

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

מבחן חשב שכר בכיר - מועד 6.2026

- משמעות המונחים המוזכרים במבחן היא כמשמעותם בחוקים ובתקנות הרלוונטיים, בהנחיות ובכללי מס הכנסה ובהנחיות המוסד לביטוח לאומי, אלא אם כן צוין אחרת בשאלה.
- במקרים הרלוונטיים, אם לא צוין אחרת בשאלה, העובדים והעובדות הם תושבי ישראל, רווקים בני 30, עובדים רגילים אצל מעבידם היחיד, שזו להם הכנסה יחידה והם אינם זכאים לכל הטבת מס חריגה, למעט זו המוקנית להם על פי נתוני השאלה.
- במקרים המתאימים בפרק מס הכנסה במבחן, אם לא צוין אחרת בשאלה, יש להתחשב בנקודות זיכוי. כמו כן, חישוב מס הכנסה הנערך לבני זוג נשואים הוא חישוב נפרד, אלא אם כן צוין אחרת בשאלה.
- אם לא צוין אחרת בשאלה, הזכויות המוקנות לעובדים ולעובדות הן הזכויות המזעריות הנובעות מהחוקים, מהתקנות ומצווי ההרחבה הרלוונטיים. 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

נורי, רווק בן 23, חייל משוחרר, עובד אצל מעסיקו היחיד. להלן מרכיבי הכנסתו בשנת 2025: שכר עבודה ₪ 76,428 מענק לחייל משוחרר (לפי ס' 279 לפקודה) ₪ 16,200 תגמול בעד שירות מילואים (לפי פרק תגמולים למשרתים במילואים בחוק הרלוונטי) ₪ 11,324 מהי "הכנסה חייבת" של נורי בשנת 2025? א. 103,952 ₪ ב. 92,628 ₪ ג. 76,428 ₪ ד. 87,752 ₪	שאלה מספר 1.
פתרון	
פקודת מס הכנסה - ס' 1, 2, 9 (279), חוק הביטוח הלאומי - ס' 177. צו מס הכנסה (קביעת תשלומים בעד דמי פגיעה בעבודה ותגמול בעד שירות במילואים כהכנסה) תקנות מס הכנסה (ניכוי מתשלומים בעד דמי פגיעה בעבודה, ותגמול בעד שירות במילואים)	סעיפים רלוונטיים
סך הכנסתו של נורי, בשנת 2025: לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין. לפי ס' 9 (279) לפקודה, פטורים ממס - "כספים שקיבלה הקרן או שקיבל חייל משוחרר לפי חוק קליטת חיילים משוחררים". התגמול בעד שירות המילואים, לפי פרק תגמולים למשרתים במילואים בחוק הביטוח הלאומי, מהווה הכנסה לענין סעיף 164 לפקודה. כלומר, "הכנסה חייבת" של נורי בשנת 2025 - <u>87,752 ₪ = 16,200 מענק לחייל משוחרר - 103,952 הכנסה בשנת המס</u> תשובה ד.	הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ד

שאלה מספר 2.	ב-5/2025 קיבל נורי 2 מתנות ממעסיקו: האחת, לרגל זכייתו בתואר "העובד המצטיין" במחלקה - מתנה שערכה ועלותה 145 ₪. השניה, לרגל נישואיו - נופש באילת, לו ולבת זוגו. הוצאות הנסיעה לאילת ששילם המעסיק, הסתכמו ב-2,803 ₪, כלהלן: זוג כרטיסי טיסה לאילת במחלקת תיירים - 1,560 ₪ (216 \$ לכל כרטיס), 2 לינות במלון - 1,243 ₪ (172 \$ לכל לינה ובסה"כ 344 \$). שער המטבע ביום שבו הוצאו ההוצאות (זהה לשער המטבע ביום רכישת המט"ח) - 3.61 ₪ לדולר. לא היו אלו המתנות הראשונות שקיבל בשנת 2025. ב-1/2025 קיבל ממעסיקו מתנה שערך 95 ₪, לרגל חגיגת האירוסין שלו, וב-4/2025 קיבל ממנו המחאת שי על סך 95 ₪, לרגל חג הפסח. מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של נורי, לצורך חישוב מס, בשל המתנות שקיבל ב-5/2025? א. 2,948 ₪ ב. 2,673 ₪ ג. 2,708 ₪ ד. 2,818 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	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.
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ד	לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא: "השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים כאמור המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו;" מתנה לרגל זכייתו של נורי בתואר "העובד המצטיין" במחלקה: זכייתו של נורי בתואר "העובד המצטיין" במחלקה אינה "אירוע אישי חד-פעמי". המתנה שקיבל לרגל זכייתו בתואר זה מהווה "הכנסת עבודה" אצל נורי על פי ס' 2(2)(א) לפקודה. לפיכך, <u>שוויה (145 ₪) ייזקף לשכרו לצורך חישוב מס</u>. מתנה לרגל אירוע אישי חד-פעמי: מתנה שנותן מעביד לעובדו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו', אינה נחשבת כהכנסה בידי העובד ובלבד שסך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה. סך המתנות שנורי קיבל לרגל אירועים אישיים עד 5/2025, טרם שקיבל את המתנה ב-5/2025 (לרגל נישואיו), היה 110 ₪ (המתנה שקיבל ב-1/2025 לרגל חגיגת האירוסין). סכום זה לא עלה על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 240 ₪ בשנה (בשנת המס 2025). לאחר שנורי קיבל את המתנה שערך 95 ₪, נופש לאילת, לרגל נישואיו, ב-5/2025, סך המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס 2025 עומד על 2,913 ₪. סכום זה עולה ב-2,673 ₪ על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 240 ₪ בשנה (נכון ל-2025). לפיכך, יש לזקוף לשכרו של נורי שווי בסך <u>2,673 ₪</u>, בשל המתנה שקיבל לרגל נישואיו - (240 - 2,803 + 110) מכל האמור לעיל נובע: לשכרו של נורי ב-5/2025 יש לזקוף סך של 2,818 ₪, בשל המתנות שקיבל בחודש זה. 2,818 ₪ = 2,673 שווי הנופש באילת + 145 המתנה לרגל זכייתו בתואר "עובד מצטיין" תשובה ד.

שאלה מספר 3.	שכר היסוד של אווה קבוע - 18,436 ₪ בכל חודש. מעסיקה העמיד לרשותה רכב צמוד לשימושה. שנת רישום הרכב: 2024, סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 672, קוד דגם: 147. מיום 30/5/2025 ועד יום 3/7/2025 אווה שהתה בגרמניה בביקור משפחתי. בכל אותה תקופה הרכב האמור נשאר בחנית הבניין שבו היא מתגוררת, בלי שנעשה בו כל שימוש. בנוסף לרכב הצמוד, מעסיקה מעמיד לרשותה גם טלפון סלולרי (רט"ן). לפי הסכם העבודה של אווה, אם ההוצאה החודשית בִּשְׁל הרט"ן גבוהה מ-160 ₪, היא משלמת את ההפרש מעל 160 ₪. לאחר שלצורך הנסיעה האמורה נרכשה תכנית שיחות טלפון וגלישה סלולרית באינטרנט בחו"ל (גרמניה), ההוצאה החודשית בשל הרט"ן בחודש 6/2025 עמדה על סך 209 ₪ ועוד מע"מ בסך 37.62 ₪ מהו סך כל שכרה של אווה לצורך חישוב מס ב-6/2025 ("שכר ברוטו למס") (סכום מעוגל)? א. 22,594 ₪ ב. 22,754 ₪ ג. 18,464 ₪ ד. 22,744 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות). הנחיות מס הכנסה.
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ב	שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2024, סוג: 1, קוד תוצר: 672, קוד דגם 147, שיוקף לשכרה של אווה בחודש 6/2025 - <u>4,290 ₪</u>. לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון פָּאָמֹר שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 115 שקלים חדשים, לפי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בִּשְׁל אותו רדיו טלפון נייד". ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים נלווים, השתתפות העובד וכדומה): $209.00 + 37.62 = \text{₪ } 246.62$ הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 115 ₪: $\min (115 ; 246.62 / 2) = \text{₪ } 115.00$ סכום ההוצאה החודשית ששילמה אווה: $246.62 - 160 = \text{₪ } 86.62$ שווי השימוש שיש לְזָקוֹף לשכר 6/2025 של אווה: $\max (115 - 86.62 ; 0) = \text{₪ } 28.38$ סך כל שכרה של אווה לצורך חישוב מס ב-6/2025 ("שכר ברוטו למס") - (מעוגל) 22,754 ₪ $22,754.38 = \text{₪ } 28.38 \text{ שווי השימוש ברט"ן} + 4,290 \text{ שווי השימוש ברכב צמוד} + 18,436 \text{ שכר יסוד}$ תשובה ב.

שאלה מספר 4.	נורי, עובד אלמן בן 48, אב ל-3 ילדים שנמצאים בחזקתו וכלכלתם עליו: הראשון יליד 6/6/2006, השני יליד 7/7/2007 והשלישי יליד 2/2/2022 (השלושה הם ילדיהם של נורי ובת זוגתו ז"ל שנפטרה ב-3/2023). נורי חי לבד עם ילדיו ולא מקיים משק בית משותף עם יחיד אחר. כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של נורי בשנת המס 2025? א. 9.75 נ"ז ב. 11.25 נ"ז ג. 10.75 נ"ז ד. 6.75 נ"ז
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 40.
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ג	הבן הראשון יליד 6/6/2006. בשנת 2025 מלאו לו 19 שנים. הילד השני יליד 7/7/2007. בשנת המס 2025 מלאו לו 18 שנים ("ילד בשנת בגרותו"). הילד השלישי יליד 2/2/2022. בשנת המס 2025 מלאו לו 3 שנים. מאחר שבשנת המס טרם מלאו לילד השני והשלישי תשע עשרה שנים, ומאחר שאינם נפטרים בשנת המס או קודם לכן, נחשב כל אחד מהם "ילד להורה אחד". לפי ס' 40 לפקודה - (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. (ב) 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. (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: (א) 2.5 נקודות זיכוי בשנת לידתו של הילד; (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; (ג) נקודות זיכוי אחת בשל כל ילד החל בשנת המס שבה מלאו לו שש שנים ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו. (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; (2) הורים החיים בנפרד יקבל ההורה הזכאי לנקודות זיכוי לפי פסקה (1), נקודת זיכוי אחת נוספת ואם כלכלת ילדיהם מחולקת ביניהם, יקבל ההורה שאינו זכאי לנקודות זיכוי על פי פסקה (1) נקודת זיכוי אחת או חלק ממנה לפי חלקו בהוצאות הכלכלה. (3) לענין סעיף קטן זה - "ילד להורה אחד" - ילד שבשנת המס טרם מלאו לו תשע עשרה שנים ואחד מהוריו נפטר בשנת המס או קודם לכן או שהוא רשום במרשם האוכלוסין בלא פרטי אחד ההורים; "פעוט" - (נמחקה); "שנת לידה" - שנת המס שבה נולד הילד; "שנת בגרות" - שנת המס שבה מלאו לילד שמונה עשרה שנים. נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של נורי בשנת המס 2025: תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז נ"ז לפי ס' 40 לפקודה: 3½ נ"ז בשל ילד בשנת המס שבה מלאו לו שלוש שנים [סעיף 40(ב1) לפקודה] 3.50 נ"ז 1 נ"ז בגין משפחה חד-הורית שבה ילד להורה אחד ואותו הורה זכאי לנקודות זיכוי לפי פסקה (1) [סעיף 40(ב1) לפקודה] 1.00 נ"ז ½ נ"ז בשל ילד בשנת בגרותו [ס' 40(ב1) מזכה בני"ז לפי ס' 40(ב1) לפקודה] 0.50 נ"ז 3½ נ"ז בשל ילד בשנת המס שבה מלאו לו שלוש שנים [ס' 40(ב1) מזכה בני"ז לפי ס' 40(ב1) לפקודה] 3.50 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 10.75 נ"ז תשובה ג.

