

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 דחוי 3.2026 - 26.5.2026

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

מס הכנסה

<p style="text-align: right;">הכנסתה של רוזה, בשנת 2025, הורכבה מהסכומים שלהלן:</p> <p>שכר עבודה ₪ 86,112</p> <p>קיצבה לפי חוק תגמולים לבני משפחה של חטופים ונעדרים בפעולת איבה ₪ 22,178</p> <p>סכום שמשכה מחשבונה בקרן השתלמות, בפטור ממס (לפי ס' 16א לפקודה) ... ₪ 16,387</p> <p style="text-align: center;">מהי "הכנסה חייבת" של רוזה בשנת 2025?</p> <p style="text-align: right;">א. 102,499 ₪</p> <p style="text-align: right;">ב. 124,677 ₪</p> <p style="text-align: right;">ג. 108,290 ₪</p> <p style="text-align: right;">ד. 86,112 ₪</p>	<p>שאלה מספר 1.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, (5)2, (6)9, (א16)9.</p> <p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 177, 188.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סך הכנסתה של רוזה, בשנת 2025:</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין.</p> <p>לפי ס' 9(6) לפקודה, פטורות ממס -</p> <p>"קיצבאות המשתלמות בשל פצעי מלחמה, פגיעת ספר או פגיעת איבה, וקיצבאות המשתלמות מאת אוצר המדינה למי שהיה תלוי בפרנסתו בחייל שמת עקב פעולת מלחמה ובכלל זה קצבאות המשתלמות לפי חוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום), התשי"א-1950, לפי חוק תגמולים לבני משפחה של חטופים ונעדרים בפעולת איבה, התשפ"ד-2023, ולפי סעיף 2א לחוק מימון הוצאות למשפחות שבויים, חטופים ונעדרים, התשס"ח-2008, בתקופת תוקפו של אותו סעיף".</p> <p>ס' 9(א16) פטור ממס, בהתקיים תנאים מסויימים, סכומים שמשך עובד מחשבונה בקרן השתלמות, לרבות הפרשי הצמדה, וכן ריבית ורווחים אחרים שמקורם ב"הפקדה המוטבת".</p> <p>הסכום שמשכה מחשבונה בקרן השתלמות, פטור ממס לפי ס' 9(א16) לפקודה.</p> <p>כלומר, "הכנסה חייבת" של רוזה בשנת 2025 -</p> <p>86,112 ₪ = 16,387 ₪ פטור ס' 9(א16) - 22,178 ₪ פטור לקצבה לבני משפחה של חטופים - 124,677 ₪ סך כל ההכנסה</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד דחוי 3/2026</p> <p>שנת המס - 2025</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 2.</p>	<p>ב-12/2025 קיבלה רוזה 3 מתנות. האחת - לרגל חג החנוכה, קיבלה מהמעסיק כרטיס כניסה משפחתי לתערוכת פסלי האור הגדולה בעולם Winter Dreams, שערכו ועלותו 147 ₪. השניה - שעון חכם שקיבלה מהמעסיק לרגל יובל ה-50 למפעל שבו היא עובדת, שערכו ועלותו 190 ₪. השלישית - מתנה לרגל נישואי בנה הבכור, מנעד העובדים במפעל, שערכה ועלותה 95 ₪, מדמי הוועד שמשלמים כל עובדי המפעל בכל חודש. לא היו אלו המתנות הראשונות שרוזה קיבלה בשנת 2025. ב-6/2025 המעסיק העניק לה המחאת שי על סך 215 ₪, לרגל חגיגת בר המצווה של בנה הצעיר, ושובר זוגי ל"חוויות יין וגבינות", שערכו ועלותו 122 ₪, לרגל חג השבועות.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרה, לצורך חישוב מס, בשל המתנות שקיבלה רוזה ב-12/2025?</p> <p>א. 337 ₪ ב. 312 ₪ ג. 219 ₪ ד. 407 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 4(2). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>א</p>	<p>המתנה שקיבלה מועד העובדים במפעל, מדמי הוועד שהפרישו כל העובדים (כולל רוזה) בכל חודש, לא מהווה הכנסה אצל רוזה.</p> <p>מתנות לרגל אירועים החוזרים על עצמם:</p> <p>מתנה שנתן מעסיק 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, לשכרה של רוזה יש לזקוף סך של 147 ₪, שווי כרטיס כניסה משפחתי לתערוכת פסלי האור הגדולה בעולם Winter Dreams לרגל חג החנוכה.</p> <p>השעון החכם שהוענק לרוזה במתנה:</p> <p>השעון החכם שהוענק לרוזה לרגל יובל ה-50 למפעל נחשב הכנסת עבודה אצל לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה. שווי, סך 190 ₪, יש לזקוף לשכרה.</p> <p>לסיכום, בשל המתנות שקיבלה רוזה ב-12/2025, יש לזקוף לשכרה לצורך חישוב מס 337 ₪.</p> <p>(337 ₪ = 190 מתנה לרגל יובל ה-50 למפעל + 147 מתנה לרגל חג החנוכה)</p> <p>תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 3.</p> <p>מעסיקו של חוני מחזיק ברכב מאגר שמיועד לפעילות שוטפת של העסק. שנת הרישום של הרכב - 2023, סוג הרכב - 2, קוד התוצר - 1152 וקוד הדגם - 70. הרכב אינו מיועד לשימוש פרטי של עובדים ואינו מוצמד או מוקצה לעובד מסויים. בחודש 11/2025 נותר הרכב בידי חוני 6 פעמים למשך הלילה בלבד, החל מתום יום העבודה המלא שלו בתום פעילות מחוץ למקום העבודה הקבוע שהסתיים לאחר שעות העבודה הרגילות. הרכב הוחזר למחרת בבוקר למקום העבודה הקבוע. יצויין כי לא הועמד לרשותו של חוני רכב אחר באותו חודש (אין לו רכב צמוד). הרכב הועמד לשימוש באופן אקראי ולא שיטתי בשל צרכי העבודה ועל פי אישור של המעסיק. הרכב לא נמצא בידי החל מסוף יום ה' ועד יום א', בחגים, בשבתון, ימי חופשה, ימי מחלה או בכל יום היעדרות אחר מהעבודה, והרבה פחות מ-100 ימים בשנה. המעסיק מנהל רישום ותיעוד מלא של הנסיעות ברכב, לרבות היכן וברשות מי הוא נמצא בכל רגע.</p> <p>לפי הנחית מס הכנסה באשר ל"רכב מאגר/איגוס", מהו השווי שהיה על המעסיק לזקוף לשכרו של חוני, בתלוש 11/2025, בשל הרכב האמור?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="text-align: center;">  </div> <div style="text-align: right;"> <p>א. 3,060 ₪</p> <p>ב. 612 ₪</p> <p>ג. 3,550 ₪</p> <p>ד. 710 ₪</p> </div> </div>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות) תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הנחית מס הכנסה באשר ל"רכב מאגר/איגוס" 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 (החבק):]</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 והתקיימו כל התנאים הבאים:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 שנה קלנדרי שנה שאינו עולה על מאה ימים. ב. לא הועמד לרשותו של העובד רכב אחר באותו חודש (אין לו רכב צמוד). ג. לא מדובר ברכב המוצמד לעובד אלא רכב מאגר המיועד לפעילויות שוטפות. 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. ה. הרכב מועמד לשימוש העובד באופן אקראי ולא שיטתי בשל צרכי העבודה ועל פי אישור של הגורם המוסמך במקום העבודה. 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>יודגש כי בכל מקרה שאינו עומד בכללם שקבעה רשות המיסים, המאפשרים לזקוף שווי יחסי על פי יובהר כי בגין רכב מאגר אחד לא ייזקף יותר משווי שימוש חודשי מלא אחד.</p> <p>המעביד חייב לקיים רישום ותיעוד באשר לקיום התנאים המפורטים בהנחיה זו. "</p> <p>המקרה שתואר בשאלה עומד בכל הכללים שקבעה רשות המיסים, המאפשרים לזקוף שווי יחסי על פי היחס שבין מספר הימים שהרכב נותר ברשות העובד ללילה לבין מספר הימים בחודש (30 יום).</p> <p>שנת הרישום של הרכב 2023, סוג הרכב 2, קוד התוצר 1152. קוד הדגם 70. שווי השימוש - 3,550 ₪.</p> <p>היחס שבין מספר הימים שהרכב נותר ברשות חוני ללילה לבין מספר הימים בחודש - $6 / 30 = 0.2$</p> <p>שווי השימוש שהיה על המעסיק לזקוף לשכרו של חוני, בתלוש 11/2025 - $3,550 \times 0.2 = \underline{710}$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2026</p> <p>שנת המס - 2025</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 4.</p> <p>רוזה, עובדת אלמנה בת 39, אם ל-3 ילדים שנמצאים בחזקתה וכל כלכלתם עליה: הראשון יליד 9/9/2019, השני יליד 1/1/2021 והשלישי יליד 2/2/2023 (השלושה הם ילדיהם של רוזה וכן זוגה ז"ל שנפטר ב-1/2024). רוזה חיה לבד עם ילדיה ולא מקיימת מִשְׁק בית מְשׁוּתָף עם יחיד אחר.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של רוזה בשנת המס 2025?</p> <p>א. 19.75 נ"ז ב. 12.75 נ"ז ג. 20.75 נ"ז ד. 18.75 נ"ז</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 40.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הילד הראשון יליד 9/9/2019. בשנת המס 2025 מלאו לו 6 שנים. הילד השני יליד 1/1/2021. בשנת המס 2025 מלאו לו 4 שנים. הילד השלישי יליד 2/2/2023. בשנת המס 2025 מלאו לו 2 שנים. מאחר שבשנת המס טרם מלאו לילדים תשע עשרה שנים, ומאחר שאביהם נפטר בשנת המס או קודם לכן, נחשב כל אחד מהם "ילד להורה אחד". לפי ס' 40 לפקודה:</p> <p>(א) יחיד תושב ישראל זכאי לנקודות קיצבה בשל כל אחד מילדיו כקבוע בסעיף 109 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשכ"ח-1968; תשלום נקודות הקיצבה ייעשה בידי המוסד לביטוח לאומי לפי חוק הביטוח הלאומי.</p> <p>(ב) (1) בחישוב המס של יחיד תושב ישראל שהוא הורה במשפחה חד-הורית שהיו לו ילדים שבשנת המס טרם מלאו להם תשע-עשרה שנה ושכלכלתם היתה עליו, אך אינו זכאי לנקודות זיכוי לפי סעיף 37, יובאו בחשבון, בנוסף לנקודות הקיצבה לפי סעיף קטן (א), בשל ילדיו כאמור הנמצאים אצלו, 2.5 נקודות זיכוי בשל כל ילד בשנת לידתו ו-0.5 נקודות זיכוי בשל כל ילד בשנת בגרותו, 4.5 נקודות זיכוי בשל כל ילד החל בשנת המס שלאחר לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו שנתיים, 3.5 נקודות זיכוי בשל כל ילד בשנת המס שבה מלאו לו שלוש שנים, 2.5 נקודות זיכוי בשל כל ילד בשנות המס שבהן מלאו לו ארבע שנים וחמש שנים ושתי נקודות זיכוי בשל כל ילד החל בשנת המס שבה מלאו לו שש שנים ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו.</p> <p>(א1) בחישוב המס של יחיד תושב ישראל שהוא אב לילד במשפחה חד-הורית ואינו זכאי לנקודות זיכוי לפי פסקה (1), יובאו בחשבון, כנגד המס החל על הכנסתו מיגיעה אישית, בשל כל ילד כאמור, נקודות זיכוי כמפורט להלן, ואולם אם אמו של הילד במשפחה חד-הורית היא תושבת ישראל ואינה זכאית, בשל אותו ילד, לנקודות זיכוי לפי פסקה (1), יובאו בחשבון נקודות הזיכוי לפי פסקת משנה זו, כנגד הכנסתה מיגיעה אישית, ולא כנגד הכנסתו של האב:</p> <p>(א) 2.5 נקודות זיכוי בשנת לידתו של הילד;</p> <p>(ב) 4.5 נקודות זיכוי בשל כל ילד החל בשנת המס שלאחר לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו שנתיים, 3.5 נקודות זיכוי בשל כל ילד בשנת המס שבה מלאו לו שלוש שנים ו-2.5 נקודות זיכוי בשל כל ילד בשנות המס שבהן מלאו לו ארבע שנים וחמש שנים;</p> <p>(ג) נקודות זיכוי אחת בשל כל ילד החל בשנת המס שבה מלאו לו שש שנים ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו.</p> <p>(ב1) במשפחה חד-הורית שבה ילד להורה אחד ואותו הורה זכאי לנקודות זיכוי לפי פסקה (1), תובא בחשבון כנגד הכנסתו מיגיעה אישית של אותו הורה, נקודת זיכוי אחת נוספת; וכן יובאו בחשבון כנגד הכנסתו של ההורה כאמור, על אף הוראות פסקה (א1), גם נקודות הזיכוי לפי אותה פסקה;</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של רוזה בשנת המס 2025:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז אשה [ס' 36א לפקודה] 0.50 נ"ז 2 נ"ז בשל ילד החל בשנת המס שבה מלאו לו 6 שנים ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו [סעיף 40(ב)(1) לפקודה] 2.00 נ"ז 2½ נ"ז בשל כל ילד בשנות המס שבהן מלאו לו ארבע שנים וחמש שנים [סעיף 40(ב)(1) לפקודה] 2.50 נ"ז 4½ נ"ז בשל ילד החל בשנת המס שלאחר לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו שנתיים [סעיף 40(ב)(1)] 4.50 נ"ז 1 נ"ז בנין משפחה חד-הורית שבה ילד להורה אחד ואותו הורה זכאי לנקודות זיכוי לפי פסקה (1) [סעיף 40(ב)(1) לפקודה] 1.00 נ"ז 1 נ"ז בשל ילד להורה אחד, החל בשנת המס שבה מלאו לו 6 שנים ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו [ס' 40(ב)(1) מזכה בני"ז לפי ס' 40(א1) לפקודה] 1.00 נ"ז 2½ נ"ז בשל ילד להורה אחד, בשל כל ילד בשנות המס שבהן מלאו לו ארבע שנים וחמש שנים [ס' 40(ב)(1) מזכה בני"ז לפי ס' 40(א1) לפקודה] 2.50 נ"ז 4½ נ"ז בשל ילד להורה אחד החל בשנת המס שלאחר לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו שנתיים [ס' 40(ב)(1) מזכה בני"ז לפי ס' 40(א1) לפקודה] 4.50 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי <u>20.75 נ"ז</u></p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p style="text-align: right;">ג.</p>
<p>תשובה ג.</p>	

<p>שאלה מספר 5.</p>	<p>רוזה, גרושה בת 42, אימצה כדין ילדה יתומה, ילידת 2/2/2020, בעלת תסמונת דאון קשה. הילדה עם המוגבלות השכלית-התפתחותית נרשמה ב-4/2023 כבתה במרשם האוכלוסין. לילדה יש סייעת, שלוקחת אותה בכל יום מגן הילדים המיוחד הַבִּיטָה, משגיחה עליה ודואגת לצרכיה, עד שגובה של רוזה מעבודתה בשעה 15:20. בשנת 2025 רוזה שילמה לסייעת 61,078 ₪ בעד עבודתה. הכנסתה החייבת של רוזה בשנת 2025 - 348,648 ₪. לילדה אין הכנסה.</p> <p>בהנחה שמולאו כל הטפסים הרלוונטיים וצורפו כל מסמכים הנדרשים, מהו הזיכוי המרבי שרוזה יכולה לקבל בשנת 2025 בעד ילדתה, לפי הסעיפים 44 / 45 לפקודה?</p> <p>א. 12,253 ₪ ב. 6,124 ₪ ג. 0 ₪ ד. 5,808 ₪</p>
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 45, ס' 44 תקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד)</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>ד</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>נקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה:</p> <p>לפי ס' 45(א) לפקודה - "יחיד תושב ישראל שהיה לו בשנת המס ילד משותק, ילד עיוור או עם מוגבלות שכלית-התפתחותית או שהיה לבן זוגו ילד כאמור, יובאו בחשבון בחישוב המס שלו או של בן זוגו שתי נקודות זיכוי בשל כל ילד כאמור".</p> <p>שווי נקודות זיכוי בעד נטול יכולת: $5,808 \text{ ₪} (= 2,904 \times 2 \text{ ערך נקודת זיכוי})$</p> <p>לפי ס' 45(ג) לפקודה - "יחיד יהיה זכאי לנקודות הזיכוי על פי סעיף קטן (א) רק אם לא קיבל זיכוי ממס עבור אותו ילד על פי סעיף 44". רוזה לא מחזיקה את הילדה במוסד מיוחד. לפיכך, היא לא זכאית לזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה.</p> <p>תשובה ד.</p>

<p>רוזה (עובדת בת 33) היא נפגעת פעולות איבה. נקבעה לה נכות של 100% לתקופה שמ-1/8/25 ועד 31/3/26. היא זכאית לתגמולים לפי חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה. הכנסתה בשנת 2025 - 204,610 ₪, כולה מיגיעה אישית. עד תום חודש 7/2025 עבדה עבודה מלאה. בתום חודש 7/2025 פרשה מעבודתה (עקב הפגיעה). מיום 1/8/25 ועד סוף שנת 2025 לא היתה לה הכנסה.</p> <p>מהו הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שרוזה יכולה לנצל בשנת המס 2025 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 85,768 ₪ ב. 81,960 ₪ ג. 0 ₪ ד. 34,356 ₪</p>	<p>שאלה מספר 6.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לרוזה נקבעה נכות רפואית של 100% לפי חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה ובשל כך היא זכאית לתגמולים לפי החוק האמור. לפיכך, הסעיף הרלוונטי לגביה לצורך חישוב הפטור לעיוור ונכה 100% הוא סעיף 9(5)(א) לפקודה.</p> <p>לפי סעיף 9(5)(א) לפקודה, פטורה ממס "הכנסה מיגיעה אישית של עיוור או של נכה שזכאי לתגמול חודשי לפי חוק הנכים (תגמולים ושיקום), התשי"ט-1959 [נוסח משולב] או לפי חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה, התש"ל-1970, ונקבעה לו נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 684,000 שקלים חדשים;</p> <p>(2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 81,960 שקלים חדשים;</p> <p>לפי סעיף 9(5)(ג)(2) לפקודה - "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקאות משנה (א)(2) או (א)(1)(2), יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות, ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקאות משנה (א)(2) או (א)(1)(2)".</p> <p>לרוזה נקבעה נכות כאמור לתקופה שמ-1/8/2025 ועד 31/3/2026. כלומר, לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים (243 ימים בדיוק).</p> <p>243 ימים = 31 מרץ 2026 + 28 פבר 2026 + 31 ינו 2026 + 31 דצמ 2025 + 30 נוב 2025 + 31 אוק 2025 + 30 ספט 2025 + 31 אוג 2025</p> <p>הסכום הנקוב בסעיף 9(5)(א)(2) - 81,960 ₪.</p> <p>מספר הימים בשנת 2025 שלגביהם נקבעה הנכות - 153.</p> <p>153 ימים = 31 דצמבר + 30 נובמבר + 31 אוקטובר + 30 ספטמבר + 31 אוגוסט</p> <p>חלק מהכנסתה של רוזה בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתה בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות:</p> <p>$85,768 \text{ ₪} = \frac{153}{365} \times 204,610$ ההכנסה בשנת המס</p> <p>השוואת הסכום לתקרה:</p> <p>"... עד לסכום של 81,960 שקלים חדשים";</p> <p>"...ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2)".</p> <p>81,960 ₪ = min [85,768 ; 81,960 הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2)]</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>ב</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>שאלה מספר 7.</p> <p>לחוני עומדת הלוואה שקיבל ממעסיקו בשנת 2024. ההלוואה צמודה למדד ונושאת ריבית שנתית של 1.5%. הוא אמור להחזירה בתשלום אחד ב-30/11/2025. יתרת קרן ההלוואה בתקופת הזקיפה, חודש 8/2025, לפי תנאיה - 12,360 ₪.</p> <p>אם המדד עלה בתקופת הזקיפה ב-0.7%, מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרו של חוני, בגין הלוואה זו, בתקופת זקיפה זו (8/2025)? [התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם].</p> <p>א. 47.13 ₪ ב. 54.37 ₪ ג. 32.15 ₪ ד. 0.00 ₪</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">ס' 3 (ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>	<p align="center">סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p align="right">ד</p> <p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששולם העובד.</p> <p>לפי תקנה 2(א)1 לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2025 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 6.69% 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>יתרת קרן ההלוואה בתקופת הזקיפה (12,360 ₪) עולה על סכום ההלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד (8,640 ₪).</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקיפה, חודש 8/2025 - 31.</p> <p>הריבית הנדרשת לפי התקנות:</p> $70.23 \text{ ₪} = \frac{31}{365} \times 12,360 \times 6.69\%$ <p>הריבית שנצברה לחובת חוני על יתרת קרן ההלוואה, לפי תנאיה, בתקופת הזקיפה:</p> <p>ריבית לתקופה 15.75 ₪ = $\frac{31}{365} \times 12,360 \times 1.5\%$ ריבית</p> <p>הפרשי הצמדה 86.63 ₪ = $0.7\% \times (12,360 + 15.75)$ שיעור עליית המדד</p> <p>סה"כ שנצבר לחובה 102.38 ₪ = 15.75 + 86.63</p> <p>הריבית שנצברה לחובת חוני על יתרת הקרן המוסכמת, בתקופת הזקיפה (102.38 ₪), לא נמוכה מהסכום הנדרש לפי התקנות (70.23 ₪).</p> <p>102.38 ריבית שנצברה לחובת חוני לפי תנאי ההלוואה < 70.23 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p>לפיכך, לא יזקף לשכרו של חוני שווי הריבית, בגין ההלוואה, בתקופת זקיפה זו.</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	

