

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 ספטמבר 2025 – 3.9.2025

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

מס הכנסה

<p>שאלה מספר 1.</p> <p>תלוש 1/2024 של מיקי, המזכיר המשפטי במשרד עורכי הדין, כולל את הרכיבים הבאים:</p> <p>שכר יסוד ₪ 10,412</p> <p>תשלום בשל השתלמות מקצועית שהותר למיקי כהוצאה ₪ 741</p> <p>מקדמה על חשבון תגמולי מילואים (לפי חוק הביטוח הלאומי) ₪ 1,688</p> <p>השתתפות מעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה ₪ 236</p> <p>ממשכורתו בחודש זה נוכח דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בסך 813 ₪, מס הכנסה בסך 149 ₪, ונוכה סך 726 ₪, חלקו בתשלום לקופת גמל לשכירים (כנגד תשלומי המעסיק לקופה זו).</p> <p>מהו שכרו של מיקי לצורך תשלום מס ("שכר ברוטו למס") בתלוש זה?</p> <p>א. 12,100 ₪</p> <p>ב. 10,412 ₪</p> <p>ג. 12,336 ₪</p> <p>ד. 13,077 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;</p> <p>לפי סעיף 2(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא: "השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים קאמור המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו";</p> <p>התשלום בשל השתלמות מקצועית, בסך 741 ₪, הותר למיקי כהוצאה. כלומר, הוא לא נכלל בהכנסתו לצורך תשלום מס.</p> <p>הכנסתו החייבת של מיקי לצורך תשלום מס בתלוש 1/2024 -</p> <p><u>12,336 ₪ = 236 השתתפות מעסיק בהוצאות נסיעה + 1,688 מקדמת תגמולי מילואים + 10,412 שכר יסוד</u></p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 2.</p> <p>מיקי עובד אצל מעסיקו היחיד זה 5 שנים. בחודש 10/2024 קיבל מהמעסיק מתנה שְׁעָרְפָּה וְעֵלוֹתָהּ 115 ₪, לרגל בת המצווה של ילדתו האמצעית, והמחאת שי על סך 80 ₪, לרגל חג ראש השנה. לא היו אלו המתנות הראשונות שקיבל בשנה זו. ב-4/2024 קיבל ממעסיקו מתנה שְׁעָרְפָּה וְעֵלוֹתָהּ 115 ₪, לרגל בר המצווה של ילדו הבכור והמחאת שי על סך 80 ₪, לרגל חג הפסח. ב-1/2024 קיבל ממעסיקו מתנה שְׁעָרְפָּה וְעֵלוֹתָהּ 115 ₪, לרגל הולדת ילדתו הצעירה.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של מיקי, לצורך חישוב מס, בשל המתנות שקיבל ב-10/2024?</p> <p>א. 195 ₪ ב. 185 ₪ ג. 80 ₪ ד. 0 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), 32(15) תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 4(2). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ב</p> <p>לפי סעיף 2(2)א) לפקודת מס הכנסה, "הִכָּנְסֶת עֲבוֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בְּשָׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים פְּאֵמֹר המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף ובִּין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>המחאות השי לרגל אירועים אישיים חד-פעמיים:</p> <p>מתנה שנותן מעביד לעובדו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו', אינה נחשבת כהכנסה בידי העובד ובלבד שסך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה.</p> <p>סך המתנות שמיקי קיבל לרגל אירועים אישיים עד 10/2024, טרם שקיבל את המתנה ב-10/2024 (לרגל בת המצווה של ילדתו האמצעית), היה 230 ₪ (המתנה שקיבל ב-4/2024 לרגל בר מצווה של ילדו הבכור 115 ₪) + המתנה שקיבל ב-1/2024 לרגל הולדת ילדתו הצעירה 115 ₪)). סכום זה לא עלה על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 240 ₪ בשנה (בשנת המס 2024).</p> <p>לאחר שמיקי קיבל את המתנה שְׁעָרְפָּה וְעֵלוֹתָהּ 115 ₪, לרגל בת המצווה של ילדתו האמצעית, ב-10/2024, סך המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס 2024 עומד על 345 ₪. סכום זה עולה ב-105 ₪ על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 240 ₪ בשנה (נכון ל-2024).</p> <p>לפיכך, יש לזקוף לשכרו שווי בסך 105 ₪, בשל המתנה שקיבל לרגל בת המצווה (240 - 115 + 115 + 115).</p> <p>מתנה לחג:</p> <p>מתנה שנותן מעביד לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לרגל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין.</p> <p>לפיכך, לשכרו של מיקי יש לזקוף סך של 80 ₪, שוויה של המחאת השי שקיבל מהמעסיק לרגל חג ראש השנה.</p> <p>מכל האמור לעיל נובע כי לשכרו של מיקי ב-10/2024 יש לזקוף סך של 185 ₪, בשל המתנות שקיבל בחודש זה. (185 = 105 + 80)</p> <p>תשובה ב.</p>	


<p>רומי עובדת כשכירה אצל מעסיקה. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה). המעסיק מחזיק ברכב איגום שמיועד לפעילות שוטפת של העסק. הרכב אינו מיועד לשימוש פרטי של העובדים ואינו מוצמד או מוקצה לעובד מסויים. שנת הרישום של הרכב: 2023, סוג הרכב: 2, קוד תוצר: 187, קוד דגם: 63. ביום א' 17/11/2024 רומי נדרשה על ידי המעסיק לעבוד עד לשעות הלילה. מאחר שלא היתה תחבורה ציבורית זמינה עקב השעה המאוחרת, ומאחר שאין לה רכב צמוד (גם לא הועמד לרשותה רכב אחר באותו החודש), אישר לה המעסיק לנסוע עם הרכב לצורך חניה בביתה באופן חד פעמי בחודש. למחרת בבוקר נסעה עם הרכב מביתה למקום העבודה, שם הוא נשאר. מהו השווי שהיה על המעסיק לזקוף לשכרה של רומי, בתלוש 11/2024, בשל הרכב האמור?</p>  <table style="margin-left: auto; margin-right: 0;"> <tr> <td>א.</td> <td>221 ₪</td> </tr> <tr> <td>ב.</td> <td>6,840 ₪</td> </tr> <tr> <td>ג.</td> <td>228 ₪</td> </tr> <tr> <td>ד.</td> <td>0 ₪</td> </tr> </table>	א.	221 ₪	ב.	6,840 ₪	ג.	228 ₪	ד.	0 ₪	<p>שאלה מספר 3.</p>
א.	221 ₪								
ב.	6,840 ₪								
ג.	228 ₪								
ד.	0 ₪								
<p style="text-align: center;">פתרון</p>									
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות) ותקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>								
<p>הנְחִית מס הכנסה באשר ל"רכב מאגר/איגום" של מעסיק, שהשימוש בו הוא לפעילויות שוטפות של המעסיק והוא אינו מוקצה לעובד כלשהו, ובלבד שלא הוצמד רכב אחר כלשהו לאותו עובד, והכל בנסיבות מיוחדות של העמדת הרכב, הן באשר לחריגה משעות העבודה הרגילות והן באשר לפעילות מחוץ למקום העבודה הקבוע, וכן בכפוף לאישורים של הדרג הבכיר אצל המעסיק ולניהול רישומים מפורטים לצרכי ביקורת המס [ההנחיה מפורטת גם בקובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה (החבקק)]:</p> <p>" יובהר כי באופן עקרוני, באותם מקרים בהם יש שימוש פרטי ברכב או פוטנציאל שימוש כאמור, יש לזקוף שווי לעובדים, גם אם לא מדובר ברכב צמוד במשמעות הרגילה של המושג (למשל - רכב הנוטר בחניית העובד).</p> <p>יחד עם זאת, רשות המיסים אישרה הקלה, לפיה אם הרכב נותר בידי העובד ללילה לצורך חניה בביתו באופן חד פעמי בחודש, ביום שבו עבד העובד עד לשעות הלילה, לא בסופי שבוע (החל מיום ה' בערב), באופן אקראי ולא שיטתי - אין צורך לזקוף שווי לעובד.</p> <p>הקלה נוספת שאושרה ע"י רשות המיסים הינה במקרים של שימוש ברכב מאגר יותר מפעם אחת בחודש. נקבע כי אם לא מדובר ברכב הנוטר בידי העובד לסוף שבוע יש לזקוף שווי יחסי על פי היחס שבין מספר הימים שהרכב נותר ברשות העובד ללילה לבין מספר הימים בחודש (30 יום) ובלבד והותקיימו כל התנאים הבאים:</p> <p>א. הועמד/ו לרשות העובד רכב/י מאגר (לרבות חניית לילה בחניית העובד) במהלך חודש קלנדרי מספר ימים מוגבל שאינו עולה על עשרה ימים, וכן במספר ימים מוגבל במהלך שנה קלנדרי שאינו עולה על מאה ימים.</p> <p>ב. לא הועמד לרשותו של העובד רכב אחר באותו חודש (אין לו רכב צמוד).</p> <p>ג. לא מדובר ברכב המוצמד לעובד אלא רכב מאגר המיועד לפעילויות שוטפות.</p> <p>ד. הרכב נותר בידי העובד למשך הלילה בלבד (החל מתום יום העבודה המלא של העובד בתום פעילות מחוץ למקום העבודה הקבוע והסתיים לאחר שעות העבודה הרגילות או לקראת פעילות מחוץ למקום העבודה הקבוע ביום המחרת הדורשת יציאה לעבודה לפני שעות העבודה הרגילות). הרכב יוחזר למחרת בבוקר למקום העבודה הקבוע למעט אם נדרש לפעילות כאמור לעיל ביום המחרת.</p> <p>ה. הרכב מועמד לשימוש העובד באופן אקראי ולא שיטתי בשל צרכי העבודה ועל פי אישור של הגורם המוסמך במקום העבודה.</p> <p>ו. הרכב לא נמצא בידי העובד החל מסוף יום ה' ועד יום א', בחגים, בשבתון, ימי חופשה, ימי מחלה או בכל יום היעדרות אחר מהעבודה.</p> <p>יודגש כי בכל מקרה שאינו עומד בכללים אלו, יש לזקוף שווי שימוש חודשי מלא. יובהר כי בגין רכב מאגר אחד לא ייזקף יותר משווי שימוש חודשי מלא אחד. המעביד חייב לקיים רישום ותיעוד באשר לקיום התנאים המפורטים בהנחיה זו. "</p> <p>לפי המקרה שתואר בשאלה, הרכב נותר בידי רומי ללילה לצורך חניה בביתה באופן חד פעמי בחודש, ביום שבו עבדה עד לשעות הלילה, באופן אקראי ולא שיטתי. הרכב גם לא נותר אצלה בסוף שבוע (גם אין לה רכב צמוד ולא הועמד לרשותה רכב אחר באותו החודש). לפיכך, אין צורך לזקוף שווי לשכרה בשל הרכב האמור.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">ד</p>								

<p>מיקי, עובד בן ה-45, נשוי לרומי (בת ה-42). לזוג 6 ילדים (בחוקתם), ילידי: 1/2006, 11/2007, 1/2019, 4/2021, 5/2022 ו-12/2024.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של מיקי בשנת המס 2024?</p> <p>א. 16.25 נ"ז ב. 11.50 נ"ז ג. 15.25 נ"ז ד. 14.25 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 4.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 66.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הילד הראשון יליד 1/2006. בשנת המס 2024 מלאו לו 18 שנים ("ילד בשנת בגרותו"). הילד השני יליד 11/2007. בשנת המס 2024 מלאו לו 17 שנים. הילד השלישי יליד 1/2019. בשנת המס 2024 מלאו לו 5 שנים הילד הרביעי יליד 4/2021. בשנת המס 2024 מלאו לו 3 שנים הילד החמישי יליד 5/2022. בשנת המס 2024 מלאו לו 2 שנים הילד השישי יליד 12/2024. בשנת המס 2024 הוא ילד בשנת לידתו.</p> <p>לפי ס' 66(ג)(5) - הגבר יהא זכאי, כנגד המס החל על הכנסתו מיגיעה אישית, לנקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיו, כלהלן:</p> <p>(א) $2\frac{1}{2}$ נקודות זיכוי בשנת לידתו של הילד; (ב) $4\frac{1}{2}$ בשל כל ילד החל בשנת המס שלאחר לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו שנתיים, $3\frac{1}{2}$ נקודות זיכוי בשנת המס שבה מלאו לו שלוש שנים, ו- $2\frac{1}{2}$ נקודות זיכוי בשנות המס שבהן מלאו לו ארבע שנים וחמש שנים; (ג) נקודת זיכוי אחת בעד כל אחד מילדיו החל בשנת המס שבה מלאו לו שש שנים ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו;</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של מיקי בשנת המס 2024:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז נ"ז לפי ס' 66(ג)(5) לפקודה:</p> <p>1 נקי זיכוי בעד כל אחד מילדיו החל בשנת המס שבה מלאו לו שש שנים ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו [סעיף 66(ג)(5) לפקודה]. 1.00 נ"ז = 1 ילד \times 1.0 נ"ז</p> <p>$2\frac{1}{2}$ נקי זיכוי בעד ילד שבשנות המס שבהן מלאו לו ארבע שנים וחמש שנים [סעיף 66(ג)(5) לפקודה] 2.50 נ"ז = 1 ילד \times 2.5 נ"ז</p> <p>$3\frac{1}{2}$ נקי זיכוי בעד ילד שבשנת המס שבה מלאו לו שלוש שנים [סעיף 66(ג)(5) לפקודה] 3.50 נ"ז = 1 ילד \times 3.5 נ"ז</p> <p>$4\frac{1}{2}$ נקי זיכוי בשל כל ילד החל בשנת המס שלאחר לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו שנתיים [סעיף 66(ג)(5) לפקודה] 4.50 נ"ז = 1 ילד \times 4.5 נ"ז</p> <p>$2\frac{1}{2}$ נקודות זיכוי בשנת לידתו של הילד [סעיף 66(א)(5) לפקודה] 2.50 נ"ז = 1 ילד בשנת לידתו \times 2.5 נ"ז</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי 16.25 נ"ז</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>א</p>

<p>ב-28/3/2024 רומי, אישה בת 32, התחתנה עם מיקי, אלמן בן 42, אב ל-2 ילדים, והעתיקה את מקום מגוריה מהישוב אור עקיבא (שם גרה 9 שנים) לישוב קיסריה. את משכורתה הקרובה (שכר 3/2024), היא צפויה לקבל ממעסיקה ב-2/4/2024.</p> <p>מתי, על פי התקנות הנוגעות לעניין, חייבת רומי להודיע על השינוי למעסיקה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא יאוחר מה-2/4/2024. ב. תוך שבוע ימים מה-28/3/2024. ג. לא יאוחר מה-31/3/2024. ד. תוך 30 ימים מה-28/3/2024.</p>	<p>שאלה מספר 5.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) - תק' 2(ד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 2(ד) לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) - " חל שינוי באחד הפרטים המפורטים בכרטיס העובד (טופס 101), חייב העובד להודיע על כך למעבידו תוך שבוע ימים מתאריך השינוי."</p> <p>תאריך השינוי שחל באחד הפרטים בכרטיס העובד של רומי - 28/3/2024.</p> <p>לפיכך, על פי התקנות הנוגעות לעניין, חייבת רומי להודיע על השינוי למעסיקה תוך שבוע ימים מה-28/3/2024.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ב</p>


<p>שאלה מספר 6.</p> <p>רומי, מבקרת איכות בת 27, עבדה כשכירה אצל מעסיקה היחיד 6 שנים ברציפות, ב"משכורת חודש" ובמשרה מלאה, עד שהסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים ב-31/07/2024, עם פיטוריה. משכורתה החודשית (לרבות "המשכורת האחרונה" לפני הפרישה) היתה פְּלֶהָן:</p> <p>משכורת משולבת ₪ 6,451</p> <p>גמול מאמץ מיוחד (מותנה בביצוע 120% מהיעד החודשי, ממוצע 12 חודשים אחרונים) ... 897 ₪</p> <p>שעות נוספות גלובליות ₪ 1,398</p> <p>תשלום החזקת רכב ₪ 532</p> <p>אם רומי קיבלה ממעסיקה מענק פרישה בסך 83,015 ₪, מהו החלק הפטור ממס של מענק זה, לפי ס' 9(א7) לפקודה? - ככל שהדבר דרוש, הניחו שרומי ביקשה להגדיל את הפטור על המענק, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל אוטומטית בהתאם [למען הסר ספק, רומי מבקשת פטור מרבי על מענק הפרישה. כמו כן, לא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של רומי במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה.]</p> <p>א. 78,714 ₪</p> <p>ב. 82,500 ₪</p> <p>ג. 52,476 ₪</p> <p>ד. 70,641 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 1. הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(א7)(א) לפקודה, פטור ממס:</p> <p>" (1) מענק הון שנתקבל עקב פרישה - עד סכום השווה למשכורת של חודש לכל שנת עבודה, לפי המשכורת האחרונה; עלה סכום המענק על השיעור האמור, רשאי המנהל לפטור את העודף, כולו או מקצתו, בהתחשב בתקופת השירות, בגובה השכר, בתנאי העבודה ובנסיבות הפרישה;</p> <p>(2) בשום מקרה לא יעלה הסכום הפטור לפי פסקת משנה זו על 13,750 ₪ לכל שנת עבודה וחלק יחסי מסכום זה יפול עבודה בחלק משנה; "</p> <p>לפי נתוני השאלה, לא נכללו במענק הפרישה סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של רומי במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה, לפי סעיף 3(ה1)(א1) או (ב1) לפקודה.</p> <p>לפי ס' 1 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - משכורת, לענין קופת גמל לפיצויים או לדמי מחלה - הכנסת עבודה, למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שימוש ברכב שהועמד לרשותו של העובד."</p> <p>כלומר, ה"משכורת", לענין חישוב הפטור, לא תכלול את רכיב השכר "תשלום החזקת רכב", המהווה תשלום שניתן לרומי לכיסוי הוצאותיה.</p> <p>משכורת של חודש, לפי משכורת אחרונה:</p> $8,746 \text{ ₪} = 1,398 \text{ שעות נוספות גלובליות} + 897 \text{ גמול מאמץ מיוחד} + 6,451 \text{ משכורת משולבת}$ <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של רומי, ללא הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> $\min [\min (13,750 \text{ תקרה} ; 8,746) \times 6 \text{ שנות עבודה} ; 83,015 \text{ מענק}] = 52,476 \text{ ₪}$ <p>לפי נתוני השאלה, התבקשה הגדלת הפטור על מענק ההון שנתקבל עקב הפרישה, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל אוטומטית בהתאם. סמכות המנהל להגדיל את הפטור בסעיף 9(א7) עד ל-150% ממשכורת של חודש ולא יותר מתקרת הפטור הנקובה בסעיף.</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של רומי, בגלל הגדלת הפטור:</p> $\min [\min (13,750 \text{ תקרה} ; 8,746 \times 150\%) \times 6 \text{ שנות עבודה} ; 83,015 \text{ מענק}] = \underline{78,714 \text{ ₪}}$ <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>לרומי עומדות 3 הלוואות שקיבלה ממעסיקה. את שלושתן קיבלה במהלך שנת 2023. שלושתן צמודות למדד בלבד, ללא ריבית. את שלושתן היא אמורה להחזיר בתשלום אחד ב-1/4/2025. יתרות קרן ההלוואות של רומי בתקופת הזקיפה, חודש 6/2024, לפי תנאיהן - יתרת הקרן של ההלוואה הראשונה - 9,340 ₪. יתרת הקרן של ההלוואה השנייה - 4,580 ₪. יתרת הקרן של ההלוואה השלישית - 1,390 ₪.</p> <p>אם המדד עלה בתקופת הזקיפה ב-0.1%, מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרה של רומי, בגין הלוואות אלה, בתקופת זקיפה זו (6/2024)? [התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם].</p> <p>א. 86.95 ₪ ב. 62.39 ₪ ג. 43.71 ₪ ד. 71.64 ₪</p>	<p>שאלה מספר 7.</p>
<p>פתרון</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>על פי סעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששולם העובד.</p> <p>לפי תקנה 2(א)1 לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2024 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 6.91% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקיפה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>לפי תקנה 2(ב) לתקנות האמורות - "על אף האמור בתקנת משנה (א), שיעור הריבית לענין סעיף 3(ט) לפקודה, לגבי הלוואה שניתנה לעובד ממעביד שאינו חבר-בני-אדם שהעובד הוא בעל שליטה בו, יהא שיעור עליית המדד, ובלבד שסך יתרות קרן ההלוואות של העובד בתקופת הזקיפה אינה עולה על 8,640 שקלים חדשים".</p> <p>לפי תקנה 3 לתקנות הנ"ל - "הפרש הריבית יהא ההפרש שבין סכום הריבית שנצבר לחובת הלווה על יתרת הקרן המוסכמת בתקופת זקיפה, לפי תנאי ההלוואה, לבין סכום הריבית שהיתה נצברת באותה תקופה על יתרת קרן ההלוואה, אילו הריבית על ההלוואה היתה בשיעור האמור בתקנה 2".</p> <p>"תקופת זקיפה", לפי תקנה 1(א) לתקנות האמורות - "אצל מי שהפרש הריבית הינו הכנסת עבודה - כל חודש בתקופה שבין יום קבלת ההלוואה לבין יום גמר פרעון יתרת קרן ההלוואה".</p> <p>סך יתרות קרן ההלוואות בתקופת הזקיפה (15,310 ₪) עולה על סכום ההלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. $15,310 = 9,340 + 4,580 + 1,390$ הלוואה שלישית + הלוואה שנייה + הלוואה ראשונה</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקיפה, חודש 6/2024 - 30.</p> <p>הריבית הנדרשת לפי התקנות: $86.95 = 15,310 \times 6.91\% \times 30 / 365$</p> <p>הריבית שנצברה לחובת רומי על יתרות קרן ההלוואות, לפי תנאיהן, בתקופת הזקיפה:</p> <p>הלוואה ראשונה:</p> <p>ריבית לתקופה 0.00 $= 9,340 \times 0\%$ הפרשי הצמדה 9.34 $= (9,340 + 0.00) \times 0.1\%$ סה"כ שנצבר לחובה 9.34 $= 0.00 + 9.34$</p> <p>הלוואה שנייה:</p> <p>ריבית לתקופה 0.00 $= 4,580 \times 0\%$ הפרשי הצמדה 4.58 $= (4,580 + 0.00) \times 0.1\%$ סה"כ שנצבר לחובה 4.58 $= 0.00 + 4.58$</p> <p>הלוואה שלישית:</p> <p>ריבית לתקופה 0.00 $= 1,390 \times 0\%$ הפרשי הצמדה 1.39 $= (1,390 + 0.00) \times 0.1\%$ סה"כ שנצבר לחובה 1.39 $= 0.00 + 1.39$</p> <p>סך כל הריבית שנצברה לחובת רומי על יתרות הקרן המוסכמות: $9.34 + 4.58 + 1.39 = 15.31$</p> <p>הריבית שנצברה לחובת רומי על יתרות הקרן המוסכמות, בתקופת הזקיפה (15.31 ₪), נמוכה מהסכום הנדרש לפי התקנות (86.95 ₪).</p> <p>15.31 ריבית שנצברה לחובת רומי לפי תנאי ההלוואות > 86.95 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p>לפיכך, שווי הריבית שייזקף לשכר, בגין שלוש הלוואות, בתקופת הזקיפה -</p> <p>71.64 ₪ הפרש ריבית = 15.31 ריבית שנצברה לחובת רומי - 86.95 ריבית נדרשת לפי התקנות</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ד</p>