שאלה מספר 5.	מ-8/8/2021 אווה עובדת כפועלת ייצור במפעל תעשייה שְׁעִיקָר פְּעִילוֹתוֹ היא פעילות ייצורית כְּמִשְׁמֶרֶת בְּחֹק עֵידוּד הַתְּעִשִּׂיָּה (מסים). במפעל מְתַקְיֶמֶת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה. המעסיק משלם תוספת משמרות בשל העבודה במשמרת שניה או שלישית על פי הסכם קיבוצי. ההכנסה שאווה היתה זכאית לה מאת מעסיק זה, בשנת 2025, היתה כלהלן: עבודה במשמרת הראשונה ₪ 57,860 עבודה במשמרת השניה ₪ 53,154 עבודה במשמרת השלישית ₪ 60,720 דמי נסיעות, קצובת הבראה ושווי ארוחות ₪ 4,560 מהו סכום הזיכוי ממס, בְּשָׁל הַכְּנִסָּה של אווה מעבודה במשמרות בשנת 2025, לפי ס' 10 לפקודה ולפי התקנות הנוגעות לענין? א. 12,540 ₪ ב. 12,777 ₪ ג. 12,093 ₪ ד. 4,988 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ג	מְשָׁמְרוֹת: הכנסה כוללת של אווה ממשכורת ב-2025 : 176,294 ₪ $57,860 + 53,154 + 60,720 + 4,560 =$ סכום התקרה לפי ס' 10 לפקודה : <u>143,040 ₪</u> חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה : 33,254 ₪ שכר מְשָׁמְרוֹת שניה ושלישית : 113,874 ₪ $53,154 + 60,720 =$ שכר מְשָׁמְרוֹת המזכה בהטבת מס : 80,620 ₪ $113,874 - 33,254 =$ הטבת המס (סכום מעוגל) : 12,093 ₪ $80,620 \times 15\% =$ זיכוי מְרַבֵּי בְּגִין שֹׁכֵר מְשָׁמְרוֹת בתעשייה : 12,540 ₪ בשנה בדיקה מול הזיכוי המרבי : <u>12,093 ₪</u> $\min (12,093 ; 12,540 \text{ תקרה}) =$ תשובה ג.

שאלה מספר 6.	עקב מחלה, נקבעה לאווה (עובדת בת 49), החל ב-1/6/2025, נכות רפואית של 100% לצמיתות. סך הכנסתה בשנת 2025 - 685,020 ₪, כולל ממשכורת. יצויין שאווה לא זכאית לתגמול חודשי לפי חוק הנכים (תגמולים ושיקום) או לפי חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה. מהו הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שאווה יכולה לנצל בשנת המס 2025 (סכום מעוגל)? א. 261,021 ₪ ב. 401,030 ₪ ג. 81,960 ₪ ד. 401,628 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 א	אווה היא נכה שאינה זכאית לתגמול חודשי לפי החוקים האמורים בסעיף 9(5)(א) רישא (חוק הנכים (תגמולים ושיקום) או לפי חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה), שנקבעה לה נכות של 100%. לפיכך, הסעיף הרלוונטי לגביה לצורך חישוב הפטור לעיוור ונכה 100% הוא סעיף 9(5)(א) לפקודה. לפי סעיף זה, פטורה ממס "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שאינו זכאי לתגמול חודשי לפי החוקים האמורים בפסקת משנה (א) רישא, שנקבעה לו נכות של 90% לפחות, אף אם נכות כאמור נקבעה מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים, ובלבד שנקבעה לו נכות בשיעור של 40% לפחות בשל ליקוי אחד, כמפורט להלן: (1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 445,200 שקלים חדשים; (2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים לסכום כאמור בפסקת משנה (א)(2); " לפי סעיף 9(5)(ג)(1) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקאות משנה (א)(1) או (א)(1א) לגבי חלק משנת המס, יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס, שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס שבין מספר הימים בשנת המס שלגביהם נקבעה הנכות לבין 365 (בפסקה זו - יחס תקופת הנכות), ויקראו את הסכומים הנקובים בפסקאות משנה (א)(1), (א)(1א) ו-(ב) כסכומים שיחסם לסכומים הנקובים כאמור הוא כיחס תקופת הנכות". לאווה נקבעה נכות לצמיתות. כלומר, לתקופה של 365 ימים או יותר. הסכום הנקוב בסעיף 9(5)(1א)(1) - 445,200 ₪. מספר הימים בשנת 2025 שלגביהם נקבעה הנכות - 214. $214 = 31 \text{ דצמבר} + 30 \text{ נובמבר} + 31 \text{ אוקטובר} + 30 \text{ ספטמבר} + 31 \text{ אוגוסט} + 31 \text{ יולי} + 30 \text{ יוני}$ יחס תקופת הנכות: $214 / 365$. חישוב ההכנסה הפטורה של אווה בשנת המס 2025: $\min [685,020 \times (214 / 365); 445,200] = 261,021.37 \text{ ₪}$ הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שאווה יכולה לנצל בשנת מס 2025 (סכום מעוגל) - 261,021 ₪. תשובה א.

שאלה מספר 7.	לנורי עומדות 2 הלוואות שקיבל ממעסיקו בשנים 2023 - 2024. הראשונה לא צמודה למדד והיא נושאת ריבית של 2.5% לשנה. השניה צמודה למדד ונושאת ריבית של 1% לשנה. את שניהן הוא אמור להחזיר בתשלום אחד בתום דצמבר 2025. סך יתרת קרן ההלוואות בתקופת הזקיפה, חודש 7/2025 - 12,056 ₪. פירוט יתרת הקרן בכל ההלוואה, לפי תנאיה - יתרת הקרן של ההלוואה הראשונה - 7,560 ₪. יתרת הקרן של ההלוואה השניה - 4,496 ₪. אם המדד עלה בתקופת הזקיפה ב-0.4%, מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרו של נורי, בגין הלוואות אלה, בתקופת זקיפה זו (7/2025)? [התעלמו מעניין המע"מ בחישובים]. א. 30.63 ₪ ב. 14.19 ₪ ג. 34.73 ₪ ד. 10.35 ₪
סעיפים רלוונטיים	פתרון ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 א	על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד. 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". 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". לפי תקנה 3 לתקנות הנ"ל - "הפרש הריבית יהא ההפרש שבין סכום הריבית שנצבר לחובת הלוואה 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". "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". סך יתרות קרן ההלוואות בתקופת הזקיפה (12,056 ₪) עולה על סכום ההלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד (8,640 ₪). מספר הימים בתקופת הזקיפה, חודש 7/2025 - 31. הריבית הנדרשת לפי התקנות: $68.50 = 31 / 365 \times 12,056 \times 6.69\%$ ₪ הריבית שנצברה לחובת נורי על יתרות קרן ההלוואות, לפי תנאיהן, בתקופת הזקיפה: הלוואה ראשונה: ריבית לתקופה $16.05 = 31 / 365 \times 7,560 \times 2.5\%$ ₪ ריבית הפרשי הצמדה $0.00 =$ ₪ הלוואה לא צמודה סה"כ שנצבר לחובה $16.05 + 0.00 = 16.05$ ₪ הלוואה שניה: ריבית לתקופה $3.82 = 31 / 365 \times 4,496 \times 1.0\%$ ₪ ריבית הפרשי הצמדה $18.00 = (4,496 + 3.82) \times 0.4\%$ ₪ סה"כ שנצבר לחובה $21.82 =$ ₪ סך כל הריבית שנצברה לחובת נורי על יתרות הקרן המוסכמות: $16.05 + 21.82 = 37.87$ ₪ הריבית שנצברה לחובת נורי על יתרות הקרן המוסכמות, בתקופת הזקיפה (37.87 ₪), נמוכה מהסכום הנדרש לפי התקנות (68.50 ₪). 37.87 ריבית שנצברה לחובת נורי לפי תנאי ההלוואות $68.50 >$ ריבית נדרשת על פי התקנות לפיכך, שווי הריבית שייזקף לשכר, בגין ההלוואות, בתקופת הזקיפה - 30.63 ₪ הפרש ריבית = 37.87 ריבית שנצברה לחובת נורי - 68.50 ריבית נדרשת לפי התקנות תשובה א.