<p>תלוש 1/2025 של חוגי, רווק בן 36, הורכב משכר יסוד בסך 20,397 ₪ ברוטו, השתתפות המעסיק בשכר דירה בסך 1,429 ₪ נטו לחודש (המעסיק מגלם את השתתפותו בשכר הדירה), השתתפות המעסיק בהוצאות הנסיעה לעבודה וממנה בסך 236 ₪ ברוטו לחודש, ושווי חוג קרוספיט בסך 378 ₪ נטו לחודש (המעסיק משלם עבורו בכל חודש לחוג זה ומגלם את השווי שנוקף לשכרו). מהו סך כל שכרו של חוגי לצורך חישוב מס ב-1/2025 ("שכר ברוטו למס")? (סכום מעוגל. התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות.)</p> <p>א. 23,252 ₪ ב. 22,440 ₪ ג. 23,268 ₪ ד. 23,302 ₪</p>	<p>שאלה מספר 8.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 20,633 ₪ = 20,397 שכר יסוד + 236 הוצאות נסיעה הסכום שיש לגלם - 1,807 ₪ = 378 שווי חוג קרוספיט + 1,429 השתתפות מעסיק בשכר דירה זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של חוגי, לפי נתוני השאלה: נ.ז. תושב ישראל.....2.00 נ.ז. נסיעות.....0.25 סה"כ נקודות זיכוי.....242 × 2.25 = 544.50 ₪ הזיכוי המרבי לפי ס' 45 הוא 237.65 ₪ (= 9,700 × 7% × 35%) לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 10,060 ₪ בחודש (שהיא נמוכה מהשכר האמור) הוא 1,128 ₪. כלומר, ניתן להתעלם מהזיכויים האישיים הני"ל בגילום הרכיבים האמורים. שכר 20,633 נמצא במדרגת מס שולי 31%. בדיקה ראשונה: $20,633 + 1,807 / (1 - 31\%) = 23,251.84$ גבול מדרגת המס 31% - 22,440 ₪. מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית. במדרגת מס 35%, נותר "ברוטו" בסך 1,807 ₪ (= 22,440 - 20,633) 1,807 ₪ מתפצלים ל-69% "נטו" - 1,246.83 ₪, ומס בשיעור 31% - 560.17 ₪. יתרה שנותרה לגילום: 560.17 ₪ = 1,246.83 - 1,807.00 מדרגת המס לגילום היתרה - 35%. גילום היתרה: $560.17 / (1 - 35\%) = 861.80$ ₪ הסכום 1,807 ₪ כשהוא מגולם: $1,807.00 + 861.80 = 2,668.80$ ₪ $20,633.00 + 2,668.80 = 23,301.80 < 35\%$ מדרגת מס 35% סך כל השכר לצורך חישוב מס ב-1/2025: 23,302 ₪ (סכום מעוגל)</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 9.</p> <p>רוזה, רווקה בת 24, התחילה לעבוד ב-1/1/2025 כנציגת תמיכה טכנית אצל חוני, והיא מקבלת אצלו "משכורת חלקית". בכרטיס העובד (טופס 101) שמסרה לו, סימנה כי היא עיוורת לצמיתות (נכה 100%). כנדרש, היא צירפה גם תעודת עיוור. משכורתה ב-1/2025 אצל חוני - 12,450 ₪. בגין משכורתה זו, חוני הפריש עבורה 6.5% למרכיב תגמולי המעסיק בקופת גמל לקצבה ו-7.5% לקרן השתלמות. רוזה שילמה את חלקה, כנדרש, לאותן קופות גמל.</p> <p>אם היא לא סימנה בכרטיס העובד פרטים על הכנסות אחרות (לא סימנה אם יש לה או אין לה הכנסות אחרות או כל פרט אחר בחלק ה' בכרטיס העובד שלה), ואם לא מסרה לחוני אישור תיאום מס מפקיד שומה, כמה מס הכנסה היה עליו לנכות ממנה בתלוש 1/2025 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 703 ₪ ב. 6,671 ₪ ג. 0 ₪ ד. 5,852 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). פקודת מס הכנסה - ס' 121. טופס 101, הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי נתוני השאלה, רוזה לא סימנה בכרטיס העובד פרטים על הכנסות אחרות (לא סימנה אם יש לה או אין לה הכנסות אחרות או כל פרט אחר בחלק ה' בכרטיס העובד שלה).</p> <p>מאחר שלא המציאה למעסיקה חוני אישור תיאום מס מפקיד השומה, לפי תקנה 5(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) ולפי הנחיות מס הכנסה, הוא היה מנוע מלנכות משכרה מס לפי לוח הניכויים והיה עליו לנכות מס בשיעור המרבי לפי התקנות מכל תשלומיו.</p> <p>כלומר, היה על חוני לצרף למשכורתה של רוזה את סך הפרשותיו לקופת הגמל לקצבה ולקרן השתלמות ולנכות מס בשיעור המרבי לפי התקנות.</p> <p>"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".</p> <p>שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 47%.</p> <p>משכורת 1/2025 של רוזה 12,450.00 ₪ סכום הפרשת המעביד לקופת גמל לקצבה $12,450 \times 6.5\% = 809.25$ ₪ סכום הפרשת המעביד לקופת גמל לקרן השתלמות $12,450 \times 7.5\% = 933.75$ ₪ ברוטו למס 14,193.00 ₪ מס מרבי לפי התקנות, שיש לנכות - <u>6,671</u> ₪ (מעוגל) = $14,193.00 \times 47\% = 6,670.71$ ₪</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>ב</p>

<p>מיום הולדתו ועד יום 30/9/25 חוני היה תושב קבוע בישוב משמר הירדן ועבד אצל מעסיקו בישוב קצרין. בתום חודש 9/2025 התפטר מעבודתו. החל ב-1/10/25 הוא מתגורר בחיפה ולומד במוסד אקדמי. הכנסתו בשנת 2025 היתה פְּדִיּוֹן חוֹפְשָׁה: שכר יסוד בסך 124,423 ₪, זקיפת שווי השימוש ברכב צמוד ושווי רט"ן בסך 26,775 ₪, פדיון חופשה בסך 7,394 ₪, ומְלֶגֶת הצטיינות לסטודנט, למימון שכר לימוד, פטורה ממס הכנסה (לפי ס' 29)9 לפקודה) בסך 36,930 ₪.</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאי חוני בשנת 2025 (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שחוני חייב בו].</p> <p>א. 7,699 ₪ ב. 8,326 ₪ ג. 10,265 ₪ ד. 6,532 ₪</p>	<p>שאלה מספר 10.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 11. טבלאות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>תושבות בישוב משמר הירדן, בשנת המס 2025, מְקַנָּה הנחה של 7% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 146,640 ₪ לשנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין". כלומר, "הכנסה חייבת" של חוני לא תכלול את מְלֶגֶת ההצטיינות לסטודנט, למימון שכר לימוד, הפטורה ממס הכנסה לפי ס' 29)9 לפקודה, בסך 36,930 ₪.</p> <p>הכנסתו החייבת של חוני מיגיעה אישית בשנת 2025 - $158,592 \text{ ₪} = 7,394 \text{ ₪ פדיון חופשה} + 26,775 \text{ ₪ שווי רכב ורט"ן} + 124,423 \text{ ₪ שכר יסוד}$</p> <p>חוני חדל להיות תושב בישוב משמר הירדן במהלך שנת המס.</p> <p>לפי ס' 11(ב)(4) לפקודה - "מי שבמהלך שנת המס היה לתושב ביישוב המפורט בסעיף קטן זה או חדל להיות תושב ביישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור בסעיף קטן זה באופן יחסי לתקופת תושבותו ביישוב, ובלבד שהיה תושב היישוב 12 חודשים רצופים לפחות".</p> <p>לפי ס' 11(ב)(5) - "סכום הזיכוי לפי סעיף זה לא יעלה על סכום המס שהנישום חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי".</p> <p>חוני היה תושב קבוע בישוב משמר הירדן 9 חודשים בשנת המס 2025.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאי חוני בשנת 2025 (סכום מעוגל) -</p> <p>$\text{Min } 7,699 \text{ ₪} = 146,640 \times 7\% \times \frac{9}{12}$ (תקרה 146,640 ; הכנסה 158,592)</p> <p>לפי נתוני השאלה, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שחוני חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>א</p>

<p>רוזה, רווקה ילידת 3/8/2005, התחילה ב-1/1/2025 לעבוד אצל מעסיקה היחיד והראשון. להלן שכרה בכל חודש (בשקלים חדשים):</p> <table border="1" data-bbox="225 264 1098 383"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>1/2025</th> <th>2/2025</th> <th>3/2025</th> <th>4/2025</th> <th>5/2025</th> <th>6/2025</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר יסוד</td> <td>7,090</td> <td>6,538</td> <td>7,306</td> <td>7,190</td> <td>5,736</td> <td>8,452</td> </tr> <tr> <td>שווי כלכלה</td> <td>72</td> <td>70</td> <td>50</td> <td>24</td> <td>54</td> <td>48</td> </tr> </tbody> </table> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר (מתחילת שנה), כמה מס הכנסה יגבה ממנה בתלוש 6/2025?</p> <p>א. 207 ₪ ב. 244 ₪ ג. 190 ₪ ד. 49 ₪</p>	חודש	1/2025	2/2025	3/2025	4/2025	5/2025	6/2025	שכר יסוד	7,090	6,538	7,306	7,190	5,736	8,452	שווי כלכלה	72	70	50	24	54	48	<p>שאלה מספר 11.</p>
חודש	1/2025	2/2025	3/2025	4/2025	5/2025	6/2025																
שכר יסוד	7,090	6,538	7,306	7,190	5,736	8,452																
שווי כלכלה	72	70	50	24	54	48																
<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>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אישה 0.50 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.75 נ"ז = 242 ₪ = 665.50 ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-6 החודשים 1/2025 - 6/2025: $7,090 + 72 + 6,538 + 70 + 7,306 + 50 + 7,190 + 24 + 5,736 + 54 + 8,452 + 48 = 42,630$ ₪ השכר החודשי הממוצע ב-6 החודשים: $42,630 / 6 = 7,105$ ₪ מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע: $714.30 = 7,105 + (7,105 - 7,010) \times 14\%$ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע: $\max(714.30 - 665.50; 0) = 48.80$ ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-5 החודשים הקודמים עד 1/2025: $7,090 + 72 + 6,538 + 70 + 7,306 + 50 + 7,190 + 24 + 5,736 + 54 = 34,130$ ₪ השכר החודשי הממוצע ב-5 החודשים: $34,130 / 5 = 6,826$ ₪ מס "ברוטו" שהוטל על ממוצע השכר ששולם בחודשים 1/2025 - 5/2025: $682.60 = 6,826 \times 10\%$ מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על ממוצע השכר בחודשים 1/2025 - 5/2025: $\max(682.60 - 665.50; 0) = 17.10$ ₪</p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה בתלוש 6/2025: $207.30 = (6 \text{ חודשים} \times 48.80) - (5 \text{ חודשים} \times 17.10)$ ₪</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 א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>א</p>																					

<p>ב-11/2025 נשלח חוני לספרד, ע"י מעבידו, למשך 8 יממות. הנסיעה לספרד וכל ימי השהיה בה היו הֶכְרָחִיִים לְיִצְוֹר הכנסתו של המעביד (היתה זו נסיעתו היחידה לחו"ל בשנת המס).</p> <p>ההוצאות המוכחות שֶהוֹצָאוּ בקשר לנסיעה לספרד:</p> <p>כרטיס טיסה במחלקה ראשונה: \$ 1,349 [כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה - \$ 1,026, כרטיס במחלקת תיירים באותה טיסה - \$ 651].</p> <p>הוצאות לינה: 8 לינות במלון, במחיר \$ 446 לכל לינה - סה"כ \$ 3,568.</p> <p>הוצאות אחרות: \$ 127 בכל אחד מ-8 ימי השהיה בספרד - סה"כ \$ 1,016.</p> <p>חוני הגיש את החשבון ואת כל המסמכים הנדרשים למעבידו וזה הִחְזִיר לו את כל ההוצאות. שער המטבע ביום שבו הוצאו ההוצאות (זהה לשער המטבע ביום רכישת המט"ח) - 3.22 ש"ח לדולר.</p> <p>מהו הסכום שיש לְזַקֹף לשכרו של חוני לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 1,355.75 (4,365.52 ₪) ב. \$ 842.94 (2,714.27 ₪) ג. \$ 467.94 (1,506.77 ₪) ד. \$ 667.94 (2,150.77 ₪)</p>	<p>שאלה מספר 12.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ספרד נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות".</p> <p>כרטיס טיסה במחלקה ראשונה:</p> <p>לפי תקנה 2(2)(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה. לפיכך, הסכום שיותר לניכוי פֶּעַד כרטיס הטיסה במחלקה ראשונה - \$ 1,026 (כמחירו של כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה).</p> <p>הוצאות לרכישת כרטיס טיסה שאינן מותרות בניכוי: § 323 (= \$ 1,026 - \$ 1,349 עלות)</p> <p>הוצאות לינה (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"):</p> <p>לפי תקנה 2(2)(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לינה בנסיעה אשר כללה לא יותר מתשעים לינות -</p> <p>עבור שבע הלינות הראשונות - כל הוצאות הלינה המוכרות.</p> <p>עבור שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך), במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25% - (1) לִגְבֵי לינה שעלותה עד \$ 156 × 125% דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות; (2) לִגְבֵי לינה שעלותה גבוהה מ-\$ 156 × 125% דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-\$ 156 × 125% דולר ללינה;]</p> <p>לענין זה - שתי נסיעות או יותר שלא היתה ביניהן שהייה רצופה בישראל של ארבעה עשר ימים לפחות, ייחשבו כנסיעה אחת;</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות", במדינה בה ניתן להגדיל סכום הוצאות לינה ו"הוצאות אחרות" ב-25% - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 7, או \$ 355 × 125% דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>$3,106.25 = 7 \times 446$ לינות ראשונות \times \$ 446 ההוצאה בפועל; $355 \times 125\%$ התקרה) min</p> <p>$332.81 = 1 \times 156 \times 125\%$ שאר הלינות \times [$446 \times 75\%$; $355 \times 125\%$ התקרה) min]</p> <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי פֶּעַד 8 הלינות: \$ 3,439.06 = \$ 3,106.25 + \$ 332.81</p> <p>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי: § 128.94 (= \$ 3,568.00 - \$ 3,439.06)</p> <p>הוצאות אחרות (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"):</p> <p>לפי תק' 2(2)(ג) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25% -</p> <p>(1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-\$ 100 × 125% דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>(2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-\$ 167 × 125% דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>$1,000.00 = 8 \times 127$ ימי שהייה \times \$ 127 הוצ' ליום, $100 \times 125\%$ תקרה לכל יום שהייה כשנדרשו הוצאות לינה) min</p> <p>הוצאות אחרות שאינן מותרות בניכוי: § 16.00 (= \$ 1,016.00 - \$ 1,000.00)</p> <p>הסכום בערכי דולר שיש לְזַקֹף לשכר לצורך חישוב מס: § 467.94 (= \$ 323.00 + \$ 128.94 + \$ 16.00)</p> <p>הסכום בשקלים חדשים שיש לְזַקֹף לשכר לצורך חישוב מס: § 1,506.77 (= 3.22 שער הדולר \times \$ 467.94)</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p align="right">ג</p>

<p>רוזה, אזרחית הפיליפינים (אינה אזרחית ישראל, או תושבת בה), התחילה לעבוד ב-29/6/25 אצל מעסיקה היחיד והראשון בישראל - בית מלון. היא מועסקת כדין בענף המלונאות, בהיתר, ומקבלת "משכורת חודשי". את משכורתה הראשונה היא צפויה לקבל ממעסיקה זה ב-3/7/25.</p> <p>מתי על רוזה למלא לראשונה את כל הפרטים בכרטיס העובד (טופס 101) אצל מעסיקה זה? [שימו לב מיהו "עובד זר" כמשמעותו בתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)]</p> <p>א. כתושבת זרה המועסקת כדין בבית המלון, רוזה אינה חייבת למלא כרטיס עובד (101). ב. לא יאוחר מה-29/6/25. ג. תוך שבוע ימים מה-29/6/25. ד. לא יאוחר מה-3/7/25.</p>	<p>שאלה מספר 13.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, 2.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 2 לתקנות האמורות: " (א) עובד למעט עובד יומי ולמעט עובד זר, חייב למלא בכרטיס העובד (טופס 0101) את כל הפרטים במועדים אלה: (1) תוך שבוע ימים מיום שהתחיל לעבוד אצל מעבידו או ביום שקיבל את משכורתו לראשונה ממעבידו, הכל לפי המועד המוקדם יותר; "</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה), בתקנות אלה - "עובד זר" - כהגדרתו בחוק עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים), התשנ"א-1991, אשר משולמת לו משכורת לעובד זר; "משכורת לעובד זר" - משכורת המשולמת לעובד זר על ידי יחיד, במשק ביתו הפרטי; לפי ס' 1 לחוק עובדים זרים - "עובד זר" - עובד שאינו אזרח ישראל, או תושב בה.</p> <p>כלומר, אך ורק עובד זר, אשר משולמת לו משכורת על ידי יחיד, במשק ביתו הפרטי, לא חייב למלא פרטים בכרטיס עובד (טופס 101).</p> <p>כעובדת זרה המועסקת על ידי מעסיק בענף המלונאות, רוזה חייבת למלא בכרטיס העובד (טופס 101) את כל הפרטים תוך שבוע ימים מיום שהתחילה לעבוד אצל מעסיקה או ביום שקיבלה את משכורתה לראשונה ממעסיקה, הכל לפי המועד המוקדם יותר.</p> <p>המועד המוקדם מבין שבוע ימים מיום שהתחילה לעבוד (שבוע ימים מיום 29/6/2025) והיום שבו היא מקבלת את משכורתה לראשונה (3/7/2025), הוא <u>3/7/2025</u>.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>ד</p>