<p>רומי, רווקה בת 31, התחילה לעבוד אצל מעסיקה הראשון והיחיד ב-1/1/2024. תלוש 1/2024 שלה הורכב משכר יסוד בסך 15,780 ₪ ברוטו ושווי כרטיס ארוחות דיגיטלי בסך 850 ₪ נטו לחודש (המעסיק מגלם את שווי כרטיס הארוחות הדיגיטלי).</p> <p>מהו סך כל שכרה של רומי לצורך חישוב מס ב-1/2024 ("שכר ברוטו למס")? (סכום מעוגל.</p> <p>התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות.</p>  <p>א. 16,630 ₪ ב. 16,953 ₪ ג. 16,583 ₪ ד. 17,012 ₪</p>	<p>שאלה מספר 8.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 15,780 ₪ שכר היסוד הסכום שיש לגלם - 850 ₪ שווי השימוש ברכב צמוד זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של רומי, לפי נתוני השאלה:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל..... 2.00 נ.ז. נסיעות..... 0.25 נ.ז. אישה..... 0.50</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי..... $242 \times 2.75 = 665.50$ ₪ הזיכוי המרבי לפי ס' 45 הוא 237.65 ₪ ($9,700 \times 7\% \times 35\% =$)</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 10,060 ₪ בחודש (שהיא נמוכה מהשכר האמור) הוא 1,128 ₪. כלומר, ניתן להתעלם מהזיכויים האישיים הנ"ל בגילום הרכיבים האמורים.</p> <p>שכר 15,780 נמצא במדרגת מס שולי 20%.</p> <p>בדיקה ראשונה: $15,780 + 850 / (1 - 20\%) = 16,842.50$</p> <p>גבול מדרגת המס 20% - 16,150 ₪.</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.</p> <p>במדרגת מס 20%, נותר "ברוטו" בסך 370 ₪ ($16,150 - 15,780 =$)</p> <p>370 ₪ מתפצלים ל-80% "נטו" - 296.00 ₪, ומס בשיעור 20% - 74.00 ₪.</p> <p>יתרה שנותרה לגילום: $850.00 - 296.00 = 554.00$ ₪</p> <p>מדרגת המס לגילום היתרה - 31%.</p> <p>גילום היתרה: $554.00 / (1 - 31\%) = 802.90$ ₪</p> <p>הסכום 850 ₪ כשהוא מגולם: $370.00 + 802.90 = 1,172.90$ ₪</p> <p>$15,780.00 + 1,172.90 = 16,952.90 < 22,440$ "גבול" מדרגת המס הבאה</p> <p>סך כל השכר לצורך חישוב מס ב-1/2024: 16,953 ₪ (סכום מעוגל)</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 9.</p> <p>מיקי, שהתחיל לעבוד כשכיר אצל מעסיקו היחיד ב-1/3/2024, הודיע למעסיקו שאין לו חשבון בנק פעיל. לפיכך, הוא דורש ששכר עבודתו, סך 8,260 ₪, ישולם לו בדרך הבאה: 60% ממנו (סך 4,956 ₪) ישולם לו במזומנים, ו-40% ממנו (סך 3,304 ₪) ישולם בשיק קְשָׁמוֹ נְקוּב בֹּ פְּנֵיָּרַע.</p> <p>האם המעסיק רשאי להיענות לדרישתו של מיקי ולשלם לו את שכר עבודתו, חלק במזומנים וחלק בשיק כאמור? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)?</p> <p>א. כן, מאחר שהסכום שישולם במזומן נמוך מהתקרה שבחוק הנוגע לעניין, ויתרת השכר משולמת בשיק כששמו של מיקי נקוב בו כנפרע. ב. לא, מאחר שאין לְפַצֵּל תשלום שכר עבודה לשתי שיטות תשלום שונות. ג. כן. תשלום כאמור עומד בהוראות סעיף 2(א) לחוק הגנת השכר. ד. לא, מאחר שסכום שכר העבודה עולה על הסכום הנקוב בתוספת לחוק הנוגע לעניין.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק לצמצום השימוש במזומן - ס' 2(ז), ס' 4(א), פרט (1) לתוספת הראשונה. חוק הגנת השכר - ס' 2(א).</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ד</p> <p>לפי ס' 2(ז) לחוק לצמצום השימוש במזומן - "לא יתן אדם ולא יקבל תשלום במזומן כשכר עבודה, כתרומה או כהלוואה, אם סכום שכר העבודה, התרומה או ההלוואה עולה על הסכום הנקוב בפרט (1) לתוספת הראשונה; הוראות סעיף קטן זה לא יחולו לגבי הלוואה שנותן גוף פיננסי מפקח".</p> <p>סכום שכר העבודה שיש לשלם למיקי, סך 8,260 ₪, עולה על הסכום הנקוב בפרט (1) לתוספת הראשונה לחוק לצמצום השימוש במזומן - 6,000 ₪.</p> <p>לפי ס' 2(א) לחוק הגנת השכר - "שכר עבודה ישולם במזומנים, אך מותר שישולם בשיק או בהמחאת דואר, אם דרך תשלום זאת נקבעה בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה או שהעובד הסכים לה בדרך אחרת, ובלבד שהעובד יכול לקבל מהנמשך פרעון השיק או המחאת הדואר במועדים הקבועים בסעיפים 9 עד 14, הכל לפי הענין; <u>אין בהוראות סעיף קטן זה כדי לגרוע מהאיסורים הקבועים בסעיפים 2 ו-4 לחוק לצמצום השימוש במזומן, התשע"ח-2018.</u>"</p> <p>מכל האמור לעיל, המעסיק לא רשאי לשלם למיקי את הסכום שביקש במזומן, מאחר שסכום שכר העבודה עולה על הסכום הנקוב בתוספת לחוק הנוגע לעניין (פרט (1) לתוספת האמורה).</p> <p>תשובה ד.</p>	

<p>שאלה מספר 10.</p> <p>רומי עבדה כשכירה אצל מעסיקה בבן עמי 16 שנים עד שפרשה בתום חודש 9/2024, בהגיעה לגיל הפרישה. עד 31/5/2023 התגוררה בקרית ביאליק, בדירה שבבעלותה, בבניין שיועד לשיפוץ והרחבה. החל ביום 1/6/2023, בתקופה שבה בוצע פרויקט הבניה, עברה לגור בבן עמי, בדירה שאותה שכרה. רומי גרה ברציפות בבן עמי עד סוף חודש 7/2024. ב-1/8/2024 חזרה לגור בקרית ביאליק, בדירתה המוגדלת בבניין המשוּפָּץ. הכנסתה בשנת 2024 היתה כלהלן:</p> <p>הכנסה מעבודתה אצל מעסיקה בבן עמי עד תום חודש 9/2024 ₪ 158,400 קצבאות מקרן פנסיה מקיפה (שערך עבודה מעסיקה) – סכום פטור ממס הכנסה ₪ 14,712 קצבאות מקרן פנסיה מקיפה (שערך עבודה מעסיקה) – סכום חייב במס הכנסה ₪ 18,600 קצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי (לפי חוק הביטוח הלאומי) ₪ 7,812</p> <p>מאחר שהפקידה סכומים בקופת גמל לקצבה כעמית עצמאי, הותָר לה, בשנה זו, ניכוי בסך ₪ 3,875 לפי סי' 47 לפקודה.</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית רומי בשנת 2024 (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שרומי חייבת בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.]</p> <p>א. ₪ 10,325 ב. ₪ 9,014 ג. ₪ 10,099 ד. ₪ 10,500</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - סי' 11. טבלאות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>תושבות בישוב בן עמי, בשנת המס 2024, מְקַנָּה הנחה של 10% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של ₪ 180,000 לשנה.</p> <p>עד שעברה לגור בבן עמי, רומי התגוררה בקרית ביאליק, שְׁאִינֹו נמנה על הישובים המזכים בהטבת מס מכוח סי' 11 לפקודה.</p> <p>רומי עברה לגור בישוב בן עמי ב-1/6/2023, והיתה תושבת בישוב זה 14 חודשים רצופים, עד 31/7/2024. היא חדלה להיות תושבת בישוב בן עמי במהלך שנת המס 2024.</p> <p>לפי סי' 11(ב)(4) לפקודה - "מי שבמהלך שנת המס היה לתושב ביישוב המפורט בסעיף קטן זה או חדל להיות תושב ביישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור בסעיף קטן זה באופן יחסי לתקופת תושבותו ביישוב, ובלבד שהיה תושב היישוב 12 חודשים רצופים לפחות".</p> <p>לפי סי' 11(ב)(5) - "סכום הזיכוי לפי סעיף זה לא יעלה על סכום המס שהנישום חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי".</p> <p>לפי סי' 9(ג) לפקודה, "קצבת אזרח ותיק" המשתלמת על ידי המוסד לביטוח לאומי, לפי פרק ביטוח אזרחים ותיקים וביטוח שאירים בחוק הביטוח הלאומי, היא הכנסה פטורה.</p> <p>לפי סי' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין". כלומר, היא לא כוללת את קצבת האזרח הותיק, לא כוללת את הסכום הפטור ממס של הקצבאות מקרן הפנסיה המקיפה, והכל בניכוי הסכום שהותר לה בניכוי לפי סעיף 47 לפקודה.</p> <p>173,125 ₪ = 3,875 הותר בניכוי - 18,600 קצבאות חייבות במס מקרן הפנסיה + 158,400 הכנסה מעבודה רומי היתה תושבת בישוב בן עמי 7 חודשים בשנת המס 2024.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאית רומי בשנת 2024 (מעוגל) -</p> <p>10,098.96 ₪ = 12 / 7 חודשים × 10% שיעור ההנחה × (180,000 תקרה ; 173,125 הכנסה) Min</p> <p>לפי נתוני השאלה, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שרומי חייבת בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p align="right">ג</p>

<p>רומי, רווקה בת 32, עלתה לישראל ב-1/10/2023. ב-1/1/2024 התחילה לעבוד אצל מעסיקה היחיד והראשון, כמנהלת מכירות בינלאומיות. להלן שכרה (ברוטו למס) בכל חודש:</p> <table border="1" data-bbox="177 264 1145 342"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>01/2024</th> <th>02/2024</th> <th>03/2024</th> <th>04/2024</th> <th>05/2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר בשקלים חדשים</td> <td>46,800</td> <td>47,600</td> <td>46,300</td> <td>46,768</td> <td>45,612</td> </tr> </tbody> </table> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר (מתחילת שנה), כמה מס הכנסה יגבה ממנה בתלוש 5/2024?</p>  <p>א. 11,729 ₪ ב. 11,378 ₪ ג. 10,930 ₪ ד. 11,293 ₪</p>	חודש	01/2024	02/2024	03/2024	04/2024	05/2024	שכר בשקלים חדשים	46,800	47,600	46,300	46,768	45,612	<p>שאלה מספר 11.</p>
חודש	01/2024	02/2024	03/2024	04/2024	05/2024								
שכר בשקלים חדשים	46,800	47,600	46,300	46,768	45,612								
<p>פתרון</p>													
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 35, 36, 36א, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>												
<p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אישה 0.50 נ"ז</p> <p>עולה חדש <u>1.50</u> נ"ז = $3/12 \times 3 \text{ חודשים} + 1/12 \times 9 \text{ חודשים}$ סה"כ נקודות זיכוי 4.25 נ"ז $\times 242 \text{ ₪} = 1,028.50 \text{ ₪}$</p> <p>שכר מצטבר ב-5 החודשים 1/2024 - 5/2024: $46,800 + 47,600 + 46,300 + 46,768 + 45,612 = 233,080 \text{ ₪}$ השכר החודשי הממוצע ב-5 החודשים: $233,080 / 5 = 46,616 \text{ ₪}$ מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע: $12,757.50 \text{ ₪} = 46,616 - 22,440 \times 35\% + 4,295.90 \text{ ₪}$ מס מצטבר בגין שכר מצטבר 22,440 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע: $\max(12,757.50 - 1,028.50; 0) = 11,729.00 \text{ ₪}$</p> <p>שכר מצטבר ב-4 החודשים הקודמים 01/2024 עד 04/2024: $46,800 + 47,600 + 46,300 + 46,768 = 187,468 \text{ ₪}$ השכר החודשי הממוצע ב-4 החודשים: $187,468 / 4 = 46,867 \text{ ₪}$ מס "ברוטו" שהוטל על ממוצע השכר ששולם בחודשים 1/2024 - 4/2024: $12,866.59 \text{ ₪} = 46,867 - 46,690 \times 47\% + 12,783.40 \text{ ₪}$ מס מצטבר בגין שכר מצטבר 46,690 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על ממוצע השכר בחודשים 1/2024 - 4/2024: $\max(12,866.59 - 1,028.50; 0) = 11,838.09 \text{ ₪}$</p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה בתלוש 5/2024: <u>11,293 ₪</u> מעוגל* = $11,292.64 \text{ ₪} = (4 \text{ חודשים} \times 11,838.09) - (5 \text{ חודשים} \times 11,729.00)$</p> <p>* לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". כלומר, המס שמתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ד</p>												

שאלה מספר 12.

רומי, גרושה בת 40, חיה בנפרד ממיקי (ממנו התגרשה לפני 4 שנים). לזוג שהתגרש 2 ילדים שבשנת 2024 מלאו להם 12 ו-15 שנים. שני הילדים נמצאים בחזקתה של רומי ובגינם היא מקבלת קצבת ילדים מהמוסד לביטוח לאומי.

האם רומי רשאית לסמן בכרטיס העובד (טופס 101) את הסעיף "אני הורה במשפחה חד-הורית החי בנפרד"? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)

- א. לא, אלא אם כן מיקי, ההורה השני של הילדים, נפטר.
- ב. כן, ובלבד שהיא לא מנהלת משק בית משותף עם יחיד/ה אחר/ת.
- ג. לא. סעיף זה רשאי לסמן אך ורק הורה החי בנפרד, שילדיו אינם בחזקתו, אשר המציא פסק דין המחייב אותו בתשלום מזונות.
- ד. כן. כגרושה ששני ילדיה נמצאים בחזקתה, היא רשאית לסמן סעיף זה בכרטיס העובד.

פתרון

טופס 101, הנחיות מס הכנסה.

סעיפים רלוונטיים

הסבר הפתרון

מועד 9/2025
שנת המס - 2024

לפי הנחיות מס הכנסה, המופיעות בכרטיס העובד (טופס 101) - הורה במשפחה חד הורית הוא אחד מאלה: רווק, גרוש, אלמן, פרוד (עפ"י אישור פקיד שומה בלבד) החי בנפרד. **ימולא רק ע"י הורה כאמור החי בנפרד ומבקש נקודות זיכוי עבור ילדיו, הנמצאים בחזקתו ובגינם מקבל קצבת ילדים מהמוסד לביטוח לאומי (בהתאם לסעיף 7 להלן) ואינו מנהל משק בית משותף עם יחיד/ה אחר/ת.**

ב

מספר זהות _____ דף 2 מתוך 2 101

ח. אני מבקש/ת פטור או זיכוי ממס מהסיבות הבאות (סמני/י ✓ בריבוע המסומן)

1	<input type="checkbox"/> אני תושב/ת ישראל.
2 א	<input type="checkbox"/> אני נכה 100% / עיוור/ת / לצמיתות. מצורף אישור משרד הביטחון והצבא/פקיד השומה/תעודת עיוור שהתבאה לאחר 1.1.94, אם לא סומן בחלק ה' כי "אין לי הכנסות אחרות ממשכורת, מקצבה וממלגה" העובד יזמנה לפקיד השומה לעריכת תיאום מס.
2 ב	<input type="checkbox"/> בנוסף, אני מקבל תגמול חודשי לפי חוק הנכים (תגמולים ושיקום) או לפי חוק התגמולים למגנני פיגולות איבה ⁽¹⁴⁾ . יש לצרף אישור על קבלת תגמול זה.
3	<input type="checkbox"/> אני תושב/ת קבוע/ה בישוב מוכה ⁽¹³⁾ מתאריך _____, אני ובני משפחתי מדרגה ראשונה, מתגוררים ביישוב _____ ואין לי "מרכז חיים" נוסף. מצורף אישור של הרשות ע"ג טופס 1312.א.
4	<input type="checkbox"/> אני עולה חדש/ה מתאריך _____, חובת הצדקה תעודת עלה. לא היתה לי הכנסה בישראל מתחילת שנת המס הנוכחית עד תאריך _____, מי שתקופת זמאיתו אינה רופא בשל שירות חובה בעת"ל, לימודים על תכנונים או יציאה לח"ל - ימנה לפקיד השומה.
5	<input type="checkbox"/> בגין בן/בת זוגי המתגורר/ת עימי ואין לו/לה הכנסות בשנת המס, רק אם העובד/ת או בן/בת הזוג הניע/ה לגיל מרישה או שהוא/היא נכה או עיוור/ת עפ"י סעיף 5(ב) לפקודה.
6	<input type="checkbox"/> אני הורה במשפחה חד הורית ⁽¹¹⁾ החי בנפרד. ימולא רק ע"י הורה כאמור החי בנפרד ומבקש נקודות זיכוי עבור ילדיו, הנמצאים בחזקתו ובגינם מקבל קצבת ילדים מהמוסד לביטוח לאומי (בהתאם לסעיף 7 להלן) ואינו מנהל משק בית משותף עם יחיד/ה אחר/ת.
7	<input type="checkbox"/> בגין ילדיי שבחוקתי המפורטים בחלק ג. ימולא רק ע"י הורה במשפחה חד הורית שמקבל את קצבת הילדים בגינם, או ע"י אשה נשואה או ע"י הורה יחיד ⁽¹²⁾ . <input type="checkbox"/> מספר ילדים שנולדו בשנת המס _____ <input type="checkbox"/> מספר ילדים שימלאו להם שנה אחת עד שנתיים בשנת המס _____ <input type="checkbox"/> מספר ילדים שימלאו להם 3 שנים בשנת המס _____ <input type="checkbox"/> מספר ילדים שימלאו להם 6 שנים עד 17 שנים בשנת המס _____ <input type="checkbox"/> מספר ילדים שימלאו להם 18 שנים בשנת המס _____
8	<input type="checkbox"/> בגין ילדי המפורטים בחלק ג. ימולא ע"י הורה (למעט הורה אשר סימן במסכה 7 לעיל), אשה לא נשואה שילדיה אינם בחזקתה וכן הורה יחיד ⁽¹²⁾ . <input type="checkbox"/> מספר ילדים שנולדו בשנת המס _____ <input type="checkbox"/> מספר ילדים שימלאו להם שנה אחת עד שנתיים בשנת המס _____ <input type="checkbox"/> מספר ילדים שימלאו להם 6 שנים עד 17 שנים בשנת המס _____ <input type="checkbox"/> מספר ילדים שימלאו להם 3 שנים בשנת המס _____
9	<input type="checkbox"/> אני הורה יחיד ⁽¹²⁾ לילדיי שבחוקתי (המפורטים בחלק ג ובהתאם לסעיף 7 ו-8 לעיל).
א	<input type="checkbox"/> רנינו וילדנו נשאנו רשות רכישת רכב חצי המפורטות בחלק ג ואנו משתתף/ת ברכילתם

דברי הסבר למילוי טופס 101


(11) הורה במשפחה חד הורית הוא אחד מאלה: רווק, גרוש, אלמן, פרוד (עפ"י אישור ב"ש בלבד).