שאלה מספר 8.	אווה, רווקה בת 24, התחילה לעבוד אצל מעסיקה היחיד ב-1/1/2025. תלוש 1/2025 שלה הורכב משכר יסוד בסך 9,837 ₪ ברוטו, זקיפת שווי רט"ן בסך 62 ₪ ברוטו לחודש, וזקיפת שווי ארוחות בסך 348 ₪ נטו לחודש (המעסיק מגלם את שווי הארוחות שנוקף לשכרה). מהו סך כל שכרה של אווה לצורך חישוב מס ב-1/2025 ("שכר ברוטו למס")? (סכום מעוגל. התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות.) א. 10,304 ₪ ב. 10,334 ₪ ג. 10,322 ₪ ד. 10,299 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ג	שכר ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 9,899 ₪ = 62 שווי רט"ן + 9,837 שכר יסוד הסכום שיש לגלם - 348 ₪ שווי ארוחות זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של אווה, לפי נתוני השאלה: נ.ז. תושב ישראל..... 2.00 נ.ז. אישה..... 0.50 נ.ז. נסיעות..... <u>0.25</u> סה"כ נקודות זיכוי..... 2.75 $\times 242$ ₪ = 665.50 ₪ הזיכוי המרבי לפי ס' 45 הוא 237.65 ₪ ($= 9,700 \times 7\% \times 35\%$) לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 9,899 ₪ בחודש הוא 1,105.46 ₪ - $1,105.46$ ₪ = $(9,899 - 7,010) \times 14\% + 701.00$ מס מצטבר בגין שכר מצטבר 7,010 ₪ כלומר, ניתן להתעלם מהזיכויים האישיים הנ"ל בגילום הרכיבים האמורים. שכר 9,899 נמצא במדרגת מס שולי 14%. בדיקה ראשונה: $9,899 + 348 / (1 - 14\%) = 10,303.65$ גבול מדרגת המס 14% - 10,060 ₪. מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית. במדרגת מס 14%, נותר "ברוטו" בסך <u>161</u> ₪ ($= 10,060 - 9,899$) 161 ₪ מתפצלים ל-86% "נטו" - 138.46 ₪, ומס בשיעור 14% - 22.54 ₪. יתרה שנותרה לגילום: 209.54 ₪ = $348.00 - 138.46$ מדרגת המס לגילום היתרה - 20%. גילום היתרה: $209.54 / (1 - 20\%) =$ <u>261.93</u> ₪ הסכום 348 ₪ כשהוא מגולם: $161.00 + 261.93 =$ <u>422.93</u> ₪ $9,899.00 + 422.93 = 10,321.93 < 20\%$ מדרגת מס 20% סך כל השכר לצורך חישוב מס ב-1/2025: <u>10,322</u> ₪ (סכום מעוגל) תשובה ג.

שאלה מספר 9.	אווה, אישה נשואה, ילידת 26/7/2006, מפתחת Backend (Python, SQL) מחוננת, התחילה ביום 5/8/2025 לעבוד אצל מעסיקה המשני. בטופס ה-101 שמסרה לו, לא מילאה פרטים על הכנסות אחרות. המעסיק המשני ניכה משכרה, בכל חודש, מס פנדרש. ב-24/12/2025 מסרה למעסיק אישור תאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכר שנתי של 87,000 ₪ יש לנכות ממנה מס בשיעור 36%. מעבר לסכום זה יש לנכות מס בשיעור המרבי. להלן שכרה של אווה אצל המעסיק, בכל אחד מחודשי עבודתה: <table><tr><td>חודש</td><td>8/2025</td><td>9/2025</td><td>10/2025</td><td>11/2025</td><td>12/2025</td></tr><tr><td>שכר בש"ח</td><td>16,266</td><td>18,783</td><td>17,368</td><td>16,883</td><td>23,200</td></tr></table> לפי תיאום המס, כמה מס הכנסה יגבה ממנה, אצל המעסיק המשני, בתלוש 12/2025?  א. 1,334 ₪ ב. 669 ₪ ג. 8,957 ₪ ד. 10,904 ₪	חודש	8/2025	9/2025	10/2025	11/2025	12/2025	שכר בש"ח	16,266	18,783	17,368	16,883	23,200
חודש	8/2025	9/2025	10/2025	11/2025	12/2025								
שכר בש"ח	16,266	18,783	17,368	16,883	23,200								
	פתרון												
סעיפים רלוונטיים	תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5, תק' 10. פקודת מס הכנסה - ס' 121.												
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 א	לפי תקנה 10 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "פקיד השומה רשאי להורות שניכוי המס לפי תקנות אלה יוקטן או יוגדל, הכל לפי הענין, אם מסיבה כלשהי נוצר או עלול להיווצר עודף בתשלום המס או גרעון בתשלום עקב ניכוי המס, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת מעביד אחד, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת יותר ממעביד אחד ובין כתוצאה מכך שלעובד יש הכנסה חייבת אחרת, או מכל סיבה אחרת, והמעביד חייב לקיים כל הוראה כאמור". "השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה". שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 47%. שכר מצטבר של אווה (למס) בחודשים 8/2025 עד 12/2025 $16,266+18,783+17,368+16,883+23,200 = 92,500 \text{ ₪}$ מס מצטבר שיש לנכות בגין השכר מ-8/2025 עד 12/2025 לפי אישור תאום המס: $87,000 \times 36\% + (92,500 - 87,000) \times 47\% = 33,905 \text{ ₪}$ שכר מצטבר של אווה (למס) בחודשים 8/2025 עד 11/2025 $16,266+18,783+17,368+16,883 = 69,300 \text{ ₪}$ סה"כ מס שנוכה בחודשים 8/2025 עד 11/2025: $69,300 \times 47\% = 32,571 \text{ ₪}$ המס שיגבה משכרה של אווה, בתלוש 12/2025, לאור תאום המס (סכום מעוגל) - $32,571 - 33,905 = \underline{1,334 \text{ ₪}}$ תשובה א.												

שאלה מספר 10.	מ-1/9/2023 ועד 30/11/2025 נורי היה תושב קבוע ביישוב בית חוגלה ועבד אצל מעסיקו בקליה. החל ב-1/12/2025 הוא מתגורר בבית שמש, לאחר שהתחתן עם אווה ועבר לגור איתה בִּבְיִתָּה שבעיר זו. הכנסתו בשנת 2025 היתה כְּדִלְהָן: שכר משולב בסך 161,425 ₪, שכר בתקופת הודעה מוקדמת לפיטורים בסך 17,238 ₪, וסכום שְׁמֶשֶׁךְ מחשבונו בקרן השתלמות, לרבות רווחים שמקורם בהפקדה המוטבת, פטור ממס (לפי ס' 16א) לפקודה), בסך 7,962 ₪. מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאי נורי בשנת 2025 (סכום מעוגל)? [הניחו בחישוביכם כי סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שנורי חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.] א. 17,866 ₪ ב. 16,500 ₪ ג. 16,377 ₪ ד. 14,797 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 11. טבלאות מס הכנסה.
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ג	תושבות ביישוב בית חוגלה, בשנת המס 2025, מְקַנָּה הנחה של 10% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 180,000 ₪ לשנה. לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין". כלומר, "הכנסה חייבת" של נורי לא תכלול את הסכום שמשך מחשבונו בקרן השתלמות, לרבות רווחים שמקורם בהפקדה המוטבת, הפטור ממס לפי ס' 16א) לפקודה - בסך 7,962 ₪. הכנסתו החייבת של נורי מיגיעה אישית בשנת 2025 - $178,663 \text{ ₪} = 17,238 \text{ שכר בתקופת הודעה מוקדמת} + 161,425 \text{ שכר משולב}$ נורי חדל להיות תושב ביישוב בית חוגלה במהלך שנת המס. לפי ס' 11(ב)(4) לפקודה - "מי שבמהלך שנת המס היה לתושב ביישוב המפורט בסעיף קטן זה או חדל להיות תושב ביישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור בסעיף קטן זה באופן יחסי לתקופת תושבותו ביישוב, ובלבד שהיה תושב היישוב 12 חודשים רצופים לפחות". לפי ס' 11(ב)(5) - "סכום הזיכוי לפי סעיף זה לא יעלה על סכום המס שהנישום חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי". נורי היה תושב קבוע ביישוב בית חוגלה 11 חודשים בשנת המס 2025. זיכוי "תושב ישוב" לו זכאי נורי בשנת 2025 (סכום מעוגל) - $16,377 \text{ ₪} = 11 / 12 \times 10\% \text{ שיעור ההנחה} \times (180,000 \text{ תקרה}) ; 178,663 \text{ הכנסה} \text{ Min}$ <u>לפי הנחיות השאלה - סכום הזיכוי האמור חושב בהנחה שאינו עולה על סכום המס שנורי חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.</u> תשובה ג.

שאלה מספר 11.	נורי, רווק יליד 5/3/1998, התחיל ב-1/1/2025 לעבוד אצל מעסיקו היחיד והראשון. להלן שכרו בכל חודש (בשקלים חדשים): <table><tr><td>חודש</td><td>1/2025</td><td>2/2025</td><td>3/2025</td><td>4/2025</td></tr><tr><td>שכר יסוד</td><td>15,787</td><td>15,971</td><td>16,195</td><td>16,889</td></tr><tr><td>שווי רט"ן</td><td>26</td><td>32</td><td>28</td><td>40</td></tr></table> אם המס מחושב על בסיס מצטבר (מתחילת שנה), כמה מס הכנסה יגבה ממנו בתלוש 4/2025? א. 1,998 ₪ ב. 1,976 ₪ ג. 2,043 ₪ ד. 1,830 ₪	חודש	1/2025	2/2025	3/2025	4/2025	שכר יסוד	15,787	15,971	16,195	16,889	שווי רט"ן	26	32	28	40
חודש	1/2025	2/2025	3/2025	4/2025												
שכר יסוד	15,787	15,971	16,195	16,889												
שווי רט"ן	26	32	28	40												
	פתרון															
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)															
הסבר הפתרון	נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס: תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.25 נ"ז $\times 242 \text{ ₪} = 544.50 \text{ ₪}$ שכר מצטבר (ברוטו למס) ב-4 החודשים 1/2025 - 4/2025: $15,787+26+15,971+32+16,195+28+16,889+40 = 64,968 \text{ ₪}$ השכר החודשי הממוצע ב-4 החודשים: $64,968 / 4 = 16,242 \text{ ₪}$ מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע: $2,374.52 \text{ ₪} = 16,242 - 16,150 \times 31\% + 2,346.00 \text{ ₪ מס מצטבר בגין שכר מצטבר } 16,150 \text{ ₪}$ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע: $\max(2,374.52 - 544.50 ; 0) = 1,830.02 \text{ ₪}$ שכר מצטבר (ברוטו למס) ב-3 החודשים הקודמים 1/2025 עד 3/2025: $15,787+26+15,971+32+16,195+28 = 48,039 \text{ ₪}$ השכר החודשי הממוצע ב-3 החודשים: $48,039 / 3 = 16,013 \text{ ₪}$ מס "ברוטו" שהוטל על ממוצע השכר ששולם בחודשים 1/2025 - 3/2025: $2,318.60 \text{ ₪} = 16,013 - 10,060 \times 20\% + 1,128.00 \text{ ₪ מס מצטבר בגין שכר מצטבר } 10,060 \text{ ₪}$ מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על ממוצע השכר בחודשים 1/2025 - 3/2025: $\max(2,318.60 - 544.50 ; 0) = 1,774.10 \text{ ₪}$ מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה בתלוש 4/2025: $1,998 \text{ ₪ מעוגל} = 1,997.78 \text{ ₪} = (1,774.10 \times 3 \text{ חודשים}) - (1,830.02 \times 4 \text{ חודשים})$ לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". כלומר, המס שמתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות.															
	תשובה א.															