<p>תלוש 1/2025 של רוזה, מנהלת פרסום אצל מעסיקה, הורכב מהסכומים הבאים: שכר יסוד בסך 14,028 ₪, תוספת כוונות קמפיינים קבועה בסך 117 ₪ (נכללת כמרכיב לפנסיה), דמי מחלה בסך 234 ₪, תוספת משפחה בסך 117 ₪ (נכללת כמרכיב לפנסיה), דמי נסיעות לעבודה וממנה בסך 216 ₪ ושכר שעות נוספות בסך 184 ₪. המעסיק הפריש עבור רוזה, בעד שכר 1/2025 שלעיל, סך 1,101,011 ₪ לקרן השתלמות [נגד תשלום זה לקה"ל, הפרישה רוזה את חלקה, כנדרש, לאותה קופה].</p> <p>מהו השווי שִׁזְקָף לשכרה, לצורך חישוב מס, בשל הפרשת המעסיק לקה"ל בתלוש זה?</p> <p>א. 13.80 ₪ ב. 0.00 ₪ ג. 22.57 ₪ ד. 31.35 ₪</p>	<p>שאלה מספר 14.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 3(ה) לפקודה -</p> <p>" סכומים ששילם מעביד לקרנות השתלמות בשביל עובדו בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, (להלן - הסכם קיבוצי), ולגבי עובד שאין הסכם קיבוצי החל עליו - בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי החל על עובד שמקצועו, הוותק שלו ותנאי העבודה שלו דומים, אך לא יותר מ-8.4% מהמשכורת הקובעת לגבי עובד הוראה ולא יותר מ-7.5% מהמשכורת הקובעת לגבי כל עובד אחר, יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת שקיבל אותם; ואילו סכומים ששילם מעביד מעל לגבולות כאמור יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת ששולמו לקרן. לְעִנְיָן זה -</p> <p>"משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בְּשֵׁל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לְעִנְיָן תשלום תוספת היוקר כְּפִי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בִּין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לְבִין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל; "</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ("חבק מס הכנסה") - "משכורת קובעת" כוללת את המרכיבים הבאים: שכר יסוד, תוספות היוקר המתוספות לשכר וכן כל תוספת קבועה אחרת הנכללת כמרכיב לפנסיה לרבות דמי הבראה. "משכורת קובעת" איננה כוללת שכר שעות נוספות, שכר פרמיות, פריון עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, ביגוד. כמו כן אין לכלול במשכורת הקובעת תשלום עבור אירוע מסוים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.</p> <p>המשכורת הקובעת לקה"ל לא תכלול את שכר השעות הנוספות ואת הסכום ששולם לה בְּשֵׁל דמי נסיעה, שהוא תשלום הבא לכיסוי הוצאותיה. כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות:</p> $\min [14,496 \text{ ₪} = (117 \text{ משפחה} + 234 \text{ מחלה} + 117 \text{ כוונות קמפיינים} + 14,028 \text{ יסוד}) ; 15,712 \text{ תקרה}]$ <p>7.5% מהמשכורת הקובעת לקה"ל: $14,496 \times 7.5\% = 1,087.20$ ₪</p> <p>הסכום ששילם המעסיק לקה"ל מְעַל לגבולות שבחוק, שיזקף לשכרה של רוזה:</p> $1,101.00 - 1,087.20 = \underline{13.80 \text{ ₪}}$ <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>א</p>


<p>ביום 31/12/24 התגרשו בני הזוג חוני ורוזה (בתום 43 שנות נישואין). החל ב-1/1/25 חוני, העובד בן ה-65, הגרוש הטרי, חי לבדו, בנפרד, בדירה ששכר בחדרה. רוזה נותרה לגור לבד בדירה שהיתה בבעלותם בנתניה. בגירושיהם, חוני התחייב לשלם מידי חודש מזונות לגרושתו רוזה (פְּשִׁיָּלָה).</p> <p>האם יובאו בחשבון, בחישוב המס על הכנסתו של חוני, נקודות זיכוי בגין המזונות שהוא משלם לרוזה, בת זוגו לשעבר? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִפִּיין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. בנסיבות שתוארו בשאלה, חוני לא זכאי לנקודות זיכוי בשל המזונות כאמור. ב. כן. כגרוש שמשלם מזונות לבת זוגו לשעבר, חוני זכאי לנקודות זיכוי אחת. ג. לא, אלא אם כן רוזה הגיעה לגיל הפרישה. ד. כן, ובלבד שימציא למעסיק פסק דין שמחייב אותו בתשלום מזונות כאמור.</p>	<p>שאלה מספר 15.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 40א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 40א לפקודה - בחישוב המס של גרוש שהוא או בן זוגו משלם מזונות לבן זוגו לשעבר, והוא נשוי לבן-זוג אחר, תובא בחשבון נקודת זיכוי אחת.</p> <p>אדם גרוש שלא נישא בשנית, גם אם הוא משלם מזונות לגרושתו לפי פסק דין, אינו זכאי להקלות מס בגין תשלום המזונות.</p> <p>כלומר, בנסיבות שתוארו בשאלה, חוני לא זכאי לנקודות זיכוי בשל המזונות כאמור.</p> <div data-bbox="172 869 1066 990" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>12 <input type="checkbox"/> בגין מזונות לבן/בת זוגי לשעבר. ימולא ע"י מי שנישא בשנית. מצורף פסק דין.</p> </div> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>כל אחד מ-12 תלושי השכר של רוזה, מהנדסת למידת מכונה (Machine Learning Engineer) בת ה-34, בשנת 2025, הורכב משכר יסוד בסך 41,340 ₪, שכר שעות נוספות גלובלי בסך 2,860 ₪, תוספת וותק בסך 550 ₪ ושווי רכב צמוד בסך 3,870 ₪. מעבידה משלם בעדה, בכל חודש, לקופת גמל לקיצבה מסוג קופת ביטוח 2,908.75 ₪ למרכיב תגמולי המעביד ו-2,685.00 ₪ למרכיב הפיצויים [רוזה משלמת את חלקה לאותה קופת גמל, כנדרש].</p> <p>מהו השווי שֶׁיִזְקָף לרוזה, לצורך חישוב מס, בכל שנה זו (12 תלושי 2025), בשל תשלומי המעביד האמורים למרכיב הפיצויים ולמרכיב תגמולי המעביד?</p> <div data-bbox="130 398 427 577" style="float: left; margin-right: 20px;"> </div> <div style="float: right;"> <p>א. 4,944 ₪</p> <p>ב. 5,594 ₪</p> <p>ג. 5,412 ₪</p> <p>ד. 9,407 ₪</p> </div>	<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 סוג "קופת ביטוח". כלומר, אין מדובר ב"קרן ותיקה".</p> <p>חישוב הזקיפה בגין הפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה: הפרשה חודשית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה - 2,685 ₪. הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב: $44,750 = 550 \text{ (תוספת וותק)} + 2,860 \text{ (שכר שעות נוספות)} + 41,340 \text{ (שכר יסוד)}$ $2,685.00 \text{ ₪ הפרשה למרכיב הפיצויים} > 3,675.00 \text{ ₪} = 44,750 \text{ (תקרה)} \times 8.3333\%$ זקיפה בגין הפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה: אין.</p> <p>חישוב הזקיפה בגין הפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה: הפרשת המעביד למרכיב תגמולי המעביד: 2,908.75 ₪. הכנסת עבודה, ללא שווי שימוש ברכב: 44,750 ₪. $44,750 = 550 \text{ (תוספת וותק)} + 2,860 \text{ (שכר שעות נוספות)} + 41,340 \text{ (שכר יסוד)}$ $2,908.75 \text{ ₪} < 2,496.75 \text{ ₪} = 44,750 \text{ (תקרה)} \times 7.5\%$ זקיפה בגין הפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקיצבה: $2,908.75 - 2,496.75 = \underline{412.00 \text{ ₪}}$</p> <p>השווי שיש לזקוף, לצורך חישוב מס, בכל שנת 2024, בשל תשלומי המעביד האמורים: $4,944 \text{ ₪} = 12 \times (412.00 \text{ שווי קצבה} + 0 \text{ שווי פיצויים})$</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>רוזה, שבשנת 2025 מלאו לה 69 שנה, נשואה לחוני, בן ה-72 (פְּנִיּוֹנָה שְׂאִינָה עוֹבֵד, אֶלְאָ מִקְבֵּל פְּנִיּוֹת חוֹדְשִׁית בְּסֵךְ 8,480 ₪ מִקְרָן פְּנִיּוֹת שְׂעָרָה עֲבוּרָה מִעֲסִיקָה לְשַׁעֲבֵר). תְּלוּשׁ 1/2025 שֶׁלָּה הוֹרֵכֵב מִשְׁכָּר יִסוּד בְּסֵךְ 14,600 ₪, עֲמֵלָה חוֹדְשִׁית שׁוֹטֶפֶת בְּסֵךְ 11,400 ₪, עֲמֵלָת יֵתֵר מוֹתְנִית בְּסֵךְ 34,220 ₪, וְזִקִּיפֶת שׁוּוֹי אִינְטֵרְנֵט בִּיתִי בְּסֵךְ 242 ₪. הַמְעַסִּיק שִׁלְסָם עֲבוּרָה לְקוֹפֶת גִּמְלָה לְקִיצְבָּה 1,560 ₪ לְמִרְכִּיב הַפִּיצוּיִים ו-1,690 ₪ לְמִרְכִּיב תְּגוּמוּלֵי הַמְעַבֵּד. כִּנְגַד תְּשׁוּלָּוִי הַמְעַבֵּד לְקִיצְבָּה שִׁלְמָה רוֹזָה בְּתֵלוּשׁ זֶה 1,560 ₪ לְאוֹתָהּ קוֹפֶת גִּמְלָה (חֶלֶק הָעוֹבֵד).</p> <p>מִהוּ שְׁכָר הַ"נְטוּ" שִׁישׁוּלָם לְרוֹזָה ("נְטוּ לְתִשְׁלוּם") בְּחוֹדֶשׁ זֶה, בְּהִתְחַשֵּׁב בְּתִשְׁלוּמֵיהָ וּבְזִיכּוּי הַמַּס הָרְלוּוֹנְטִיִּים? (הִתְעַלְמוּ מִדְּמֵי בִּיטוּחַ לְאוּמִי וּדְמֵי בִּיטוּחַ בְּרִיאוֹת)</p> <p>א. 40,539 ₪ ב. 40,059 ₪ ג. 40,297 ₪ ד. 40,463 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36A, 45, 121, 121B. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר "ברוטו למס": $60,462 ₪ = 242 ₪ \text{ שווי אינטרנט ביתי} + 34,220 ₪ \text{ עמלת יתר} + 11,400 ₪ \text{ עמלה חודשית} + 14,600 ₪ \text{ שכר יסוד}$ תשלום לקופת גמל לקיצבה (תגמולי עובד) - 1,560 ₪.</p> <p>חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $19,256.24 ₪ = (60,462 - 46,690) \times 47\% + 12,783.40 ₪ \text{ מס מצטבר בגין שכר מצטבר } 46,690 ₪$ מס לפי ס' 121B לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 60,130 ₪): $9.96 ₪ = (60,462 - 60,130) \times 3\%$</p> <p>זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס, לפי נתוני השאלה:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אישה 0.50 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.75 נ"ז $= 242 ₪ = 665.50 ₪$</p> <p>זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה בגין תשלום לקופ"ג לקיצבה: מגבלת עמית שכיר - $\min [(9,700 \times 7\%) ; 1,560 \text{ תשלום}] = 679.00 ₪$ זיכוי 35%, לפי ס' 45 - $237.65 ₪ = (679.00 \times 35\%)$ סה"כ זיכויים אישיים 903.15 ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $18,363 ₪ * = 18,363.05 ₪ = 903.15 ₪ \text{ זיכויים אישיים} - (19,256.24 + 9.96) ₪ \text{ המס שחושב}$</p> <p>* לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון".</p> <p>תשלומים בתלוש 1/2025, ללא זקיפות שווי - $60,220 ₪ = 34,220 ₪ \text{ עמלת יתר} + 11,400 ₪ \text{ עמלה חודשית} + 14,600 ₪ \text{ שכר יסוד}$</p> <p>שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה וניכוי התשלום לקופת הגמל לקיצבה: $40,297 ₪ = 1,560 ₪ \text{ קופ"ג לקיצבה} - 18,363 ₪ \text{ מס הכנסה} - 60,220 ₪ \text{ תשלומים ללא זקיפת שווי}$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>ג</p>

<p>רוזה, ילידת 4/4/1974, פרשה מעבודתה ב-30/1/2025 וְחָדְלָה לעבוד, בְּשָׁל נכות יציבה בדרגה של 85% שנקבעה על פי פרק ט' לחוק הביטוח הלאומי (ביטוח נכות). החל ב-1/2/2025 היא מקבלת קצבה בסך 7,234 ₪ בכל חודש, מקופת גמל לקיצבה (פנסיה מקיפה) שְׁעָרָךְ עבורה מעסיקה לשעבר. צוין שרוזה לא קיבלה מענקי פרישה בגין שנות עבודתה (בכל פעם שפרשה הודיעה לפ"ש על רצונה להמשיך ולהשאיר את הסכומים העומדים לזכותה בקרן הפנסיה למטרת תשלום קיצבה).</p> <p>אם רוזה בחרה לקבל פטור ממס מרבי על הקיצבה, ובהנחה שלא קיבלה "קצבה מופרת", מהי הקצבה החייבת במס של רוזה בשנת 2025 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 10,075 ₪ ב. 20,448 ₪ ג. 34,217 ₪ ד. 22,307 ₪</p>	<p>שאלה מספר 18.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 3(א), 9א, 9(ג6).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(ג6) לפקודה, פטורה ממש - קצבת נכות המשתלמת לפי סימן ה' לפרק ה', פרק ט', פרק י"ג או פרק י"ג לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, קצבת אזרח ותיק וקצבת שאירים המשתלמות לפי פרק י"א לחוק האמור, וקצבת תלויים המשתלמת לפי פרק ה', י"ג או י"ג לאותו חוק.</p> <p>לפי ס' 9(א) לפקודה:</p> <p>"קצבה מזכה שמקבל יחיד שהגיע לגיל פרישה, תהיה פטורה ממס עד לסכום שלא יעלה על 67% מתקרת הקצבה המזכה."</p> <p>לפי ס' 9(א) לפקודה:</p> <p>"לגבי שנות המס 2012 עד 2027 יקראו סעיף זה כך:</p> <p>(1) לגבי שנות המס 2012 עד 2015 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "43.5%";</p> <p>(2) לגבי שנות המס 2016 עד 2019 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "49%";</p> <p>(3) לגבי שנות המס 2020 עד 2024 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "52%";</p> <p>(4) לגבי שנת המס 2025 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "57%";</p> <p>(5) לגבי שנת המס 2026 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "57.5%";</p> <p>(6) לגבי שנת המס 2027 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "62.5%".</p> <p>לפי ס' 9(א) לפקודה:</p> <p>"קצבה מזכה" - סך כל הקצבאות שמקבל אדם, למעט קצבה מוכרת;</p> <p>"תקרת הקצבה המזכה" - 9,430 שקלים חדשים;</p> <p>"גיל פרישה" - בהגדרתו בסעיף 1, ואולם לענין סעיף זה יראו אדם כאילו הגיע לגיל פרישה אף אם:</p> <p>(1) (נמחקה);</p> <p>(2) הוא פרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75% או יותר, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(א), או על פי תקנות שהותקנו מכוח סעיף 9(ב); "</p> <p>פרק ט' לחוק הביטוח הלאומי הוא אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(א) לפקודה [ס' 9(א)(6) - "פרקים ה, ט, י"ג או י"ג לחוק הביטוח הלאומי"].</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "גיל הפרישה" הוא "גיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004".</p> <p>לפי ס' 3 לחוק גיל פרישה, "גיל הפרישה" לגבר הוא גיל 67.</p> <p>לרוזה, אישה ילידת 4/4/1974, מלאו 51 שנה. כלומר, היא לא הגיעה לגיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה. ברם, מאחר שפרשה פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75% או יותר, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(א) לפקודה (פרק ט' לחוק הביטוח הלאומי), יראו אותה, לענין סעיף 9א לפקודה, כאילו הגיעה לגיל פרישה.</p> <p>לפי נתוני השאלה, היא בחרה לקבל פטור ממס מרבי על הקיצבה.</p> <p>הקצבה המזכה של רוזה - 7,234 ₪</p> <p>הפטור על הקצבה המזכה של רוזה: $5,375.10 = 7,234 \times 57\%$</p> <p>$7,234 < 5,375.10$ הקצבה המזכה = הפטור</p> <p>הקצבה החייבת במס של רוזה:</p> <p>$1,858.90 = 5,375.10 - 7,234.00$ קצבה מזכה</p> <p>הקיצבה החייבת במס של רוזה בשנת 2025:</p> <p>$20,448 = 11 \times 1,858.90$ חודשי קצבה בשנת המס \times קצבה חייבת במס</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 19.</p> <p>את משכורת 5/2025 של עובדיו שילם חוני ב-1/6/2025 (יום א'). לפי התקנות, מתי עליו לשלם את התשלומים לקופות הגמל של העובדים, בעד משכורת זו? (העזרו בלוח השנה שלהלן)</p> <table border="1" data-bbox="140 255 1182 389"> <tr> <td>יום א' 1/6</td> <td>יום ב' 2/6</td> <td>יום ג' 3/6</td> <td>יום ד' 4/6</td> <td>יום ה' 5/6</td> <td>יום ו' 6/6</td> <td>יום שבת 7/6</td> </tr> <tr> <td>יום א' 8/6</td> <td>יום ב' 9/6</td> <td>יום ג' 10/6</td> <td>יום ד' 11/6</td> <td>יום ה' 12/6</td> <td>יום ו' 13/6</td> <td>יום שבת 14/6</td> </tr> <tr> <td>יום א' 15/6</td> <td>יום ב' 16/6</td> <td>יום ג' 17/6</td> <td>יום ד' 18/6</td> <td>יום ה' 19/6</td> <td>יום ו' 20/6</td> <td>יום שבת 21/6</td> </tr> </table> <p>א. לא יאוחר מ-11/6/2025. ב. לא יאוחר מ-10/6/2025. ג. לא יאוחר מ-12/6/2025. ד. לא יאוחר מ-15/6/2025.</p>	יום א' 1/6	יום ב' 2/6	יום ג' 3/6	יום ד' 4/6	יום ה' 5/6	יום ו' 6/6	יום שבת 7/6	יום א' 8/6	יום ב' 9/6	יום ג' 10/6	יום ד' 11/6	יום ה' 12/6	יום ו' 13/6	יום שבת 14/6	יום א' 15/6	יום ב' 16/6	יום ג' 17/6	יום ד' 18/6	יום ה' 19/6	יום ו' 20/6	יום שבת 21/6								
יום א' 1/6	יום ב' 2/6	יום ג' 3/6	יום ד' 4/6	יום ה' 5/6	יום ו' 6/6	יום שבת 7/6																							
יום א' 8/6	יום ב' 9/6	יום ג' 10/6	יום ד' 11/6	יום ה' 12/6	יום ו' 13/6	יום שבת 14/6																							
יום א' 15/6	יום ב' 16/6	יום ג' 17/6	יום ד' 18/6	יום ה' 19/6	יום ו' 20/6	יום שבת 21/6																							
פתרון																													
<p>תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל) - תקנה 10. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 20.</p>	סעיפים רלוונטיים																												
<p>לפי תקנה 10 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל): "תשלומים לקופת גמל יופקדו לא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה: (1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד; (2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד." לפי תקנה 20 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל): "קופת גמל תקבל מהמעבידים רק סכומים כמפורט בתקנה 19(א), התשלומים יתקבלו במזומנים בלבד ולא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה (להלן - מועד התשלום): (1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד; (2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד." את משכורת 5/2025 של עובדיו שילם חוני ב-1/6/2025.</p> <table border="1" data-bbox="129 1120 1193 1361"> <tr> <td>יום א' 1/6</td> <td>יום ב' 2/6</td> <td>יום ג' 3/6</td> <td>יום ד' 4/6</td> <td>יום ה' 5/6</td> <td>יום ו' 6/6</td> <td>יום שבת 7/6</td> </tr> <tr> <td>מזכורת</td> <td>שבועות</td> <td>יום א' 1/6</td> <td>יום ב' 2/6</td> <td>יום ג' 3/6</td> <td>יום ד' 4/6</td> <td>יום ה' 5/6</td> </tr> <tr> <td>יום א' 8/6</td> <td>יום ב' 9/6</td> <td>יום ג' 10/6</td> <td>יום ד' 11/6</td> <td>יום ה' 12/6</td> <td>יום ו' 13/6</td> <td>יום שבת 14/6</td> </tr> <tr> <td>יום א' 15/6</td> <td>יום ב' 16/6</td> <td>יום ג' 17/6</td> <td>יום ד' 18/6</td> <td>יום ה' 19/6</td> <td>יום ו' 20/6</td> <td>יום שבת 21/6</td> </tr> </table> <p>שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד. הם המועד המוקדם מבין המועדים הנקובים בתקנה 10 שלעיל. לפיכך, תשלומיו של חוני לקופת הגמל ייחשבו כמשולמים בזמן, רק אם ישולמו בתוך 7 ימי עסקים מיום 1/6/2025, כלומר, <u>לא יאוחר מ-11/6/2025 (יום ד')</u>.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	יום א' 1/6	יום ב' 2/6	יום ג' 3/6	יום ד' 4/6	יום ה' 5/6	יום ו' 6/6	יום שבת 7/6	מזכורת	שבועות	יום א' 1/6	יום ב' 2/6	יום ג' 3/6	יום ד' 4/6	יום ה' 5/6	יום א' 8/6	יום ב' 9/6	יום ג' 10/6	יום ד' 11/6	יום ה' 12/6	יום ו' 13/6	יום שבת 14/6	יום א' 15/6	יום ב' 16/6	יום ג' 17/6	יום ד' 18/6	יום ה' 19/6	יום ו' 20/6	יום שבת 21/6	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p style="text-align: right;">א</p>
יום א' 1/6	יום ב' 2/6	יום ג' 3/6	יום ד' 4/6	יום ה' 5/6	יום ו' 6/6	יום שבת 7/6																							
מזכורת	שבועות	יום א' 1/6	יום ב' 2/6	יום ג' 3/6	יום ד' 4/6	יום ה' 5/6																							
יום א' 8/6	יום ב' 9/6	יום ג' 10/6	יום ד' 11/6	יום ה' 12/6	יום ו' 13/6	יום שבת 14/6																							
יום א' 15/6	יום ב' 16/6	יום ג' 17/6	יום ד' 18/6	יום ה' 19/6	יום ו' 20/6	יום שבת 21/6																							