תשובה ב.

<p>שאלה מספר 13.</p>	<p>מיקי גר ועובד בחדרה ג'אופן קבוע. ב-8/2024 שלח אותו מעסיקו לעבוד 15 ימים בבאר שבע. הנסיעה לבאר שבע (המרוחקת 158 ק"מ מחדרה) וכל ימי השהיה בה היו הֶכְרָחִיִים לייצור הכנסתו של המעסיק. המעסיק שילם בעד מיקי הוצאות לינה במלון בבאר שבע, 14 לינות, בסך של 196 דולרים לכל לינה (הוצאות בפועל מוכחות, בהתאם לתקנות). שער המטבע ביום שבו הוצאו ההוצאות - 3.77 ₪ לדולר.</p> <p>מהו הסכום שֶׁיִקָּף לשכרו של מיקי, לצורך חישוב מס, בְּשָׁל הנסיעה לבאר שבע? [למען הסד ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות].</p> <p>א. \$ 660 (2,488.20 ₪)</p> <p>ב. \$ 686 (2,586.22 ₪)</p> <p>ג. \$ 308 (1,161.16 ₪)</p> <p>ד. \$ 616 (2,322.32 ₪)</p>
<p>פתרון</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p>
<p>ד</p>	<p>לפי ס' 2(2)(א) לפקודה - "תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו... אך למעט תשלומים כאמור המותרים לעובד כהוצאה... - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו", מהווים הכנסה מעבודה.</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה (החבק) -</p> <p>"אם ההוצאה מותרת לעובד בניכוי, אין לראות בהחזרה הכנסת-עבודה כאמור. אולם, בהוצאה שאינה מותרת בניכוי לעובד יש לראות בהחזר הכנסת-עבודה. לדוגמה: הוצאות החזקת רכב אינן מותרות בניכוי לעובד, ולפיכך, החזר בגינן הינו הכנסה בידו.</p> <p>בעניין הוצאות עובד המותרות בניכוי, המשתלמות על-ידי המעביד, יש בפקודה "קיצור דרך". במקום לראות בכל החזר הכנסה שממנה תנוכה ההוצאה בהתאם לסעיף 17 לפקודה, בחר המחוקק להפחית את ההכנסה מלכתחילה בסכום הזהה לסכום ההוצאה המותר בניכוי".</p> <p>לפי תקנה 2(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), יותרו לניכוי:</p> <p>(א) הוצאות לינה שהוציא נישום בישראל או באזור, ובלבד שהסכום המותר בניכוי אינו עולה על הסכומים הנקובים בפסקה (2)(ב)1(ב) כשהוא מחושב בשקלים חדשים לפי השער היציג של הדולר כפי שפורסם לאחרונה לפני מועד הלינה, ואולם הוצאות שהוציא נישום ללינה במקום המרוחק פחות מ-100 קילומטרים ממקום מגוריו או ממקום עיסוקו העיקרי, לא יותרו בניכוי, זולת אם שוכנע פקיד השומה שהלינה היתה הכרחית לייצור ההכנסה של הנישום;</p> <p>(ב) על אף האמור בפסקה (3), יותרו בניכוי הוצאות שהוציא נישום בשל ארוחת בוקר הכלולה במחיר לינה המותרת בניכוי, כאמור בפסקת משנה (א) לעיל;</p> <p>(ג) הוצאות פסקה זו לא יחולו על הוצאות לינה שהוציא הנישום במסגרת השתתפות בכנס בתחום עיסוקו;</p> <p>הסכומים הנקובים בפסקה (2)(ב)1(ב) של תקנה 2:</p> <p>(1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-152 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p> <p>(2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-152 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-152 דולר ללינה;</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 346 דולר ללינה הנמוך ביניהם.</p> <p>ההוצאה בפועל המוכחת של כל אחת מ-14 הלינות היתה גבוהה מ-152 דולר. לפיכך, יותרו לניכוי 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-152 דולר ללינה.</p> $2,128 \$ = 14 \text{ לינות} \times [75\% \times (196 \$ \text{ ההוצאה בפועל} ; 346 \$ \text{ התקרה}) \min ; \max [152 \$]]$ <p>סה"כ הסכום ששילם המעביד בעד 14 הלינות: $196 \\$ \times 14 = 2,744 \\$</p> <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 14 הלינות: $2,128 \\$</p> <p>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי, אותן יש לִקְוֹף לשכרו של מיקי:</p> $2,744 \$ - 2,128 \$ = \mathbf{616 \$}$ <p>הסכום בשקלים חדשים שיש לִקְוֹף לשכר: $2,322.32 \text{ ₪} (= 3.77 \text{ שער הדולר} \times 616 \\$)$</p> <p>תשובה ד.</p>

<p>לרומי, בת ה-28, נקבעה נכות של 100% מלידה. היא אינה זכאית לתגמול חודשי לפי חוק הנכים (תגמולים ושיקום) או לפי חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה. ב-1/2/2024 התחילה לעבוד כחוקרת אבטחת מידע אצל מעסיקה היחיד, במשכורת של 42,540 ₪ בכל חודש. משכורת זו, שקיבלה בעד כל אחד מחודשי עבודתה בשנת המס, היתה הכנסתה היחידה.</p> <p>מהו הפטור המרבי לפי סעיף 9(5) לפקודה שרומי יכולה לנצל בשנת המס 2024 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 445,200 ₪ ב. 467,940 ₪ ג. 407,388 ₪ ד. 81,960 ₪</p>	<p>שאלה מספר 14.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: right;">פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>רומי היא נכה שאינה זכאית לתגמול חודשי לפי החוקים האמורים בסעיף 9(5)(א) רישה (חוק הנכים (תגמולים ושיקום) או לפי חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה), שנקבעה לה נכות של 100%. לפיכך, הסעיף הרלוונטי לגביה לצורך חישוב הפטור לעיוור ונכה 100% הוא סעיף 9(5)(א) לפקודה.</p> <p>לפי סעיף זה, פטורה ממש "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שאינו זכאי לתגמול חודשי לפי החוקים האמורים בפסקת משנה (א) רישה, שנקבעה לו נכות של 90% לפחות, אף אם נכות כאמור נקבעה מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים, ובלבד שנקבעה לו נכות בשיעור של 40% לפחות בשל ליקוי אחד, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 445,200 שקלים חדשים;</p> <p>(2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים לסכום כאמור בפסקת משנה (א)(2); "</p> <p>לפי סעיף 9(5)(ג)(1) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקאות משנה (א)(1) או (א)(1) לגבי חלק משנת המס, יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס, שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס שבין מספר הימים בשנת המס שלגביהם נקבעה הנכות לבין 365 (בפסקה זו - יחס תקופת הנכות), ויקראו את הסכומים הנקובים בפסקאות משנה (א)(1), (א)(1) ו-(ב) כסכומים שיחסם לסכומים הנקובים כאמור הוא כיחס תקופת הנכות".</p> <p>לרומי נקבעה נכות של 100% מלידה (נכות יציבה). כלומר, היא נכה כאמור בסעיף 9(5)(א). הכנסתה בשנת המס, סך של 467,940 ₪ ממשכורת, מהווה הכנסה מיגיעה אישית -</p> $467,940 = 11 \text{ חודשי עבודה בשנת המס} \times 42,540 \text{ ₪ משכורת חודשית}$ <p>הכנסה זו עולה על ההכנסה המרבית מיגיעה אישית הנקובה בס' 9(5)(א) לפקודה -</p> $445,200 \text{ ₪} > 467,940 \text{ ₪}$ <p>הכנסה מיגיעה אישית של רומי לפיכך, הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שרומי יכולה לנצל בשנת המס 2024 הוא 445,200 ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>רומי עלתה מצרפת לישראל ב-1/11/2022, כשמלאו לה 25. עד 30/4/2023 לא היתה לה כל הכנסה מעבודה. ב-1/5/2023 התחילה לעבוד אצל מעסיק א'. היא עבדה אצלו כשכירה עד 30/12/2023, אז התפטרה במטרה להשלים במוסד להשכלה גבוהה בישראל את לימודי התואר האקדמי השני, אותם התחילה באוניברסיטה ידועה ומוכרת בצרפת (École Polytechnique). מיום 31/12/2023 ועד 16/8/2024 למדה ברציפות לתואר אקדמי שני במוסד לימוד אקדמי מוכר בישראל. מייד לאחר תום לימודיה לתואר, בתחילת עבודתה אצל מעסיקה החדש (מעסיק ב'), פנתה לפקיד השומה ובמסגרת בקשה לתיאום מס, ביקשה שלא תובא במנין החודשים קאמור בסעיף 35(ג) לפקודה תקופת לימודיה במוסד ללימוד על-תיכוני בישראל.</p> <p>האם, לפי כללי מס הכנסה הנוגעים לעניין, בקפוף לפנייתה לפקיד השומה כאמור, עשויה בקשתה זו של רומי להתקבל? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שהיא ניצלה נקודות זיכוי לפי סעיף 35 לפקודה בטרם התחילה את לימודיה במוסד ללימוד על-תיכוני.</p> <p>ב. כן. לפי בקשתה כאמור, לא תובא במנין החודשים כאמור בסעיף 35(ג) לפקודה תקופת לימודיה במוסד ללימוד על-תיכוני.</p> <p>ג. לא. אך ורק תקופת שירות סדיר (חובה) לפי חוק שירות בטחון לא תובא במנין החדשים כאמור בס' 35(ג) לפקודה.</p> <p>ד. כן, מאחר שלא תובא במנין החודשים כאמור בסעיף 35 לפקודה כל תקופה שבה לעולה החדש אין הכנסה חייבת מיגיעה אישית.</p>	<p>שאלה מספר 15.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 35. כללי מס הכנסה (זיכוי לעולים במקרים מיוחדים) - ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 3 לכללי מס הכנסה (זיכוי לעולים במקרים מיוחדים), "לפי בקשת הנישום לא תובא במנין 42 החדשים כאמור בסעיף 35(ג) לפקודה תקופת שירות סדיר לפי חוק שירות בטחון, תשי"ט-1959 [נוסח משולב], ותקופת לימודים במוסד ללימוד על-תיכוני".</p> <p>* לפי הנחיות מס הכנסה כמפורט בהסברים למילוי טופס 1301 ונספחיו לשנת המס 2024, יש לקרוא את הכתוב בכלל האמור כ"במנין 42 או 54 החודשים...".</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>כל אחד מ-12 תלושי השכר של מיקי, הקרדיטולוג בן ה-57, בשנת 2024, אצל מעסיקו היחיד, הורכב משכר יסוד בסך 45,400 ₪ ושווי רכב צמוד בסך 4,320 ₪. מעסיקו שילם בעדו, בכל חודש, לקופת גמל לקיצבה מסוג קופת ביטוח (ביטוח מנהלים) - 8.3333% משכר היסוד למרכיב פיצויים, 5% משכר היסוד למרכיב תגמולי מעביד ו-3.75% משכר היסוד לביטוח אובדן כושר עבודה (במסגרת ביטוח המנהלים, נרכש עבור מיקי, ב-1/1/1997, ביטוח אובדן כושר עבודה בתעריף משתנה בכל שנה. כמו כן, למען הסר ספק, יצויין שמיקי שילם גם הוא את חלקו, כנדרש, לאותה קופת ביטוח).</p> <p>מהו השווי שִׁיזָקֵף למיקי, לצורך חישוב מס, בכל שנה זו (12 תלושי 2024), בשל תשלומי המעסיק למרכיב הפיצויים, מרכיב תגמולי המעביד וביטוח אובדן כושר העבודה (סכום מעוגל)?</p>  <p>א. 22,398 ₪ ב. 24,379 ₪ ג. 23,364 ₪ ד. 33,524 ₪</p>	<p>שאלה מספר 16.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3); הנחיות מס הכנסה. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>קופת הגמל לקיצבה, אליה הפריש המעביד, היא מסוג "קופת ביטוח".</p> <p>חישוב הזקיפה בשנת 2024 בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה:</p> <p>הפרשה שנתית למרכיב הפיצויים: $45,400 \times 8.3333\% \times 12 = 57,399.82$ ₪</p> <p>הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב: 45,400 ₪ משכורת יסוד</p> <p>$\min(45,400; 57,399.82) = 45,400$ ₪ הפרשה בפועל למרכיב הפיצויים < 41,500 ₪</p> <p>זקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים: $45,399.82 - 41,500 = 3,899.82$ ₪</p> <p>חישוב הזקיפה בשנת 2024 בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה:</p> <p>הפרשת המעסיק למרכיב תגמולי המעביד: $45,400 \times 5\% = 2,270.00$ ₪</p> <p>הכנסת עבודה, ללא שווי שימוש ברכב: 45,400 ₪</p> <p>$\min(45,400; 2,270.00) \times 7.5\% = 17,025.00$ ₪</p> <p>זקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקיצבה: אין.</p> <p>חישוב הזקיפה בגין הפרשת המעסיק לביטוח אובדן כושר עבודה בשנת 2024 (לפי הנחיות מס הכנסה): תקרה ראשונה:</p> <p>שיעור הפרשת המעביד למרכיב התגמולים (קיצבה) מתוך הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב: $(2,270 \times 12) / (45,400 \times 12) = 5.00\%$</p> <p>את שיעור הפרשת המעביד לקיצבה נפחית מ-7.5%, כשהתוצאה לא תפחת מאפס: $\max(7.50\% - 5.00\%; 0) = 2.50\%$</p> <p>נשווה את התוצאה שקיבלנו ל-3.5% ונבחר את הקטן מבין השניים: $\min(3.50\%; 2.50\%) = 2.50\%$</p> <p>נכפיל את השיעור הנמוך במשכורת העובד, ונקבל את התקרה הראשונה: $2.50\% \times (45,400 \times 12) = 13,620$ ₪</p> <p>תקרה 1: תקרה שניה: השיעור המרבי אותו מותר להפריש לא.כ.ע., כפול משכורת העובד (ולא יותר מהתקרה):</p> <p>תקרה 2: $\min(45,400 \times 12; 13,620 \times 12) \times 3.5\% = 13,162.80$ ₪</p> <p>תקרה שלישית: הפרשות מעביד לקצבה ולא.כ.ע. לא יעלו על 7.5% מהשכר (ולא יותר מהתקרה):</p> <p>$\min(45,400 \times 12; 13,162.80 \times 12) \times 7.5\% - (2,270.00 \times 12) = 966.00$ ₪</p> <p>תקרה 3: $\max(966.00; 0) = 966.00$ ₪</p> <p>תקרת ההוצאה האפשרית לא.כ.ע.: $\min(13,620.00; 13,162.80; 966.00) = 966.00$ ₪</p> <p>זקיפה בגין ההפרשה לאובדן כושר העבודה בשנת 2024: $\max(45,400 \times 3.75\% \times 12 - 966.00; 0) = 19,464.00$ ₪</p> <p>השווי שִׁיזָקֵף, לצורך חישוב מס, בכל שנה זו, בשל תשלומי המעסיק האמורים:</p> <p>$23,364$ ₪ מעוגל = $19,464.00$ ₪ שווי א.כ.ע. + $3,899.82$ ₪ שווי קצבה (שווי פיצויים)</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ג</p>

<p>תלוש 1/2024 של רומי, רווקה בת 28, הורכב מתשלום שכר יסוד בסך 17,400 ₪, תשלום דמי נסיעה לעבודה וממנה בסך 312 ₪, וזקיפת שווי טלפון בסך 29 ₪. למרכיב תגמולי העובד (יחלק העובד) בקופת גמל לקצבה מסוג "קופת ביטוח" שילמה רומי 7% משכר היסוד בתלוש זה. (תשלומיה אלה בוצעו כנגד תשלומי המעסיק בשיעור הנדרש לאותה קופ"ג).</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לרומי ("נטו לתשלום") בחודש זה, בהתחשב בתשלומיה וזיכויי המס הרלוונטיים? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 14,558 ₪ ב. 14,587 ₪ ג. 14,320 ₪ ד. 14,747 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3), 34, 36, 36א, 45א, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר "ברוטו למס": $17,400 + 312 + 29 = 17,741$ ₪ דמי נסיעה לעבודה וממנה + שכר יסוד חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $2,839.21 = 31\% \times (17,741 - 16,150) + 2,346.00$ מס מצטבר בגין שכר מצטבר 16,150 ₪ 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 אישה <u>0.50</u> נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.75 נ"ז $\times 242 = 665.50$ ₪ זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה: תשלום לקופת גמל לקצבה מסוג "קופת ביטוח" (תגמולי עובד) - $1,218 = 7\% \times 17,400$ ₪ מגבלת עמית שכיר - $679 = \min [(9,700 \times 7\%) ; 1,218]$ ₪ תשלום זיכוי 35%, לפי ס' 45א - $(679.00 \times 35\% = 237.65)$ <u>237.65</u> ₪ סה"כ זיכויים אישיים <u>903.15</u> ₪ המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $1,936 = 1,936.06 - 903.15$ זיכויים אישיים - 2,839.21 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 - $17,712 = 17,400 + 312$ דמי נסיעה לעבודה וממנה + שכר יסוד שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה וניכוי התשלום לקופת הגמל לקצבה: $14,558 = 1,218 - 1,936$ קופ"ג לקצבה - 1,936 מס הכנסה - 17,712 תשלומים ללא זקיפת שווי</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>א</p>