שאלה מספר 12.	ב-9/2025 נשלחה אווה לארצות הברית, ע"י מעסיקה, למשך 23 יממות. הנסיעה לארצות הברית וכל ימי השהיה בה היו הקרניים לייצור ההכנסה של המעסיק (היתה זו נסיעתה היחידה של אווה לחו"ל בשנת המס). ההוצאות שהוצאו בקשר לנסיעה לארצות הברית: כרטיס טיסה במח' עסקים - \$ 5,231 [מחיר כרטיס במח' תיירים באותה טיסה - \$ 1,362]. הוצאות לינה: 23 לינות במלון, במחיר \$ 627 לכל לינה - סה"כ \$ 14,421. הוצאות אחרות: \$ 104 בכל אחד מ-23 ימי השהיה בארצות הברית - סה"כ \$ 2,392. שכירת רכב בארצות הברית: שקירת רכב ל-23 ימים, במחיר \$ 81 ליום - סה"כ \$ 1,863. אווה הגישה את החשבון ואת כל המסמכים הנדרשים למעסיק וזה הקזיר לה את כל ההוצאות. שער המטבע ביום שבו הוצאו ההוצאות (זהה לשער המטבע ביום רכישת המט"ח) - 3.34 ש"ח לדולר. מהו הסכום שיש לקזף לשכרה של אווה לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]												
	<table><tr><td>א.</td><td>\$ 11,706</td><td>(ש"ח 39,098)</td></tr><tr><td>ב.</td><td>\$ 7,837</td><td>(ש"ח 26,176)</td></tr><tr><td>ג.</td><td>\$ 6,059</td><td>(ש"ח 20,237)</td></tr><tr><td>ד.</td><td>\$ 9,601</td><td>(ש"ח 32,067)</td></tr></table>	א.	\$ 11,706	(ש"ח 39,098)	ב.	\$ 7,837	(ש"ח 26,176)	ג.	\$ 6,059	(ש"ח 20,237)	ד.	\$ 9,601	(ש"ח 32,067)
א.	\$ 11,706	(ש"ח 39,098)											
ב.	\$ 7,837	(ש"ח 26,176)											
ג.	\$ 6,059	(ש"ח 20,237)											
ד.	\$ 9,601	(ש"ח 32,067)											
פתרון													
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), 31. תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).												
הסבר הפתרון	מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ב ארצות הברית לא נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות". כרטיס טיסה במחלקת עסקים: לפי תקנה 2(2)(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקת עסקים או במחלקת ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה. <u>לפיכך, ההוצאה בסך \$ 5,231, לרכישת כרטיס הטיסה, מותרת בניכוי במלואה.</u> הוצאות לינה: לפי תקנה 2(2)(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לינה בנסיעה אשר כללה לא יותר מתשעים לינות - עבור שבע הלינות הראשונות - כל הוצאות הלינה המוכרות. עבור שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך) - (1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-156 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות; (2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-156 דולר - 75% מההוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-129 דולר ללינה; לענין זה - 2 נסיעות או יותר שלא היתה ביניהן רצופה בישראל של ארבעה עשר ימים לפחות, ייחשבו כנסיעה אחת; "הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 355 דולר ללינה, הנמוך ביניהם. אווה הוציאה עבור כל לינה \$ 627, סה"כ לינות - 23. הסכום שיותר לניכוי בעד 7 הלינות הראשונות (כל הוצאות הלינה המוכרות): $\min (\$ 355 \text{ התקנה}) \times 7 \text{ לינות} + (\$ 627 \text{ ההוצאה בפועל} - \$ 355 \text{ התקנה}) \times 16 = \$ 4,260$ סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 23 הלינות: $\$ 4,260 + \$ 2,485 = \$ 6,745$ <u>הוצ' לינה שאינן מותרות בניכוי: \$ 7,676 (= \$ 6,745 מותר בניכוי - \$ 14,421 הוצאה בפועל)</u> הוצאות אחרות: לפי תק' 2(2)(ג) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות - (1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-100 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ; (2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-167 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ; $\min (\$ 100 \text{ תקנה לכל יום שהייה כשנדרשו הוצאות לינה} ; \$ 104 \text{ ההוצאה ליום}) \times 23 \text{ ימי שהייה} = \$ 2,300$ <u>הוצ' אחרות שאינן מותרות בניכוי: \$ 92 (= \$ 2,300 מותר בניכוי - \$ 2,392 הוצאה בפועל)</u> הוצאות שכירת רכב: לפי תקנה 2(2)(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחו"ל לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על 78 דולר ליום, לפי הנמוך: $\min (\$ 78 \text{ התקנה}) \times 23 \text{ ימים} + (\$ 81 \text{ הוצאות השכירות בפועל} - \$ 78 \text{ התקנה}) \times 1 = \$ 1,794$ <u>הוצאות שכירת רכב שאינן מותרות בניכוי: \$ 69 (= \$ 1,794 - \$ 1,863)</u> הסכום בערכי דולר שיש לקזף לשכר לצורך חישוב מס: $\$ 7,837 (= \$ 7,676 + \$ 92 + \$ 69)$ הסכום בשקלים חדשים שיש לקזף לשכר לצורך חישוב מס: $\$ 26,176 (= \$ 7,837 \times 3.34 \text{ שער הדולר})$ תשובה ב.												

שאלה מספר 13.	אווה, בת ה-40, נפגעה בתאונת עבודה, והיא מקבלת דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי. האם דמי הפגיעה שהיא מקבלת נחשבים הכנסה מיגיעה אישית בידה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבין המשפטים הבאים) א. כן. דמי הפגיעה שהיא מקבלת מהמוסד לביטוח לאומי נחשבים הכנסה כאמור בידה. ב. לא. דמי פגיעה פטורים ממס לפי סעיף 9(ג6) לפקודה. ג. כן. כל קצבה המשתלמת מאת המוסד לביטוח לאומי נחשבת הכנסה חייבת במס. ד. לא. דמי פגיעה כאמור בס' 92 לחוק הביטוח הלאומי לא יחשבו כהכנסה לענין כל דין.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - סעיף 1. צו מס הכנסה (קביעת תשלומים בעד דמי פגיעה בעבודה ותגמול בעד שירות במילואים כהכנסה) תקנות מס הכנסה (ניכוי מתשלומים בעד דמי פגיעה בעבודה, ותגמול בעד שירות במילואים)
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 א	לפי סעיף 2 לצו מס הכנסה (קביעת תשלומים בעד דמי פגיעה בעבודה ותגמול בעד שירות במילואים כהכנסה) - "דמי פגיעה בעבודה ותגמול בעד שירות במילואים יהיו הכנסה לענין סעיף 164 לפקודה". לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (ניכוי מתשלומים בעד דמי פגיעה בעבודה, ותגמול בעד שירות במילואים) - "המוסד המשלם למקבל תשלומים ינכה בעת התשלום מתשלומים אלה מס בשיעור שנקבע בתוספת לתקנות מס הכנסה...". לפי סעיף 1 לפקודה - "הכנסה מיגיעה אישית", כוללת גם "קיצבה חבת-מס המשתלמת מאת מוסד לביטוח לאומי". לפיכך, דמי הפגיעה שהיא מקבלת מהמוסד לביטוח לאומי נחשבים הכנסה כאמור בידה. תשובה א.

שאלה מספר 14.	נורי עובד כְּצֶלֶם אצל מעסיקו היחיד (פְּרִסְמָא) זה 9 שנים. תלוש 1/2025 שלו הורכב מתשלומים אלה: שכר בסיס בסך 14,080 ₪, תוספת מקצועית בסך 586 ₪, תוספת ותק בסך 118 ₪, שכר שעות נוספות בסך 433 ₪, דמי מחלה בסך 704 ₪ ודמי נסיעה לעבודה וממנה בסך 315 ₪. המעסיק משלם לקרן פנסיה, בכל חודש, בגין כל רכיבי השכר המובאים בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים). אם המעסיק שילם עבור נורי, בעד שכר 1/2025, את הסכום המְרָבִי שאותו הוא רשאי לשלם לקרן השתלמות, בְּלִי שְׂיִזְקֶף שווי לשכרו, מהו הסכום שעל נורי לשלם לקרן ההשתלמות בגין חודש זה ("חלק עובד"), כנגד חלקו של המעסיק, לפי תקנות מס הכנסה? א. לא פחות מ-387.20 ₪ ב. לא פחות מ-369.60 ₪ ג. לא פחות מ-384.25 ₪ ד. לא פחות מ-392.80 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה), הנחיות מס הכנסה. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 19(ב2). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים)
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 א	לפי ס' 3(ה) לפקודה - "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 - "משכורת קובעת" - הַכְּנֶסֶת עֲבֹדָה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בְּשָׁל מֵאֲמֹץ מִיּוֹחַד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לְעִנְיָן תשלום תוספת היוקר כפי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בִּין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לְבִין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל; " לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ("חֲבֵק מִס הַכְּנֶסֶה") - "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. לפי נתוני השאלה, המעסיק משלם לקרן פנסיה, בכל חודש, בגין כל רכיבי השכר המובאים בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים). כלומר, התוספת המקצועית ותוספת הותק שקיבל נורי, שהם רכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הן תוספות קבועות שנכללות כמרכיב לפנסיה. ככאלה, הן תיכללנה במשכורת הקובעת לענין קה"ל. דמי מחלה (כמו גם דמי חופשה ודמי חגים) מהווים תחליף לשכר עבודה. ככאלה, הם מהווים חלק מהמשכורת הקובעת לענין קרן השתלמות. במשכורת הקובעת לקה"ל אין לכלול את שכר השעות הנוספות ואין לכלול את דמי הנסיעה לעבודה וממנה. כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪. חישוב "משכורת קובעת" לקרן השתלמות של נורי: $15,488 = 14,080 + 586 + 118 \text{ (תוספת ותק) } + 315 \text{ (תוספת מקצועית) } + 704 \text{ (דמי מחלה) } + 14,080 \text{ (שכר בסיס)}$ נורי אינו עובד הוראה. 7.5% מהמשכורת הקובעת שלו: $15,488 \times 7.5\% = 1,161.60$ ₪. לפי תקנה 19(ב2) לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - " (1) אישור כאמור בתקנת משנה (א) לקרן השתלמות יחול רק אם העמית ישלם אף הוא מדי חודש בחודשו לקרן שליש לפחות מהסכום ששילם המעביד. (2) הוראות פסקה (1) לא יחולו על עמית-רופא אשר תשלומיו לקרן הם לפי הוראות הסכם קיבוצי..." כלומר, לפי התקנה שלעיל, על נורי לשלם לקרן ההשתלמות סכום שלא יפחת מ-387.20 ₪, סכום המהווה שליש מהסכום ששילם המעסיק (1,161.60 ₪). ($387.20 = 1,161.60 / 3$) תשובה א.