<p>חוני, אזרח סין, הוא "עובד זר חוקי" המועסק כדין בענף הבניין. הוא נשוי (בסיג) ואב ל-2 ילדים שבשנת 2025 מלאו להם 3 ו-8 שנים. ב-1/2/2023 התחיל לעבוד בענף הבניין בישראל אצל מעסיקו המורשה (שקיבל היתר להעסקת עובדים בבניין). חוני עבד אצל מעסיק זה מ-1/2/2023 עד 30/4/2025 ושהה בישראל באותו זמן בלבד.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס על הכנסתו, בשנת המס 2025?</p>  <p>א. 0.33333 נ"ז ב. 0.75000 נ"ז ג. 2.25000 נ"ז ד. 1.00000 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 20.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר). פקודת מס הכנסה - ס' 36א. תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>חוני הוא "תושב חוץ", עובד זר. הוא אינו אזרח ישראל ואינו תושב ישראל. הוא לא זכאי לנקודות זיכוי בשל ילדיו, מכוח פקודת מס הכנסה. לפי תקנה 3 לתקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר) -</p> <p>" (א) בחישוב המס על הכנסה של עובד זר חוקי בתחום הסיעוד, לפי סעיף (1)2 או (2) לפקודה, יובאו בחשבון נקודות זיכוי לפי סעיפים 34, 36 ו-36א לפקודה.</p> <p>(1א) בחישוב המס על הכנסה לפי סעיף (1)2 או (2) לפקודה של עובד זר חוקי שאינו עובד זר חוקי בתחום הסיעוד, תובא בחשבון נקודת זיכוי לפי סעיף 34 לפקודה.</p> <p>(ב) בחישוב המס על הכנסה לפי סעיף (1)2 או (2) לפקודה של עובדת זרה חוקית שאינה עובדת זרה חוקית בתחום הסיעוד, תובא בחשבון חצי נקודת זיכוי לפי סעיף 36א לפקודה.</p> <p>(ג) שהה העובד הזר החוקי או העובד הזר החוקי בתחום הסיעוד, לפי העניין, בישראל או באזור בחלק משנת המס, יובא בחשבון בחישוב המס על הכנסתו, החלק השנים עשר מסכום נקודות הזיכוי כאמור בסעיפים קטנים (א) עד (ב), לפי העניין, כשהוא מוכפל במספר החודשים שבהם שהה בארץ בשנת המס.</p> <p>(ד) הוראות הפרק השלישי לחלק ג' לפקודה, למעט האמור בתקנות אלה, לא יחולו בחישוב המס על הכנסתו של עובד זר.</p> <p>חוני הוא עובד זר חוקי שֶאִינֶו עובד זר חוקי בתחום הסיעוד. הוא שהה בישראל בחלק משנת המס 2025 - 4 חודשים (עד 30/4/2025).</p> <p>לפיכך, יובא בחשבון בחישוב המס על הכנסתו, החלק השנים עשר מסכום נקודות הזיכוי כאמור בסעיפים קטנים (א) ו-(1א), כשהוא מוכפל ב-4 החודשים שבהם שהה בארץ בשנת המס 2025. כלומר, בחישוב המס על הכנסתו בשנת 2025 תובאנה בחשבון 0.33333 נ"ז.</p> <p>$0.33333 = 4 / 12$ חודשים בהם שהה בישראל בשנת המס 1×1 נ"ז (לפי ס' 34 לפקודה)</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>א</p>

דיני עבודה

<p>רוזה עבדה אצל מעסיקה 8 שנים, עד שתמו יחסי העבודה ביניהם, עם התפטרותה. יום עבודתה האחרון היה יום רביעי, 4/6/2025.</p> <p>לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, מתי על המעסיק לתת לרוזה, לכל המאוחר, אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי העבודה, בלי שיהיה חשופ לסיכונים ולעיצומים כספיים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. עד תום חודש 6/2025. ב. עד תום 7 ימים מיום העבודה האחרון שלה. ג. עד תום 14 ימים מיום העבודה האחרון שלה. ד. מאחר שהתפטרה, המעסיק לא צריך לתת לרוזה אישור כאמור.</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 8. חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה - ס' 3, הוראה 13 בתוספת השניה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 8 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות -</p> <p>" (א) מעסיק ייתן לעובדו, בסיום העבודה, אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עבודה. (ב) לא נתן מעסיק לעובד אישור כאמור בסעיף קטן (א) עד תום ארבעה עשר ימים מיום העבודה האחרון של העובד, או עד תום שבעה ימים מיום דרישת העובד בכתב, לפי המוקדם מביניהם, דינו - קנס כאמור בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (להלן - חוק העונשין)."</p> <p>(ג) נושא משרה בתאגיד חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירה כאמור בסעיף קטן (ב) על ידי התאגיד או על ידי עובד מעובדיו; המפר הוראה זו, דינו - מחצית הקנס האמור בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין; לענין סעיף זה, "נושא משרה" - מנהל פעיל בתאגיד, שותף למעט שותף מוגבל, ופקיד האחראי מטעם התאגיד על ניהול כוח האדם בתאגיד. (ד) נעברה עבירה לפי סעיף קטן (ב) על ידי תאגיד או על ידי עובד מעובדיו, חזקה היא כי נושא משרה הפר את חובתו לפי סעיף קטן (ג), אלא אם כן הוכיח שעשה כל שניתן כדי למלא את חובתו. (ה) שר העבודה והרווחה רשאי, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, לקבוע פרטים נוספים שיש לכלול באישור. לפי ס' 3 לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה:</p> <p>" 3. עשה מעסיק או אדם אחר שחלה עליו חובה לפי הוראת חיקוק המנויה בתוספת השנייה (בפרק זה - מעסיק), מעשה המהווה הפרה של הוראה כאמור, רשאי הממונה להטיל עליו עיצום כספי לפי המפורט להלן^(*):</p> <p>(1) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק א' לתוספת השנייה - 5,680 שקלים חדשים, ולגבי יחיד המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד או פעילות ציבורית - 2,840 שקלים חדשים; (2) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ב' לתוספת השנייה - 22,730 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) - 11,360 שקלים חדשים; (3) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ג' לתוספת השנייה - 39,770 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) - 19,880 שקלים חדשים. "</p> <p>^(*) הסכומים המפורטים לעיל מעודכנים לפי "הודעה בדבר עדכון סכום עיצום כספי" שפורסמה בילקוט הפרסומים תשפ"ד מס' 11989, שתחילתה ביום 1.1.2024.</p> <p>חלק ב' בתוספת השנייה לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, כולל את ההוראה הבאה:</p> <p>" (13) מתן אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עבודה. לפי סעיף 8 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות.... "</p> <p>רוזה לא דרשה מהמעסיק לקבל אישור כאמור. לפיכך, עליו לתת לה אישור זה עד תום 14 ימים מיום העבודה האחרון שלה.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>ג</p>

<p>רוזה הועסקה כעובדת ניקיון אצל מעסיקה החל ב-18/9/2022. היא הועסקה 5 ימים בשבוע, החל מהשעה 6:30 מדי בוקר ועד השעה 14:00. היא היתה עובדת מְצִיָּיִת שאהבה את עבודתה. שכרה שולם לה על בסיס שעות עבודה. בחודש 12/2024 נפגע בעלה בתאונת דרכים. בעקבות הפגיעה, ביקשה מהמעסיק לְאַחַר את שעת הגעתה לעבודה לשעה 8:00, על מנת לְאַפְשֵׁר לה לקחת את בנה לגן הילדים, בְּמָקוֹם בעלה שהיה עושה כן מדי בוקר טרם פגיעתו, ועקב הפגיעה נְבָצָר מִמֶּנּוּ לְצִמְיִתוֹת לעשות זאת, שאם לא כן, לא תוכל להמשיך בעבודתה אצלו. כנדרש, מסרה למעסיק אישורים רפואיים על מצבו. המעסיק סירב לבקשתה זו, שכן עבודת הניקיון מתחילות בשעת בוקר מוקדמת, טָרָם הִגְעָתָם של העובדים לעבודה. לבקשתה, ניסה המעסיק למצוא לה עבודה חלופית אצלו, שתאפשר את הגעתה בשעה 8:00 בכל בוקר, ללא הצלחה. רוזה הודיעה למעסיק, בכתב, כי בנסיבות האמורות, בשל מצב בריאותו של בעלה ולאור המימצאים הרפואיים, תנאי העבודה ושאר הנסיבות הענין, היא נאלצת להתפטר מעבודתה, בתום תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק הרלוונטי (ב-5/1/2025).</p> <p>האם, בנסיבות שלעיל, יראו לעניין חוק פיצויי פיטורים את התפטרותה זו של רוזה כפיטורים? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, אבל אך ורק אם התפטרותה תוך תשעה חדשים מיום שְׁיָלְדָה את בנה. ב. לא. על פי החוק, עובד שמתפטר לא יכול להיות זכאי לפיצויי פיטורים ממעסיקו. ג. כן. רוזה התפטרה לְרַגֵּל מצב בריאותו של בעלה, ולאור המימצאים הרפואיים, תנאי העבודה ושאר נסיבות הענין היתה סיבה מספקת להתפטרותה. ד. לא. עובד רשאי להתפטר אך ורק לרגל מצב בריאותו הוא, ולא לרגל מצב בריאותו של בן משפחתו.</p>	<p>שאלה מספר 22.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 6.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 6 לחוק פיצויי פיטורים -</p> <p>" התפטר עובד לרגל מצב בריאותו הוא או של בן משפחתו, ולאור המימצאים הרפואיים, תנאי העבודה ושאר נסיבות הענין היתה סיבה מספקת להתפטרות - רואים לענין פיצויי-פיטורים את התפטרותו כפיטורים.</p> <p>בסעיף זה "בן משפחה" - בן משפחה שנקבע בתקנות באישור ועדת העבודה של הכנסת. "</p> <p>לפי תקנה 11 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), בעלה של רוזה הוא "בן משפחה" לענין סעיף 6 לחוק.</p> <p>במקרה שתואר בשאלה, התקיימו כל התנאים הנדרשים בסעיף 6 האמור:</p> <p>1. מצב בריאותי של בן משפחה - בחודש 12/2024 נפגע בעלה (שהוא "בן משפחה") בתאונת דרכים. בעקבות הפגיעה ביקשה מהמעסיק לאחור את שעת הגעתה לעבודה לשעה 8:00, על מנת לאפשר לה לקחת את בנה לגן הילדים (במקום בעלה שהיה עושה כן מדי בוקר טרם פגיעתו).</p> <p>2. קשר סיבתי ישיר - הפסקת העבודה נבעה עקב אי יכולתו של המעסיק להיענות לתנאי העבודה החדשים שביקשה רוזה עקב פגיעתו של בעלה.</p> <p>3. שלילת זכות הבחירה - במקרה שתואר, מתקיים הֶרְצִיּוֹןִל העומד ביסוד הוראות החוק המזכות מתפטר בפיצויי פיטורים, והוא שלילת זכות הבחירה המאפיינת צעד של התפטרות. אלמלא תאונת הדרכים של בעלה ומצב בריאותו, רוזה, עובדת מצטיינת שאהבה את עבודתה, לא היתה מבקשת להתפטר.</p> <p>4. מיצוי אפשרויות חלופיות - ניתנה למעסיק הזדמנות להציע תנאי עבודה אחרים כחלופה לסיום יחסי העבודה בנסיבות אלה, אך לא נמצא תפקיד מתאים.</p> <p>לפיכך, מדובר בהתפטרות מחמת מצב בריאותי לְקוֹי כהגדרת סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים.</p> <p>כלומר - רוזה התפטרה לרגל מצב בריאותו של בעלה, ולאור המימצאים הרפואיים, תנאי העבודה ושאר נסיבות הענין היתה סיבה מספקת להתפטרותה. משכך, יראו לענין חוק פיצויי פיטורים את התפטרותה זו כפיטורים.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>רוזה, בת 44, אם ל-8 ילדים, התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/10/2024. שכרה השתלם לה על בסיס של חודש. היא עבדה ברציפות עד שב-31/8/2025, מייד לאחר תום יום העבודה, פיטר אותה המעסיק ללא תר, בלי שניתן לה הודעה מוקדמת לפיטוריה (עקב אילוצי ארגון מחדש של העסק וסיגירת המחלקה שבה עבדה). תלוש המשכורת שלה, בכל אחד מהחודשים שבהם הועסקה, הורכב מהתשלומים שלה: שכר יסוד בסך 12,416 ₪, שכר פרמיות (בגין תפוקה גדולה מהנורמה) [ממוצע לחודש בתקופת עבודתה] בסך 1,379 ₪, תוספת משפחה בסך 124 ₪, ושווי רט"ן בסך 115 ₪.</p> <p>מהו הפיצוי שעל המעסיק לשלם לרוזה בעד תקופת ההודעה האמורה, שְלגְבִיָה לא ניתנה לה הודעה מוקדמת (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 4,598 ₪ ב. 7,657 ₪ ג. 7,733 ₪ ד. 8,584 ₪</p>	<p>שאלה מספר 23.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 3, ס' 7(א). חוק פיצויי פיטורים - ס' 12, 13. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתה בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים; "שכר רגיל" - שכר העבודה המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים לפי סעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים. לפי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת. לפי ס' 13 לחוק פיצויי פיטורים, "שר העבודה באישור ועדת העבודה של הכנסת, יקבע בתקנות..." לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם: " (א) (1) שכר יסוד; (2) תוספת ותק; (3) תוספת יוקר המחיה; (4) תוספת משפחה. (ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד. (ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו שכר העבודה הרגיל ללא תוספות. "</p> <p>רכיבי השכר "שכר פרמיות (בגין תפוקה גדולה מהנורמה)" "שווי רט"ן" אינם "שכר עבודה רגיל" של העובד. "שכר רגיל" המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים:</p> <p>12,540 ₪ = 124 ₪ תוספת משפחה + 12,416 ₪ שכר יסוד</p> <p>שכרה של רוזה משתלם על בסיס של חודש. לפיכך, רוזה היא "עובד במשכורת". רוזה פוטרה לאחר שהשלימה 11 חודשי עבודה. לפי ס' 3 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן: (1) במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - של יום אחד בשל כל חודש עבודה; (2) במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה; (3) לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים. "</p> <p>לפיכך, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעסיק לתת לרוזה הודעה מוקדמת לפיטוריה של 18.5 ימים (= 6 + 5 × 2.5).</p> <p>לפי ס' 7(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, מעסיק שפיטר עובד ולא נתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים כאמור בחוק זה, ישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת.</p> <p>הפיצוי שעל המעסיק לשלם לרוזה, בעד תקופת ההודעה האמורה:</p> <p>7,733 ₪ פיצוי שעל המעסיק לשלם = 30 ימים בחודש ספטמבר / 18.5 ימי הודעה מוקדמת × 12,540 ₪</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p align="right">ג</p>

<p>דמי מחלה משולמים לחוני לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הִצְבּוּרָה שלו - 36 ימים. ביום 17/8/25 הודיע לו המעסיק על פיטוריו, שְׁיִכְנְסוּ לתוקף ביום ד', 10/9/25, גְּתוּם תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק. הַחֵל בְּיוֹם ב' (8/9/25), חוני נעדר מעבודתו. באותו בוקר (8/9/25) שלח למעסיק אישור מחלה, לפיו נפגע באירוע תאונתי (שאינו תאונת עבודה), הוא אינו כשיר לעבודה מיום ב' (8/9/25) ועד (כולל) יום ב' (15/9/25), ועליו לנוח בביתו בימים אלה, לצורך החלמתו.</p> <p>מתי יִכְנְסוּ פיטוריו של חוני לתוקף? (בחר/י את הנכון ביותר מִבֵּין התאריכים הַבָּאִים)</p> <p>א. ב-10/9/2025. ב. ב-18/9/2025. ג. ב-16/9/2025. ד. ב-15/9/2025.</p>	<p>שאלה מספר 24.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק דמי מחלה - ס' 4א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 4א לחוק דמי מחלה:</p> <p>" (א) מעסיק לא יפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו, במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לו לפי חוק זה או לפי הסכם קיבוצי, וזאת עד לתקופת הזכאות המקסימלית לפי סעיף 4.</p> <p>(ב) הוראות סעיף זה לא יחולו באחד מאלה:</p> <p>(1) המעסיק נתן לעובד הודעה מוקדמת לפיטורים לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, בטרם נעדר העובד עקב מחלתו;</p> <p>(2) מקום עבודתו של העובד פסק מלפעול או שהמעסיק הוכרז פושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ס-1980, ואם הוא תאגיד - ניתן צו פירוק לפי פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1983; לעניין זה, "פסק מלפעול" - הפסקת פעילות שאינה זמנית.</p> <p>(ג) בסעיף זה, "עובד" - לרבות עובד שעניין תשלום לתקופת מחלה מוסדר לגביו על פי הסכם קיבוצי. "</p> <p>המעסיק נתן לחוני הודעה מוקדמת לפיטורים לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות ביום 17/8/2025, בטרם נעדר חוני עקב מחלתו (החל ב-8/9/2025). לפיכך, לא יחולו במקרה זה הוראות סעיף 4 לחוק דמי מחלה.</p> <p>לפיכך, פיטוריו של חוני יכנסו לתוקף ב-10/9/2025.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>א</p>