<p>מיקי (בן 62) נשוי לרומי (בת 61). עקב מחלה, רומי הפכה להיות מרותקת למיטה בתמידות. מיקי שילם 39,755 ₪ בשנת 2024 בעד החזקתה במוסד מיוחד. הכנסתו החייבת של מיקי בשנת 2024 - 188,120 ₪. הכנסתה החייבת (כמשמעותה בתקנות הרלוונטיות) של רומי בשנה זו - 101,040 ₪.</p> <p>בהנחה שמולאו כל הטפסים וצורפו כל המסמכים הנדרשים להוכחת הזכאות, מהו הזיכוי המרבי שמיקי יכול לקבל בשנת 2024 בעד בת זוגו, לפי הסעיף הרלוונטי בפקודה ולפי תקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד)?</p> <p>א. 5,808 ₪ ב. 5,684 ₪ ג. 0 ₪ ד. 8,230 ₪</p>	<p>שאלה מספר 18.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 44, ס' 45. תקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד) - "יחיד תושב ישראל יהא זכאי לזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה, לפי הענין (להלן - המזכה), אם ההכנסה החייבת של המזכה ושל בן זוגו, לא עלתה על 301,000 ₪ בשנת המס, ואם אין למזכה בן זוג - אם לא עלתה על 188,000 ₪ בשנת המס; לענין זה, "הכנסה חייבת" - לרבות הכנסה פטורה ממס על פי דין".</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות האמורות - "לקבלת זיכוי ממס לפי סעיף 44 לפקודה או לקבלת נקודות זיכוי לפי סעיף 45 לפקודה יגיש יחיד כאמור בתקנה 1 בקשה לפקיד השומה בטופס שקבע המנהל מכוח סמכותו בסעיף 240 לפקודה, ויצרף לבקשתו מסמכים הנדרשים להוכחת הזכאות, להנחת דעתו של פקיד השומה".</p> <p>ומן הכלל אל הפרט - הכנסתו של מיקי בשנת 2024 - 188,120 ₪. הכנסתה של בת זוגו רומי בשנת 2024 - 101,040 ₪. $289,160 < 301,000$ ($101,040 + 188,120$) תקרת הכנסה חייבת של נטול יכולת לזוג לפיכך, לפי סעיף 44 לפקודה, מיקי עשוי להיות זכאי לזיכוי בעד הוצאות החזקתו במוסד של בת זוגו רומי.</p> <p>חישוב הזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה:</p> <p>לפי סעיף 44 לפקודה - "בחישוב הכנסתו החייבת של יחיד תושב ישראל שהוא או בן זוגו שילם בשנת המס בעד החזקתו במוסד מיוחד של ילד, בן זוג או הורה משותקים לחלוטין, מרותקים למיטה בתמידות, עיוורים או בלתי שפויים בדעתם, וכן בשל החזקת ילד עם מוגבלות שכלית-התפתחותית במוסד מיוחד, יותר לו זיכוי ממס של 35% מאותו חלק מהסכומים ששילם העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת...".</p> <p>12.5% מהכנסתו החייבת של מיקי: 23,515 ₪ ($188,120 \times 12.5\%$) מיקי שילם למוסד 39,755 ₪ בשנת 2024. סכום זה עולה על 12.5% מהכנסתו החייבת. $23,515 > 39,755$ 12.5% מההכנסה החייבת בשנת 2024 סכום ששולם למוסד המיוחד</p> <p>חלק מהסכומים ששילם מיקי בעד החזקת רומי במוסד מיוחד, העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת: 16,240 ₪ ($39,755 - 23,515$) הזיכוי שיוותר למיקי בשנת 2024 בעד הוצאותיו להחזקת רומי במוסד מיוחד: $16,240 \times 35\% =$ <u>5,684</u> ₪</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 19.</p> <p>מיקי הוא עובד יליד 9/5/1973. אשתו רומי, ילידת 6/7/1974, המתגוררת עימו, היא נכה על פי סעיף 9(5)א(1) לפקודה.</p> <p>האם מיקי זכאי לזיכוי ממס לפי ס' 37 לפקודה, בחישוב המס על הכנסתו בשנת 2024? (בחרי/ את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, אבל אך ורק אם רומי פרשה מעבודתה בשנת 2024. ב. לא, מאחר שמיקי הוא לא "יחיד מוטב" כמשמעותו בפקודת מס הכנסה. ג. כן, ובלבד שלרומי אין הכנסות בשנת המס. ד. לא, מאחר שלזיכוי זה זכאית אך ורק רומי.</p>													
<p>פתרון</p>													
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 37. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>												
<p>לפי ס' 37 לפקודה (חישוב מאוחד/אין ילדים) -</p> <p>" בחישוב המס של יחיד מוטב תושב ישראל, שהוכיח להנחת דעתו של פקיד השומה כי בשנת המס שכלכלת בן זוגו היתה עליו, תובא בחשבון נקודת זיכוי אחת; לענין סעיף זה, "יחיד מוטב" - יחיד שהוא או שכן זוגו הגיע לגיל פרישה, או שהוא או שכן זוגו, עיוור או נכה כמשמעותם בסעיף 9(5)א או (א1). "</p> <p>לפי ס' 66(ג)2 (חישוב נפרד/יש ילדים) -</p> <p>" לענין זכאות לפי סעיף 37 של יחיד מוטב, כהגדרתו באותו סעיף, תובא בחשבון ½ נקודת זיכוי בלבד, ולא תהא זכאות לנקודות זיכוי לפי סעיפים 38 ו-39. "</p> <p>רומי היא נכה על פי סעיף 9(5)א(1) לפקודה. מאחר שכך, מיקי זכאי לזיכוי ממס לפי ס' 37 לפקודה, בחישוב המס על הכנסתו בשנת 2024, ובלבד שלרומי אין הכנסות בשנת המס (כלכלתה היתה על מיקי).</p> <p>מספר זהות _____ דף 2 מתוך 2 101</p> <p>ח. אני מבקש/ת פטור או זיכוי ממס מהסיבות הבאות (סמני ✓ בריבוע המזאים)</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td><input type="checkbox"/> אני תושב/ת ישראל.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td><input type="checkbox"/> אני נכה 100% / עיוור/ת / לנמיתות. מצורף אישור משרד הביטחון/האוצר/פקיד השומה/תעודת עיוור שהוצאה לאחר 1.1.94, אם לא סומן בחלק ה' כי "אין לי הכנסות אחרות ממשכורת, מקצבה ומסלגה" העובד יופנה לפקיד השומה לעריכת תיאום מס.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td><input type="checkbox"/> בנוסף, אני מקבל תגמול חודשי לפי חוק הנכים (תגמולים ושיקום) או לפי חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה⁽¹⁴⁾. יש לצרף אישור על קבלת תגמול זה.</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td><input type="checkbox"/> אני תושב/ת קבוע/ה בישוב מוכה⁽¹⁵⁾ מתאריך _____ . אני ובני משפחתי מדרגה ראשונה, מתגוררים ביישוב _____ ואין לי "מרכז חיים" נוסף. מצורף אישור של הרשות ע"ג סופס 1312 א.</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td><input type="checkbox"/> אני עולה חדש/ה מתאריך _____ . חובה לצרף: תעודת עולה. לא היתה לי הכנסה בישראל מתחילת שנת המס הנוכחית עד תאריך _____ .</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td><input type="checkbox"/> בנין בן/בת זוגי המתגורר/ת עימו ואין לו/לה הכנסות בשנת המס. רק אם העובד/ת או בן/בת הזוג הגיע/ה לגיל פרישה או שהוא/היא נכה או עיוור/ת עפ"י סעיף 9(5) לפקודה.</td> </tr> </table>	1	<input type="checkbox"/> אני תושב/ת ישראל.	2	<input type="checkbox"/> אני נכה 100% / עיוור/ת / לנמיתות. מצורף אישור משרד הביטחון/האוצר/פקיד השומה/תעודת עיוור שהוצאה לאחר 1.1.94, אם לא סומן בחלק ה' כי "אין לי הכנסות אחרות ממשכורת, מקצבה ומסלגה" העובד יופנה לפקיד השומה לעריכת תיאום מס.	2	<input type="checkbox"/> בנוסף, אני מקבל תגמול חודשי לפי חוק הנכים (תגמולים ושיקום) או לפי חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה ⁽¹⁴⁾ . יש לצרף אישור על קבלת תגמול זה.	3	<input type="checkbox"/> אני תושב/ת קבוע/ה בישוב מוכה ⁽¹⁵⁾ מתאריך _____ . אני ובני משפחתי מדרגה ראשונה, מתגוררים ביישוב _____ ואין לי "מרכז חיים" נוסף. מצורף אישור של הרשות ע"ג סופס 1312 א.	4	<input type="checkbox"/> אני עולה חדש/ה מתאריך _____ . חובה לצרף: תעודת עולה. לא היתה לי הכנסה בישראל מתחילת שנת המס הנוכחית עד תאריך _____ .	5	<input type="checkbox"/> בנין בן/בת זוגי המתגורר/ת עימו ואין לו/לה הכנסות בשנת המס. רק אם העובד/ת או בן/בת הזוג הגיע/ה לגיל פרישה או שהוא/היא נכה או עיוור/ת עפ"י סעיף 9(5) לפקודה.	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ג</p>
1	<input type="checkbox"/> אני תושב/ת ישראל.												
2	<input type="checkbox"/> אני נכה 100% / עיוור/ת / לנמיתות. מצורף אישור משרד הביטחון/האוצר/פקיד השומה/תעודת עיוור שהוצאה לאחר 1.1.94, אם לא סומן בחלק ה' כי "אין לי הכנסות אחרות ממשכורת, מקצבה ומסלגה" העובד יופנה לפקיד השומה לעריכת תיאום מס.												
2	<input type="checkbox"/> בנוסף, אני מקבל תגמול חודשי לפי חוק הנכים (תגמולים ושיקום) או לפי חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה ⁽¹⁴⁾ . יש לצרף אישור על קבלת תגמול זה.												
3	<input type="checkbox"/> אני תושב/ת קבוע/ה בישוב מוכה ⁽¹⁵⁾ מתאריך _____ . אני ובני משפחתי מדרגה ראשונה, מתגוררים ביישוב _____ ואין לי "מרכז חיים" נוסף. מצורף אישור של הרשות ע"ג סופס 1312 א.												
4	<input type="checkbox"/> אני עולה חדש/ה מתאריך _____ . חובה לצרף: תעודת עולה. לא היתה לי הכנסה בישראל מתחילת שנת המס הנוכחית עד תאריך _____ .												
5	<input type="checkbox"/> בנין בן/בת זוגי המתגורר/ת עימו ואין לו/לה הכנסות בשנת המס. רק אם העובד/ת או בן/בת הזוג הגיע/ה לגיל פרישה או שהוא/היא נכה או עיוור/ת עפ"י סעיף 9(5) לפקודה.												
<p>תשובה ג.</p>													

<p>שאלה מספר 20.</p> <p>עקב קושי בתזרים המזומנים, שילם המעסיק לרומי רק ב-12/1/25 את משכורת חודש 12/2024. האם משכורת זו, ששולמה ב-12/1/25, בשל חודש דצמבר 2024, תיכלל בדו"ח 126 כתשלום ששולם בשנת המס 2024? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, ובלבד שרומי מילאה טופס בקשה לפריסה על פי סעיף 8(ג) לפקודה, ובכפוף לאישור פקיד שומה.</p> <p>ב. לא. מאחר שמשכורת זו שולמה לאחר היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום השכר.</p> <p>ג. כן. משכורת זו תיכלל בדו"ח 126 כתשלום ששולם בשנת המס 2024.</p> <p>ד. לא. משכורת ששולמה בינואר 2025 תיכלל בדו"ח 126 של שנת המס 2025.</p>	
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תקנה 12(ב)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי הסיפא של תקנה 12(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "... משכורת, שכר עבודה או קצבה ששולמו בין 1 בינואר ל-13 בינואר של שנת המס בשל שנות מס קודמות ייכללו בדוח 126 כתשלומים ששולמו בשנת המס הקודמת. "</p> <p>לפיכך, מאחר ששולמה ב-12/1/2025, בשל חודש דצמבר 2024, <u>משכורת זו תיכלל בדו"ח 126 כתשלום ששולם בשנת המס 2024.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

דיני עבודה

<p>רומי התחילה לעבוד כשכירה אצל מעסיקה ביום 20/11/2001, לפני תחילת תוקפו של חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה). ב-1/7/2024 פנתה למעסיק בכתב ודרשה לקבל הודעה על תנאי העבודה שלה לפי הוראות חוק זה.</p> <p>האם על המעסיק להיענות לבקשתה של רומי ולמסור לה הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה שלה לפי הוראות חוק זה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. על המעסיק למסור לה הודעה על תנאי העבודה שלה לא יאוחר משלושים ימים מהיום שרומי דרשה זאת ממנו בכתב.</p> <p>ב. לא. מאחר שהתחילה לעבוד לפני יום התחילה של החוק, המעסיק לא חייב למסור לה הודעה כאמור.</p> <p>ג. כן. על המעסיק למסור לרומי הודעה על תנאי העבודה שלה בתוך 7 ימים מהיום שפנתה אליו בדרישה זו.</p> <p>ד. לא. מאחר שהתחילה לעבוד לפני יום התחילה של החוק, המעסיק לא חייב למסור לה הודעה כאמור, אלא אם כן חל שינוי בתנאי עבודה שלה.</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - ס' 1, 10.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 1 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - "מעסיק ימסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, ואם היה העובד נער כהגדרתו בחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 (להלן - נער) - לא יאוחר משבעה ימים, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד לפי הוראות חוק זה (בחוק זה - הודעה על תנאי עבודה)".</p> <p>סעיף 10 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) דן בתחולתו על עובד שהחל את עבודתו לפני יום התחילה:</p> <p>" חובות המעסיק לפי חוק זה, לגבי עובד שהתחיל את עבודתו אצלו לפני תחילתו של חוק זה, יחולו עליו בשינויים אלה:</p> <p>(1) החובה כאמור בסעיף 1 תחול בשינוי זה: במקום "מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו" יבוא "מהיום שהעובד דרש זאת ממנו בכתב";</p> <p>(2) החובה כאמור בסעיף 3 תחול עליו ואולם לגבי עובד שלא דרש מהמעסיק הודעה כאמור בפסקה (1), יקראו את סעיף 3 כך: במקום "כפי שפורטו בהודעה כאמור בסעיף 2" יבוא "בפרט מהפרטים המנויים בסעיף 2". "</p> <p>כלומר, על המעסיק למסור לרומי, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שדרשה זאת ממנו בכתב, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה שלה לפי הוראות חוק זה.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>א</p>

<p>ב-1/10/2023 התחיל מיקי לעבוד אצל מעסיקו ובמקום עבודתו. שכר עבודתו השתלם לו על בסיס שעות עבודה. ב-28/11/2024 נערך לו שימוע. ב-3/12/2024 מסר לו המעסיק הודעה בכתב, בה פירט שְׁלֹאֲחֵר שְׁנֵתָן אֶת הַדְּעָת לְדַבְּרִי בְּשִׁמוּעַ וְשָׁקַל בְּכּוּבֵד רֹאשׁ וּבְנִפְשׁ חֲפְצָה אֶת טַעֲנוֹתָיו, וְלֹאֹר הַסִּיבּוֹת שֶׁנִּדְּוָנוּ בְּשִׁמוּעַ, הוּא מוֹדִיעַ לוֹ עַל פִּטְוֹרָיו, שִׁכְנָסוּ לְתוֹקֶף בְּתוֹם תְּקוּפַת הַהוּדְעָה הַמוֹקְדָּמַת עַל פִּי הַחוּק.</p> <p>כמה ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לפי החוק הנוגע לעניין, היה על המעסיק לתת למיקי?</p> <p>א. חודש ימים. ב. 15 ימים. ג. 16 ימים. ד. 14 ימים.</p>	<p>שאלה מספר 22.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 4. חוק פיצויי פיטורים - ס' 12.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 1 לְחוּק הַהוּדְעָה מוֹקְדָּמַת לְפִטְוֹרִים וְלַהֲתַפְטְרוֹת: בְּחוּק זֶה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים;</p> <p>לְפִי ס' 12 לְחוּק פִּיצוּיֵי פִּטְוֹרִים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת. שכרו של מיקי השתלם לו על בסיס שעות עבודה. לְפִיכָךְ, הוּא "עובד-בשכר". מיקי פוטר במהלך שנת עבודתו השניה. לְפִי ס' 4 לְחוּק הַהוּדְעָה מוֹקְדָּמַת לְפִטְוֹרִים וְלַהֲתַפְטְרוֹת - " עובד בשכר זָפָאִי לַהוּדְעָה מוֹקְדָּמַת לְפִטְוֹרִים, כַּמְפּוֹרֵט לַהֲלֹךְ: (1) בְּמַהֲלֵךְ שֶׁנֶּת עֲבוּדָתוֹ הָרֵאשׁוֹנָה - שֶׁל יוֹם אֶחָד בְּשֶׁל כָּל חוֹדֶשׁ עֲבוּדָה; (2) בְּמַהֲלֵךְ שֶׁנֶּת עֲבוּדָתוֹ הַשְּׁנִיָּה - שֶׁל 14 יָמִים, בְּתוֹסַפַּת שֶׁל יוֹם אֶחָד בְּשֶׁל כָּל שְׁנֵי חוֹדְשֵׁי עֲבוּדָה בְּשֶׁנָּה הָאֲמוּרָה; (3) בְּמַהֲלֵךְ שֶׁנֶּת עֲבוּדָתוֹ הַשְּׁלִישִׁית - שֶׁל 21 יָמִים, בְּתוֹסַפַּת שֶׁל יוֹם אֶחָד בְּשֶׁל כָּל שְׁנֵי חוֹדְשֵׁי עֲבוּדָה בְּשֶׁנָּה הָאֲמוּרָה; (4) לְאַחַר שֶׁנֶּת עֲבוּדָתוֹ הַשְּׁלִישִׁית - שֶׁל חוֹדֶשׁ יָמִים. "</p> <p>במועד פיטוריו, ב-3/12/2024, מיקי השלים 2 חודשי עבודה בשנת עבודתו השניה. לְפִי ס' 4(3) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, נוסף על 14 ימים, על המעסיק לתת לו הודעה מוקדמת של יום אחד בשל כל 2 חודשי עבודה בשנה האמורה. כלומר, היה על המעסיק לתת לו הודעה מוקדמת לפיטורים של 15 ימים. $[14 + \text{int} (2 / 2) = 15]$</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ב</p>

<p>רומי עבדה אצל מעסיקה 7 חודשים. שבוע עבודתה היה בן 5 ימים (א'-ה'). שכר עבודתה השתלם לה על בסיס של חודש. ב-2/4/2024 (יום ג') קְדָּלָה לעבוד אצל המעסיק.</p> <p>מתי, לכל המאוחר, על המעסיק לשלם את שכר עבודתה האחרון (בעד חודש 4/2024), שאם לא כן, הוא ייחשב "שכר מולן"? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא יאוחר מ-9/4/2024. ב. לא יאוחר מ-15/4/2024. ג. לא יאוחר מ-9/5/2024. ד. לא יאוחר מ-30/4/2024.</p>	<p>שאלה מספר 23.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: center;">חוק הגנת השכר - ס' 1, 9, 12.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 12 לחוק הגנת השכר - "חדל עובד להיות מועסק על ידי מעסיקו, ישולם שכרו במועד שבו היה משתלם לפי הסעיפים 9, 10 או 11, אילו המשיך לעבוד".</p> <p>לפי ס' 9 לחוק הגנת השכר - "שכר עבודה המשתלם על בסיס של חודש ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם".</p> <p>המועד לתשלום שכר העבודה בעד חודש 4/2024 הוא ה-30/4/2024 בחצות הלילה, טרם כניסת ה-1/5/2024.</p> <p>לפי ס' 1 לחוק:</p> <p>"היום הקובע" - היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</p> <p>"שכר מולן" - שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע.</p> <p>כלומר, על המעסיק לשלם את שכר עבודתה האחרון של רומי (שכר העבודה בעד חודש 4/2024) <u>לא יאוחר מ-9/5/2024</u>, שאם לא כן, הוא ייחשב "שכר מולן".</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>רומי התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/9/2022. בעבודתה אצל המעסיק חָלָה בשנת 2024 הפסקה תוך ניתוק יחסי העבודה שנמשכה 4 חודשים רצופים [מ-1/3/2024 עד (כולל) 30/6/2024]. ביום 31/8/2024 הסתיימו יחסי העבודה בינה לבין מעסיקה, עם פיטוריה.</p> <p>לפי תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), לענין קביעת סכום הפיצויים, מה דינה של אותה הפסקה בעבודה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. מאחר שההפסקה האמורה לא עלתה על 6 חודשים, לענין זה, כולה תוּבָא בְּמִנְיָן. ב. לענין זה, לא תוּבָא בְּמִנְיָן הפסקה כזו הַעוֹדְפֶת על 14 ימים לשנת עבודה. ג. לענין זה, לא תוּבָא בְּמִנְיָן כל הפסקה שהיא ביחסי העבודה. ד. לענין זה, לא תוּבָא בְּמִנְיָן הפסקה כזו הַעוֹדְפֶת על 7 ימים לשנת עבודה.</p>	<p>שאלה מספר 24.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1, ס' 2(9) תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 10(5).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1(א) לחוק פיצויי פיטורים - מי שעבד שנה אחת ברציפות - ובעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות - אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי לקבל ממעסיקו שפיטרו פיצויי-פיטורים. לפי ס' 2 לחוק, לענין סעיף 1 יראו רציפות בעבודה אפילו חלה בה הפסקה מְחֻמֶת -</p> <p>(1) שירות צבאי ושירות חלקי כמשמעותם בחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-1949, למעט שירות צבאי מלא על פי התחייבות לשירות-קבע שלא נתקיימו בו התנאים הקבועים בסעיף 1(ד) לחוק האמור, וכן שירות מילואים לפי חוק שירות המילואים, תשס"ח-2008 (בחוק זה - חוק שירות המילואים);</p> <p>(2) יום המנוחה השבועית או חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי נוהג או הסכם, וכן אחד במאי ;</p> <p>(3) חופשה שנתית ;</p> <p>(4) חופשה או פגרה בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק ;</p> <p>(5) חופשה או פגרה שלא בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק ;</p> <p>(6) שביתה או השבתה ;</p> <p>(7) תאונה או מחלה ;</p> <p>(8) ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם העובד ;</p> <p>(9) הפסקה ארעית ללא ניתוק יחסי עבודה או הפסקה תוך ניתוק יחסי עבודה שאינה עולה על שישה חודשים ;</p> <p>(10) אימון לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, תשכ"ז-1967.</p> <p>לפי תקנה 10 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - לענין קביעת סכום הפיצויים לא יובאו במנין :</p> <p>(1) שירות צבאי, או שירות צבאי מלא על פי התחייבות לשירות קבע, כאמור בסעיף 1(2) לחוק ;</p> <p>(2) תקופה של שירות חלקי כאמור בסעיף 1(1) לחוק העודפת של 120 יום ;</p> <p>(3) תקופה של חופשה או פגרה שלא בשכר כאמור בסעיף 2(5) לחוק העודפת על 14 יום לשנת עבודה, למעט תקופה כאמור שבעדה זכאית העובדת לדמי לידה בהתאם לתוספת השביעית לחוק הביטוח הלאומי, תשי"ד-1953 ;</p> <p>(4) הפסקה מחמת תאונה או מחלה, למעט תקופת הפסקה כאמור שעבורה זכאי העובד לתשלום מכוח היותו עובד, על פי חוק, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או נוהג ושלא תעלה על 30 יום לשנת עבודה, עם זכות צבירה ;</p> <p>(5) הפסקה כאמור בסעיף 2(9) לחוק העודפת על 7 ימים לשנת עבודה.</p> <p>כלומר, לענין זה (קביעת סכום הפיצויים), לא תובא במנין הפסקה כזו העודפת על 7 ימים לשנת עבודה.</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p align="right">ד</p>