שאלה מספר 15.	נורי התחיל לעבוד ב-1/1/25, במשכורת חודש, בחברה שָׁפָה אתם משמשים חשבי שכר בכירים. ב-3/1/25 מסר לכם כרטיס עובד (טופס 101), ממולא וחתום. בחלק ח' בטופס סימן שהוא מבקש זיכוי ממס בגין מזונות לבת זוגו לשעבר. בפרטי העובד (חלק ב' בטופס) ציין שהוא נשוי. האם, לפי הנחיות מס הכנסה, תביאו בחשבון, בחישוב המס על הכנסתו של נורי, נקודות זיכוי בגין מזונות לבת זוגו לשעבר? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים) א. לא, מאחר שסימן בחלק ב' בטופס (פרטי העובד) שהוא נשוי. ב. כן. בחישוב המס על הכנסתו תביאו בחשבון נקודות זיכוי בגין מזונות לבת זוג לשעבר. ג. לא, אלא אם כן נורי נחשב "יחיד מוטב" כמשמעותו בפקודת מס הכנסה. ד. כן, אבל אך ורק אם צירף לכרטיס העובד פסק דין שמחייב אותו במזונות כאמור.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 40א. כרטיס עובד - טופס 101 - הנחיות מס הכנסה.
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ד	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. לפי הנחיות מס הכנסה, כדי להיות זכאי לנקודות זיכוי בגין מזונות לבת זוגו לשעבר, על נורי לצרף לטופס ה-101 שמסר לכם פסק דין. לפיכך, תביאו בחשבון, בחישוב המס על הכנסתו של נורי, נקודות זיכוי בגין המזונות שהוא משלם לבת זוגו לשעבר, אך ורק אם צירף לכרטיס העובד פסק דין שמחייב אותו במזונות כאמור. תשובה ד.

כל אחד מ-12 תלושי השכר של אווה, מדענית הנתונים, בשנת 2025, הורכב משכר יסוד בסך 45,600 ₪, פרמית מאמץ מיוחד בסך 11,750 ₪, תוספת מחלקתית בסך 6,600 ₪, ושווי רכב צמוד בסך 4,260 ₪. מעסיקה שילם בעדה, בכל חודש, לקופת גמל לקיצבה מסוג "קרן חדשה כללית" - 4,156.75 ₪ למרכיב תגמולי המעביד ו-3,837.00 ₪ למרכיב הפיצויים. כנגד תשלומי המעסיק האמורים, שילמה אווה בכל חודש את חלקה - 3,837.00 ₪ למרכיב תגמולי העובד. מהו השווי שֶׁיִזְקֶק לשכרה של אווה, לצורך חישוב מס, בכל שנה זו (12 תלושי 2025), בשל הפרשות המעסיק לקופות הגמל האמורות (סכום מעוגל)? א. 21,864 ₪ ב. 38,207 ₪ ג. 20,364 ₪ ד. 28,380 ₪	שאלה מספר 16.
פתרון	
פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3); הנחיות מס הכנסה. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.	סעיפים רלוונטיים
קופת הגמל לקיצבה, אליה הפריש המעביד, היא מסוג "קרן חדשה כללית". כלומר, אין מדובר ב"קרן ותיקה". חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה: הפרשה חודשית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה - 3,837.00 ₪. הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב: $63,950 = 45,600 + 11,750 + 6,600$ פרמית מאמץ מיוחד + שכר יסוד $3,837.00 \text{ ₪ הפרשה למרכיב הפיצויים} < 3,675.00 \text{ ₪} = 3,837.00 \times 8.3333\% \times (44,100 \text{ תקרה} ; 63,950)$ זקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה: 162.00 ₪ $3,837.00 - 3,675.00 = 162.00$ חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה: הפרשת המעסיק למרכיב תגמולי המעביד: 4,156.75 ₪. הכנסת עבודה, ללא שווי שימוש ברכב: 63,950 ₪. $63,950 = 45,600 + 11,750 + 6,600$ תוספת מחלקתית + פרמית מאמץ מיוחד + שכר יסוד $4,156.75 \text{ ₪ הפרשה למרכיב תגמולי מעביד} < 2,496.75 \text{ ₪} = 4,156.75 \times 7.5\% \times (33,290 \text{ תקרה} ; 63,950)$ זקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקיצבה: $4,156.75 - 2,496.75 = 1,660.00$ השווי שיש לזקוף, לצורך חישוב מס, בכל שנת 2025, בשל תשלומי המעסיק האמורים: $21,864.00 \text{ ₪} = 12 \times (1,660.00 \text{ שווי קצבה} + 162.00 \text{ שווי פיצויים})$ תשובה א.	הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 א

שאלה מספר 17.	אווה, בת ה-26, נשואה לנורי, בן ה-29, עובד העירייה. תלוש 1/2025 שלה הורכב משכר יסוד בסך 7,200 ₪, שכר שעות נוספות בסך 290 ₪, דמי נסיעות בסך 160 ₪, וזקיפת שווי רט"ן בסך 23 ₪. לתגמולי העובד ("חלק העובד") בקופת גמל לקצבה מסוג "קרן חדשה מקיפה" שילמה אווה 432 ₪ בתלוש זה (תשלום זה בוצע כנגד תשלום המעסיק בשיעור הנדרש לאותה קופת גמל). מהו שכר ה"נטו" שישולם לאוה ("נטו לתשלום") בחודש זה, בהתחשב בתשלומיה ובזיכויי המס הרלוונטיים? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות) א. 7,120 ₪ ב. 7,218 ₪ ג. 7,241 ₪ ד. 7,090 ₪								
	פתרון								
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 45א, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19.								
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ב	שכר "ברוטו למס": $7,673 ₪ = 7,200 ₪ + 290 ₪ \text{ שעות נוספות} + 160 ₪ \text{ דמי נסיעות} + 23 ₪ \text{ שווי רט"ן}$ תשלום לקופת גמל לקצבה (תגמולי עובד) - 432 ₪. חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $793.82 ₪ = 14\% \times (7,673 - 7,010) + 701.00 ₪ \text{ מס מצטבר בגין שכר מצטבר } 7,010 ₪$ מס לפי ס' 121ב לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 60,130 ₪): אין. זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס, לפי נתוני השאלה: <table border="0"> <tr> <td>תושב ישראל</td> <td>2.00 נ"ז</td> </tr> <tr> <td>נסיעות</td> <td>0.25 נ"ז</td> </tr> <tr> <td>אישה</td> <td>0.50 נ"ז</td> </tr> <tr> <td>סה"כ נקודות זיכוי</td> <td>2.75 נ"ז</td> </tr> </table> $242 ₪ \times 2.75 \text{ נ"ז} = 665.50 ₪$ זיכוי ממס לפי ס' 45א לפקודה בגין תשלום לקופ"ג לקצבה: מגבלת עמית שכיר - $\min [(9,700 \times 7\%) ; 432 \text{ תשלום}] = 432 ₪$ זיכוי 35%, לפי ס' 45א - $(432.00 \times 35\%) = 151.20 ₪$ סה"כ זיכויים אישיים: 816.70 ₪ המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $\text{Max } (0 ; 793.92 - 816.70) = 0$ * לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שכר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שכר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". תשלומים בתלוש 1/2025, ללא זקיפות שווי - $7,650 ₪ = 7,200 ₪ \text{ שכר יסוד} + 290 ₪ \text{ שעות נוספות} + 160 ₪ \text{ דמי נסיעות}$ שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה וניכוי התשלום לקופת הגמל לקצבה: $7,218 ₪ = 432 ₪ \text{ קופ"ג לקצבה} - 0 ₪ \text{ מס הכנסה} - 7,650 ₪ \text{ תשלומים ללא זקיפת שווי}$ תשובה ב.	תושב ישראל	2.00 נ"ז	נסיעות	0.25 נ"ז	אישה	0.50 נ"ז	סה"כ נקודות זיכוי	2.75 נ"ז
תושב ישראל	2.00 נ"ז								
נסיעות	0.25 נ"ז								
אישה	0.50 נ"ז								
סה"כ נקודות זיכוי	2.75 נ"ז								

שאלה מספר 18.	נורי, בן 42, נשוי לאווה, בת ה-39. לזוג בן יליד 3/3/2023. ב-9/2025 נורי עבד 9 ימים רצופים כ"עובד יומי" אצל מעסיקו. השכר שמשולם לו בעד כל יום עבודה - 2,742 ₪. אם משכר העבודה של נורי יש לנכות מס לפי לוח יומי [לפי תוספת ב' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)], מהו שכר ה"נטו" שעל המעסיק לשלם לו ("נטו לתשלום") בגין 9 ימים אלו, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות) א. 16,874 ₪ ב. 16,965 ₪ ג. 21,232 ₪ ד. 16,286 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 א	לפי תוספת ב' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה), המס שיש לנכותו משכר העבודה בעד כל עבודת יום יחושב בדרך המפורטת להלן: שכר העבודה בעד יום יוכפל ב-300: $822,600 = 2,742 \times 300$ ₪ על הסכום שהתקבל מהמכפלה, יחושב המס לפי הוראות סעיפים 121 ו-121ב לפקודה: $276,691.20 = 276,691.20 - 560,280 \times 47\% + 153,400.80$ ₪ (המס המצטבר עד שכר 560,280 ₪) מס לפי ס' 121ב לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 721,560 ₪): $3,031.20 = (822,600 - 721,560) \times 3\%$ ₪ בחישוב המס תובאנה בחשבון נקודות הזיכוי המגיעות לנורי: תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 $4\frac{1}{2}$ נ"ז בעד ילד החל בשנת המס שלאחר לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו שנתיים [ס' 66(ג)(5) לפקודה] 4.50 סה"כ נקודות זיכוי 6.75 $19,602 = 2,904 \times 6.75$ ₪ המס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי: $260,120.40 = 276,691.20 + 3,031.20 - 19,602$ ₪ המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי יחולק ב-300 והמנה תנוכה משכר העבודה בעד כל עבודת יום: $867.07 = 260,120.40 / 300$ ₪ שכר ה"נטו" שעל המעסיק לשלם ("נטו לתשלום") בגין 9 הימים, אחרי ניכוי מס הכנסה: $16,874 = 2,742 - 867.07 \times 9 = 16,874.37$ ₪ מעוגל * לפי התקנות, כל שבר של שקל חדש משכר עבודה או מן המס העולה על 49 אגורות יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון. תשובה א.