<p>רוזה התחילה לעבוד אצל מעסיקה היחיד ובמקום עבודתה (משרד ייעוץ מס) ב-1/1/2018. במקום העבודה נהוגה משרה מלאה שהיקפה 170 שעות בחודש. רוזה הועסקה ברציפות במשרה מלאה כזו (170 שעות בחודש). שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה). ב-26/1/2025 יצאה לתקופת לידה והורות, לאחר שְׁיָלְדָה 2 ילדות בלידה אחת (תאומות). ב-17/8/2025, בתום תקופת לידה והורות מלאה חזרה רוזה לעבודתה הרגילה, והיא מועסקת באותו היקף משרה מלאה כְּעֶבֶר. רוזה דורשת להיעדר מעבודתה שעתיים בכל יום, החל מ-17/8/2025 ועד 16/12/2025, אותן לפי דעתה יש לראות כ"שעות הורות", לפי חוק עבודת נשים, בלי שאלה ינוכו משכר עבודתה.</p> <p>האם רוזה רשאית להיעדרות זו, בת השעתיים ביום, מ-17/8/2025 ועד 16/12/2025, בלי שְׁתִּנוּכָה משכר עבודתה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שְׁאִינָה מועסקת במשרה שהיקפה 174 שעות בחודש לפחות. ב. כן. רוזה רשאית להיעדר 2 שעות הורות ביום, מאחר שילדה 2 ילדות בלידה אחת. ג. לא. רוזה רשאית להיעדר אך ורק שעת הורות אחת ביום, בלי שְׁתִּנוּכָה משכר עבודתה. ד. כן, ובלבד שמסרה למעסיק הצהרה בכתב על היותה מְנִיקָה, לפי אישור רופאת נשים.</p>	<p>שאלה מספר 25.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 6(א), 6(ב), 6(ג), 7(ג)(3).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 6(א) לחוק עבודת נשים - "עובדת שקרובה ללדת יתן לה מעסיקה תקופת לידה והורות ולא יעסיקנה בתוך תקופת לידה והורות".</p> <p>לפי ס' 6(ב) לחוק:</p> <p>" (1) תקופת לידה והורות היא עשרים ושישה שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה;</p> <p>(2) עובדת רשאית לקצר את תקופת הלידה וההורות, ובלבד שתקופת הלידה וההורות לא תפחת מארבעה עשר שבועות, או מתקופה כאמור בתוספת הארכות של תקופת הלידה וההורות, אם מימשה את זכותה להאריכה לפי סעיפים קטנים (ב1), (ג), (ד) או (ד1) (להלן - הארכות);</p> <p>(3) עובדת שהודיעה על רצונה לקצר את תקופת הלידה וההורות כאמור בפסקה (2), לא יוכל המעסיק לדחות את החזרתה לעבודה למשך יותר משלושה שבועות מיום שהודיעה כאמור;</p> <p>(4) שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי לקבוע הוראות לעניין מתן הודעה על קיצור תקופת הלידה וההורות כאמור בסעיף קטן זה, ורשאי הוא לקבוע הוראות שונות להודעה למי שהעובדת עבדה אצלו לפני תקופת הלידה וההורות, ולמעסיק אחר;</p> <p>(5) הוראות פסקאות (1) עד (4) לא יחולו על עובדת שעבדה לפני יציאתה לתקופת הלידה וההורות פחות משנים עשר חודשים אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה; תקופת הלידה וההורות של עובדת כאמור היא ארבעה עשר שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה. ... "</p> <p>לפי ס' 7(ג)(3) לחוק עבודת נשים, עובדת רשאית להיעדר מעבודתה "מתום תקופת הלידה וההורות עד תום ארבעה חדשים מאותו יום - שעה אחת ביום, שתיקרא שעת הורות, בתנאי שהיא מועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה של העובדת או שהיא מועסקת במשרה שהיקפה 174 שעות בחודש לפחות, לפי הנמוך; ההיעדרות המותרת על פי פסקה זו היא בנוסף להפסקות על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, ואין מנכים אותה משכר עבודה; לעניין סעיף זה, עובד שמועסק במשרה מלאה כאמור או שמועסק במשרה שהיקפה 174 שעות בחודש לפחות, לפי הנמוך, יהיה רשאי לממש את הזכות לשעת הורות לבדו או לסירוגין עם בת זוגו, בהתקיים התנאים המפורטים בסעיף 7ב".</p> <p>שעת הורות, על פי הסעיף האמור, היא זכות הקשורה ללידה אחת. לא למספר הילדים שנולדו באותה לידה. החוק מדבר על קיצור יום העבודה של עובדת שילדה, ללא קשר למספר הילדים שנולדו באותה לידה. כלומר, אין בסיס חוקי לדרישתה של רוזה ל-2 שעות הורות ביום, רק משום שמדובר בלידת תאומים.</p> <p>לפיכך, כמי שמועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום עבודתה, רוזה רשאית להיעדר אך ורק שעת הורות אחת ביום, בלי שתנוכה משכר עבודתה.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2026</p> <p>שנת המס - 2025</p> <p>ג</p>

שאלה מספר 26.

רוזה, ילידת 8/6/2006, התחילה לעבוד ב-1/7/24 כמתאמת לוגיסטיקה אצל מעסיקה ובמקום עבודתה. שכרה השתלם לה על בסיס חודש. בסוף חודש 10/2025 תמו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריה. להלן היקף משרתה ושכרה הרגיל תקופת עבודתה (בשקלים חדשים):

2/25	1/25	12/24	11/24	10/24	9/24	8/24	7/24	חודש
25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	היקף משרה
1,628	1,628	1,628	1,628	1,628	1,628	1,628	1,628	שכר יסוד
10/25	9/25	8/25	7/25	6/25	5/25	4/25	3/25	חודש
80%	80%	80%	80%	40%	40%	40%	40%	היקף משרה
5,952	5,952	5,952	5,952	2,976	2,976	2,976	2,976	שכר יסוד



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

- א. 7,936 ₪
- ב. 4,061 ₪
- ג. 4,216 ₪
- ד. 3,162 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

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

הסבר הפתרון

מועד 3/2026
שנת המס - 2025

רוזה עבדה אצל מעסיקה ובמקום עבודתה 16 חודשים רצופים ופוטרה. מאחר שכך, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק זה.

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

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

שכרה הרגיל של רוזה ערב פיטוריה, למשרה מלאה - 7,440 ₪ = 5,952 / 80%

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

חבות פיצויי הפיטורים של המעסיק:

תקופת עבודה 1: 1,240 ₪ = 8/12 × 25% חלקיות משרה × 7,440 שכר אחרון למשרה מלאה

תקופת עבודה 2: 992 ₪ = 4/12 × 40% חלקיות משרה × 7,440 שכר אחרון למשרה מלאה

תקופת עבודה 3: 1,984 ₪ = 4/12 × 80% חלקיות משרה × 7,440 שכר אחרון למשרה מלאה

סה"כ: 4,216 ₪

תשובה ג.

<p>חוני, בן ה-68, מועסק במשרה מלאה אצל מעסיקו. בכל יום הוא נוסע לעבודה וממנה בתחבורה ציבורית (מרחק 14 ק"מ). דמי נסיעות משולמים לעובדים במקום העבודה לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. כ"אזרח ותיק" שמלאו לו 67 שנה ומעלה, חוני פטור מתשלום בתחבורה הציבורית. מחיר נסיעה באוטובוס בין ביתו לעבודתו, לנוסע "רגיל" - 8.00 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה "חופשי ארצי", הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו, לנוסע רגיל - 315 ₪. בחודש 8/2025 חוני עבד בפועל 21 ימים.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המזערי שעל המעסיק לשלם לחוני בגין חודש 8/2025?</p> <p>א. 168 ₪ ב. 336 ₪ ג. 315 ₪ ד. 0 ₪</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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. פְּעַד כל יום עבודה פְּפוֹעֵל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>"אמת המידה המרכזית לצורך הקביעה האם התקיים "מבחן הזקקות" במקרה פלוני, היא במרחק שבין מעונו של העובד למקום עבודתו. ככל שלא הוכח אחרת, חזקה על עובד המתגורר במרחק שאינו עולה על 500 מטרים ממקום עבודתו, שהוא מרחק הליכה סביר, שאינו זקוק לתחבורה ציבורית. אמת המידה שעניינה במרחק בין המעון למקום העבודה, היא בבחינת "כלי עזר" לבחינת הזקקותו של אדם לתחבורה ציבורית, ומטבע הדברים קיימים חריגים לחזקה זאת, כגון עובדים המוגבלים בניידות... יתכן והמונח 'זקוק' יתפרש באופן שונה מעובד לעובד, בהתחשב בנסיבות מצבו, גילו, המרחק ממקום העבודה, המבנה הטופוגרפי במקום המגורים וכיוצא בזה" [ע"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>המרחק שנמדד מביתו של חוני למקום עבודתו, 14 קילומטרים, עולה על המרחק שניתן לטעון לגביו שהוא מצדיק הליכה רגלית. בהתאם ל"הלכת קשוע" שהוזכרה לעיל, חוני נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו.</p> <p>לפי ס' 4 בצו ההרחבה, הוצאות הנסיעה ייקבעו לפי מחיר נסיעה מוזל באוטובוס ציבורי או כרטיס מינוי חודשי מוזל ממקום מגורי העובד למקום עבודתו, על יסוד כרטיס הנחה של מספר נסיעות, אם קיים כרטיס כזה. לפי נתוני השאלה, חוני, בן ה-68, הוא "אזרח ותיק" שמלאו לו 67 שנה ומעלה ולפי נתוני השאלה, היה פטור מתשלום בתחבורה הציבורית.</p> <p>לפיכך, המעסיק לא חייב היה לשלם לחוני דמי הנסיעות בגין חודש 8/2025.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>רוזה עובדת ברציפות אצל מעסיקה החל מיום 1/1/2009. שכרה משתלם לה על בסיס חודש. שבוע עבודתה בן 5 ימי עבודה (א'-ה'). על הצדדים חלות הוראות צו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי (מיום 16/8/1990). זכותה לחופשה שנתית נקבעת לפי הסעיף רלוונטי בצו ההרחבה האמור, בכפוף להוראות חוק חופשה שנתית וחוק הסכמים קיבוציים.</p> <p>אם בשנת 2025 רוזה עבדה 243 ימים בפועל, מהם ימי החופשה השנתית בפועל, לאחר ניכוי המנוחה השבועית (ימי שישי ושבת), שהיא זכאית להם בעד שנה זו (בהנחה שחופשתה רצופה)?</p> <p>א. לא פחות מ-24 ימים ב. לא פחות מ-23 ימים ג. לא פחות מ-22 ימים ד. לא פחות מ-20 ימים</p>	<p>שאלה מספר 28.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, 3, 38. צו הרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי. חוק הסכמים קיבוציים - ס' 21.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שנת 2025, לענין חוק חופשה שנתית, היא שנת עבודתה ה-17 של רוזה אצל מעסיקה. זכאות לפי צו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי:</p> <p>לפי ס' 8 לצו ההרחבה האמור, ימי החופשה השנתית שלהם זכאים עובדים אשר מועסקים 5 ימי עבודה בשבוע, בעד השנה ה-17, הוא 23 ימי עבודה בפועל (מעבר ליום הפנוי). הקשר המשפטי בין רוזה ומעסיקה היה קיים בכל שנת העבודה. בשנת 2025 עבדה 243 ימים בפועל. לפיכך, לפי צו ההרחבה האמור, היא זכאית ל-23 ימי חופשה שנתית בפועל (מעבר ליום הפנוי) בעד שנת 2025.</p> <p>בדיקה לעומת הזכות לחופשה, המוקנית לרוזה על פי החוק:</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". לפי ס' 21 לחוק הסכמים קיבוציים - "זכויות עובד הקבועות בחוק יכול הסכם קיבוצי להוסיף עליהן אך לא לגרוע מהן". ככלל, לפי ס' 3(א) לחוק - 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)]. כלומר, לפי החוק, אורך החופשה השנתית בעד שנת העבודה ה-17 הוא 28 יום. $\min [28 ; (17 - 7) + 21] = 28$ מאחר שבימי החופשה לא תיכלל אלא מנוחה שבועית אחת לכל שבעה ימי חופשה רצופים, רוזה היתה זכאית למעשה, על פי החוק, ל-20 ימי חופשה בפועל, מעבר לימי שישי ושבת (בהנחה שחופשתה רצופה). $20 \text{ ימי חופשה בפועל} = [(1 \text{ ישישי} + 1 \text{ שבת}) \times 4 \text{ שבועות} - 28]$ ההוראה שבצו ההרחבה, הנוגעת לזכויותיה של רוזה לחופשה שנתית, עדיפה על ההוראה שבחוק חופשה שנתית ומטיבה איתה. לפיכך, ימי החופשה השנתית בפועל, לאחר ניכוי המנוחה השבועית (ימי שישי ושבת), שרוזה זכאית להם בעד שנה זו - לא פחות מ-23 ימים.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>מעסיקו של חוני קיבל ב-24/2/2025 צו עיקול על שכרו, עד לסכום של 8,065 ₪, לְשֵׁם תשלום מזונות. חוני הוא גרוש, אב לילד שבשנת 2025 מלאו לו 9 שנים, הנמצא אצל גרושתו. שכר עבודתו משתלם לו על בסיס של יום. שכר העבודה היומי שלו - 682 ₪. לאחר שבחודש 2/2025 עבד 12 ימים אצל מעסיק זה, עמד שכר עבודתו בתלוש 2/2025 על 8,184 ₪ "ברוטו". משכר זה היה על המעסיק לנכות מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בסך 1,086 ₪.</p> <p>מהו הסכום שהיה על המעסיק לעקל משכרו זה של חוני, לְפִי חוק הגנת השכר (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 2,947 ₪ ב. 7,098 ₪ ג. 8,065 ₪ ד. 5,106 ₪</p>	<p>שאלה מספר 29.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א), 8(ב).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>ב</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 זָפֵאי 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>לפי ס' 8(א) לחוק - "היה שכר העבודה משתלם על בסיס של יום, יהיה הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה היומי - החלק העשרים וחמישה מהסכום כאמור בסעיף קטן (א)"</p> <p>שכר העבודה היומי של חוני, הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 591.50 ₪.</p> <p>$591.50 = 1,086 / 12$ מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות - 682.00 שכר יומי</p> <p>שכר העבודה של חוני, בתלוש 2/2025, הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה - 7,098 ₪.</p> <p>$7,098 = 1,086$ מס הכנסה, ד"ב לאומי וד"ב בריאות - 12 ימי עבודה $\times 682.00$ שכר יומי</p> <p>לְפִי ס' 8(ב) לחוק הגנת השכר - "סעיף קטן (א) אינו חל על עיקול, העברה או שעבוד לשם תשלום מזונות".</p> <p>הסכום שיש לעקל לְפִי צו העיקול (8,065 ₪) נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) לא חלות עליו.</p> <p>הסכום שהיה על המעסיק לעקל משכרו של חוני (סכום מעוגל) -</p> <p>7,098 ₪ מעוגל = [8,065 חוב ; 7,098 שכר עבודה בתלוש 2/2025 אחרי ניכוי חובה] min</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	

<p>רוזה נותנת לעובדיה את חופשתם השנתית במשך שנת העבודה שאחרי זו שבעדה היא ניתנת. חוני, המועסק אצלה כפקיד מזה 6 שנים, מבקש לא לצאת לחופשה שנתית ב-2025, ואת דמי החופשה (בעד שנת 2024) לפדות בכסף בתלוש 3/2025, במטרה לסייע במימון חתונת בתו.</p> <p>האם רשאית רוזה להיענות לבקשתו של חוני ובזאת לצאת יְדֵי חוֹבְתָה כְּלָפֵי לְמִתְן חוֹפְשָׁה שְׁנֵיתִית בְּעַד שְׁנַת 2024? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, ובלבד שהנסיבות בהן העבודה נעשית מחייבים כי כל החופשה תשולם לעובד מדי שנה בשנה ולא תהיה ניתנת לצבירה.</p> <p>ב. לא. תשלום זה לא יפטור את רוזה מחובתה לתת לחוני חופשה שנתית בעד שנת 2024.</p> <p>ג. כן, ובלבד שרוזה תשלם לו סכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לו אילו יצא לחופשה שנתית ב-3/2025.</p> <p>ד. לא, אלא אם כן חוני יקח בפועל 7 ימי חופשה רצופים לפחות בעד שנת 2024 ויפדה אך ורק את ימי החופשה העודפים על ימים אלה.</p>	<p>שאלה מספר 30.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 2, 7, ס' 13.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 2 לחוק חופשה שנתית - "כל עובד זכאי לחופשה שתינתן לפי הוראות חוק זה".</p> <p>לפי ס' 12 לחוק - "עובד לא יעבוד בשכר בימי חופשתו, ואם עבד עבודה סדירה בשכר, איבד את זכותו לדמי חופשה; ואם כבר שולמו, רשאי המעסיק לנכותם משכר העבודה שישולם לעובד, או לגבותם בכל דרך בה גובים חוב אזרחי".</p> <p>לפי ס' 13 לחוק חופשה שנתית - "חדל עובד לעבוד לפני שניתנה לו החופשה המגיעה לו עד ליום שבו חדל לעבוד, ישלם המעסיק פדיון חופשה בסכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לעובד אילו יצא לחופשה ביום שבו חדל לעבוד".</p> <p>פדיון חופשה שניתנה לפי החוק, אפשרי אך רק לאחר שחדל העובד לעבוד. לפיכך, <u>תשלום זה לא יפטור את רוזה מחובתה לתת לחוני חופשה שנתית בעד שנת 2024.</u></p> <p>הרחבת ההסבר :</p> <p>נוהג, לפיו עובד "פודה" את זכות חופשתו השנתית בתוך תקופת העבודה, להבדיל מסיום תקופת העבודה, הוא פסול ומנוגד לחוק חופשה שנתית תשי"א-1951 (להלן - חוק חופשה שנתית) ולתכליתו. תכליתו של חוק חופשה שנתית היא, שהעובד יקבל את חופשתו בעין. מטרתו היא סוציאלית - שהעובד ינוח מעבודתו וינפוש. אין מטרתו של חוק חופשה שנתית להגדיל את שכרו של העובד, אלא לדאוג לרווחתו. מעביד המשלם לעובד "פדיון חופשה" בתוך תקופת העבודה, במקום להעניק אותה לו בעין, גם בהסכמת העובד ואפילו על פי דרישתו, עלול להסתכן בתשלום כפול. תוצאה זו, הנראית ממבט ראשון בלתי צודקת בשל התשלום הכפול, היא הדרך לשמור על נורמה כה חשובה במשפט העבודה המגן. הדרך היחידה המותרת לתשלום פדיון חופשה היא, כאשר חדל העובד לעבוד מבלי שניתנה לו החופשה המגיעה לו. במקרה כזה ישלם לו המעביד את פדיון יתרת ימי החופשה שלא הספיק לנצל בתקופת עבודתו. מסקנת הדברים היא שלא היה מקום לקזז את פדיון החופשה שזכאי לו המערער בתמורת הימים ששולמו לו כ"פדיון חופשה" בתקופת עבודתו מבלי שיצא כלל לחופשה בימים אלה. אשר על כן, זכאי המערער לפדיון ימי החופשה הנתבעים על ידו בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד סיום יחסי עובד ומעביד בין הצדדים ועד התשלום המלא בפועל. [ע"ע (ארצי) 1144/04 אברהם מרחיב נ' מוקד אמון סביון (1981) בע"מ]</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>ב</p>