<p>שאלה מספר 25.</p> <p>רומי, בת ה-48, מועסקת זה 18 שנים, בהיקף משרה של 85%, כסדרנית ואורזת בחנות כלי בית בירושלים. גמול עבודתה משתלם לה על בסיס של חודש. בחודש 7/2024 לא נעדרה מעבודתה. תלוש 7/2024 שלה (לפני בדיקת ההשלמה לשכר מינימום) הורכב מהתשלומים הבאים:</p> <p>שכר יסוד ₪ 4,543 החזר הוצאות נסיעה ₪ 189 תוספת ותק ₪ 134 תוספת "עבודת-ידיים" חודשית קבועה המשתלמת לרומי עקב עבודתה ₪ 312</p> <p>מהו הסכום שעל המעסיק להוסיף בתלוש האמור, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום?</p> <p>א. 891 ₪ ב. 143 ₪ ג. 9 ₪ ד. 455 ₪</p>	
פתרון	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק שכר מינימום - ס' 1, ס' 2, ס' 3.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ב</p> <p>לפי ס' 2 לחוק שכר מינימום:</p> <p>"(א) עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן - עובד) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי הענין.</p> <p>(ב) עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לשכר מינימום חלקי שיחושב יחסית לחלקיות משרתו.</p> <p>(ג) נעדר עובד מעבודתו, יקטן שכר המינימום שהוא זכאי לו לפי סעיף קטן (א), בשיעור יחסי לזמן היעדרו, ואולם אם הוא זכאי לקבל תשלום בעד 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."</p> <p>לפי ס' 3 לחוק שכר מינימום:</p> <p>"(א) השכר שיובא בחשבון לענין סעיף 2 יהיה שכר העבודה שמשלם מעסיק לעובדו, בעד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו.</p> <p>(ב) לענין סעיף קטן (א) יובאו בחשבון רכיבי השכר הבאים:</p> <p>(1) שכר יסוד או שכר משולב; (2) תוספת יוקר אם איננה כלולה בשכר המשולב; (3) תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו; (4) רכיב שכר כאמור בפסקאות (1) עד (3) או לפי סעיף קטן (ד) שאינו בא בחשבון שכר המינימום מכוח חוזה עבודה, הסכם קיבוצי או הסדר, קיבוצי או אישי (בסעיף זה תוספת מוחרגת); (5) הפרשי הוראת השעה; בסעיף זה - "הפרשי הוראת השעה" - הפרש החיובי, אם קיים, בין הסכום הבסיסי ובין הסכום המתקבל מרכיבי השכר האחרים המובאים בחשבון בחישוב שכר מינימום לפי סעיף קטן זה או סעיף קטן (ד), לפי העניין, למעט תוספת מוחרגת;</p> <p>"הסכום הבסיסי" - סכום שכר המינימום אשר העובד היה זכאי לו אלמלא הוראת השעה, כפי שהוא מעודכן במועדים האמורים בסעיף 4(6).</p> <p>ואולם לא יובאו בחשבון תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות שמשלם המעסיק.</p> <p>(ד) לא היה שכרו של עובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בסעיף קטן (ב) (1) ו-(2), או לפי חלק מהם, יחושב השכר לענין סעיף קטן (א) לפי שכר העבודה הרגיל הכולל את התוספת המוחרגת בלא תוספות אחרות.</p> <p>(ה) עובד זכאי להפרשי הוראת השעה; דין הפרשי הוראת השעה כדין השלמת השכר אשר היתה משתלמת לעובד לפי חוק זה כתוצאה מחישוב שכר המינימום אלמלא הוראת השעה.</p> <p>(ו) הוראות סעיף זה אשר קובעות שתוספת מוחרגת תובא בחשבון בחישוב שכר מינימום, יחולו על אף האמור בכל דין, לרבות הוראות סעיף 11, והוראות מכוח חוזה עבודה, הסכם קיבוצי או הסדר, קיבוצי או אישי."</p> <p>רכיבי השכר "החזר הוצאות נסיעה" ו"תוספת ותק" לא יובאו בחשבון לענין ס' 2 לחוק.</p> <p>שכרה של רומי שיובא בחשבון לענין סעיף 2 לחוק שכר מינימום - ₪ 4,855</p> <p>$4,855 ₪ = 312 \text{ תוספת עבודת-ידיים חודשית קבועה המשתלמת לרומי עקב עבודתה} + 4,543 \text{ שכר יסוד}$</p> <p>רומי מועסקת במשרה חלקית בשיעור 85%. לפיכך, היא זכאית לשכר מינימום חלקי כלהלן -</p> <p>₪ 4,998 = $85\% \text{ חלקיות המשרה} \times 5,880.02 \text{ שכר המינימום למשרה מלאה בחודש } 7/2024$</p> <p>הסכום שעל המעסיק להוסיף לרומי, בתלוש 7/2024, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום:</p> <p>₪ 143 = $4,855 \text{ השכר שיובא בחשבון לענין ס' 2 לחוק} - 4,998 \text{ שכר המינימום}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	

שאלה מספר 26.

מיקי פרש מעבודתו אצל מעסיקו הקודם ב-16/4/2023, בגיל פרישת חובה, והתחיל לקבל קיצבה מקרן פנסיה. ב-1/7/2023 התחיל לעבוד אצל מעסיק חדש ובמקום עבודה חדש, בשיווק קרקעות, במשרה מלאה. בסוף חודש 8/2024 תמו יחסי העבודה בין הצדדים, עם התפטרותו לרגל מצב בריאותו (בדין מפוט). שכר היסוד השתלם לו על בסיס חודש. נוסף על שכר היסוד, קיבל בכל חודש עמלת שיווק קרקעות - שיעור קבוע ואחיד מִפְדִּיּוֹן השיווק שביצע, והחזקת רכב (קטנוע). להלן התשלומים שקיבל בכל תקופת עבודתו (בשקלים חדשים):

1/24	12/23	11/23	10/23	9/23	8/23	7/23	חודש
6,045	5,580	5,580	5,580	5,580	5,580	5,580	שכר יסוד
2,634	1,666	3,062	3,500	5,398	5,908	4,816	עמלת שיווק קרקעות
141	141	141	141	141	141	141	החזקת רכב

8/24	7/24	6/24	5/24	4/24	3/24	2/24	חודש
6,510	6,510	6,510	6,510	6,510	6,510	6,045	שכר יסוד
1,736	4,812	3,072	7,492	5,644	5,710	7,774	עמלת שיווק קרקעות
141	141	141	141	141	141	141	החזקת רכב

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

- א. 12,247 ₪
- ב. 12,864 ₪
- ג. 12,699 ₪
- ד. 12,321 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים חוק פיצויי פיטורים - ס' 1, 11(ג), 12, 13. חוק שכר מינימום - ס' 1 (שיעור שכר המינימום). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).

הסבר הפתרון מיקי עבד אצל מעסיקו ובמקום עבודתו 14 חודשים רצופים והתפטר עקב מצב בריאותו, בדין מפוט. מאחר שכך, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק זה. לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם:

- " (א) (1) שכר יסוד;
- (2) תוספת ותק;
- (3) תוספת יוקר המחיה;
- (4) תוספת משפחה.

(ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד. (ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו שכר העבודה הרגיל ללא תוספות."

לפי תקנה 4 לתקנות הנ"ל, השכר שישמש בסיס לחישוב פיצויי פיטורים בענף עבודה שאין בו הסכם קיבוצי, יהיה: " (1) בעד התקופה שלאחר ט"ז בטבת תשכ"ד (1 בינואר 1964) - שכרו האחרון של העובד; " לפי תקנה 9 לתקנות - "היה שכר עבודתו של עובד כולו או מקצתו משתלם בעד ביצוע עבודה מסויימת או בחלק מהפדיון או שהיה עיקר שכר עבודתו לפי כמות התוצרת, יראו כשכרו האחרון ביחס לשכר כאמור את השכר הממוצע של שנים עשר החודשים שקדמו לפיטורים".

ומן הכלל אל הפרט:

שכר היסוד האחרון של מיקי, סך 6,510 ₪, יובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים. מקצת שכר העבודה של מיקי השתלם לו בחלק מהפדיון (רכיב ה"עמלת שיווק הקרקעות").

העמלה הממוצעת של 12 החודשים שקדמו לפיטורים:

$$4,375 \text{ ₪} = (5398 + 3500 + 3062 + 1666 + 2634 + 7774 + 5710 + 5644 + 7492 + 3072 + 4812 + 1736) / 12$$

שכר רגיל של מיקי, שיש להביאו בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים (סכום מעוגל) - 10,885 ₪. $10,885 \text{ ₪} = 4,375 \text{ עמלת שיווק הקרקעות} + 6,510 \text{ שכר יסוד}$


שיעור הפיצויים לו זכאי מיקי - שכר חודש אחד לכל שנת עבודה. לפיכך, על המעסיק לשלם לו פיצויי פיטורים בסך 12,699 ₪ (סכום מקורב ומעוגל).

$$12,699.17 \text{ ₪} = 12 \text{ חודשים בשנה} / 14 \text{ חודשי עבודה} \times 10,885 \text{ שכר לענין חישוב פיצויים}$$

תשובה ג.

<p>רומי עובדת כפועלת יצור אצל מעסיקה, מפעל טקסטיל. על הצדדים חל צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. במקום העבודה (המרוחק 26 ק"מ מביתה) קיימת הסעה מאורגנת לעבודה וממנה, על חשבון המעסיק. בכל יום, בשעה 7:15, אוספת ההסעה את רומי מביתה לעבודתה. בשעה 16:45 יוצאת ההסעה ממקום העבודה לביתה.</p> <p>מאחר שרומי לומדת בקורס "מנהל חשבונות בכיר" במכללה פעמיים בשבוע, בשעות הערב, היא נוסעת בימים אלה ישירות ממקום העבודה למכללה (שנמצאת בכיוון ההפוך ממסלול ההסעה לביתה) באוטובוס ציבורי, ולא משתמשת בהסעה. מחיר נסיעה באוטובוס ציבורי בין מקום העבודה למכללה, כמו גם בין ביתה למקום העבודה - 6.00 ₪ לכיוון אחד. מחיר חוזה "חופשי ארצי" חודשי, הכולל את אזור מגוריה, את המכללה ואת מקום עבודתה - 236.00 ₪. בחודש 11/2024 רומי עבדה בפועל 20 ימים, מתוכם 8 ימים בקום נסעה באוטובוס ציבורי ללימודיה במכללה, ומשם לביתה.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המזערי שעל המעסיק לשלם לרומי בגין חודש 11/2024?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>לשכת רואי חשבון בישראל Institute of Certified Public Accountants in Israel مؤسسة المحاسبين العمائقة في إسرائيل</p> </div> <div style="text-align: center;">  </div> <div style="text-align: right;"> <p>א. 120.00 ₪</p> <p>ב. 96.00 ₪</p> <p>ג. 48.00 ₪</p> <p>ד. 0.00 ₪</p> </div> </div>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p> <p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בקד כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>לפי ס' 6 בצו, "החזר ההוצאות לא ישולם למי שמוסע לעבודה על חשבון המעסיק או מטעמו". רומי זכאית להיות מוסעת בכל יום, לעבודה וממנה, על חשבון המעסיק.</p> <p>גם באותם ימים שבהם למדה במכללה, בהתחשב בשעות עבודתה, ההסעה שהועמדה לרשותה על ידי המעסיק, היתה זמינה. רומי היתה יכולה להשתמש בה. ברם, מסיבות של נוחות אישית, רומי בחרה לוותר על הסעה זו בימים אלו, ולנסוע ישירות ממקום העבודה למקום הלימודים באוטובוס ציבורי.</p> <p>בנסיבות אלה, רומי לא זכאית להשתתפות המעסיק בהוצאות הנסיעה לעבודה וממנה בחודש 11/2024.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>החל ב-1/10/2015 רומי עובדת אצל מעסיקה היחיד (המעסיק 2 עובדים בסך הכל, כלומר אותה ועוד עובד אחד). בכל שנות עבודתה (כולל 2024) נשמר הקשר המשפטי בינה לבין המעסיק. בשנת 2024 עבדה 193 ימים בפועל [למען הסר ספק, רומי מועסקת שבוע עבודה מלא בן 6 ימים בשבוע].</p> <p>אם זכויות החופשה השנתית שלה נקבעות לפי חוק חופשה שנתית בלבד, מהו אורך החופשה השנתית לה היא זכאית בעד שנת 2024?</p> <p>א. 19 ימים ב. 22 ימים ג. 24 ימים ד. 23 ימים</p>	<p>שאלה מספר 28.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה".</p> <p>אורך החופשה השנתית לה זכאית רומי בעד שנת 2024 -</p> <p>כמי שהתחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/10/2015, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2024 היא שנת עבודתה ה-10 של רומי אצל מעסיקה.</p> <p>לפי ס' 3(א) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד, בעד השנה השביעית - 21 יום [ס' 3(א)(4)]; בעד השנה השמינית ואילך - יום נוסף לכל שנת עבודה עד לחופשה של 28 יום [ס' 3(א)(5)].</p> <p>כלומר, אורך החופשה השנתית בֶּעֶד שנת העבודה ה-10 הוא 24 יום.</p> $\min [28 ; (10 - 7) + 21] = 24$ <p>הקשר המשפטי בין רומי ומעסיקה ב-2024 היה קיים בכל שנת העבודה. בפועל, עבדה באותה שנה 193 ימים.</p> <p>לפי ס' 3(ב)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק קיים כל שנת העבודה, והעובד עבד באותה שנה פחות מ-200 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף קטן (א), כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 200; חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>יחס מספר ימי העבודה בפועל (193) אל המספר 200 הוא 0.965.</p> <p>הכפלת 24 ימים ב-0.965 מניבה את התוצאה 23.16. חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאית רומי בעד שנת 2024, לפי החוק האמור - 23 ימים.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ד</p>

	<p>רומי, רווקה בת 29, עובדת זה חודשיים אצל מעסיקה היחיד. שכרה משתלם על בסיס חודש. שכר עבודתה בתלוש 11/2024 - 7,486 ₪. משכר זה על המעסיק לנכות מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בסך 364 ₪. ב-15/11/2024 קיבל המעסיק צו עיקול על שכרה של רומי, עד לסכום של 4,961 ₪, לְשֵׁם תשלום חוב שכר דירה (שְׂכָרָה בְּעֵבָר). מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום שיעוקל משכר 11/2024 של רומי?</p> <p>א. 2,451.50 ₪ ב. 4,961.00 ₪ ג. 1,871.50 ₪ ד. 4,670.50 ₪</p>	<p>שאלה מספר 29.</p>
<p>פתרון</p>		
<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א), 8(ב).</p>		<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, "משכר העבודה החדשי לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד סכום השווה לגימלה בשיעור הנקוב בטור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, תשמ"א-1981, שהיתה משתלמת בחודש שקדם לתשלום השכר לאותו עובד לְפִי הרכב משפחתו אילו היה זָפָאי לגימלה כאמור; היה הסכום האמור יותר מ-80% משכר העבודה החדשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החדשי; לְעִנְיָן זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>"שכר העבודה החדשי" של רומי, לענין ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 7,122.</p> <p>$7,122 = 364$ מס הכנסה, ד"ב לאומי וד"ב בריאות - 7,486 ברוטו</p> <p>לְפִי ס' 8(ב) לחוק הגנת השכר - "סעיף קטן (א) אינו חל על עיקול, העברה או שעבוד לשם תשלום מזונות".</p> <p>הסכום שיש לעקל לְפִי צו העיקול (4,961 ₪) לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתו של עובד, שהרכב משפחתו הוא "יחיד", הוא "25% מהסכום הבסיסי", כלומר 2,451.50 ₪:</p> <p>$2,451.50 = 9,806 \times 25\%$ הסכום הבסיסי</p> <p>סכום זה אינו גבוה מ-80% מ"שכר העבודה החודשי" של רומי:</p> <p>$5,697.60 = 7,122 \times 80\%$ שכר העבודה החודשי</p> <p>לפיכך, סכום השווה ל-2,451.50 ₪ לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה החודשי של רומי.</p> <p>הסכום שיעוקל משכרה של רומי -</p> <p>$\min[4,961.00 \text{ חוב}; 4,670.50 = 2,451.50 \text{ אינו לעקל} - 7,122 \text{ שכר אחרי ניכויי חובה}] = \underline{4,670.50}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>		<p>הסבר הפתרון מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>ב-3/8/23 רומי התחילה לעבוד אצל מעסיקה ובמקום עבודתה. ב-7/4/24 מסר לה המעסיק הזמנה לשימוע, בה פירט כי לאור שינויים ארגוניים והתייעלות הנדרשת במסגרת פעילות העסק, נשקלת האפשרות לסיים את העסקתה. בשימוע, שנערך ב-11/4/24, פירט המעסיק בפני רומי את הסיבות לרצונו לפטרה מן המעסיק. בתגובה, מסרה לו רומי אישור רפואי המעיד שהיא בחודש החמישי להריונה. המעסיק נתן את הדעת לדבריה, אך ב-16/4/24 מסר לה הודעה לפיה היא מפוטרת בתום תקופת ההודעה המוקדמת המגיעה לה על פי החוק.</p> <p>בנסיבות שלעיל, האם רשאי היה המעסיק לפטרה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, מאחר שרומי לא עבדה אצלו שישה חודשים לפחות בתכופ לפני תחילת ההריון. ב. לא, אלא אם כן קיבל היתר לפיטוריה מאת שר העבודה (או מאת מי שהוסמך לכך). ג. כן, מאחר שמדובר בפיטורי צמצום שלא היו קשורים להריון. ד. לא. אין לפטר עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לתקופת לידה והורות, בכל מקרה.</p>	<p>שאלה מספר 30.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 9(א).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 29(א) לחוק עבודת נשים - "לא יפטר מעסיק עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לתקופת לידה והורות אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון; הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה ששה חדשים לפחות" [הסמכות למתן היתר כאמור הועברה לשר העבודה: י"פ תשפ"ג מס' 11103 מיום 8.2.2023].</p> <p>כמי שהתחילה לעבוד ב-3/8/2023, רומי עבדה אצל אותו מעסיק ובאותו מקום עבודה יותר משישה חודשים. לפיכך, המעסיק לא היה רשאי לפטרה, אלא אם כן קיבל היתר לפיטוריה מאת שר העבודה (או מי שהוסמך לכך).</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ב</p>

שאלה מספר 31.

שכרה של רומי משתלם על בסיס שעות עבודה. בעד כל שעת עבודה רגילה היא מקבלת שכר יסוד בסך 76 ₪ ותוספת מחלקתית בסך 2 ₪. שבוע עבודתה, במקום עבודתה, בן 5 ימים (א'-ה'). תחום יום עבודה רגיל שלה - 8.6 שעות. יום ה' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים). במחצית כל יום עבודה מופסקת העבודה למשך 45 דקות למנוחה ולסעודה. נצת ההפסקה רומי רשאית לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שעון הנוכחות של רומי, בשבוע שהחל ב-11/8/2024 והסתיים ב-15/8/2024:

יום	א' 11/8/2024	ב' 12/8/2024	ג' 13/8/2024	ד' 14/8/2024	ה' 15/8/2024
כניסה	05:00	04:15	03:45	12:30	14:45
יציאה	15:45	15:15	14:00	24:00	23:45

מהו השכר שיש לשלם לרומי בעד שעות עבודתה בשבוע זה (סכום מעוגל)?