שאלה מספר 19.	נורי עבד אצל מעסיקו היחיד 10 שנים ברציפות, עד שפוטרו ב-31/7/2025 (בגיל 32). שכרו שולם לו על בסיס של חודש. בשנתיים הראשונות הועסק בהיקף משרה של 25%. ב-3 השנים הבאות הועסק בהיקף משרה של 50%. ב-5 השנים האחרונות הועסק בהיקף משרה של 100%. תלוש 7/2025 שלו (כמו גם 12 התלושים שקדמו לו) הורכב מהסכומים הבאים: שכר יסוד בסך 13,000 ₪ (למשרה מלאה) ופרמיה קבוצתית (ממוצע 12 חודשים אחרונים) בסך 1,680 ₪. עם פיטוריו, ביום 31/7/2025, המעסיק משלם לנורי מענק פרישה בסך 169,919 ₪ (כספי הפיצויים שהצטברו). נורי, שמעוניין למשוך את המענק במזומן, בחר לקבל פטור מרבי על מענק זה שמשולם לו. [יצויין שלא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה]. מהו החלק החייב במס של מענק הפרישה האמור, לפי ס' 9(א7) לפקודה? [הניחו בחישוביכם שהפטור שֶׁבְּסִמְכוֹת המנהל להעניק, הוגדל אוטומטית לבקשת נורי.] א. 15,779 ₪ ב. 32,419 ₪ ג. 67,159 ₪ ד. 33,419 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1. הנחיות מס הכנסה.
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ב	לפי ס' 1 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - משכורת, לענין קופת גמל לפיצויים או לדמי מחלה - "הכנסת עבודה, למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שימוש ברכב שהועמד לרשותו של העובד". המשכורת האחרונה ל-100% משרה: $14,680 = 1,680 + 13,000$ שכר יסוד המשכורת הקובעת לצורך הפטור היא הנמוך מבין: המשכורת המשוקללת או סכום תקרת הפטור על פי הפקודה. יצויין שהגבלת המשכורת האחרונה בסכום תקרת הפטור נעשית רק לגבי המשכורת המשוקללת ולא לגבי משכורות שונות שאפשר והיו במהלך תקופת העבודה. כלומר, אם המשכורת האחרונה לתקופת עבודה עלתה על תקרת הפטור, יש לקחת אותה במלואה לצורך חישוב המשכורת המשוקללת ואין להקטינה לסכום תקרת הפטור. המשכורת האחרונה ל-100% משרה: 14,680 ₪. המשכורת המשוקללת: $10,276 = (14,680 \times 100\% \times 5 + 14,680 \times 50\% \times 3 + 14,680 \times 25\% \times 2) / 10$ נורי ביקש להגדיל את הפטור, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל אוטומטית בהתאם. הדבר נעשה תוך הגדלת המשכורת החודשית האחרונה עד ל-150% או התקרה הקבועה בסעיף 9(א7)(א) לפקודה, לפי הנמוך מביניהם. המשכורת הקובעת לצורך הפטור: $13,750 = \min(10,276 \times 150\%; 13,750 \text{ סכום תקרת הפטור})$ סך מענק הפרישה שקיבל נורי: 169,919 ₪. לפי נתוני השאלה, לא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של נורי במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה. מענק פטור של נורי: $137,500 = \min\{10 \text{ שנים}; 169,919 \times 13,750 \text{ משכורת קובעת לצורך הפטור}\}$ החלק החייב במס של המענק: $32,419 = 169,919 - 137,500$ פטור מענק פרישה תשובה ב.

שאלה מספר 20.																
ב-9/6/2025 אווה התפטרה מעבודתה אצל מעסיקה היחיד והראשון, בתום 8 שנות עבודה. בגין תקופת עבודתה אצל המעסיק נצברו לה כל זכויותיה למענק (פיצויים) בקופת גמל מסוג "קרן חדשה מקיפה". המעסיק ממלא טופס 161 בו הוא מודיע לפקיד השומה על פרישתה.																
לפי הנחיות מס הכנסה, בסעיף פירוט המענקים בחלק א' בטופס ה-161 - מהו מספר קוד המשלם שירשום המעסיק בשורה הרלוונטית, שייצג את סוג המשלם?																
א. קוד משלם 5. ב. קוד משלם 4. ג. קוד משלם 6. ד. קוד משלם 3.																
פתרון																
חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) - סעיף 1 (הגדרות). טופס 161, הנחיות מס הכנסה.																
מתוך סעיף 1 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) - "קופת ביטוח" - תכנית ביטוח שאושרה לפי הוראות סעיף 13(ב) (קופת גמל לתגמולים, לפיצויים או לקצבה); "קופת גמל אישית לפיצויים" - קופת גמל לפיצויים המתנהלת בחשבונות אישיים על שם העובדים; "קופת גמל מרכזית" - קופת גמל שעמיתיה הם מעבידים או קיבוצים או מושבים שיתופיים בלבד; "קופת גמל מרכזית לפיצויים" - קופת גמל לפיצויים שהיא קופת גמל מרכזית; "קופת גמל לקצבה" - קופת גמל המיועדת לתשלום קצבה; "קרן ותיקה" - קופת גמל לקצבה שאינה קופת ביטוח שאושרה לראשונה לפי תקנות קופות גמל, לפני יום כ"ט בטבת התשנ"ה (1 בינואר 1995); "קרן חדשה כללית" - קופת גמל לקצבה שאינה קופת ביטוח, שאינה קרן חדשה מקיפה ושאינה קופת גמל מרכזית לקצבה, שאושרה לראשונה אחרי יום כ"ט בטבת התשנ"ה (1 בינואר 1995); "קרן חדשה מקיפה" - קופת גמל לקצבה שאינה קופת ביטוח או קופת גמל מרכזית לקצבה, שמתקיימים בה כל אלה: (1) היא אושרה לראשונה אחרי יום כ"ט בטבת התשנ"ה (1 בינואר 1995); (2) ניתן לה אישור קופת גמל כקרן חדשה מקיפה לפי סעיף 13(א); (3) תשלומי כלל העמיתים, ואם הם עמיתים-שכירים - גם של מעבידיהם, הם בשיעור מתוך שכר מבוטח שאינו עולה על השיעור שנקבע בהוראות לפי המתואר בשאלה, בגין תקופת עבודתה אצל המעסיק נצברו לאווה כל זכויותיה למענק (פיצויים) בקופת גמל מסוג "קרן חדשה מקיפה". לפי ס' 1 לחוק הפיקוח שלעיל, "קרן חדשה מקיפה" היא קופת גמל לקצבה שאינה קופת ביטוח או קופת גמל מרכזית לקצבה, וככזו שאושרה אחרי 1/1/1995, אינה קרן ותיקה ("קופת פנסיה ותיקה" בלשון טופס ה-161). לפיכך, מספר הקוד שייצג את סוג המשלם במקרה זה - קוד משלם 6 .																
מספר זהות: דף 2 מתוך 4 161																
א. פירוט המענקים בגין תקופת העבודה (למעט תשלומים שחויבו במס אשר יפורטו בחלק א.10) <table><tr><td>שם המשלם⁽¹⁴⁾</td><td>קוד המשלם⁽¹⁶⁾</td><td>תאריך הפקדה ראשון / תאריך התשלום לעובד⁽¹⁸⁾</td><td>הסכום ליום הפרישה⁽¹⁹⁾</td><td>הסכום הכולל לרבות צבירה נוספת</td></tr><tr><td>מספר תיק הניכויים⁽¹⁵⁾</td><td>סוג התשלום⁽¹⁷⁾</td><td>תאריך הפקדה אחרון לקופה</td><td>צבירה נוספת⁽²⁰⁾</td><td></td></tr><tr><td>9</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		שם המשלם ⁽¹⁴⁾	קוד המשלם ⁽¹⁶⁾	תאריך הפקדה ראשון / תאריך התשלום לעובד ⁽¹⁸⁾	הסכום ליום הפרישה ⁽¹⁹⁾	הסכום הכולל לרבות צבירה נוספת	מספר תיק הניכויים ⁽¹⁵⁾	סוג התשלום ⁽¹⁷⁾	תאריך הפקדה אחרון לקופה	צבירה נוספת ⁽²⁰⁾		9				
שם המשלם ⁽¹⁴⁾	קוד המשלם ⁽¹⁶⁾	תאריך הפקדה ראשון / תאריך התשלום לעובד ⁽¹⁸⁾	הסכום ליום הפרישה ⁽¹⁹⁾	הסכום הכולל לרבות צבירה נוספת												
מספר תיק הניכויים ⁽¹⁵⁾	סוג התשלום ⁽¹⁷⁾	תאריך הפקדה אחרון לקופה	צבירה נוספת ⁽²⁰⁾													
9																
(16) קוד המשלם - יש למלא את מספר הקוד המייצג את סוג המשלם כמפורט להלן:																
1" המעסיק. 2" מינהלת הגמלאות של עובדי המדינה. 3" קופה מרכזית לפיצויים (כולל המוסד לביטוח לאומי המשלם מענק בעקבות פירוק או פשיטת רגל). 4" קופת גמל לפיצויים או לתגמולים בה הופקדו כספים ברכיב הפיצויים על ידי המעסיק לטובת העובד עד שנת 2008. 5" קופת פנסיה ותיקה. 6" קופת גמל לקצבה.																
תשובה ג.																

דיני עבודה

שאלה מספר 21.	ב-8/6/2025 התחילה אווה, בת ה-24, לעבוד כמלצרית אצל מעסיקה, בעל בית קפה, המעסיק 4 עובדים. ב-6/7/2025 מסר לה המעסיק הודעה בכתב שבה פירט את תנאי עבודתה לפי הוראות החוק הנוגע לעניין ("הודעה על תנאי עבודה"). אווה הסכימה בעל-פה לכל הכתוב בה. אָבֵל, כשביקש ממנה המעסיק לחתום עליה, היא סירבה לעשות זאת. בנסיבות שתוארו לעיל, לפי החוק הנוגע לעניין, האם ההודעה האמורה, שלא נחתמה על ידי אווה, נחשבת ככזו שנמסרה לה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים) א. לא, אלא אם כן נערך ונחתם הסכם עבודה בכתב בין אווה למעסיקה, שנקללו בו כל העניינים האמורים לפי סעיפים קטנים 2(א) עד 2(ג) לחוק. ב. כן, מאחר שהחובה לחתום על הודעה כאמור, לא תחול על עובד בעבודה אצל מעסיק המעסיק לא יותר מ-25 עובדים. ג. לא. לפי החוק, הודעה כאמור על תנאי עבודה מחייבת את חתימתו של העובד עליה. ד. כן. המעסיק מסר לה את ההודעה האמורה כדין, במועד הקבוע בחוק.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה). תקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה).
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ד	לפי סעיף 1 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - "מעסיק ימסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, ואם היה העובד נער כהגדרתו בחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 (להלן - נער) - לא יאוחר משבעה ימים, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד לפי הוראות חוק זה (בחוק זה - הודעה על תנאי עבודה)". אין בחוק ואין בתקנות כל הוראה המחייבת את חתימתו של העובד על ההודעה האמורה. <u>המעסיק מסר לה את ההודעה האמורה כדין, במועד הקבוע בחוק.</u> תשובה ד.