<p>רוזה עובדת כאשת מכירות אצל מעסיקה, במשרה חלקית (היא עדיין עובדת אצלו). ב-1/1/2025 הֶעֱמִיד המעסיק לרשותה רכב צמוד לשימושה. הרכב הועמד לרשותה לאחר שחתמה על התחייבות בכתב שכללה את הפסקה הבאה: "עובד שִׁיתְּרֵשֶׁל ויגרום לנזק לרכב יִשָּׂא בְּנֶזֶק הַתִּיקוֹן (השתתפות עצמית). במידה ויהא נזק מופחת מסכום ההשתתפות העצמית, יתקן העובד את הנזק על חשבונו". רוזה אישרה בחתימתה כי "ידוע לי כי נזק זה יקוזז ממשכורתי". ביום 6/7/2025 עשתה רוזה תאונה בְּעוֹדָה נוֹהֶגֶת בְּרֶכֶב. בתאונה לא היה מְעוֹרָב צד נוסף. היא נגרמה בְּשֵׁל נְהִיגָתָה הֶרְשָׁלָנִית. לחזית שמאל של הרכב נגרם נזק. בעקבות התאונה מבקש המעסיק לנכות משכרה את ההשתתפות העצמית, סך 1,677 ₪, שחברת הביטוח חיובה אותו בה.</p> <p>האם, לפי החוק הרלוונטי, רשאי המעסיק לנכות משכר העבודה של רוזה את הסכום האמור, כחוב על פי התחייבות בכתב? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. לפי החוק, משכר העבודה של כל עובד ניתן לנכות כל נזק שנגרם לרכב שהועמד לרשותו ולשימוש.</p> <p>ב. לא, אלא אם כן החיוב האמור הוטל בהתאם להסכם קיבוצי שאושר על פי חוק.</p> <p>ג. כן, בתנאי שלא ינוכה על חשבון הסכום האמור יותר מרבע שכר העבודה.</p> <p>ד. לא. המעסיק לא רשאי לנכות משכר העבודה של רוזה את הסכום האמור.</p>	<p>שאלה מספר 31.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: center;">חוק הגנת השכר - ס' 25(א)(6)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי סעיף 25(א)(6) לחוק הגנת השכר, לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה: "חוב על פי הַתְּחִיבוֹת בְּכֶתֶב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה".</p> <p>לפי נתוני השאלה, רוזה נגרמה לנזק בשל נהיגה רשלנית. בעקבות התאונה נגרם נזק בשיעור גובה ההשתתפות העצמית - 1,677 ₪.</p> <p>רוזה חתמה על התחייבות בכתב המתירה למעסיק לנכות משכרה נזקים שיגרמו לרכב. הסכום המדובר הינו חוב קצוב, נקוב בסכום (סכום ההשתתפות העצמית), אשר רוזה מחוייבת על פי התחייבות בכתב לשלמו למעסיק (ולא חוב בלתי-קצוב אשר המעסיק תובעו והעובד מכחישו).</p> <p>לפיכך, לפי ס' 25(א)(6) שלעיל, רשאי המעסיק לנכות משכר עבודתה את הסכום האמור, בתנאי שלא ינוכה על חשבון הסכום האמור יותר מרבע שכר העבודה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

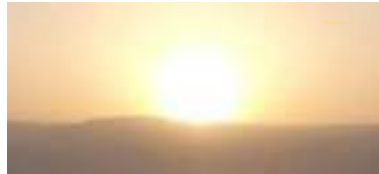
שאלה מספר 32.

שכרו של חוני משתלם על בסיס שעות עבודה. בעד כל שעת עבודה רגילה הוא מקבל שכר יסוד בסך 82 ₪. שבוע עבודתו, במקום עבודתו בטבריה, בן 5 ימים (א'-ה'). תחום יום עבודה רגיל שלו - 8.6 שעות. יום ד' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים).

להלן סיכום שעות העבודה של חוני, בכל יום, בשבוע שהחל ב-5/1/2025 והסתיים ב-9/1/2025:

יום	א' 5/1/25	ב' 6/1/25	ג' 7/1/25	ד' 8/1/25	ה' 9/1/25
שעת תחילת עבודה	04:00	04:45	03:45	04:15	04:00
שעות עבודה (עשורוני)	10.00	11.50	9.50	8.00	7.50

מהו השכר שיש לשלם לחוני בעד שעות עבודתו בשבוע זה?



- א. לא פחות מ-4,065.15 ₪
- ב. לא פחות מ-4,130.75 ₪
- ג. לא פחות מ-4,052.85 ₪
- ד. לא פחות מ-3,946.25 ₪

פתרון

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".

שבוע העבודה של חוני הוא בן 5 ימים (ימים א'-ה'). תחום יום עבודה רגיל במקום העבודה - 8.6 שעות עבודה. יום ד' 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.

בלימים א', ג' ו-ה' חוני עבד "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 חוני לענין סעיפים אלה - 82.00 ₪.

חישוב השכר שיש לשלם לחוני בעד שעות עבודתו בשבוע זה:

יום	נתונים מתוך השאלה		שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות	שעות נוספות
	תחילת יום עבודה	שעות עבודה					
א	04:00	10.00	7.00 ⁽¹⁾	7.00	3.00	2.00	1.00
ב	04:45	11.50	8.60	15.60	2.90	2.00	0.90
ג	03:45	9.50	7.00 ⁽¹⁾	22.60	2.50	2.00	0.50
ד	04:15	8.00	7.60 ⁽²⁾	30.20	0.40	0.40	-
ה	04:00	7.50	7.00 ⁽¹⁾	37.20	0.50	0.50	-
סה"כ שעות			37.20		9.30	6.90	2.40
תעריף לשעה			82.00			102.50	123.00
תשלום			3,050.40			707.25	295.20
							סה"כ 4,052.85

⁽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 ג.

שאלה מספר 33.

רוזה מועסקת זה 4 שנים אצל מעסיקה (מוקד תמיכה טכנית בחברת תקשורת). היא מוסלמית שפְּחָרָה שהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, החלות על המנוחה השבועית, וזכותה לדמי חגים, יחולו לגביה על חגי ישראל. גְּמוּל עבודתה משתלם לה על בסיס שעות עבודה. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א'-ה'), 8.6 שעות ביום. שכרה - 126 ₪ לשעה רגילה. מעסיקה משלם לעובדיו, כְּפֹפֹף לְזַכָּאוֹתָם (על פי צו הרחבה - הסכם מסגרת), דמי חגים בסכום זָהָה לסכום אותו הם מקבלים בעד 8.6 שעות עבודה רגילות. בימים א' עד ד' (1/10/2025-28/9/2025) רוזה עבדה 31.8 שעות רגילות במצטבר. ביום חמישי, ה-2/10/2025, בו חל יום הכיפורים, דָּרָשׁ המעסיק מרוזה לעבוד. שְׁלֹא מִתּוֹךְ בְּחִירָתָהּ, אֶלֶא מִתּוֹךְ פּוֹרָח, רוזה עבדה ביום זה. היא התחילה לעבוד בשעה 03:48 בבוקר. בין השעות 05:12 ל-05:24 הפסיקה את עבודתה לשם תפילה (בהתאם לדרישות דתה). זמן הפסקת התפילה לא נחשב כחלק משעות העבודה. בין השעות 09:30 ל-10:15 הופסקה עבודתה למנוחה ולסעודה. גְּעַת הפסקה זו רוזה היתה רשאית לצאת ממקום העבודה. גם זמן הפסקה זו לא נחשב כחלק משעות העבודה. בשעה 12:39 סיימה לעבוד.

מהו סך כל התשלום הכספי שעל המעסיק לשלם לה בעד יום זה (2/10/2025), בו נדרשה לעבוד?

- א. לא פחות מ-2,516.85 ₪
- ב. לא פחות מ-2,709.00 ₪
- ג. לא פחות מ-2,649.15 ₪
- ד. לא פחות מ-2,605.05 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 7, 16, 17, 18, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת. פקודת סדרי השלטון והמשפט - ס' 18א.

הסבר הפתרון

מועד 3/2026
שנת המס - 2025

לפי ס' 1 לחוק - "שעות עבודה" פירושו - הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר ולרבות הפסקות לפי סעיף 20א(א), חוץ מהפסקות על פי סעיף 20". כהפסקה על פי ס' 20(ד) לחוק שעות עבודה ומנוחה, זמן התפילה לא נחשב "שעות עבודה". כהפסקה למנוחה ולסעודה, שנמשכה 45 דקות, ובה היתה רשאית רוזה לצאת ממקום העבודה, זמן ההפסקה לא נחשב "שעות עבודה" לפי ס' 20 לחוק.

שעות עבודתה של רוזה ביום זה (שעות וחלקי שעות) - $[5 + 12/60 - 3 - 48/60] + [9 + 30/60 - 5 - 24/60] + [12 + 39/60 - 10 - 15/60] = 7.9$

גמול עבודה:

דין עבודה ביום הכיפורים כדין עבודה בשעות המנוחה השבועית. ביום ה', בו חל יום הכיפורים, רוזה עבדה 7.9 שעות. מאחר שעבדה באותו יום "עבודת לילה" (שתי שעות ממנה, לפחות, היו בתחום השעות שבין 00:22 ובין 06:00) - 7 שעות, מתוך 7.9 השעות שעבדה, הן שעות רגילות. 0.9 שעה היא שעה נוספת. מאחר שעבדה 31.8 שעות רגילות (במצטבר) בימים א' עד ד', ביחד עם 7 השעות הרגילות שעבדה ביום ה', שעות עבודתה לא חרגו מתחום שבוע העבודה (42 שעות).

סכום לתשלום	כמות שעות	חישוב תעריף לשעה				סוג תשלום
		סה"כ תשלום בעד כל שעה		שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית	שכר רגיל לשעה	
		תעריף לשעה בש"ח	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה			
1,323.00 ₪	7.0	189.0 ₪	150%	50%	126 ₪	שעות רגילות
198.45 ₪	0.9	220.5 ₪	175%	50%	126 ₪	ש"נ 1-2
1,521.45 ₪	7.9	סה"כ גמול עבודה				

דמי חגים:

שְׁלֹא מִתּוֹךְ בחירתה, אֶלֶא מִתּוֹךְ פּוֹרָח, רוזה עבדה ביום הכיפורים. רוזה, עובדת בשכר (שעת), עובדת אצל המעסיק לא פחות מ-3 חודשי עבודה. לאחר שעבדה 31.8 שעות רגילות במצטבר בימים א'-ד', ברור שלא נעדרה מעבודתה לפני יום החג (7.95 שעות בממוצע ליום = 4 ימים / 31.8 שעות). שבוע עבודתה בן 5 ימים (א'-ה'). כלומר, היא לא נעדרה מעבודתה אחרי יום החג (יום ו') ללא אישור המעסיק. לפיכך, היא זכאית לתשלום של "דמי חגים" בעבור יום זה.

מעסיקה של רוזה משלם לעובדיו, בכפוף לזכאותם, דמי חגים בסכום זָהָה לסכום אותו הם זכאים לקבל בעד יום עבודה רגיל בן 8.6 שעות. לפיכך, רוזה זכאית לדמי חגים בסך של 1,083.60 ₪, נוסף על השכר שקיבלה בעד עבודתה ביום זה. $(126 \times 8.6 = 1,083.60)$

בסה"כ זכאית רוזה לגמול כספי שלא יפחות מ-2,605.05 ₪ בעד יום חג זה, בו נדרשה לעבוד. $(2,605.05 = 1,083.60 \text{ דמי חגים} + 1,521.45 \text{ גמול עבודה})$

תשובה ד.

שאלה מספר 34.

חוני עובד זה 9 שנים כסדרן סחורה אצל מעסיקו. שבוע עבודתו בן 6 ימים (ימים א'-ו'). חוני לא עובד בחגי ישראל. שכר עבודתו משתלם לו על בסיס ימי עבודה. המעסיק משלם דמי חגים בכפוף לזכאות העובד, לפי צו הרחבה - הסכם מסגרת. מתוך לוח השנה:

יום ג 1/4	יום ד 2/4	יום ה 3/4	יום ו 4/4	יום שבת 5/4		
יום א 6/4	יום ב 7/4	יום ג 8/4	יום ד 9/4	יום ה 10/4	יום ו 11/4	יום שבת 12/4 ערב פסח
יום א 13/4 פסח	יום ב 14/4	יום ג 15/4	יום ד 16/4	יום ה 17/4	יום ו 18/4	יום שבת 19/4 שביעי של פסח
יום א 20/4	יום ב 21/4	יום ג 22/4	יום ד 23/4	יום ה 24/4	יום ו 25/4	יום שבת 26/4
יום א 27/4	יום ב 28/4	יום ג 29/4	יום ד 30/4 יום הזכרון לשואה			

ב-14/4/2025 (יום אחרי חג פסח) המעסיק לא פתח את מקום העבודה, מסיבותיו האישיים. כתוצאה מכך, חוני לא עבד ביום זה.

אם, למעט היום הזה, חוני לא החסיר ימי עבודה ב-4/2025, בעבור כמה ימי חג היה על המעסיק לשלם לו דמי חגים בתלוש 4/2025, לפי צו הרחבה הנוגע לעניין?

- א. 2 ימים.
- ב. 1 ימים.
- ג. 3 ימים.
- ד. 0 ימים.

פתרון

סעיפים רלוונטיים

צו הרחבה - הסכם מסגרת.

חוק יום הזכרון לחללי מערכות ישראל - ס' 4א

הסבר הפתרון

מועד 3/2026
שנת המס - 2025

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

שבוע עבודתו של חוני בן 6 ימים (א'-ו'). כמי שעובד במקום עבודתו יותר מ-3 חודשים, הוא זכאי לדמי חגים. ב-4/2025 חלו 2 ימי חג - פסח ושביעי של פסח.

חוני לא נעדר סמוך לפסח (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא "בהסכמת המעסיק". לאחר שמעסיק לא פתח את מקום העבודה מסיבות אישיות, בעוד חוני היה מוכן ומזומן לעבוד. לפיכך, היעדרותו באותו היום היא "בהסכמת המעסיק" והוא זכאי לתשלום בעבור יום חג זה.

חג שביעי של פסח חל בשבת. יום שבת אינו יום עבודה אצל חוני, ששבוע העבודה שלו הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). לכן, חוני לא זכאי לתשלום דמי חגים בעבור היום הזה.

לסיכום, חוני זכאי לדמי חגים בעבור יום חג אחד בתלוש 4/2025.

תשובה ב.

<p>ב-1/1/2025 התחיל חוני לעבוד אצל מעסיקו הפרטי ובמקום עבודתו. על הצדדים חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. לפי הסכם העבודה שנחתם בין הצדדים, דמי הבראה יפוצלו לתשלומים חודשיים, וישולמו לו החל בחודש עבודתו הראשון. עוד נקבע בחוזה, כי אם לא ישלים שנת עבודה אחת במקום העבודה, ינוכו ממנו דמי הבראה ששולמו לו. ביום 10/12/2025 הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, לאחר התפטרותו של חוני (בתום תקופת הודעה מוקדמת) עקב העתקת מקום מגוריו - לרגל נישואיו - ליישוב בישראל בו היתה גרה בת-זוגו (בתנאים שנקבעו בתקנות).</p> <p>האם רשאי המעסיק לנכות משכר עבודתו האחרון את דמי הבראה ששולמו לו? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, אלא אם כן חוני יוכיח שהמעסיק התכוון להימנע מלשלם לו דמי הבראה. ב. לא, מאחר שעובד זכאי לחלק היחסי של דמי הבראה בעבור חלק מהשנה שבו עבד. ג. כן. המעסיק רשאי לנכות משכר עבודתו האחרון את דמי הבראה ששולמו לו. ד. לא. מעסיק לא רשאי לנכות משכר העבודה דמי הבראה ששולמו לעובד.</p>	<p>שאלה מספר 35.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>צו הרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש. חוק הגנת השכר - ס' 25.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 5ב לצו ההרחבה - למען הסר ספק, מובהר בזה, כי עובד יהיה זכאי לדמי הבראה, רק לאחר שהשלים את שנת עבודתו הראשונה במקום עבודתו. עובד, כאמור, יהיה זכאי גם לחלק היחסי בעבור חלק מהשנה.</p> <p>לאור תקופת העסקתו, בת 11.33 חודשים, ברי שזכאותו של חוני לדמי הבראה לא הבשילה.</p> <p>לפי חוזה העבודה שנחתם בינו לבין המעסיק, אם לא ישלים שנת עבודה אחת במקום העבודה, ינוכו מחוני דמי הבראה ששולמו לו.</p> <p>לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר -</p> <p>" (א) לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה:</p> <p>... (6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה;</p> <p>... (ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), חדל עובד לעבוד אצל המעסיק, רשאי המעסיק לנכות משכרו האחרון של העובד כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו, לרבות מקדמות.</p> <p>לפיכך, המעסיק רשאי לנכות משכר עבודתו האחרון את דמי הבראה ששולמו לו.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 36.</p> <p>חוני, בן ה-26, התקבל לעבודה ב-1/4/2025, כשהוא אינו מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו. עליו ועל מעסיקו חלות הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה.</p> <p>לפי צו ההרחבה האמור, בתוך כמה זמן עליו להודיע למעסיק על הקופה שבה בחר שיהיה מבוטח החל מהמועד שבו קמה לו זכאותו כקבוע בצו זה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבִּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. בתוך 7 ימים מיום תחילת עבודתו. ב. בתוך 60 ימים מיום תחילת עבודתו. ג. בתוך 6 חודשים מיום תחילת עבודתו. ד. בתוך 30 ימים מיום תחילת עבודתו.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה - ס' 3</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סעיף 3 בצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה דן בחובת הביטוח הפנסיוני המקיף -</p> <p>" א. כל עובד כהגדרתו להלן, שאין לו הסדר פנסיוני מיטיב כהגדרתו להלן, אשר מועסק או שיועסק בכל מקום עבודה, יהיה זכאי להיות מבוטח על פי צו זה, ולבחור, בהודעה בכתב למעסיקו בפרק הזמן הקצוב שלהלן בפנסיה מקיפה לרבות קופת גמל לקצבה, שאושרה על ידי הממונה, שבה יהיה מבוטח החל מהמועד שבו קמה לו זכאותו כקבוע בסעיף 6ה' עד ז' לצו זה, ובלבד שתכלול גם כיסויים למקרה מוות ונכות באותה קופה או בקופה אחרת, והכל בכפוף לאמור בסעיף 6ה' עד ז' להלן:</p> <p>1. מי שיתחיל לעבוד לאחר מועד כניסתו לתוקף של צו זה - 60 ימים מיום תחילת עבודתו;</p> <p>2. מי שמועסק 9 חודשים ויותר לפני מועד כניסתו לתוקף של צו זה - לכל המאוחר ביום 1.2.2008, או לחלופין בסוף החודש שבו ייכנס צו זה לתוקף;</p> <p>3. מי שמועסק פחות מ-9 חודשים טרם מועד כניסתו לתוקף של צו זה - 60 יום לפני מועד זכאותו.</p> <p>ב. לא הודיע העובד למעסיקו בכתב על בחירתו בפרק הזמן הקצוב הנ"ל על הקופה שבה בחר להיות מבוטח כאמור לעיל, יבטח אותו המעסיק מהמועד שבו קמה לו זכאותו, כקבוע בסעיף 6ה' עד ז' לצו זה, בקרן פנסיה מקיפה חדשה.</p> <p>מובהר כי אין בקביעת המועד להודעת העובד על בחירתו כאמור ברישה של סעיף קטן א' לעיל, כדי לדחות את מועד זכאותו הקבוע בסעיף 6ה' עד ז' להלן.</p> <p>ג. אין באמור לעיל כדי לפגוע בזכותו של העובד לבחור או לעבור לקופת גמל אחרת על פי כל דין. "</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>רוזה עובדת אצל מעסיקה היחיד. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א'-ה'). גמול עבודתה משתלם לה על בסיס של חודש - 22,680 ₪ בחודש. זכותה לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הצפויה שלה (תקופת הזכאות המקסימלית) - 41 ימים. חונו, בן זוגה של רוזה, חלה במחלה ממארת והפך להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת בביצוע פעולות יום-יום.</p> <p>החל ביום א' (8/6/2025) ועד יום ד' (18/6/2025), לראשונה בשנת 2025, רוזה נעדרה מעבודתה בשל מחלת בן זוגה (נמסרה במועד הודעה למעסיק). רוזה חזרה לעבודה ביום ה' (19/6/2025) וביקשה לזקוף את היעדרותה זו על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלה. היא מסרה למעסיק את כל המסמכים הנדרשים, לפיהם בן זוגה חלה במחלה ממארת והיה זקוק לטיפול מ-8/6/2025 ועד (כולל) 18/6/2025 (והיה, באותם ימים, תלוי לחלוטין בעזרת הזולת בביצוע פעולות יום-יום), והצהרה חתומה כנדרש בתקנות. שכר העבודה שהיתה זכאית לקבל בתקופת היעדרותה, אילו המשיכה בעבודתה - 8,316 ₪ (756 ₪ במוצע ליום). סכום זה נופה משכרה בשל היעדרות.</p> <p>מהו, לפי החוק הרלוונטי ותקנותיו, סך דמי המחלה שעל המעסיק לשלם לה בתלוש 6/2025?</p> <p>א. 3,024 ₪ ב. 8,316 ₪ ג. 5,292 ₪ ד. 6,804 ₪</p>	<p>שאלה מספר 37.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5. חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג). תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג) - "עובד זכאי לזקוף עד 6 ימים בשנה של היעדרות, בשל מחלת בן זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו." לפי ס' 1א לחוק האמור: " (א) עובד שעבד שנה לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, זכאי לזקוף עד 60 ימים בשנה של היעדרות, בשל מחלה ממארת של בן זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד. (ב) בחישוב מספר ימי היעדרות לפי סעיף זה, יבואו בחשבון ימי היעדרות שזקף העובד לפי סעיף 1. לפי ס' 3 לחוק האמור: " לעניין סעיף 1 - (1) יראו כחולה - בן זוג שחלה והפך להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת בביצוע פעולות יום-יום; (2) "פעולות יום-יום" - כהגדרת מונח זה בסעיף 223 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995. גמול עבודתה של רוזה משתלם לה על בסיס של חודש. לפיכך, היא "עובד במשכורת". היא עבדה לא פחות משנה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א'-ה'). לפי ס' 2(א) לחוק דמי מחלה - " עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעסיקו, בכפופות לתקופת הזכאות המקסימלית כאמור בסעיף 4 - (1) החל מהיום הרביעי להעדרו כאמור - תשלום על פי חוק זה בעד תקופת מחלתו (להלן - דמי מחלה); (2) בעד הימים השני והשלישי להעדרו כאמור - מחצית דמי מחלה; " לפי ס' 2(ב)1 לחוק דמי מחלה - "לגבי עובד במשכורת - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים." תקופת המחלה: 11 ימים - החל ב-8/6/2025 [יום א'] ועד (כולל) 18/6/2025 [יום ד'] לפי נתוני השאלה, תקופת המחלה הצפויה של רוזה עומדת על 41 ימים. [11 < 41] דמי מחלה לפי החוק: 756 ₪ בממוצע ליום. שכר העבודה שהיתה רוזה זכאית לקבל בעד כל יום עבודה בתקופת זכאותה לדמי מחלה אילו המשיכה בעבודתה. החישוב: $6,804 ₪ = 8 \times 756 \times 100\% + 2 \times 756 \times 50\%$ הימים השני והשלישי + 0 הימים הראשון תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>ד</p>