- א. לא פחות מ-4,040 ₪
- ב. לא פחות מ-3,937 ₪
- ג. לא פחות מ-4,052 ₪
- ד. לא פחות מ-4,028 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

הסבר הפתרון
מועד 9/2025
שנת המס - 2024

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

"שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פי סעיף 20". מאחר שכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה למשך שעה אחת, ובעת ההפסקה רשאית היתה רומי לצאת מהמקום שבו היא עובדת, נוהג המעסיק כדין (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.

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

בימים ג' ו-ד' רומי עבדה "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00).

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

לפי ס' 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה - "לענין הסעיפים 16 ו-17 "שכר רגיל" כולל כל התוספות שמעסיק מְשַׁלֵּם לעובדו". "שכר רגיל" של רומי לענין סעיפים אלה - 78.00 ₪ = 2 תוספת מחלקתית + 76 שכר יסוד

חישוב השכר שיש לשלם לרומי בעד שעות עבודתה בשבוע זה:

יום	כניסה	יציאה	ניכוי הפסקה (45 דקות ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות	שעות נוספות	סה"כ תעריף לשעה	תשלום
א	05:00	15:45	(0.75)	10.00	8.60	1.40	1.40	-	117.00 ₪	4,040.40 ₪
ב	04:15	15:15	(0.75)	10.25	8.60	1.65	1.65	-	97.50 ₪	263.25 ₪
ג	03:45	14:00	(0.75)	9.50	7.00 ⁽¹⁾	2.50	2.00	0.50	78.00 ₪	3,026.40 ₪
ד	12:30	24:00	(0.75)	10.75	7.00 ⁽¹⁾	3.75	2.00	1.75	78.00 ₪	3,026.40 ₪
ה	14:45	23:45	(0.75)	8.25	7.60 ⁽²⁾	0.65	0.65	-	78.00 ₪	3,026.40 ₪
		סה"כ שעות	(3.75)	48.75	38.80	9.95	7.70	2.25		
		תעריף לשעה			78.00 ₪		97.50 ₪	117.00 ₪		
		תשלום			3,026.40 ₪		750.75 ₪	263.25 ₪		4,040.40 ₪

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

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

תשובה א.

<p>סוכן הביטוח מיקי מחייב את 17 עובדיו לרכוש את ביטוח הרכב שלהם ממנו, או לכל הפחות מחברות ביטוח שקשורות אליו בהסכם. הוראה זו נכללת בחוזה העבודה של כל אחד מהם.</p> <p>האם אכן רשאי מיקי לחייב את עובדיו לרכוש ממנו או מחברות ביטוח שקשורות אליו, את ביטוח כלי הרכב שלהם? (בחרי/ את המשפט הנכון ביותר מִבִּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. מיקי לא רשאי לחייב את עובדיו לעשות זאת. ב. כן, ובלבד שביטוחי הרכב יסופקו לעובדים במחיר הוגן שאין בו ריווח. ג. לא, אלא אם כן אושר הדבר על ידי ועד העובדים בסוכנות הביטוח. ד. כן, ובלבד שבמקרה של חילוקי דעות, יקבע את המחיר מי שהוסמך לכך על-ידי שר העבודה (או כל שר אחר שאליו הועברה סמכותו של שר העבודה).</p>	<p>שאלה מספר 32.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 4(א).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 4(א) לחוק הגנת השכר: "לא יחייב מעסיק את עובדו לקנות מצרכים ממנו או ממני שקשור בו או במפעלו, או להזדקק לשירותיהם ולא יגביל מעסיק בכל דרך אחרת זכותו של עובד להשתמש בשכר עבודתו".</p> <p>כלומר, מיקי לא רשאי לחייב את עובדיו לרכוש את ביטוח הרכב שלהם ממנו או מחברות ביטוח שקשורות אליו.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>א</p>

<p>מיקי, עובד של קבלן כוח אדם, מועסק אצל רומי, מעסיקתו בפועל, בתפקידי מחשוב (תחזוקת מערכות המחשוב במשרדה של רומי).</p> <p>האם, לפי החוק הנוגע לענין, רשאית רומי להמשיך להעסיק את מיקי באמצעות קבלן כוח האדם, בתפקידי מחשוב, תקופה העולה על 9 חודשים? (בחרי/ את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. לאחר תום 9 החודשים, יחשב מיקי כעובד של רומי, ובלבד שאין תנאה בחוזה האוסרת על רומי להעסיק אותו, או האוסרת עליו להיות עובד של רומי.</p> <p>ב. כן. רומי רשאית להמשיך להעסיק את מיקי באמצעות קבלן כוח האדם, בתפקידים האמורים, תקופה העולה על 9 חודשים.</p> <p>ג. לא. מתום 9 החודשים יחשב מיקי כעובד של רומי ונותק העסקתו על ידי קבלן כוח האדם אצל רומי, צורך לותק שלו בתקופת העסקתו אצלה.</p> <p>ד. כן, ובלבד שיש לתת היתר להעסקתו באמצעות קבלן כוח האדם תקופה העולה על 9 חודשים, ותקופת העסקתו הכוללת אצל רומי לא תעלה על 15 חודשים.</p>	<p>שאלה מספר 33.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם ס' 12א, 13א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 12א לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם :</p> <p>(א) לא יועסק עובד של קבלן כוח אדם אצל מעסיק בפועל תקופה העולה על תשעה חודשים רצופים; יראו רציפות בעבודה לענין סעיף זה אפילו חלה בה הפסקה לתקופה שאינה עולה על תשעה חודשים.</p> <p>(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), רשאי השר, במקרים חריגים, להתיר העסקת עובד אצל מעסיק בפועל תקופה העולה על תשעה חודשים, ובלבד שתקופת ההעסקה הכוללת אצל אותו המעסיק בפועל לא תעלה על חמישה עשר חודשים.</p> <p>(ג) הועסק עובד כאמור אצל אותו מעסיק בפועל תקופה העולה על תשעה חודשים רצופים או על תקופה נוספת שהוארכה לפי סעיף קטן (ב), ייחשב העובד כעובד המעסיק בפועל, בתום תקופת תשעת החודשים או תקופת ההארכה, לפי הענין.</p> <p>(ד) נחשב עובד של קבלן כוח אדם כעובדו של המעסיק בפועל כאמור בסעיף קטן (ג), יצורף ותק העובד בתקופת העסקתו על ידי קבלן כוח האדם אצל אותו מעסיק בפועל, לותק העובד בתקופת העסקתו אצל המעסיק בפועל.</p> <p>(ה) (1) סעיף זה לא יחול על עובד זר שהוא עובד של קבלן כוח אדם בעל היתר...</p> <p>לפי ס' 13א לחוק - "סעיפים 12א ו-13 לא יחולו על עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל מעסיק בפועל בתפקידי מחשוב; לענין זה, "תפקידי מחשוב" - תחזוקה, פיתוח והטמעה של מערכות מחשוב".</p> <p>כמי שמועסק אצל רומי, מעסיקתו בפועל, בתפקידי מחשוב, סעיפים 12א ו-13 לחוק לא חלים על מיקי.</p> <p>כלומר, רומי רשאית להמשיך ולהעסיק את מיקי באמצעות קבלן כוח האדם, בתפקידים האמורים, תקופה העולה על 9 חודשים.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ב</p>

<p>על מעסיקה של רומי ועל עובדיו חל הסכם קיבוצי מיוחד מיום 20/7/2009, הקובע (בין השאר) כי כל עובד בחברה זכאי לשני ימי חופשה בתשלום לרגל נישואיו, בְּנוֹסֵף על ימי החופשה שהוא זכאי להם לפי חוק חופשה שנתית. אין בהסכם הקיבוצי האמור הוראה העוסקת בהוצאת עובד מְתַחֲלוֹתוֹ. בחוזה העבודה האישי של רומי, הִפְקִיְדָה שהתחילה לעבוד ב-6/2/2024, ושעליו היא חתומה, נכתב כי בְּנִיגוּד לְפְתוּב בהסכם הקיבוצי, זכותה לחופשה שנתית תִּקְבַּע לפי הוראות חוק חופשה שנתית. ארבעה חודשים לאחר תחילת עבודתה, הודיעה רומי למעסיק שהיא נישאת לבחיר ליבה, והיא מבקשת שני ימי חופשה בתשלום לרגל נישואיה.</p> <p>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, רומי תהיה זכאית ל-2 ימי חופשה בתשלום, בְּפְתוּב בהסכם הקיבוצי, לרגל נישואיה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שהוראה שבחוזה עבודה אישי, עֲדִיפָה על הוראה שבהסכם קיבוצי. ב. כן, אבל 2 ימי החופשה האמורים יבואו על חשבון ימי החופשה שהיא זכאית להם לפי חוק חופשה שנתית, ולא בנוסף עליהם. ג. לא, מאחר שהסכם העבודה האחרון שנחתם בינה לבין המעסיק היה חוזה העבודה האישי, ובו נכללת הוראה המתקנת הוראה קודמת שנכללה בהסכם קיבוצי. ד. כן. רומי תהיה זכאית ל-2 ימי חופשה בתשלום לרגל נישואיה, ככתוב בהסכם הקיבוצי.</p>	<p>שאלה מספר 34.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הסכמים קיבוציים - ס' 15, 19, 20, 22. חוק חופשה שנתית - ס' 38.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 38 לחוק חופשה שנתית - "חוק זה אינו בא למעט מכל זכות הנתונה לעובד לפי חוק, הסכם קולקטיבי, חוזה עבודה או נוהג".</p> <p>ההסכם הקיבוצי המיוחד חל מעסיקה של רומי ועל כל עובדיו. כלומר, רומי כלולה בו. אין בהסכם האמור הוראה העוסקת בהוצאת עובד מְתַחֲלוֹתוֹ.</p> <p>לפי סעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים - "הוראות שבהסכם קיבוצי בדבר תנאי-עבודה, סיום-עבודה, וחובות אישיות המוטלות לפי אותן הוראות על עובד ומעסיק וזכויות המוקנות להם (להלן - הוראות אישיות), יראו אותן כחוזה עבודה בין כל מעסיק וכל עובד שעליהם חל ההסכם, ותקפן אף לאחר פקיעת תקפו של ההסכם הקיבוצי, כל עוד לא שונו או לא בוטלו כדן; השתתפות בשביתה לא יראו כהפרת חובה אישית".</p> <p>לפי סעיף 20 לחוק האמור - "זכויות המוקנות לעובד בהוראות אישיות שבהסכם קיבוצי אינן ניתנות לויתור".</p> <p>לפי סעיף 22 לחוק - "הוראה בחוזה עבודה שהיא שונה מהוראה אישית שבהסכם קיבוצי החל על בעלי החוזה - ההוראה שבהסכם הקיבוצי עדיפה; היה השינוי לטובת העובד, עדיפה ההוראה בחוזה העבודה אם אין בהסכם הקיבוצי דבר המונע במפורש אותו שינוי".</p> <p>חוזה עבודה אישי אינו יכול לשלול את תחולת ההסכם הקיבוצי על עובד, ככל שזה כלול בו.</p> <p>מאחר שזכות זו, המוקנית לה בהוראה אישית שבהסכם קיבוצי, לא ניתנת לויתור, רומי תהיה זכאית ל-2 ימי חופשה בתשלום לרגל נישואיה, ככתוב בהסכם הקיבוצי, בְּנוֹסֵף על ימי החופשה שהיא זכאית להם על פי החוק.</p> <p>הרחבת ההסבר:</p> <p>"...ניתן להוציא עובד מתחולתו של הסכם קיבוצי ולהעסיקו באמצעות חוזה עבודה אישי, אולם בתנאי שהדבר נקבע במפורש בהסכם הקיבוצי. כך, בהסכמים קיבוציים רבים נקבעו סוגים של עובדים שהנהלת המפעל רשאית להעסיקם בחוזה אישי, כגון עובדים בכירים. מכלל הן אתה שומע לאו: משאין סעיף כזה בהסכם הקיבוצי הנהלת המפעל אינה רשאית להעסיק עובדים לפי חוזה אישי שתנאיו פחות טובים מתנאי ההסכם.</p> <p>כמוכן, לפי סעיף 22 לחוק הסכמים קיבוציים, ייתכנו מקרים בהם חל על עובד הן הסכם קיבוצי והן חוזה אישי, וזאת כאשר החוזה האישי מוסיף על התנאים שנקבעו בהסכם הקיבוצי. "</p> <p>[ע"ע 507/08 מדינת ישראל - מרכז רפואי אסף הרופא נ' מירב ברונר ואיזבלה בליימן].</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ד</p> <p>תשובה ד.</p>

<p>מיקי התחיל לעבוד אצל מעסיק פרטי ב-1/10/2009, והוא מועסק אצלו במשרה מלאה. על הצדדים חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה. בתלוש 12/2024 מקבל מיקי דמי הבראה בעד התקופה מ-1/1/24 ועד 31/12/24.</p> <p>אם בתקופה שמ-1/4/24 ועד (כולל) 31/5/24 מיקי היה בחופשה ללא תשלום, ואם מחיר יום הבראה הוא 418 ₪, לפי צו ההרחבה, מהו סכום דמי הבראה המגיע לו בתלוש 12/2024? [לעניין חישוב זכות זו לדמי הבראה, התעלמו מהוראות חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים. כלומר, יש לחשב את הסכום האמור לפני ההפחתה.]</p> <p>א. 3,135.00 ₪ ב. 3,448.50 ₪ ג. 2,786.67 ₪ ד. 2,891.17 ₪</p>	<p>שאלה מספר 35.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>בתלוש 12/2024 מיקי קיבל דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/1/2024 ועד 31/12/2024. 9 החודשים הראשונים (מ-1/1/2024 ועד 30/9/2024), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-15 של מיקי (שהתחילה ב-1/10/2023 ומסתיימת ב-30/9/2024). בִּשְׁל שנת העבודה ה-15 יש לשלם לעובד 8 ימי הבראה.</p> <p>3 החודשים האחרונים (מ-1/10/2024 ועד 31/12/2024), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-16 של מיקי (שהתחילה ב-1/10/2024 ומסתיימת ב-30/9/2025). בִּשְׁל שנת העבודה ה-16 יש לשלם לעובד 9 ימי הבראה.</p> <p>בתקופה שמ-1/4/2024 ועד (כולל) 31/5/2024 מיקי היה בחופשה ללא תשלום. לפי ס' 6 בצו ההרחבה -</p> <p>" לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב העדרות בשל חופשה ללא תשלום וכל העדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד.</p> <p>למניעת ספק מובהר כי לקביעת תקופת הזכאות לענין תשלום דמי הבראה תובא בחשבון תקופת חופשת לידה עפ"י חוק. "</p> <p>החישוב:</p> $2,891.17 \text{ ₪} = [12 / 3 \text{ חודשים} \times 9 \text{ ימי הבראה} + 12 / (2 \text{ חודש חל"ת} - 9) \times 8 \text{ ימי הבראה}] \times 418 \text{ תעריף}$ <p>[לעניין חישוב זכות זו לדמי הבראה, התעלמו מהוראות חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים. כלומר, חושב הסכום האמור לפני ההפחתה.]</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 36.</p> <p>מיקי עובד אצל מעסיקו (מפעל יצור) כאיש אחזקה במשרה חלקית. שבוע עבודתו בן 5 ימים (א-ה). בכל יום הוא חייב לשהות במפעל מהשעה 8:00 ועד 12:00, מוכן ומזומן בכל עת לטפל בכל בעיה שתתעורר במפעל. מידי פעם, ולפי דרישות המעסיק, הוא מבצע בפועל מְטוֹלוֹת אֶחְזָקָה. ברוב הזמן אין בעיות, ומיקי יושב או מסתובב חֶסֶר מְעַשׂ בְּתַחוּמֵי המפעל.</p> <p>האם יש לראות כשעות עבודה רק את השעות שבהן ביצע מיקי בפועל את המטלות שהוטלו עליו, ואילו את השעות שבהן הסתובב בתחום המפעל והמתין לבעיות שתתעוררנה ולקריאת המעסיק לפעולה, יש לראות כשעות פוננות, שלגביהן הוא לא זכאי לגמול עבודה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, מאחר שבשעות שבהן ישב או הסתובב חסר מעש במפעל, עמד מיקי לרשות עצמו ולא עבד בפועל.</p> <p>ב. לא, מאחר שהיה חייב לשהות במפעל תוך זמינות ומוכנות לענות לכל קריאה שתהיה בין השעות 8:00 ל-12:00.</p> <p>ג. כן, מאחר ששעות כוננות, כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה, אינן שעות עבודה.</p> <p>ד. לא, מאחר שהמעסיק היה אֶדְיֵשׁ לנוכחותו או לאי נוכחותו של מיקי במפעל.</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 20(ג).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק - "שעות עבודה" פירושו - הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר ולרבות הפסקות לפי סעיף 20א(א), חוץ מהפסקות על פי סעיף 20."</p> <p>לפי ס' 20(ג) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "בעת הפסקה לפי סעיף קטן (א) הנמשכת חצי שעה או יותר רשאי העובד לצאת מהמקום שבו הוא עובד, אלא אם נוכחותו במקום העבודה היא הכרח לתהליך העבודה או להפעלת הציוד והשימוש בו, והעובד נדרש על ידי מעסיקו להישאר במקום העבודה, ובמקרה זה ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה".</p> <p>חוק שעות עבודה ומנוחה, עניינו לא "שעות עבודה בפועל" אלא "שעות עבודה", והדיבור "שעות עבודה" באותו חוק הוא מונח המוגדר בחוק עצמו. ההגדרה שבחוק אינה מותירה ספק בכך שהשעות שבהם עמד העובד "לרשות עבודתו" הן הקובעות; השעות שבהן עמד עובד לרשות מעבידו, אינן אלא השעות שבהם לא היה העובד חופשי לעשות כרצונו [דיון (ארצי) 4-2/לג אברהם רון נ' המועצה המקומית מצפה רמון].</p> <p>מאחר שהיה חייב לשהות במפעל תוך זמינות ומוכנות לענות לכל קריאה שתהיה בין השעות 8:00 ל-12:00, נחשבות שעות אלה שעות עבודה.</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p align="right">ב</p>


<p>רומי עובדת זה 7 שנים כשכירה באותו מקום עבודה. היא אם לבת ילידת 8/6/2001, שהיא אָדָם עם מוגבלות, הנמצאת בְּחִזְקָתָהּ הַבְּלֵעֲדִית.</p> <p>ככלל, לפי החוק הנוגע לעניין, כמה ימים של היעדרות בשנה היא זכאית לזקוף על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלה או על חשבון ימי החופשה המגיעים לה, לצורך מתן סיוע אישי שמחייב היעדרות כאמור, לְבִתָּהּ זו, הנמצאת בהחזקתה הבלעדית, אם לא היה אדם אחר שְׁנִיצֵל את זכותו לזקיפת ימים נוספים לצורך מתן סיוע אישי לאותה בת? [ככל שהדבר רלוונטי, הניחו שנמסרו למעסיק כל המסמכים והאישורים הנדרשים על פי החוק והתקנות].</p> <p>א. עד 18 ימים. ב. עד 0 ימים. ג. עד 36 ימים. ד. עד 16 ימים.</p>	<p>שאלה מספר 37.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - ס' 1ב. תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1ב לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) -</p> <p>" (א) עובד שהוא הורה של אדם עם מוגבלות, ועבד שנה לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, זכאי לזקוף עד 18 ימים בשנה של היעדרות על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד, לצורך מתן סיוע אישי שמחייב היעדרות כאמור, לאדם עם המוגבלות; ואם התקיים בו אחד מאלה, זכאי העובד לזקוף בשנה עד 18 ימים נוספים של היעדרות כאמור, ובלבד שלא היה אדם אחר שניצל את זכותו לזקיפת ימים נוספים לצורך מתן סיוע אישי לאותו אדם עם מוגבלות:</p> <p>(1) בן זוגו הוא עובד, ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור;</p> <p>(2) בן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שלא חדל מעיסוק במשלח ידו לצורך מתן סיוע אישי;</p> <p>(3) הוא הורה עצמאי;</p> <p>(4) האדם עם המוגבלות נמצא בהחזקתו הבלעדית.</p> <p>הורה זכאי להיעדר מהעבודה לצורך מתן סיוע אישי לאדם עם מוגבלות, בין אם מדובר בילד צעיר או באדם בוגר, ללא קשר לגילו של האדם עם המוגבלות. הזכות ניתנת על פי הצורך שנובע מהמוגבלות עצמה, ולא מגיל האדם.</p> <p>בהנחה שנמסרו למעסיק כל המסמכים והאישורים הנדרשים על פי החוק והתקנות, ומאחר שלא היה אדם אחר שניצל את זכותו לזקיפת ימים נוספים לצורך מתן סיוע אישי לאותה ילדה עם מוגבלות, זכאית רומי, שבתה עם המוגבלות נמצאת בהחזקתה הבלעדית, לְזִקוֹף עד 36 ימים בשנה על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלה או על חשבון ימי החופשה המגיעים לה, לפי בחירתה, לצורך מתן סיוע אישי שמחייב היעדרות כאמור, לבתה זו.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ג</p>