אווה עובדת זה שנתיים אצל מעסיקה, מתקין אביזרי רכב. בפברואר 2025 העביר המעסיק את מרכז ההתקנות למקום חדש בצפון רמת הגולן. אווה שמחה על המעבר למקום החדש, אך מהר נחרדה לדעת כי במקום עבודה זה אין חדר שירותים. אווה פנתה למעסיק וביקשה למצוא פתרון לעניין. למחרת, הודיע לה המעסיק שמצא פתרון - חדר שירותים שנמצא במשתלה סמוכה, מרחק 3 דקות הליכה ממקום העבודה. המעסיק הוסיף כי יאריך את הפסקת הצהריים שלה לשעה אחת רצופה (במקום 50 דקות), ובזמן הפסקה זו בלבד, שלא נחשבת כחלק משעות העבודה, בה רשאית אווה לעשות כרצונה, היא רשאית לבקר בחדר שירותים זה ולעשות את צרכיה. האם הפתרון שמצא המעסיק והנחיותיו בעניין עומדים בדרישות החוק? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים) א. לא, מאחר שחדר שירותים זה, גם אם תקין וראוי לשימוש, לא נמצא במקום העבודה. ב. כן, ובלבד שחדר השירותים האמור תקין וראוי לשימוש של אווה. ג. לא, גם אם חדר השירותים האמור תקין וראוי לשימוש, על המעסיק להתיר לאווה במהלך שעות עבודתה להפסיק את עבודתה לשם שימוש בו, בהתאם לצרכיה. ד. כן. הפתרון שמצא המעסיק והנחיותיו בעניין עומדים בדרישות החוק.	שאלה מספר 22.
פתרון	
חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 20, 20א	סעיפים רלוונטיים
לפי ס' 1 לחוק - "שעות עבודה" פירושו - הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר ולרבות הפסקות לפי סעיף 20א(א), חוץ מהפסקות על פי סעיף 20". לפי ס' 20א לחוק: "(א) עובד זכאי, במהלך יום עבודתו, להפסיק את עבודתו לשם שימוש בחדר שירותים, בהתאם לצרכיו. (ב) (1) המעסיק יוודא כי יש חדר שירותים תקין וראוי לשימוש העובדים, במקום העבודה או בקרבתו; (2) שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, לפטור בתקנות מתחולת הוראות פסקה (1) סוגי מעסיקים, סוגי עבודות או סוגי מקומות עבודה, או לקבוע כללים ותנאים לתחולת ההוראות האמורות עליהם. (ג) אין בהוראות סעיף קטן (ב) כדי לגרוע מחובות המוטלות לפי כל דין לעניין חדרי שירותים, אלא להוסיף עליהן. (ד) הוראות סעיף זה יחולו, לעניין מעסיק ועובד, גם על מעסיק בפועל ועל עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל מעסיק בפועל ועל מזמין שירות ועל עובד של קבלן שירות המועסק אצל מזמין השירות, ובלבד שלעניין תחולת הוראות סעיף קטן (ב)(1), העובד מועסק בחצרים שבהחזקתו של המעסיק בפועל או מזמין השירות, לפי העניין; בסעיף זה - "מזמין שירות" - מי שמקבל אצלו שירות מקבלן שירות, במסגרת עסקו, משלח ידו או פעילותו הציבורית; "מעסיק בפועל", "קבלן כוח אדם" - כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996; "קבלן שירות" - מי שעיסוקו במתן שירות, באמצעות עובדיו, אצל זולתו. (ה) על הליכים בשל הפרת הוראות סעיף זה, יחולו הוראות סעיף 5א לחוק הזכות לעבודה בישיבה ובתנאים הולמים, התשס"ז-2007." המעסיק דאג לחדר שירותים בקרבת מקום העבודה, אך הגביל את זכותה להשתמש בו לשעת ההפסקה שלה. הנחיה זו לא עומדת בדרישות החוק. גם אם חדר השירותים האמור תקין וראוי לשימוש, על המעסיק להתיר לאווה במהלך שעות עבודתה להפסיק את עבודתה לשם שימוש בו, בהתאם לצרכיה. תשובה ג.	הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ג

שאלה מספר 23.	נורי עבד אצל מעסיקו 4 שנים ברציפות. שכרו השתלם לו על בסיס ימי עבודה. ב-2/1/25 נתן למעסיק הודעה מוקדמת בכתב להתפטרותו בתום תקופת הודעה מוקדמת בת חודש ימים. ביום 12/1/25 התחיל לעבוד אצל המעסיק עובד חדש שהחליף את נורי. ביום רביעי 22/1/2025 הודיע המעסיק לנורי כי הוא מוותר על נוכחותו (של נורי) ועל עבודתו בפועל החל ביום חמישי 23/1/25. מאותו היום (23/1/25) ועד תום תקופת ההודעה המוקדמת להתפטרות נורי נעדר מעבודתו. האם נורי זכאי לגמול כלשהו בעד התקופה מיום 23/1/25, שֶׁלִּגְפִיָּה נָתַן הוֹדְעָה מוקדמת להתפטרות ובה נעדר מעבודתו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִפִּיֵּן המשפטים הבאים) א. לא, מאחר ששכרו של נורי השתלם לו על בסיס ימי עבודה. ב. כן. על המעסיק לשלם לנורי פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה האמורה שלגביה ויתר על עבודתו. ג. לא, מאחר שנורי התפטר מעבודתו ולא פוטר. ד. כן, ובלבד שנותרו לנורי ימי חופשה צבורים שלא ניצל עד ליום שבו חדל לעבוד בפועל.
סעיפים רלוונטיים	פתרון חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 2, 6, 7, 10.
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ב	לְפִי ס' 2(ב) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - "עובד המבקש להתפטר מעבודתו ייתן למעבידו הודעה מוקדמת להתפטרות, לפי הוראות חוק זה". לְפִי ס' 7(ב) לחוק האמור - "עובד שחדל לעבוד ולא נתן למעסיקו הודעה מוקדמת להתפטרות כאמור בחוק זה, ישלם למעסיקו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת". לְפִי ס' 6(ב) לחוק - "מעסיק רשאי להודיע לעובד שנתן הודעה מוקדמת להתפטרות, כי הוא מוותר על נוכחותו של העובד ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה האמורה, כולה או מקצתה, ובלבד שישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה ויתר על עבודתו". לפי נתוני השאלה, המעסיק ויתר על נוכחותו של נורי ועל עבודתו בפועל במקצתה של תקופת ההודעה המוקדמת. <u>לפיכך, על המעסיק לשלם לנורי פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה האמורה שלגביה ויתר על עבודתו.</u> תשובה ב.

שאלה מספר 24.	ב-1/8/2024 התחילה אווה לעבוד אצל מעסיקה ובמקום עבודתה. שכן עבודתה השתלם לה על בסיס שעות עבודה. ב-27/7/2025 נערך לה שימוע. ב-3/8/2025 מסר לה המעסיק הודעה בכתב, בה פירט ש'לאחר שנתן את הדעת לדבריה בשימוע, ושקל בכובד ראש ובנפש חפצה את טענותיה, ולאור הסיבות שנגדו בשימוע, הוא מודיע לה על פיטוריה, שיכנסו לתוקף בתום תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק. כמה ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעסיק לתת לאווה? א. 12 ימים. ב. 11 ימים. ג. 14 ימים. ד. 30 ימים.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 4. חוק פיצויי פיטורים - ס' 12.
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ג	לפי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים; 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. שכרה של אווה משתלם על בסיס ימי עבודה. לפיכך, היא "עובד בשכר". אווה פוטרה במהלך שנת עבודתה השניה. לפי ס' 4 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד בשכר זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן: (1) במהלך שנת עבודתו הראשונה - של יום אחד בשל כל חודש עבודה; (2) במהלך שנת עבודתו השניה - של 14 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; (3) במהלך שנת עבודתו השלישית - של 21 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; (4) לאחר שנת עבודתו השלישית - של חודש ימים. " במועד פיטוריה, ב-3/8/2025, אווה השלימה שנת עבודה ראשונה ועוד מספר ימים. כלומר, היא בשנת עבודתה השניה. לפי ס' 4(3) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעסיק לתת לה הודעה מוקדמת של <u>14 ימים</u>. תשובה ג.