שאלה מספר 38.

רוזה, ילידת 7/9/1988, התקבלה לעבודה ב-1/10/12, כשהיא אינה מבוטחת בביטוח פנסיוני כלשהו. עליה ועל מעסיקה חלות הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חוברה. החל ביום שבו היתה זכאית לביטוח פנסיוני, הפריש עבורה המעסיק לפנסיה מקיפה לפי השיעורים המפורטים בס' 6(ד) בצו האמור. השכר שפוטח בקרן הפנסיה היה שכר היסוד ששולם לה, שגדל עם השנים ועמד בשנה האחרונה על 12,800 ₪ בחודש. נוסף על שכר היסוד, שולם לה בכל חודש רכיב "שעות נוספות גלובליות", שעמד על 401.20 ₪ ב-12 החודשים האחרונים לעבודתה. תשלום זה היה תחליף לגמול שעות נוספות מדווחות (שרוזה ביצעה בפועל מעת לעת). כמו כן, בחודש שבו תפוקת עבודתה היתה גדולה ב-15% לפחות בתיחס לחודש המקביל בשנה הקודמת, רוזה קיבלה "תוספת מיוחדת" שעמדה על 392.70 ₪ בממוצע ב-12 החודשים האחרונים לעבודתה. בגין שכר השעות הנוספות הגלובליות ובגין התוספת המיוחדת לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה. ב-1/1/23 התחיל המעסיק לשלם לקרן הפנסיה 8.333% מהשכר המבוטח למרכיב הפיצויים (במקום 6%). המעסיק הודיע בכתב לקרן הפנסיה, עם העתק לרוזה, שכספי השלמת פיצויי הפיטורים (עד 8.333%) שהוא משלם החל ב-1/1/23, יבואו "במקום פיצויי פיטורים" בהתאם לאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים. בכל השנים הועסקה רוזה במשרה מלאה. ב-30/11/25 הסתיימו יחסי העבודה בינה לבין המעסיק, עם פיטוריה. הסכום שנצבר (כולל רווחים) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 120,755 ₪.

מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לרוזה (סכום מקורב ומעוגל)?

- א. 52,949 ₪
- ב. 41,344 ₪
- ג. 47,778 ₪
- ד. 42,496 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1.

הסבר הפתרון

מועד 3/2026
שנת המס - 2025

רוזה עבדה אצל המעסיק מ-1/10/12 ועד שהסתיימו יחסי העבודה ביניהם, עם פיטוריה ב-30/11/25. כלומר, תקופת עבודתה היתה 13.1667 שנים (158 חודשים). מאחר שעבדה שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקה ופוטרה, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים. לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיב היחיד שיובא בחשבון שכר העבודה של רוזה לענין תקנות אלה הוא שכר היסוד ששולם לה. שכר השעות הנוספות הגלובליות והתוספת המיוחדת (שהיתה מותנית בתנאי) אינם חלק מהשכר הרגיל ואינם מובאים בחשבון שכר העבודה של רוזה לענין תקנות פיצויי פיטורים. כמי שהתקבלה לעבודה כשהיא אינה מבוטחת בביטוח פנסיוני, לפי סעיף 6(ה) לצו הרחבה, רוזה היתה זכאית לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה, כלומר, ב-1/4/13. במועד זה מלאו לה, זה מכבר, מעל 20 שנה, וחל עליה צו הרחבה האמור. השכר שבוטח - 12,800 ₪ בחודש (להלן: **שכר מופטר**). שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר המבוטח -

% פיצויים שיש להשלים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו	
		לפיצויים	החל ביום... ואילך
100% - 60.00% = 40.00%	5.00% / 8.33333% = 60.00%	5.00%	1.1.2013
100% - 72.00% = 28.00%	6.00% / 8.33333% = 72.00%	6.00%	1.1.2014

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

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

חישוב הסכומים שיש להשלים (סכומים מקורבים ומעוגלים):

1. בעד 6 חודשים, מ-1/10/2012, שבהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה, יש להשלים 6,400.00 ₪ = 100% × 12 / 6 חודשים × 12,800
 2. בעד 9 חודשים, מ-1/4/2013, שבהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים 3,840.00 ₪ = 40% × 12 / 9 חודשים × 12,800
 3. בעד 108 חודשים, מ-1/1/2014, שבהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים 32,256.00 ₪ = 28% × 12 / 108 חודשים × 12,800
 4. בעד 35 חודשים, מ-1/1/2023, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים 0.00 ₪ = 0% × 12 / 35 חודשים × 12,800
- סה"כ על המעסיק להשלים לרוזה (מקורב ומעוגל) 42,496.00 ₪**

תשובה ד.


ביטוח לאומי

<p>שאלה מספר 39.</p>	<p>ביום 8/5/25, בתום 6 חודשי עבודה, רוזה פוטרה מעבודתה אצל מעסיקה היחיד בלי שניתנה לה הודעה מוקדמת לפיטוריה. לפי הסכם העבודה האישי שלה, היתה זכאית לתקופת הודעה מוקדמת לפיטורים ארוכה מזו שנקבעה בחוק. תלוש 5/2025 שלה הורכב מתשלומים אלה:</p> <p>שכר יסוד ₪ 13,072</p> <p>פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת, בעד התקופה שִׁנְקָבְעָה בְּחֹק ₪ 9,804</p> <p>פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת, בעד תקופה הַעוֹלָה על זו שִׁנְקָבְעָה בְּחֹק ₪ 6,536</p> <p>מהו סך כל הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 5/2025 של רוזה? [שימו לב - פיצוי ששולם בעד תקופה שנקבעה בחוק ופיצוי ששולם בעד תקופה העולה על זו שנקבעה בחוק.]</p> <p>א. ₪ 29,412</p> <p>ב. ₪ 13,072</p> <p>ג. ₪ 19,608</p> <p>ד. ₪ 22,876</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א.</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - תק' 2.</p> <p>ס' (2)2 לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2026</p> <p>שנת המס - 2025</p> <p>ד</p>	<p>לפי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעֵד החודש שקדם ל- 1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף (2)2 לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף (2)2(א) לפקודת מס הכנסה, "הַכְּנֶסֶת עֲבוֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשֵׁל חזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים פְּאָמוֹר המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף וּבִין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פיצוי בגין אי-מתן הודעה מוקדמת הקבוע בחוק הודעה מוקדמת לפיטורין ולהתפטרות, נחשב כתקופת עבודה לכל דבר ועניין וחלה חובת תשלום דמי ביטוח בגינו. פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת שניתן לעובד לתקופה העולה על התקופה הקבועה בחוק, כגון - תשלומים לפי הסכם קיבוצי, הסכם עבודה אישי וכדומה נחשבים כפיצויי פיטורין, ויהיו פטורים מתשלום דמי ביטוח.</p> <p>כלומר, הסכומים שנכללו בתלוש 5/2025 של רוזה המהווים הכנסה לפי ס' (2)2 לפקודה ואינם פטורים מדמי ביטוח:</p> <p>22,876 ₪ = 9,804 ₪ פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת בעד התקופה שנקבעה בחוק + 13,072 שכר יסוד</p> <p>תשובה ד.</p>

<p>חוני עבד 8 שנים ברציפות אצל מעסיקו עד שב-28/2/2025 תמו יחסי העבודה בין הצדדים, עם התפטרותו. לקראת סוף חודש יוני 2025 מצאה חשבת השכר הבכירה כי חוני לא דיווח נכון על שעות עבודתו בשבוע האחרון לעבודתו, והוא זכאי לתשלום בסך 342 ₪ בגין שעות נוספות שביצע בשבוע זה. לאחר בירור שערכה איתו, שילמה לו ב-30/6/2025 את הסכום האמור.</p> <p>האם ינוכו דמי ביטוח לאומי מהתשלום האמור ששולם לחוני לאחר שתמו יחסי העבודה בינו לבין מעסיקו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. התשלום האמור ייוחס לחודש 2/2025, וינוכו ממנו דמי ביטוח. ב. לא, מאחר שתשלום כזה לא יכול להיות מדווח כ"שכר עבודה" במסגרת תלוש שכר. ג. כן. התשלום ייוחס לחודש 6/2025, הוא החודש שבו התקבל, וינוכו ממנו דמי ביטוח. ד. לא, מאחר שהתשלום שולם על פי דין בניתוק מוחלט של יחסי עובד-מעסיק.</p>	<p>שאלה מספר 40.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - תק' 4. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים יראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו". כלומר, הפרש התשלום האמור, שנכלל בתלוש הפרשים 6/2025, ייוחס לחודש 2/2025 וינוכו ממנו דמי ביטוח.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>א</p>

<p>רוזה, ילידת 5/5/1956, נעשתה לראשונה "תושבת ישראל" ב-6/6/2019. היא עובדת כשכירה מזה 5 שנים ברציפות אצל מעסיקה היחיד. שכרה ב-6/2025 - 10,949 ₪.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקה, בגין שכר 6/2025 של רוזה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 573 ₪ ב. 556 ₪ ג. 539 ₪ ד. 1,189 ₪</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>כילידת 5/5/1956, ב-6/2025 מלאו לרוזה זה מכבר 69 שנה, וטרם מלאו לה 70 שנה. כלומר, היא אשה בין גיל מרבי לבטוח אבטלה (גיל 67) לגיל הזכאות (גיל 70). היא נעשתה תושבת ישראל ב-6/6/2019, כלומר, כשמלאו לה 63 שנה. לפיכך, היא נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: <u>"גבר ואשה בין גיל פרישה לגבר" / "גיל המרבי לבטוח אבטלה" לבין "גיל הזכאות" שנעשו לראשונה "תושבי ישראל" מעל גיל 62"</u>. שכרה של רוזה ב-6/2025 - 10,949 ₪.</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". לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5". $10,139 \times 5 = 50,695$ ₪</p> <p>שכרה של רוזה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 6/2025 (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min(10,949; 50,695) = 10,949$ ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה של רוזה, בגין שכר 6/2025 של רוזה:</p> <p>$294.86 = 7,522 \times 3.92\%$ ₪ (בשיעור המופחת) $261.14 = 7,522 \times 7.62\%$ ₪ (בשיעור המופחת - 10,949 השכר החייב בדמי ביטוח) 556.00 ₪</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 42.</p> <p>רוזה, בת ה-59, היא פנסיונרית משטרת ישראל בפרישה מוקדמת. בכל חודש היא מקבלת פנסיה בסך 8,325 ₪ (ממעסיקתה לשעבר). רוזה גם בעלת שליטה בחברת מעטים, בה היא משמשת כמנהלת כללית. חברת המעטים היא מעסיקתה החדשה. שְׂכָרָה בחברה - 18,854 ₪ בכל חודש.</p> <p>אם נעשה תאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקתה, בגין שכר עבודתה ב-8/2025 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 2,901 ₪ ב. 3,495 ₪ ג. 1,675 ₪ ד. 2,847 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח (בדגש על ס' 345ב).</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2)</p> <p>חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.</p> <p>טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>בנתוני השאלה לא מצויין האם חברת המעטים היא "מעסיק עיקרי" או "מעסיק משני", ולא סתם הדבר.</p> <p>לפי ס' 345ב(ה) לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>"(1) מבוטח שמשלמת לו פנסיה מוקדמת שהוא גם עובד או עובד עצמאי, לא יחולו לגבי הכנסתו מפנסיה מוקדמת שיעורי דמי הביטוח החלים לפי לוח י' על חלק ההכנסה של עובד שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע (בסעיף קטן זה - שיעור מופחת).</p> <p>(2) היתה הכנסה של מבוטח כאמור בפסקה (1) בחודש פלוני, מהמקורות המפורטים בסעיף 1(2), ו-8) בפקודת מס הכנסה, נמוכה מ-60% מהשכר הממוצע, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו מפנסיה מוקדמת, השווה לסכום הפרש שבין הכנסתו מהמקורות האמורים לבין 60% מהשכר הממוצע."</p> <p>שקול הדבר לקביעה, שבמצבים בהם משתלמת לעובד פנסיה מוקדמת, המעסיק, המשלם לו שכר העבודה, יהיה תמיד "עיקרי", ככל שהדבר נוגע לתשלום דמי ביטוח. אם יש מספר מעסיקים, כל אחד מהם "יקדים" את הפנסיה המוקדמת, ככל שהדבר נוגע לניצול השיעורים המופחתים החלים על חלק ההכנסה שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע.</p> <p>עם זאת, אין לקרוא לפנסיה המוקדמת "מעסיק משני", שכן לענין הביטוח הלאומי, היא אינה "מעסיק".</p> <p>הכנסתה של רוזה מעבודתה החברה (מקור המפורט בסעיף 2(2) בפקודת מס הכנסה) - 18,854 ₪.</p> <p>בחברת המעטים רוזה נמנית על סוג העובדים הבא, לענין תשלום דמי הביטוח: "עובדים תושבי ישראל שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו לגיל הפרישה" - "בעלי שליטה".</p> <p>שכר חייב בדמי ביטוח: $18,854 \text{ ₪} = (18,854 ; 50,695 \text{ ₪})$ הכנסה מְרִבִּית לתשלום ד.ב. min</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקתה, בגין שכרה של רוזה ב-8/2025 -</p> <p>$2,846.78 \text{ ₪} = 19.34\% \text{ ד.ב. בשיעור מלא} \times (18,854 - 7,522) + 8.71\% \text{ ד.ב. בשיעור מופחת} \times 7,522$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>רוזה, בת ה-30, נפגעה בתאונה שאירעה במקום עבודתה. מאחר שהיא נזקקת לטיפול רפואי, היא מבקשת ממעסיקה לצייד אותה בטופס בקשה למתן טיפול רפואי לנפגע עבודה (טופס 250). בחר/י את הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים:</p> <p>א. המעסיק ימלא את הטופס אך ורק לאחר שהמוסד לביטוח לאומי יאשר לו שרוזה מוכרת כנפגעת עבודה. ב. מאחר שההחלטה אם תאונה הינה תאונת עבודה היא בידי המוסד לביטוח לאומי, אך ורק המוסד לביטוח לאומי רשאי לצייד בו את רוזה. ג. המעסיק רשאי למלא טופס זה אך ורק אם קיים צורך דחוף ולשם הגשת עזרה ראשונה בלבד לרוזה. בכל מקרה אחר ימולא הטופס על ידי קופת החולים שבה היא חברה. ד. על המעסיק למלא את הפרטים הנדרשים בטופס האמור ולצייד בו את רוזה.</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>טופס 250 - בקשה למתן טיפול רפואי לנפגע עבודה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ככלל, עובד שנפגע בעבודתו (גם אם הפגיעה אירעה בדרכו הישירה לעבודה וממנה), זכאי לטיפול רפואי על חשבון המוסד לביטוח לאומי. כדי לקבל טיפול זה על המעסיק לצייד את העובד בטופס בקשה למתן טיפול רפואי לנפגע עבודה (טופס 250). הטופס צריך להחתם על ידי המעסיק או על ידי בא כוחו המוסמך, ויימסר רק לעובדים שנפגעו בעבודה. אין למסור טופס זה במקרים של מחלה רגילה או לאנשים שאינם עובדים אצל המעסיק.</p>  <p>על המעסיק למלא בדיוקנות את כל הפרטים שבטופס ובמיוחד להקפיד על מילוי נכון של מספר הזהות של העובד, מספר תיק מעסיק, תאריך ושעת התאונה ושם קופת החולים בה הוא חבר. מצויד בטופס, יפנה העובד שנפגע, לשם קבלת הטיפול הרפואי, לקופת חולים בה הינו חבר (שירותי בריאות כללית, קופ"ח לאומית, קופ"ח מאוחדת, מכבי שירותי בריאות). רק במקרה של צורך דחוף ולשם הגשת עזרה ראשונה בלבד, מותר להפנות את הנפגע לחדר מיון או לרופא הקרוב. המשך הטיפול הרפואי יינתן אך ורק על ידי השירות הרפואי אשר יחזיר לנפגע את הוצאותיו בעד הטיפול הראשון. אין מחזירים הוצאות בעד כל טיפול נוסף שניתן על ידי שירות רפואי לא מוסמך. לא יוחזרו גם הוצאות טיפול רפואי פרטי. יצויין שטופס זה אינו מהווה אישור הכרה בתאונה כפגיעה בעבודה. ההחלטה אם התאונה הינה תאונת עבודה היא בידי המוסד לביטוח לאומי.</p> <p>לסיכום, על המעסיק למלא את הפרטים הנדרשים בטופס האמור ולצייד בו את רוזה.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>ד</p>

שאלה מספר 44.