<p>מיקי, בן ה-45, התקבל לעבודה ב-1/4/2008, כשהוא מבוטח בעל ותק קודם ומוקר בקרן פנסיה חדשה מקיפה. עליו ועל מעסיקו חל צו הרחבה בענף התעשייה - מסגרת לביטוח פנסיוני מקיף בתעשייה, והוא זכאי להיות מבוטח לפיו. עם קבלתו לעבודה, מיקי ביקש להמשיך בתשלומים לאותה קרן פנסיה. מהיום הראשון לעבודתו ועד 31/12/2021, הפריש עבורו המעסיק לקרן הפנסיה 6% משכרו למרכיב הפיצויים (לפי הסעיפים 11, 12(א) ו-13 בצו ההרחבה האמור). מיום 1/1/2022 ועד 30/6/2024 הפריש עבורו המעסיק 8.3333% משכרו למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה (תוספת 2.3333% לפי סעיף 12(ב) בצו ההרחבה ולפי ס' 11 ו-13 בו). מלוא שכרו הרגיל, שעמד על 11,600 ₪ בחודש, בוטח בקרן הפנסיה. בחודשים שבהם הועסק בשעות נוספות, שולם לו "שכר שעות נוספות" - 244 ₪ בממוצע ב-12 החודשים האחרונים להעסקתו. בגין שכר השעות הנוספות לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה. מיקי עבד ברציפות עד (כולל) 30/6/2024, אז הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריו. במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים, נצברו 139,875 ₪ (כולל רווחים), בגין עבודתו אצל מעסיק זה.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים למיקי (סכום מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 48,625 ₪ ב. 44,660 ₪ ג. 52,780 ₪ ד. 68,567 ₪</p>	<p>שאלה מספר 38.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. צו הרחבה בענף התעשייה - מסגרת לביטוח פנסיוני מקיף בתעשייה. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. צו הרחבה בדבר הגדלת ההפרשות לביטוח פנסיוני במשק.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף ה(1) לצו הרחבה בענף התעשייה - מסגרת לביטוח פנסיוני מקיף בתעשייה - "התשלום לקרן הפנסיה, ולקופת הביטוח יחולו החל מהחודש הראשון לעבודתו של כל עובד".</p> <p>לפי ס' ה(4) לצו ההרחבה - "לעובד בעל ותק קודם ומוכר בקרן פנסיה או בקופת ביטוח יועברו מתחילת עבודתו התשלומים המלאים כאמור בסעיף 12א לעיל לקרן הפנסיה, ובהתאמה לגבי עובד המבוטח בקופת ביטוח, כאמור בסעיף 12ג לעיל".</p> <p>ס' 12(א)3 בצו ההרחבה האמור, דן בשיעור תשלום המעביד למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה: "תשלום המעביד 6% (במקום 72% פיצויי פיטורים כאמור בסעיף 11א לעיל ובכפוף לאמור בסעיף 13 להלן)".</p> <p>לפי ס' 12(ב)1 בצו האמור, "המעביד המפריש לקרן פנסיה ... יהיה רשאי לשלם 2 1/3% (28%) (במקום פיצויי פיטורים כאמור בסעיף 11ב לעיל ובכפוף לאמור בסעיף 13 להלן) מהשכר כהגדרתו בסעיף 10א לעיל, לקופת גמל אישית לפיצויים או לקרן הפנסיה".</p> <p>לפי ס' 11(א) בצו האמור, תשלומי המעסיק למרכיב הפיצויים בקרן פנסיה מקיפה, בשיעור 6% מהשכר, יבואו לכל דבר וענין, במקום 72% מחובת המעביד לתשלום פיצויי פיטורים, בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין התקופה שבה שולמו והרכיבים שבגינם בוצעה ההפרשה כאמור להלן.</p> <p>לפי ס' 11(ב) בצו האמור, "התשלומים לפי סעיף 12(ב)1 להלן - במקום 28% מחובת המעביד לתשלום פיצויי פיטורים".</p> <p>כלומר, לפי סעיף 11 בצו, תשלומי המעסיק למרכיב הפיצויים בקרן פנסיה מקיפה, בשיעור 8.33% מהשכר (6% לפי ס' 12(א)3 בצו ועוד תוספת 2.33% לפי סעיף 12(ב)1 בצו), יבואו לכל דבר וענין, במקום 100% מחובת המעביד לתשלום פיצויי פיטורים, בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין התקופה שבה שולמו והרכיבים שבגינם בוצעה ההפרשה כאמור להלן (72% + 28% = 100%).</p> <p>השכר שבוטח - 11,600 ₪ בחודש (להלן: שכר מופטר).</p> <p>שכר השעות הנוספות ששולם למיקי, אינו "שכר עבודה רגיל". לפיכך, הוא לא מובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.</p> <p>חישוב הסכום שיש להשלים (מקורב ומעוגל):</p> <p>1. בעד 165 חודשים, מ-1/4/2008, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים ... <u>44,660.00 ₪</u> = 11,600 × 28% × 165/12 חודשים</p> <p>2. בעד 30 חודשים, מ-1/1/2022, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים ... <u>0.00 ₪</u> = 11,600 × 0% × 30/12 חודשים</p> <p>סה"כ על המעסיק להשלים למיקי (מקורב ומעוגל) ... <u>44,660.00 ₪</u></p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p align="right">ב</p>

ביטוח לאומי

<p>רומי התחילה לעבוד ב-1/1/2024 כשכירה אצל מעסיקה היחיד. עד חודש 7/2024 שכרה החודשי היה 39,360 ₪. החל ב-8/2024 הוגדל שכרה ב-10,560 ₪ בחודש.</p> <p>מהו שכרה של רומי שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בעד חודש 8/2024?</p> <p>א. 40,240 ₪ ב. 49,030 ₪ ג. 40,680 ₪ ד. 49,920 ₪</p>	<p>שאלה מספר 39.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 - תק' 2. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בנוסף לשכר החודשי הרגיל, לרבות תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולמעט הפרשים". הגדלת השכר החודשי אינה "תשלום נוסף" על פי התקנה.</p> <p>ב</p> <p>$7/2024$ שכר חודשי ב- $39,360 + 10,560$ הגדלת שכר = $49,920$ ₪ שכר חודשי ב- $8/2024$</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5". $9,806 \times 5 = 49,030$ ₪</p> <p>שכרה של רומי שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח בחודש 8/2024 (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min(49,030; 49,920) = 49,030$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p>

<p>רומי, ילידת 1/2/2005, קיבלה פטור משירות סדיר בצבא-הגנה לישראל, מטעמי בריאות. מיום 5/3/2023 ועד 31/7/2024 עבדה ברציפות כשכירה אצל מעסיקה היחיד. ב-31/7/2024 הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריה מעבודתה. ב-1/8/2024 נרשמה בשירות התעסוקה, התייצבה בימים ובזמנים שנקבעו לה, אך לא נמצאה עבורה עבודה והיא נותרה מובטלת.</p> <p>האם רומי עשויה להיות זכאית לדמי אבטלה לפי חוק הביטוח הלאומי [ראו תקנות הביטוח הלאומי (ביטוח אבטלה)]? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. רומי עשויה להיות זכאית לדמי אבטלה לפי חוק הביטוח הלאומי. ב. לא, מאחר שלא מלאו לה 20 שנה. ג. כן, ובלבד שמעסיקה שילם עבורה דמי ביטוח לפי פרק ביטוח אבטלה בחוק הרלוונטי. ד. לא, מאחר שרומי לא השלימה את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה.</p>	<p>שאלה מספר 40.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 158(1), 160, 161, 238, חלק ב' בלוח א'. תקנות הביטוח הלאומי (ביטוח אבטלה) - תקנה 4.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>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".</p> <p>לפי סעיף 160 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>" (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.</p> <p>(ב) השר, בהתייעצות עם שר הבטחון ובאישור ועדת העבודה והרווחה, רשאי לקבוע סוגי חיילים הזכאים לדמי אבטלה לפני שמלאו להם 20 שנים.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(ה) ... "</p> <p>כמי שעבדה ברציפות אצל מעסיקה מיום 5/3/2023 ועד 31/7/2024, רומי השלימה 12 חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע. כלומר, היא השלימה את תקופת האכשרה כמוגדר בסעיף 161 לחוק.</p> <p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (ביטוח אבטלה) - "לענין סעיף 127(ג) לחוק, 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".</p> <p>רומי, בת ה-19½ (ב-1/2/2025 ימלאו לה 20 שנה), היא מובטלת שהשלימה את תקופת האכשרה הנדרשת בחוק. אמנם, לא מלאו לה 20 שנה, אך מאחר שקיבלה פטור משירות סדיר בצבא-הגנה לישראל מטעמי בריאות, היא עשויה להיות זכאית לדמי אבטלה לפי חוק הביטוח הלאומי.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">א</p>

	<p>מיקי, יליד 2/2/1958, נעשה לראשונה "תושב ישראל" ב-1/4/2021. הוא עובד כשכיר מזה שנתיים אצל מעסיקו היחיד. שכרו ב-6/2024 - 15,310 ₪.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקו, בגין שכר 6/2024 של מיקי (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 885 ₪ ב. 2,057 ₪ ג. 853 ₪ ד. 1,102 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
<p>פתרון</p>		
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. לוח י"א. חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי. חוק גיל פרישה.</p>		<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>כיליד 2/2/1958, ב-6/2024 מלאו למיקי זה מכבר 66 שנה, וטרם מלאו לו 67 שנה. כלומר, הוא גבר מתחת לגיל הפרישה (גיל 67). הוא נעשה תושב ישראל ב-1/4/2021, כלומר, כשמלאו לו 63 שנה. מכאן שמיקי נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "אִישָׁה וְגַבֵּר מִתַּחַת לִ"גִּיל הַפְּרִיָּשָׁה" שֶׁנַּעֲשׂוּ לְרֵאשׁוֹנָה "תּוֹשְׁבֵי יִשְׂרָאֵל" מֵעַל גִּיל 62".</p> <p>שכרו של מיקי ב-6/2024 - 15,310 ₪.</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".</p> <p>$9,806 \times 5 = 49,030$ ₪</p> <p>שכרו של מיקי שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 6/2024 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p>$\min(15,310; 49,030) = 15,310$ ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 6/2024 של מיקי:</p> <p>$305.39 = 7,522 \times 4.06\%$ ₪</p> <p>$796.71 = (7,522 + 15,310) \times 10.23\%$ ₪</p> <p>1,102.10 ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 6/2024 של מיקי (סכום מעוגל): 1,102 ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>		<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p style="text-align: right;">ד</p>


<p>שאלה מספר 42.</p> <p>מיקי, בן ה-29, עובד כשכיר אצל 3 מעסיקים. שכרו בחודש 2/2024, אצל כל אחד מהם, לפי סדר ההכנסות שמיקי בחר בו:</p> <ol style="list-style-type: none"> מעסיק ראשון - מעסיק עיקרי 3,878 ₪. מעסיק שני - מעסיק משני א' 3,014 ₪. מעסיק שלישי - מעסיק משני ב' 2,846 ₪. <p>אם נעשה תאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק השלישי, בגין שכר 2/2024 של מיקי (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 443 ₪ ב. 389 ₪ ג. 201 ₪ ד. 479 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1, פרק ט"ו - דמי ביטוח, חלק א' בלוח א'1. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ב</p> <p>מיקי נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: עובדים "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה".</p> <p>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק השלישי:</p> <p>לפי נתוני השאלה, נעשה תיאום דמי ביטוח.</p> <p>סך השכר החייב בדמי ביטוח אצל 3 המעסיקים:</p> $9,738 \text{ ₪} = (3,878 + 3,014 + 2,846)$ <p>הכנסתו של מיקי אצל שני מעסיקיו ראשונים - 6,892 ₪. $(3,878 + 3,014 = 6,892)$</p> <p>הכנסה זו מעבודה, אצל שני המעסיקים הראשונים, נמוכה מ-7,522 ₪ (60% מהשכר הממוצע). כלומר, לאחר שנעשה תאום דמי ביטוח, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו אצל המעסיק השלישי, השווה לסכום הפרש שבין הכנסתו מעבודתו אצל מעסיק זה לבין 60% מהשכר הממוצע.</p> <p>חלק העובד בדמי הביטוח, אצל המעסיק השלישי:</p> <p>רובד הכנסה אצל המעסיק השלישי לד.ב. בשיעור המופחת:</p> $630 \text{ ₪} = 6,892 \text{ הכנסה מעבודה אצל 2 המעסיקים הראשונים} - 7,522 \text{ תקרת השיעור המופחת}$ <p>ד.ב. בשיעור מופחת: $22.05 \text{ ₪} = 630 \times 3.50\%$</p> <p>ד.ב. בשיעור מלא: $265.92 \text{ ₪} = 630 \times 12\%$</p> <p>סה"כ חלק עובד: 287.97 ₪</p> <p>חלק המעסיק בדמי הביטוח, אצל המעסיק השלישי:</p> <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כאילו הוא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>השכר החייב בדמי ביטוח: $2,846 \text{ ₪} = (2,846; 49,030 \text{ הכנסה מרבית לתשלום ד.ב.}) \text{ min}$</p> <p>חלק המעסיק בדמי הביטוח:</p> $101.03 \text{ ₪} = 2,846 \times 3.55\% = (2,846 \text{ שכר אצל המעסיק}; 7,522 \text{ תקרת שיעור מופחת}) \text{ min}$ <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי המעסיק השלישי, בגין שכר 2/2024 של מיקי: 389 ₪ = 287.97 + 101.03</p> <p>תשובה ב.</p>	


<p>מיקי השתחרר מצה"ל ב-7/3/2024, בתום 36 חודשי שירות סדיר (חובה). ב-1/4/2024 התחיל לעבוד בבית מלון, בו אתם קִשְׁמֵשִׁים כחשבי שכר. הוא הועסק בעבודה פקידותית, במשרה מלאה, כנהוג במלון, שבוע עבודה מלא בן 5 ימי עבודה. לעבודה זו נשלח על ידי לשכת שירות התעסוקה. מיקי עבד במלון ברציפות עד 2/10/2024.</p> <p>האם, לפי חוק הביטוח הלאומי (פרק ביטוח אבטלה) ותקנות הביטוח הלאומי (מענק למובטל שעובד בעבודה מועדפת), מיקי זכאי למענק מלא לחייל משוחרר בעבודה נְדָרְשֶׁת, בשל עבודתו זו בבית המלון? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. בשל עבודתו זו בבית המלון, הוא זכאי למענק מלא לחייל משוחרר בעבודה נדרשת. ב. לא. סוג עבודה זה בבית המלון לא מזכה במענק האמור. ג. כן, אבל אך ורק אם השלים בעבודתו זו בבית המלון 150 ימי עבודה לפחות. ד. לא. בנסיבות שתוארו, הוא זכאי אך ורק למענק חֶלְקִי לחייל משוחרר בעבודה נדרשת.</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי: פרק ז' - ביטוח אבטלה, לוח ח'. תקנות הביטוח הלאומי (מענק למובטל שעובד בעבודה מועדפת)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>על מנת להיות זכאי למענק לחייל משוחרר בעבודה נדרשת, על מיקי למלא 3 תנאים:</p> <p>1. סוג העבודה: עליו לעבוד בעבודה שהוכרה כעבודה נדרשת לעניין תשלום המענק. לפי נתוני השאלה, מיקי לא עמד בתנאי זה. עבודה פקידותית בבית מלון לא נחשבת עבודה נדרשת [ראו פירוט בפרט ג(4) בלוח ח' בחוק הביטוח הלאומי].</p> <p>2. תקופת עבודה מזערית: על מיקי לעבוד שישה חודשים מלאים בעבודה נדרשת, בתוך שנתיים מיום השחרור משירות סדיר. העבודה צריכה להיות במשרה מלאה (כנהוג במקום העבודה). עליו להשלים בעבודה הנדרשת 150 ימי עבודה לפחות.</p> <p>לעניין תקופת עבודה מזערית - לפי תקנה 5(ג) לתקנות הביטוח הלאומי (מענק למובטל שעובד בעבודה מועדפת) - "עבד אדם שבוע עבודה מלא במקום עבודה שנהוג בו לעבוד 5 ימים בשבוע, יראו לענין חישוב תקופת העבודה המזכה במענק כאילו עבד 6 ימים באותו שבוע". כלומר, גם אם עובד כזה היה עובד בפועל פחות מ-150 ימים, יש צורך לבדוק אם הוספת יום אחד לשבוע עבודה תניב את 150 הימים הנדרשים.</p> <p>3. זכאות לדמי אבטלה: מאחר שמיקי התחיל לעבוד בעבודה הנדרשת לראשונה בתוך השנה הראשונה שלאחר שחרורו משירות החובה המלא, הוא אינו נדרש להיות זכאי לדמי אבטלה (אם היה מתחיל לעבוד לראשונה בעבודה הנדרשת לאחר שחלפה שנה מיום שחרורו, היה עליו להיות זכאי לדמי אבטלה ביום בו התחיל לעבוד בעבודה הנדרשת).</p> <p>מיקי לא מילא את התנאי הראשון. סוג עבודה זה בבית המלון לא מזכה במענק האמור (עבודה פקידותית בבית מלון לא נחשבת עבודה נדרשת). מאחר שכך, הוא לא זכאי למענק האמור.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ב</p>

<p>רומי, בת ה-46, פוטרה לְאֶלְתֵר בתאריך 15/1/2024, לאחר 20 שנות עבודה כשכירה אצל מעסיק א'. מעסיק א' שילם לה, בתלוש 1/2024, תשלום בשל אי-מתן הודעה מוקדמת, סך 6,400 ₪, עבור התקופה שנקבעה בחוק - מיום 16/1/2024 ועד 15/2/2024. בטופס ה-102, בְּעִבּוֹר חודש 1/2024, דיווח מעסיק א' על שכר העבודה (עד 15/1/2024), ועל התשלום היחסי ששולם בְּשָׁל אִי-מתן הודעה מוקדמת בעבור חודש 1/2024 (מיום 16/1/2024 עד 31/1/2024). בְּעִבּוֹר חודש 2/2024, בטופס ה-102, דיווח מעסיק א' על התשלום היחסי ששולם בשל אי-מתן הודעה מוקדמת בעבור חודש 2/2024 (מיום 1/2/2024 עד 15/2/2024). ב-1/2/2024 רומי התחילה לעבוד כשכירה אצל מעסיק ב'. שכרה אצל מעסיק ב' עמד על 6,900 ₪.</p> <p>האם על רומי לערוך תיאום דמי ביטוח לאומי בגין חודש 2/2024? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. מאחר ששולם לה תשלום כאמור בשל אי מתן הודעה מוקדמת בעבור התקופה האמורה שנקבעה בחוק, על רומי לערוך תיאום דמי ביטוח לאומי בגין חודש 2/2024.</p> <p>ב. לא, מאחר שבחודש 2/2024 עבדה בפועל אצל מעסיק ב' בלבד.</p> <p>ג. כן. כל מי שעבד כשכיר בחודש קלנדרי אחד בשנת מס, ובאחד החודשים הקלנדריים הבאים באותה שנת מס עבד אצל מעסיק אחר, חייב לערוך תיאום דמי ביטוח לאומי.</p> <p>ד. לא, מאחר שהתשלום בשל אי-מתן הודעה מוקדמת, שולם לה בתלוש 1/2024.</p>	<p>שאלה מספר 44.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פיצוי בגין אי-מתן הודעה מוקדמת הקבוע בחוק הודעה מוקדמת לפיטורין ולהתפטרות, נחשב כתקופת עבודה לכל דבר ועניין וחלה חובת תשלום דמי ביטוח בגינו.</p> <p>דיווח בטופס 102: יש לדווח על תשלום בשל אי מתן הודעה מוקדמת בטופס 102. את התשלום יש ליחס לחודש שבעדו שולם, גם אם בפועל הוא שולם במועד מוקדם או מאוחר יותר. התקופה שבה העובד היה זכאי לתשלום בגין אי מתן הודעה מוקדמת תוכר כתקופת עבודה, גם אם העובד לא עבד בתקופה זו (פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת שניתן לעובד לתקופה העולה על התקופה הקבועה בחוק, כגון - תשלומים לפי הסכם קיבוצי, הסכם עבודה אישי וכדומה נחשבים כפיצויי פיטורין, ויהיו פטורים מתשלום דמי ביטוח).</p> <p>לפיכך, מאחר ששולם לה תשלום כאמור בשל אי מתן הודעה מוקדמת בעבור התקופה האמורה שנקבעה בחוק, על רומי לערוך תיאום דמי ביטוח לאומי בגין חודש 2/2024. אם לא תעשה זאת, יהיה על מעסיק ב' לנכות דמי ביטוח בשיעור מלא גם מחלק שכרה, שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע (כלומר, במקרה שתואר בשאלה - מכל שכרה של רומי אצל מעסיק זה).</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>א</p>

