבית-שמש. בחג השבועות שָׁהֲתָה עם בעלה בבית מלון בירושלים. בבוקר שלאחר החג, בוקר יום חמישי 13/6/2024, יצאה מבית המלון, שם היא לָנָה עד אותו בוקר, ונסעה לעבודתה בבית-שמש. תּוֹךְ-כְּדֵי נסיעתה לעבודה וּעֵקֶב נסיעתה זו אירעה לליבי תאונה. יצוין שליבי לא עצרה בדרכה לפני התאונה ולא סָטְתָה מהדרך המקובלת מבית המלון שבו היא לנה, למקום עבודתה. כמו כן, לא ניתן לְיַחֵס את התאונה לרשלנות מצידה. **האם יש לראות בִּתְאוּנָה זו שאירעה לליבי, כתאונת עבודה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)** א. לא, מֵאַחַר שבית המלון בירושלים אֵינוֹ מְעוֹנָהּ של ליבי. ב. כן. כל תאונה שאירעה לעובד, היא תאונת עבודה. ג. לא, מאחר שחלה בנסיעתה הפסקה או סְטִיָּה שֶׁל מַמָּשׁ מהדרך המקובלת, כשההפסקה או הסטיה לא היו למטרה הכרוכה במילוי חובותיה כלפי מעבידה. ד. כן. יש לראות בתאונה זו שאירעה לליבי, כתאונת עבודה.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הביטוח הלאומי - ס' 80, ס' 81.
הסבר הפתרון מועד 6/2025 שנת המס - 2024 **ד**	לְפִי ס' 80 לחוק הביטוח הלאומי - "**רואים תאונה כתאונת עבודה אף אם -** (1) **<u>אירעה תוך כדי נסיעתו או הליכתו של המבוטח לעבודה</u> ממעונו או <u>ממקום שבו הוא לן אף אם אינו מעונו</u>**, מן העבודה למעונו או ממקום עבודה אחד למשנהו, **<u>ועקב נסיעתו או הליכתו זו</u>**; (2) ... " לפי ס' 81 לחוק האמור: (א) תאונה שאירעה תוך כדי נסיעה או הליכה בנסיבות האמורות בפסקאות (1), (4), (5) או (7) של סעיף 80 אין רואים אותה כתאונה בעבודה אם חלה בנסיעה או בהליכה הפסקה או סטיה של ממש מהדרך המקובלת, כשההפסקה או הסטיה לא היו למטרה הכרוכה במילוי חובותיו של המבוטח כלפי מעבידו, או, לענין פסקה (1) האמורה, בעיסוקו במשלח ידו כעובד עצמאי, או אם יש לייחס את התאונה בעיקר לרשלנותו הפושעת של המבוטח ולא נגרם על-ידיה אי-כושר עבודה לארבעה שבועות לפחות, נכות או מוות. (ב) בנסיבות האמורות בפסקה (1) של סעיף 80 לא יראו כהפסקה או כסטיה של ממש, לענין סעיף קטן (א), אם עשה זאת המבוטח לאחת מאלה: (1) כדי ללוות ילדו לגן ילדים או למעון ילדים או למקום אחר שהשר קבע כמקום שבו נמצא ילד לפי הסדר קבע או להשיבו משם; (2) כדי לקיים מצוות תפילת בוקר בציבור בבית תפילה שבו הוא נוהג להתפלל. **התאונה אירעה לליבי תוך כדי נסיעתה לעבודה מהמקום שבו היא לנה ועקב נסיעתה זו**. לא חלה בנסיעה הפסקה או סטיה של ממש מהדרך המקובלת ולא ניתן לייחס את התאונה לרשלנות מצידה של ליבי. לפיכך, היא אינה נופלת לחריגים שבסעיף 81 לחוק. מכל האמור לעיל, **יש לראות בִּתְאוּנָה זו של ליבי כתאונת עבודה**. **תשובה ד.**