ב-30/9/25, בשעה 23:45, רוזה ילדה תאומים פגים, שחייבים היו להישאר מאושפזים במחלקת פגים בבית החולים, לתקופה של 15 שבועות, עד ששחררו, בריאים וחזקים. רוזה החליטה להאריך את תקופת הלידה וההורות שלה למשך 15 שבועות אלה, והודיעה על מימוש זכותה זו כנדרש. בטבלה הבאה סומנו ב-'א' החודשים שקדמו ליום הקובע, בהם שולמו בעדה דמי-ביטוח משפחה כעובדת וסומנו חודשים שבעדם קיבלה גמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי:

	ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'
2024	×	×	×	×	×	×	×	×				
2025	×	×	×	×	שמירת הריון	שמירת הריון	שמירת הריון	×	×			

בחודשים שלא סומנו ב-'א' או שלא קיבלה בעדם גמלה לשמירת הריון, רוזה היתה עקרת בית.

בעד איזה פרק זמן זכאית רוזה לדמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי? [שימו לב למגבלות]

- א. 18 שבועות.
- ב. 30 שבועות.
- ג. 33 שבועות.
- ד. 22 שבועות.

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק הביטוח הלאומי - סימן ג': דמי לידה.

הסבר הפתרון

מועד 3/2026
שנת המס - 2025

לפי סעיף 50(א) לחוק הביטוח הלאומי, מבוטחת ששולמו בעדה דמי ביטוח משכרה כעובדת..., תהיה זכאית לדמי לידה -

- (1) **בעד פרק זמן של 15 שבועות** - אם שולמו דמי ביטוח בעד 10 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע או בעד 15 חודשים מתוך 22 החודשים שקדמו ליום הקובע.
- (2) **בעד פרק זמן של 8 שבועות** - אם שולמו דמי ביטוח בעד 6 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע.

רוזה עונה על התנאי שבסעיף 50(א)(1), שכן שולמו בעדה דמי ביטוח בעד 10 חודשים מתוך 14 חודשים שקדמו ליום הקובע. כלומר, לפי סעיף זה היא זכאית לדמי לידה בעד פרק זמן של **15 שבועות**.

לפי ס' 51(א) לחוק הביטוח הלאומי -

" מבוטחת שהיא עובדת שזכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות כאמור בסעיף 6(ג) לחוק עבודת נשים, תהיה זכאית בעד תקופת ההארכה, לדמי לידה נוספים על דמי הלידה שהיא זכאית להם לפי סעיף 50 ולפי סעיף קטן (א), לפי הענין, ובלבד שדמי הלידה הנוספים כאמור, לא ישולמו בעד פרק הזמן העולה על -

- (1) **שלושה שבועות בעד כל ילד נוסף שילדה באותה לידה**, החל מהילד השני, בצירוף התקופה שהיא זכאית לה לפי הוראות סעיף קטן (א)(1) - אם היא זכאית לדמי לידה לפי סעיף 50(א)(1);
- (2) **שבועיים בעד כל ילד נוסף שילדה באותה לידה**, החל מהילד השני, בצירוף התקופה שהיא זכאית לה לפי הוראות סעיף קטן (א)(2) - אם היא זכאית לדמי לידה לפי סעיף 50(א)(2). "

מאחר שילדה תאומים, רוזה זכאית, לפי ס' 51(א)(1) שלעיל, לדמי לידה של **שלושה שבועות נוספים** בגין ילד אחד נוסף שילדה באותה לידה.

לפי ס' 6 לחוק עבודת נשים -

" (ד) עובדת שהילד אשר ילדה חייב להישאר בבית החולים או לחזור לבית החולים לאישפוז, תוך תקופת הלידה וההורות כאמור בסעיפים קטנים (ב), (ב1) או (ג), לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאלה:

- (1) להאריך את תקופת הלידה וההורות לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז, אך לא ביותר מעשרים שבועות; הוראות פסקה זו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוזו של הילד אשר ילדה, כאמור ברישה של סעיף קטן זה, אינה רצופה;

- (2) לפצל את תקופת הלידה וההורות כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת תקופת הלידה וההורות תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה;

לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן העובדת הודיעה על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע שר העבודה והרווחה בתקנות.

- (2ד) הזכאות להארכת תקופת הלידה וההורות לפי סעיפים קטנים (ב1) עד (ד) היא מצטברת, ובלבד שכל ההארכות לפי סעיפים קטנים (ב1) ו-(ד) לא יעלו יחד על עשרים שבועות. "

לפי נתוני השאלה, תאומיה של רוזה חייבים היו להישאר בבית החולים, תוך תקופת הלידה וההורות, לתקופה של 15 שבועות (העולה על שבועיים).


לפי סעיף 51(א) לחוק הביטוח הלאומי, "מבוטחת שהיא עובדת שזכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות, בשל אחת או יותר מהסיבות האמורות בסעיפים קטנים (ב1) ו-(ד) שבסעיף 6 לחוק עבודת נשים, והודיעה למוסד על מימוש זכותה זו, תהיה זכאית בעד תקופת ההארכה כמפורט באותם סעיפים קטנים, לדמי לידה נוספים על דמי הלידה שהיא זכאית להם לפי ס' 50, ובלבד שדמי הלידה הנוספים כאמור, לא ישולמו בעד פרק הזמן העולה על -

- (1) **20 שבועות - אם היא זכאית לדמי לידה לפי סעיף 50(א)(1);**
- (2) **12 שבועות - אם היא זכאית לדמי לידה לפי סעיף 50(א)(2).** "

מכל האמור לעיל, רוזה זכאית לדמי לידה בעד 33 שבועות.

$$33 \text{ שבועות} = (15 \text{ שבועות} ; 20 \text{ שבועות תקרה}) \min \{ 51(א)(1) ; 3 \text{ שבועות} \} + 51(א)(1) + 15 \text{ שבועות} \{ 50(א)(1) \}$$

תשובה ג.

<p>חוני התחיל לעבוד ב-2/2/2025 אצל מעסיקו. תלוש 11/2025 שלו כלל את התשלומים הבאים:</p> <p>משכורת יסוד ₪ 31,236</p> <p>שווי פרס בשל יוזמה טכנולוגית פורצת דרך ₪ 1,580</p> <p>דמי מחלה ₪ 3,497</p> <p>הפרשי שכר [בעד חודש 9/2025] ₪ 1,422</p> <p>מהי הכנסתו של חוני לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 11/2025 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 36,313 ₪</p> <p>ב. 34,891 ₪</p> <p>ג. 31,744 ₪</p> <p>ד. 34,865 ₪</p> 	<p>שאלה מספר 45.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>ב</p> <p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים יראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>לפיכך, ההפרשים בסך 1,422 ₪ שקיבל בתלוש 11/2025, יראו כשכרו הרגיל של חוני בעד חודש 9/2025.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסָף לשכר החודשי הרגיל, לְרִבּוֹת תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולְמַעַט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, שווי הפרס בשל היוזמה הטכנולוגית, שנוסף לשכרו של חוני, הוא "תשלום נוסף".</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 חוני ב-11/2025 הוא 25.29% משכר המינימום. $(1,580 / 6,247.67 = 25.29\%)$</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>חוני עבד אצל מעסיקו פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק במספר החודשים שבהם חוני עבד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים). והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בעד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים.</p> <p>שכר החודש שבו שולם "התשלום הנוסף":</p> <p>$34,733 ₪ = 31,236$ משכורת יסוד + $3,497$ דמי מחלה</p> <p>$34,891 ₪ = (10$ חודשי העבודה הקודמים / $1,580$ תשלום נוסף) + $34,733$ שכר החודש שבו שולם "התשלום הנוסף"</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) - 50,695 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (10,139 ₪), כמול 5].</p> <p>$50,695$ הכנסה מְרִבִּית לענין דמי ביטוח < $34,891$ ₪ הכנסתו של חוני לענין תשלום דמי ביטוח ב-11/2025</p> <p>הכנסתו של חוני לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 11/2025 - 34,891 ₪.</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	

שאלה מספר 46.

חוני עובד כשכיר אצל 2 מעסיקים זה 5 שנים. אצל שני המעסיקים משתלם לו שכרו על בסיס של חודש. ב-1/4/25 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו אצל מעסיק א'. כתוצאה מהפגיעה לא היה מסוגל לעבוד, אצל 2 המעסיקים, 14 ימים בְּנוֹסֶף על יום הפגיעה. בכל אותם ימים היה רְתוּק לְבִיתוֹ וְנִזְקֵק לטיפול רפואי וְלְהַחֲלִמָה. הפגיעה הוֹפְרָה על ידי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. המוסד לביטוח לאומי שילם לחוני דמי פגיעה (לְרֵאשׁוֹנָה בְּחִיּוֹ), כמתחייב בחוק. הכנסתו של חוני מְמַנָּה מגיעים דמי ביטוח, אצל 2 המעסיקים, בעד החודשים שקדמו ל-1/4/25:

<p>למען הסר ספק, חוני עבד ברציפות וקיבל שכר מלא, אצל שני המעסיקים, בכל החודשים שקדמו לפגיעה</p>	חודש	1/2025	2/2025	3/2025
	מעסיק א'	₪ 9,100	₪ 9,100	₪ 9,100
	מעסיק ב'	₪ 4,900	₪ 4,900	₪ 4,900

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

- א. 1,715 ₪
- ב. 0 ₪
- ג. 1,960 ₪
- ד. 1,470 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה.

הסבר הפתרון

מועד 3/2026
שנת המס - 2025

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

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

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

מֵאַחַר שחוני היה בלתי כשיר לעבודה במשך לא פחות מ-12 ימים שלאחר יום הפגיעה, ישולמו לו דמי פגיעה גם בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה. כלומר, חוני יקבל דמי פגיעה בְּעֵד 14 ימים.

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

לפי ס' 94(ב) לחוק -

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

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

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

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

הכנסתו של חוני אצל שני המעסיקים: (50,695 ₪ <) 14,000 ₪ = 4,900 מעסיק ב' + 9,100 א'

נבדוק את חלקו היחסי של כל מעסיק בהכנסתו של חוני:

$$9,100 / 14,000 = 65\% \text{ - מעסיק א'}$$

$$4,900 / 14,000 = 35\% \text{ - מעסיק ב'}$$

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

$$4,200 ₪ = 12 \text{ ימים} \times 75\% \times 90 / 3 \times 14,000$$

$$4,200 \times 65\% = 2,730 ₪ \text{ - חלקו של מעסיק א' בהחזר}$$

$$4,200 \times 35\% = 1,470 ₪ \text{ - חלקו של מעסיק ב' בהחזר}$$

לפיכך, מעסיק ב' יחזיר למוסד לביטוח לאומי את חלקו היחסי בסכום ששילם המוסד בעד 12 ימים, בעדם זכאי היה חוני לדמי פגיעה: **1,470 ₪.**

תשובה ד.

<p>רוזה עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד זה 3 שנים. היא מקבלת בכל חודש שכר יסוד בסך 7,800 ₪, ודמי נסיעות בסך 216 ₪. בחודש 7/2025 נעדרה מעבודתה 30 יום רצופים, לצורך שמירת הריון. כשהגישה למוסד לביטוח לאומי את מסמכי התביעה לתשלום גמלה לשמירת הריון, גילתה שבשנתיים האחרונות מעסיקה לא שילם בעדה דמי ביטוח למוסד לביטוח לאומי בגין "זקיפת שווי השתתפות מעסיק בשכר הלימוד". רוזה לומדת לתואר ראשון במדעי המחשב ומעסיקה משלם בכל חודש את שכר הלימוד עבורה ישירות לאוניברסיטה.</p> <p>האם זכותה של רוזה לגמלת שמירת הריון תיפגע, בנסיבות שתוארו לעיל? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, אלא אם כן המעסיק ישלם למוסד לביטוח לאומי את דמי הביטוח בגין רכיב זה. ב. לא. לענין זכותה לגמלה האמורה, יראו את מלוא דמי הביטוח בעדה, כאילו שולמו. ג. כן. זקיפת השווי האמורה לא תילקח בחשבון בחישוב הגימלה לשמירת הריון. ד. לא. "זקיפת שווי השתתפות מעסיק בשכר הלימוד" פטורה מדמי ביטוח, לפי התקנות.</p>	<p>שאלה מספר 47.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי, ס' 342(ב), ס' 365.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו..." לפי סעיף 365 לחוק זה - "היה אדם חייב לפי חוק זה לשלם דמי ביטוח בעד הזולת ולא שילמו, יראו, לענין הזכות לגמלה, כאילו שולמו". כלומר, לענין זכותה לגמלה האמורה, יראו את מלוא דמי הביטוח בעדה, כאילו שולמו. לפיכך, הגמלה לשמירה הריון שהיא זכאית לה, לא תיפגע. תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>ב</p>

<p>חוני עובד ברציפות אצל מעסיקו המשני זה 4 שנים, ברבע משרה. אצל מעסיק זה הוא מבוטח בקופת פנסיה מכוח צו הַרְחֵבָה (נוסח משולב) לפנסיה חוֹבָה, שהוראותיו חלות על הצדדים. הוא והמעסיק נוהגים לשלם בעדו בכל חודש תשלומים לקופה האמורה. מ-1/5/2025 ועד 31/5/2025 חוני שהה בשירות מילואים. ב-1/6/2025 חזר לעבודתו הרגילה.</p> <p>האם בתקופה זו, שבעדה זכאי חוני לתגמול מילואים מהמוסד לביטוח לאומי, על המעסיק המשני ועל חוני להמשיך ולשלם את התשלומים לקופת פנסיה החלים עליהם? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. מאחר שחוני עובד אצל מספר מעסיקים, יהיו אך ורק המעסיק העיקרי וחוני חייבים להמשיך לשלם את התשלומים האמורים לקופת פנסיה החלים עליהם.</p> <p>ב. כן, אבל המעסיק המשני ישלם לקופת הפנסיה רק לאחר שהמוסד לביטוח לאומי ישלם לו את הפיצוי בגין התשלומים שהוא חייב לשלם לקופה זו, ולא יותר מהפיצוי שישולם.</p> <p>ג. לא, מאחר שחוני לא זכאי לשכר עבודה ממעסיקו המשני בעד חודש זה, אלא רק לתגמול מילואים מהמוסד לביטוח לאומי.</p> <p>ד. כן. על המעסיק המשני ועל חוני להמשיך לשלם את התשלומים לקופת הפנסיה בעד חודש זה, כְּאִילוֹ חוני לא שירת במילואים והוסיף לעבוד.</p>	<p>שאלה מספר 48.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 283.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 283 לחוק הביטוח הלאומי - " מעביד ועובדיו, או מעביד בלבד, שנהגו לשלם תשלומים לקופת תגמולים או לקופת פנסיה או לקופה או לקרן כיוצא באלה, יהיו המעביד והעובד הזכאי לתגמול לפי פרק זה, או המעביד בלבד, הכל לפי הענין, חייבים להמשיך לשלם תשלומים לאותה קופה או לאותה קרן בעד פרק הזמן שהעובד שירת במילואים, כאילו העובד לא שירת במילואים והוסיף לעבוד. "</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 49.</p> <p>חוני, בן ה-68, הוא חבר בעל שליטה בחברת מעטים, בה שימש כמנהל כספים. ב-3/8/2025 ניתן צו פירוק נגד החברה על ידי בית המשפט (לפי פרק ד' לחלק ב' לחוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי) וחוני פרש מעבודתו. עקב מצבה הפיננסי של חברת המעטים, לא שולמה לחוני משכורת בעד מספר חודשים שקדמו למועד מתן צו הפירוק, ולא שולמה לו השלמת פיצויי פיטורים בשיעור 28%, שהגיעה לו בגין חלק משנות עבודתו.</p> <p>האם חוני זכאי לקבל מהמוסד לביטוח לאומי גמלה לעובד בגין חוב שכר עבודה וחוב פיצויי פיטורין, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מפיין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. הוראות פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון לא חלות על חוני. ב. כן, בשל שכר עבודה בעד 13 החודשים האחרונים שקדמו בִּתְכוּף למועד מתן צו הפירוק, ופיצויי פיטורים, ולא יותר מ-131,807 ₪. ג. לא, אלא אם כן יקבע כי חוב שכר העבודה ו/או חוב פיצויי הפיטורים נוצרו בטרם הגיע חוני לגיל הפרישה. ד. כן, בשל שכר עבודה ופיצויי פיטורים בעד 12 החודשים האחרונים שקדמו בִּתְכוּף למועד מתן צו הפירוק, ולא יותר מ-131,807 ₪.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון. חוק הביטוח הלאומי - ס' 6ב.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 6ב לחוק הביטוח הלאומי - "הוראות פרקים ז' וח' לא יחולו על בעל שליטה בחברת מעטים". פרק ז': ביטוח אבטלה. פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון. מאחר שהיה בעל שליטה בחברת מעטים, הוראות פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון לא חלות על חוני. תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 50.</p> <p>מתי, לפי חוק הביטוח הלאומי, לראשונה, על מעסיק לְשַׁדֵּר למוסד לביטוח לאומי דו"ח 126 (באופן מקוון) על שכר עבודה ששילם למי שבעדו הוא חייב בתשלום דמי ביטוח לפי סעיף 342(ב), לגבי החודשים ינואר עד יוני של שנת 2025? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים) [בהנחה שלא נקבעה דחיה של המועד]</p> <p>א. עד יום 15 בכל חודש, לגבי החודש הקודם. ב. עד יום 31 ביוני 2025. ג. עד יום 30 באפריל 2026. ד. עד יום 18 ביולי 2025.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 355, ס' 353(ב).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 355(א1) לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (1) מעסיק או מי שמשלם פנסיה מוקדמת יגיש למוסד באופן מקוון, כפי שיורה המוסד, דין וחשבון על שכר עבודה או על פנסיה מוקדמת כהגדרתה בסעיף 345(א) ששילם למי שבעדו הוא חייב או היה חייב בתשלום דמי ביטוח לפי סעיף 342(ב), במועדים אלה:</p> <p>(א) <u>עד יום 18 ביולי בכל שנה - לגבי החודשים ינואר עד יוני של אותה שנה</u> ;</p> <p>(ב) עד יום 18 בינואר בכל שנה - לגבי החודשים ינואר עד דצמבר של השנה שקדמה לה ;</p> <p>(ג) עד יום 30 באפריל בכל שנה - לגבי שנת המס שקדמה לה ; ניתנה לכלל המעסיקים ארכה להגשת דוח לפי סעיף 166 לפקודת מס הכנסה, יוארך המועד להגשת דין וחשבון לפי פסקת משנה זו בהתאם ;</p> <p>(2) פקיד גבייה שהמוסד מינהו לכך רשאי לדחות את המועדים הקבועים בפסקה (1) אם הוכח להנחת דעתו כי קיימת סיבה מספקת לכך ;</p> <p>(3) לעניין סעיף קטן זה, יקראו את סעיף 342(ב) כאילו "עובד" של מבוטח כמשמעותו לפי סעיף 75(א), למעט עובד במשק ביתו של המעסיק שלא לצורך עסקו או משלח ידו של המעסיק ;</p> <p>(4) השר, באישור ועדת העבודה והרווחה, רשאי לקבוע סוגי מעסיקים או משלמי פנסיה מוקדמת שיגישו דין וחשבון כאמור בסעיף קטן זה באופן שאינו מקוון, בהתאם להוראות שיקבע. "</p> <p>לפי ס' 355(ב) לחוק - "הוראות סעיף 353(ב) יחולו לגבי מועד שנקבע לפי סעיף קטן (א) או (א1) להגשת דין וחשבון".</p> <p>לפי ס' 353(ב) לחוק - "מועד תשלום שנקבע לפי סעיף קטן (א) יידחה, אם בחמשת הימים שקדמו למועד האמור היו לפחות שלושה ימי מנוחה, והוא יהיה ביום החול הרביעי שמתום ימי המנוחה הבאים ברצף ; לענין זה, "ימי מנוחה" - ימי המנוחה הקבועים במדינת ישראל כמשמעותם בסעיף 18(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, תש"ח-1948, וכן חול המועד".</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2026 שנת המס - 2025</p> <p>ד</p>