<p>מיקי התחיל לעבוד ב-1/2/2024 אצל מעסיקו. תלוש 10/2024 שלו כלל את התשלומים הבאים:</p> <p>שכר יסוד ₪ 14,235 מענק עידוד חד-פעמי ₪ 1,458 שווי ארוחות ₪ 416 שווי מתנה לחג סוכות ₪ 180</p> <p>מהי הכנסתו של מיקי לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 10/2024 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 16,289 ₪ ב. 14,788 ₪ ג. 14,833 ₪ ד. 14,993 ₪</p>	<p>שאלה מספר 45.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסֶף לשכר החודשי הרגיל, לְרִבּוֹת תשלומים שניתנו כבּוֹנוֹס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולְמַעַט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, "מענק עידוד חד-פעמי" ו"שווי מתנה לחג", שנוקפו לשכרו של מיקי, הם "תשלום נוסף".</p> <p>"תשלום נוסף" שקיבל בחודש 10/2024: 1,638 ₪ = 180 שווי מתנה לחג + 1,458 מענק עידוד חד-פעמי</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות אלה:</p> <p>" (1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>" (2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. " שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל מיקי ב-10/2024 הוא 27.86% משכר המינימום. ($1,638 / 5,880.02 = 27.86\%$)</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל.</p> <p>מיקי עבד אצל מעסיקו פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק במספר החודשים שבהם מיקי עבד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים). והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים.</p> <p>שכר החודש שבו שולם "התשלום הנוסף":</p> <p>$14,235 + 416$ שווי ארוחות = שכר יסוד 14,651 ₪</p> <p>$14,651 + (1,638 / 9 \text{ חודשי העבודה הקודמים})$ = 14,833 ₪ (תשלום נוסף)</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 49,030 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (9,806 ₪), כפול 5].</p> <p>49,030 הכנסה מְרִבִּית לענין דמי ביטוח < 14,833 ₪ הכנסתו של מיקי לענין תשלום דמי ביטוח ב-10/2024</p> <p>הכנסתו של מיקי לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 10/2024 - 14,833 ₪.</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p align="right">ג</p>

<p>רומי, בת ה-40, עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד זה 9 שנים. גמול עבודתה משתלם על בסיס של חודש. ביום 1/8/2024 נפגעה תוך כדי עבודתה ועקב עבודתה. כתוצאה מהפגיעה לא היתה מסוגלת לעבוד 92 ימים בְּנוֹסֵף על יום הפגיעה. בכל אותם ימים נִזְקָקָה לטיפול רפואי וְלְהִחְלָמָה. הפגיעה הוֹפְרָה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה.</p> <p>הכנסתה של רומי, שממנה מגיעים דמי ביטוח, בחודשים שקדמו ל-1/8/2024:</p> <table border="1" data-bbox="135 358 1193 436"> <tr> <td>למען הסר ספק, רומי קיבלה שכר מלא ב-3 החודשים שקדמו לפגיעה</td> <td>7/2024</td> <td>6/2024</td> <td>5/2024</td> <td>חודש</td> </tr> <tr> <td></td> <td>₪ 12,777</td> <td>₪ 12,912</td> <td>₪ 12,831</td> <td>הכנסה</td> </tr> </table> <p>מהו סכום דמי הפגיעה אותו רומי זכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?</p> <p>א. 29,211 ₪ ב. 38,948 ₪ ג. 29,532 ₪ ד. 39,376 ₪</p>	למען הסר ספק, רומי קיבלה שכר מלא ב-3 החודשים שקדמו לפגיעה	7/2024	6/2024	5/2024	חודש		₪ 12,777	₪ 12,912	₪ 12,831	הכנסה	<p>שאלה מספר 46.</p>
למען הסר ספק, רומי קיבלה שכר מלא ב-3 החודשים שקדמו לפגיעה	7/2024	6/2024	5/2024	חודש							
	₪ 12,777	₪ 12,912	₪ 12,831	הכנסה							
<p align="center">פתרון</p>											
<p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>										
<p>לפי סעיף 93(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לְעִבּוֹדָתוֹ ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אֶלָּא אם כֵּן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה כְּאֶמּוֹר שנים עשר ימים לפחות בְּנוֹסֵף על יום הפגיעה".</p> <p>מֵאַחַר שרומי היתה בלתי כשירה לעבודה במשך לא פחות מ-12 ימים שלאחר יום הפגיעה, ישולמו לה דמי פגיעה גם בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה.</p> <p>לפי ס' 92(ב) לחוק האמור - "לא ישולמו, בקשר לפגיעה אחת, יותר מדמי פגיעה בעד שלושה עשר שבועות".</p> <p>כלומר, רומי תקבל דמי פגיעה בְּעֵד שלושה עשר שבועות בלבד, שהם 91 ימים (7x13), ולא בעד 92 ימים.</p> <p>לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>(א) שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שֶׁבְּעָדוֹ מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.</p> <p>(ב) לענין סעיף זה, "הכנסה" -</p> <p>(1) במבוטח לפי סעיף 75(א)1 - ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח;</p> <p>(2) במבוטח אחר שלפי סעיף 75(א) - ההכנסה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח בעד רבע השנה האמור בסעיף קטן (א), והכל לרבות אותו סכום שהיו מגיעים ממנו דמי ביטוח אילולא הסכום המרבי הקבוע לתשלום דמי ביטוח. "</p> <p>שכר העבודה הרגיל של רומי: $428 = (12,777 + 12,912 + 12,831) / 90$</p> <p>לפי ס' 97(א) לחוק, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח (אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 כפול 5, כשהוא מחולק ב-30).</p> <p>דמי הפגיעה ליום: $321 = 428 \times 75\%$</p> <p>נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה: $1,241.25 > (9,930 \times 5 \times 75\% / 30)$ תקרה</p> <p>סה"כ דמי הפגיעה להם זכאית רומי: $29,211 = 321 \times 91$</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p align="right">א</p>										

<p>רומי עבדה כשכירה אצל מעסיקה היחיד 5 שנים, עד שילדה בת בריאה ויצאה ביום 11/6/2024 לתקופת לידה והורות בת 26 שבועות, עד 9/12/2024. שכרה אצל מעסיקה היה קבוע - 6,578 ₪ בכל חודש.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שעל המעסיק לשלם בעד רומי, בעד חודש 11/2024 (במועד התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק הרלוונטי), אם ב-23/9/2024 חל המועד שבו הסתיים תשלום גמלת דמי הלידה מהמוסד לביטוח לאומי?</p>  <p>א. 386.32 ₪ ב. 432.18 ₪ ג. 0.00 ₪ ד. 463.75 ₪</p>	<p>שאלה מספר 47.</p>
<p>פתרון</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הנחיות המוסד לביטוח לאומי - תשלום דמי ביטוח לעובדות השוהות בחופשה ללא תשלום. תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 1(3), תק' 6. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות) - תק' 1. טבלאות הביטוח הלאומי - שיעור דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות לעובד בחלי"ת.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p>
<p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, תקופת הלידה וההורות (חופשת הלידה), בגינה אין העובדת זכאית לדמי לידה, תיחשב, לענין חוק הביטוח הלאומי, כחופשה ללא תשלום.</p> <p>תקופת החל"ת האמורה תחל מהמועד בו מסתיים תשלום גמלת דמי הלידה מהמוסד לביטוח לאומי. לפי תקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) -</p> <p>"(א) עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדרי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, פְּעַד תקופה שלא תעלה על שני חדשים קלנדריים רצופים שבהם היה המבוטח בחופשה כאמור.</p> <p>(ב) שיעור דמי הביטוח הוא כנקוב בפרטים 1, 3, 5, 6, 8, 9 ו-10 של לוח י' לחוק לפי ההכנסה המזערית שלפי פרט 1 של לוח י"א לחוק.</p> <p>(ג) המעביד רשאי לנכות מכל סכום המגיע ממנו לעובד את דמי הביטוח ששילם כאמור.</p> <p>(ד) הוראות סעיף 342(ג) לחוק לא יחולו לגבי מעביד החייב בתשלום דמי הביטוח כאמור בתקנת משנה (א)."</p> <p>שיעור דמי הביטוח הנקוב בפרטים 1, 3, 5, 6, 8, 9 ו-10 של לוח י' לחוק (לפי השיעורים המופחתים): $3.47\% = 0.04\% \text{ אבטלה} + 1.32\% \text{ ילדים} + 0.15\% \text{ אמהות} + 0.02\% \text{ נ.ת.אונות} + 0.37\% \text{ נכות} + 0.05\% \text{ סיעוד} + 1.52\% \text{ זי"ש}$ ההכנסה המזערית לחודש, לפי פרט 1 של לוח י"א לחוק: סכום השווה לשכר מינימום של החודש - <u>5,880.02 ₪</u>.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות):</p> <p>"(א) מעביד החייב לשלם דמי ביטוח בריאות בעד עובד, עובד החייב בתשלום דמי ביטוח בריאות בעד עצמו ועובד עצמאי החייב בתשלום דמי ביטוח בריאות, ישלמו על אותו חלק מההכנסה שאינה עולה על הסכום המופחת, דמי ביטוח בריאות בשיעור 3.10%; לענין זה, "סכום מופחת" - כמשמעותו בסעיף 1 לצו הביטוח הלאומי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח), תשנ"ט-1999.</p> <p>(ב) הוראות תקנת משנה (א) לא יחולו לגבי עובד בחופשה ללא תשלום, כמשמעותו בתקנה 3(1) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), תשל"א-1971."</p> <p>לפי תקנה 3(1) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), על אף האמור בסעיף 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, ישלם עובד בעצמו את דמי הביטוח אם הוא "עובד בחופשה ללא תשלום תקופה קלנדרית העולה על שני חדשים תמימים רצופים, אם באותה תקופה אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי".</p> <p>לפיכך, בעד החודשיים הקלנדריים המלאים הראשונים שלאחר תום תשלום גמלת דמי הלידה חלה חובת תשלום דמי הביטוח על המעסיק. המעסיק רשאי לקזז את סכום דמי הביטוח ששילם כאמור מכל סכום שיגיע ממנו לרומי.</p> <p>בעד התקופה שלאחר החודשיים הראשונים, תחול חובת התשלום על רומי ועליה להסדיר את התשלום במחלקת גביה ממעסיקים בסניף הביטוח לאומי שבאזור מגוריה.</p> <p>למען הסר ספק, לא תחול על רומי חובת תשלום דמי ביטוח בעד חודש עברו קיבלה דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי או בעד חודש שבמהלכו חזרה לעבודה (אפילו ליום אחד).</p> <p>לסיכום - דמי ביטוח ($3.47\% + 3.10\% = 6.57\%$) שישולמו בעד עובד בחלי"ת, לפי טבלאות הביטוח הלאומי (מבוטח לכל ענפי הביטוח, למעט פגיעה בעבודה ופש"ר): $5,880.02 \times 6.57\% =$ <u>386.32 ₪</u>.</p> <p>לפיכך, סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שישולמו למוסד לביטוח לאומי פְּעַד רומי, בעד חודש 11/2024: <u>386.32 ₪</u> = $5,880.02 \times 6.57\%$ שכר המינימום על פי חוק שכר מינימום</p> <p>תשובה א.</p>	<p>א</p>

<p>זה 4 שנים שמיקי עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד. שכרו משתלם על בסיס של חודש. מתחילת עבודתו הֶעָמִיד המעסיק לרשותו רכב צמוד לשימוש. מ-1/7/24 ועד (כולל) 31/7/24 שהה מיקי בשירות מילואים ונעדר בכל אותו חודש מעבודתו (לראשונה בשנת 2024). ב-30/6/24, בתום יום העבודה, השאיר את הרכב פְּחָצְרִי המעסיק. בכל תקופת המילואים נותר הרכב אצל המעסיק.</p> <p>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, רשאי המעסיק לנכות את רכיב שווי השימוש ברכב צמוד מתגמול המילואים שיתקבל מהמוסד לביטוח לאומי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. מאחר ששווי השימוש ברכב צמוד לא נכלל בשכר הקובע לתשלום תגמול מילואים, הוא לא משולם במסגרת התגמול, והמעסיק לא רשאי לנכותו מתגמול המילואים.</p> <p>ב. כן. מאחר שהרכב הצמוד היה ברשות המעסיק בכל תקופת המילואים, על המעסיק לנכות רכיב זה מתגמול המילואים.</p> <p>ג. לא. מיקי זכאי למלוא תגמול המילואים בלא שרשאי המעסיק לנכות רכיב זה.</p> <p>ד. כן. שווי השימוש ברכב צמוד הוא זקיפת שווי על טובת הנאה לעניין מס הכנסה ודמי ביטוח בלבד. על המעסיק לנכות רכיב זה מתגמול המילואים.</p>	<p>שאלה מספר 48.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 270 לחוק הביטוח הלאומי, "הכנסה", לענין תגמול המילואים היא "ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח, לרבות הסכום שממנו היו מגיעים דמי ביטוח אילולא השיעור המרבי הקבוע לתשלום דמי ביטוח".</p> <p>המוסד לביטוח לאומי, התייחס לסוגיה שתוארה בשאלה באיגרת למעסיק בנושא תשלום תגמולי מילואים מ-16 בנובמבר 2020: "כאשר עובד משאיר את הרכב הצמוד בחצרי המעביד בעת שירותו במילואים, הוא זכאי למלוא התגמול בלא שרשאי המעביד לנכות רכיב זה".</p> <div style="text-align: center;">  <p>המוסד לביטוח לאומי אגף גמלאות מחליפות שכר - תחום מילואים</p> <p>שדרות ויצמן 13 ת.ד. 90009, ירושלים מיקוד: 91909 פקס: 02-6709244</p> <p>כ"ט בחשוון תשפ"א 16 בנובמבר 2020</p> <p>איגרת למעסיק בנושא תשלום תגמולי מילואים</p> <p>6. שווי רכב צמוד – כאשר עובד משאיר את הרכב הצמוד בחצרי המעביד בעת שירותו במילואים, הוא זכאי למלוא התגמול בלא שרשאי המעביד לנכות רכיב זה.</p> <p>תשובה ג.</p> </div>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ג</p>

<p>ב-2/1/2024 הגיע מיקי לגיל 67. מאחר שהכנסתו החודשית מעבודה אצל מעסיקו עלתה על ההכנסה המרבית המזכה אותו בקצבת אזרח ותיק בשיעור המלא (לפי סעיף 245 לחוק הביטוח הלאומי), הוא בחר לוותר על קצבת האזרח הותיק האמורה (עד הגיעו לגיל 70).</p> <p>לפי פרק ביטוח אזרחים ותיקים וביטוח שאירים בחוק הביטוח הלאומי, בכמה תוגדל קצבת האזרח הותיק שהוא זכאי לה לכל שנה שבה ויתר על הקצבה האמורה ("תוספת דחיית קצבה")?</p> <p>א. ב-2% ב. ב-0% ג. ב-10% ד. ב-5%</p>	<p>שאלה מספר 49.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק י"א: ביטוח אזרחים ותיקים וביטוח שאירים, ס' 249.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 249 לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>"(א) מבוטח שהגיע לגיל שבו היה זכאי לקצבת אזרח ותיק אילולא היתה לו הכנסה העולה על ההכנסה המזכה אותו לפי סעיף 245 לקצבה כאמור, והכנסה זו מקורה במשלח יד, תוגדל הקצבה שהוא זכאי לה לפי הסעיפים הקודמים ב-5% לכל שנה שבה היתה לו הכנסה כאמור.</p> <p>(ב) מבוטח שהיתה לו הכנסה כאמור במשך תשעה חודשים לפחות מתוך שנה פלונית יראוהו, לענין סעיף זה, כאילו היתה לו הכנסתו זו במשך כל השנה.</p> <p>(ג) על אף הוראות סעיף קטן (א) יחולו הוראות סעיף זה אף לגבי מי שוויתר על הקצבה לפי סעיף 245."</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>ד</p>

<p>רומי, בת ה-46, עובדת כשכירה אצל מעסיקה זה 3 שנים ברציפות. שכרה משתלם על בסיס של חודש. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א'-ה'). דמי מחלה משולמים לה לפי חוק דמי מחלה. ביום ו' (5/7/2024) בבוקר, כשליוותה את ילדה לגן ילדים, בְּדַרְכָּהּ בַּמְדַרְכָּה הָעִירוֹנִית, נפגעה מענף עץ שֶׁקָרַס ופגע בה. בתוך שעותיים משעת התאונה נבדקה בדיקה רפואית. עקב הפגיעה נגרם לה אובדן של כושר התפקוד למשך 21 ימים. בכל אותם ימים נעדרה מעבודתה, לא היתה מסוגלת לעבודה כלשהי ולא עסקה למעשה בעבודה כלשהי. רומי מסרה את כל המסמכים הדרושים להזכחת המקרה, לרבות אישור מחלה לכל ימי היעדרותה. [למען הסר ספק, למעט חוק דמי מחלה, רומי לא זכאית לתשלום על פי כל חיקוק, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי, תקנון של קופת גמל, חוזה עבודה או תקנון של קרן ביטוח או פנסיה, בעד תקופת אי-כושר לעבודה או לתפקוד מטעמי בריאות.]</p> <p>האם רומי עשויה להיות זכאית לדמי תאונה, לפי פרק ביטוח נפגעי תאונות בחוק הביטוח הלאומי, בעד ימי היעדרותה אלה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, אך היא לא תהיה זכאית לגמלה לגבי התקופה שבה היא זכאית לתשלום דמי מחלה. ב. לא, מאחר שהתאונה אירעה ביום שְׁאֵינָנו יום עבודה של רומי. ג. כן. היא זכאית לדמי תאונה מהמוסד לביטוח לאומי בעד ימי היעדרותה אלה. ד. לא, מאחר שמקרה כזה מזכה אותה בתשלום על פי פקודת הנזיקין.</p>	<p>שאלה מספר 50.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ו': ביטוח נפגעי תאונות, בדגש על סעיפים 151 ו-155.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 151 לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (א) מבוטח שאירעה לו תאונה, בין בישראל ובין בחוץ לארץ, יהיה זכאי לדמי תאונה בעד פרק הזמן שבו הוא נמצא בישראל ואבד לו כושר התפקוד, אם לא עסק למעשה בעבודה כלשהי.</p> <p>(ב) הזכות לדמי תאונה לפי סעיף זה מותנית בכך שהמבוטח נבדק בדיקה רפואית תוך 72 שעות משעת התאונה, ואם המוסד אישר שתוצאות התאונה יכול שנתגלו לראשונה לאחר 72 השעות האמורות - תוך שבועיים מיום התאונה. "</p> <p>לפי ס' 155 לחוק - "מבוטח הזכאי לתשלום על פי כל חיקוק, למעט פקודת הנזיקין, הסכם קיבוצי כמשמעותו בסעיף 180 או הסדר קיבוצי אחר, תקנון של קופת גמל, חוזה עבודה או תקנון של קרן ביטוח או פנסיה, בעד תקופת אי-כושר לעבודה או לתפקוד מטעמי בריאות, לא יהיה זכאי לגמלה לפי פרק זה לגבי התקופה שבה הוא זכאי לתשלום כאמור."</p> <p>ככלל, בעד תקופת אי-כושר זו, כולה או חלקה, רומי זכאית לתשלום דמי מחלה ממעסיקה, מכוח חוק דמי מחלה. לפיכך, רומי עשויה להיות זכאית לדמי תאונה, לפי פרק ביטוח נפגעי תאונות בחוק הביטוח הלאומי, בעד ימי היעדרותה אלה, אך היא לא תהיה זכאית לגמלה לגבי התקופה שבה היא זכאית לתשלום דמי מחלה.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2025 שנת המס - 2024</p> <p>א</p>