שאלה מספר 25.	נורי נשוי לאווה. ב-3/3/2025 ילדה אווה בת בריאה ויצאה לתקופת לידה והורות. עד יציאתה לתקופת הלידה וההורות עבדה 5 שנים ברציפות אצל מעסיקה. סמוך לאחר תחילת התקופה, החליטו בני הזוג לחלק את תקופת הלידה וההורות ביניהם. אווה הסכימה בכתב לוותר על חלק מתקופת הלידה וההורות המגיעה לה בתקופה שנתורה מתום 6 השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה, ולחזור לעבודתה. נורי ואווה מסרו בזמן את כל המסמכים הנדרשים לשני המעסיקים. כמתוכנן, מתום 6 השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה, יצא נורי לתקופת לידה והורות חלקית, ואווה חזרה לעבוד אצל מעסיקה. מהי תקופת הלידה וההורות החלקית המרבית שתיתן לנורי, אם הוא עבד אצל אותו מעסיק ובאותו מקום עבודה 9 חודשים בלבד עד יציאתו לתקופת לידה והורות? א. שבוע אחד. ב. 15 שבועות. ג. 20 שבועות. ד. 9 שבועות.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק עבודת נשים - ס' 6(א), 6(ב), 6(ח). תקנות עבודת נשים (חופשת לידה חלקית לעובד שאשתו ילדה).
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ב	לפי ס' 6(ב) לחוק עבודת נשים: תקופת לידה והורות היא עשרים ושישה שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה; עובדת רשאית לקצר את תקופת הלידה וההורות, ובלבד שתקופת הלידה וההורות לא תפחת מחמישה עשר שבועות, או מתקופה כאמור בתוספת הארכות של תקופת הלידה וההורות, אם מימשה את זכותה להאריכה לפי סעיפים קטנים (ב1), (ג) ו-(ד) (להלן – הארכות); 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; 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; הוראות פסקאות (1) עד (4) לא יחולו על עובדת שעבדה לפני יציאתה לתקופת לידה והורות פחות משנים עשר חודשים אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה; תקופת הלידה וההורות של עובדת כאמור היא חמישה עשר שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה. לפי ס' 6(ח1) לחוק עבודת נשים - "עובד שאשתו ילדה, ייתן לו מעסיקו תקופת לידה והורות חלקית, בתקופת הלידה וההורות שנתורה מתום ששת השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה, אם התקיימו כל אלה: (א) "אשתו זכאית לתקופת לידה והורות והיא הסכימה בכתב לוותר על חלק מתקופת הלידה וההורות המגיעה לה בתקופה שנתורה מתום ששת השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה, וזאת על אף הוראות סעיף קטן (ב2), ולעניין אישה שהיא עובדת עצמאית - היא זכאית לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, והסכימה בכתב לחזור לעסוק במשלה ידה בתקופה שנתורה כאמור, שהיתה מגיעה לה אילו היתה זכאית לתקופת לידה והורות; (ב) אשתו עבדה או עסקה במשלה ידה בתקופה האמורה בפסקת משנה (א)." לפי ס' 6(ח1א) לחוק עבודת נשים, תקופת הלידה וההורות החלקית של עובד שהתקיימו לגביו הוראות פסקה (1) לא תעלה על חמישה עשר שבועות. בתוספת הארכות, אם התקיימו לגביו גם כל אלה: "(א) הוא עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה פחות משנים עשר חודשים עד יציאתו לתקופת לידה והורות; (ב) אשתו עבדה שנים עשר חודשים לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה לפני יציאתה לתקופת לידה והורות, ולעניין אישה שהיא עובדת עצמאית - עסקה במשלה ידה שנים עשר חודשים לפחות לפני המועד שבו היתה יוצאת לתקופת לידה והורות, אילו היתה זכאית לתקופת לידה והורות." נורי עבד אצל מעסיקו ובמקום עבודתו 9 חודשים עד יציאתו לתקופת לידה והורות, ואווה עבדה אצל מעסיקה 5 שנים, לפני יציאתה לתקופת הלידה וההורות. חלק מתקופת הלידה וההורות המגיעה לאווה בתקופה שנתורה מתום 6 השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה - 20 שבועות. $15 > 20 = 6$ שבועות ראשונים שלאחר יום הלידה - 26 תקופת הלידה שהחלה בתום יום 3/3/2025 תקופת הלידה וההורות החלקית המרבית שתיתן לנורי: 15 שבועות. תשובה ב.

שאלה מספר 26.																																																	
עורכת הדין אווה פרשה מעבודתה אצל מעסיקה הקודם, במקום עבודתה הקודם, ביום 3/1/2024, בגיל פרישת חובה, והתחילה לקבל קיצבה מקרן פנסיה. ב-1/4/2024 התחילה לעבוד כיועצת משפטית אצל מעסיק חדש ובמקום עבודה חדש. בסוף חודש 9/2025 הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריה. שכר עבודתה השתלם לה על בסיס שעות עבודה. עבור כל שעת עבודה רגילה קיבלה שכר יסוד שעותי בסך 188 ₪. נוסף על שכר היסוד השעתי, שולמו לה, באופן קבוע, תוספת יועמ"ש בסך 56 ₪ לכל שעת עבודה ותוספת מחלקתית בסך 38 ₪ לכל שעת עבודה. הקף שעות עבודתה היה שונה מחודש לחודש. להלן שעות עבודתה בכל תקופת עבודתה: <table><tr><td>חודש</td><td>4/24</td><td>5/24</td><td>6/24</td><td>7/24</td><td>8/24</td><td>9/24</td><td>10/24</td><td>11/24</td><td>12/24</td></tr><tr><td>שעות עבודה רגילות</td><td>56</td><td>165</td><td>124</td><td>82</td><td>68</td><td>75</td><td>48</td><td>100</td><td>117</td></tr></table> <table><tr><td>חודש</td><td>1/25</td><td>2/25</td><td>3/25</td><td>4/25</td><td>5/25</td><td>6/25</td><td>7/25</td><td>8/25</td><td>9/25</td></tr><tr><td>שעות עבודה רגילות</td><td>135</td><td>141</td><td>82</td><td>119</td><td>166</td><td>105</td><td>57</td><td>162</td><td>124</td></tr></table> מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק לשלם לאווה, לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו (סכום מקורב ומעוגל)? א. 45,261 ₪ ב. 47,799 ₪ ג. 36,273 ₪ ד. 30,174 ₪										חודש	4/24	5/24	6/24	7/24	8/24	9/24	10/24	11/24	12/24	שעות עבודה רגילות	56	165	124	82	68	75	48	100	117	חודש	1/25	2/25	3/25	4/25	5/25	6/25	7/25	8/25	9/25	שעות עבודה רגילות	135	141	82	119	166	105	57	162	124
חודש	4/24	5/24	6/24	7/24	8/24	9/24	10/24	11/24	12/24																																								
שעות עבודה רגילות	56	165	124	82	68	75	48	100	117																																								
חודש	1/25	2/25	3/25	4/25	5/25	6/25	7/25	8/25	9/25																																								
שעות עבודה רגילות	135	141	82	119	166	105	57	162	124																																								
פתרון																																																	
סעיפים רלוונטיים חוק פיצויי פיטורים - ס' 1, 12. חוק שכר מינימום - ס' 1 (שיעור שכר המינימום). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1, 7.																																																	
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 א אווה עבדה אצל מעסיקה ובמקום עבודתה 18 חודשים רצופים ופוטר. מאחר שכך, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק זה. שכר עבודתה השתלם לה על בסיס שעות עבודה. היקף שעות עבודתה היה שונה מחודש לחודש. כלומר, היא עברה מעבודה מלאה יותר לעבודה חלקית יותר או להפך, בכל חודש. בהתאם להלכה הפסוקה [ע"ע 44824-03-16 י.ב.שיא משאבים בע"מ - ADHENOM BERH TEAMI], חישוב הפיצויים שלה ייערך ברוח תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים). סך כל שעות עבודתה הרגילות, בכל חודשי עבודתה אצל המעסיק: $56+165+124+82+68+75+48+100+117+135+141+82+119+166+105+57+162+124 = 1,926$ שעות עבודה רגילות בממוצע בחודש: $107 = 18 \text{ חודשי עבודה} / 1,926 \text{ שעות}$. 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." תעריף אחרון לכל שעת עבודה רגילה: $282 \text{ ₪} = 38 \text{ תוספת מחלקתית} + 56 \text{ תוספת יועמ"ש (שולמה באופן קבוע לכל שעת עבודה / מקצועית)} + 188 \text{ שכר יסוד}$ שכר עבודתה, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 30,174 ₪. $30,174 \text{ ₪} = 282 \text{ תעריף לשעת עבודה} \times 107 \text{ שעות עבודה בממוצע בחודש}$ 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 אווה, המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים, גבוה משכר המינימום, לפי היקף משרתה. שיעור הפיצויים לו זכאית אווה - שכר חודש אחד לכל שנת עבודה. לפיכך, על המעסיק לשלם לה פיצויי פיטורים בסך 45,261 ₪ (סכום מקורב ומעוגל). 45,261 ₪ = 12 חודשים בשנה / 18 חודשי עבודה × 30,174 שכר המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים תשובה א.																																																	

שאלה מספר 27.	שבוע העבודה של נורי בן 6 ימים (א-ו). דמי נסיעות משולמים לו לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. בכל בוקר עומדת לשירות העובדים הסעה מאורגנת מביתם אל מקום העבודה, על חשבון המעסיק (כיוון אחד בלבד). עד 29/7/2025 נהג נורי לנסוע לעבודה בהסעה המאורגנת על חשבון המעסיק. בחזרה מהעבודה לביתו נסע בתחבורה ציבורית (מרחק 39 ק"מ). החל ב-30/7/2025 נורי נוסע לעבודה וממנה באופנוע חדש שקנה לעצמו, וכלל לא משתמש בתחבורה ציבורית או בהסעה המאורגנת. בחודש 8/2025 עבד בפועל 26 ימים. מחיר נסיעה באוטובוסים בין מקום עבודתו לביתו - 12.00 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה "חופשי ארצי" חודשי, הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 315 ₪. 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 לנורי בגין חודש 8/2025? א. 0.00 ₪ ב. 315.00 ₪ ג. 312.00 ₪ ד. 293.80 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ד	לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בצד כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו". על פי ההלכה שנקבעה בפסיקה, "המעביד לא נדרש לבדוק האם העובד נסע לעבודה ברכבו, באוטובוס, באופניים או לעיתים צעד ברגליו. כל שנדרש לבחון הוא האם העובד זקוק לתחבורה על פי אמות מידה אובייקטיביות של מרחק" [ע"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע]. "אמת המידה המרכזית לצורך הקביעה האם התקיים "מבחן ההזקקות" במקרה פלוני, היא במרחק שבין מעונו של העובד למקום עבודתו. ככל שלא הוכח אחרת, חזקה על עובד המתגורר במרחק שאינו עולה על 500 מטרים ממקום עבודתו, שהוא מרחק הליכה סביר, שאינו זקוק לתחבורה ציבורית. אמת המידה שעניינה במרחק בין המעון למקום העבודה, היא בבחינת "כלי עזר" לבחינת הזקקות של אדם לתחבורה ציבורית, ומטבע הדברים קיימים חריגים לחזקה זאת, כגון עובדים המוגבלים בניידות... יתכן והמונח 'זקוק' יתפרש באופן שונה מעובד לעובד, בהתחשב בנסיבות מצבו, גילו, המרחק ממקום העבודה, המבנה הטופוגרפי במקום המגורים וכיוצא בזה" [ע"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע]. המרחק שנמדד מביתו של נורי למקום עבודתו, 39 קילומטרים, עולה על המרחק שניתן לטעון לגביו שהוא מצדיק הליכה רגלית. בהתאם ל"הלכת קשוע" שהוזכרה לעיל, נורי נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו. לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הוא עד 22.60 ₪ ליום. לפי ס' 6 בצו, "החזר ההוצאות לא ישולם למי שנוסע לעבודה על חשבון המעסיק או מטעמו. נוסע העובד לכיוון אחד בלבד (לעבודה או ממנה) יהיה זכאי עד למחצית הסכומים הנ"ל". שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי ליום, לפי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה, ובהתחשב בהוצאות ס' 6 לצו, לעובד שנוסע מביתו על חשבון המעסיק ונוסע לכיוון אחד בלבד בתחבורה ציבורית - 11.30 ₪ ליום (22.60/2), כלומר - 293.80 ₪ עבור 26 ימי עבודה בהם נזקק לתחבורה ציבורית כדי להגיע לעבודתו. $11.30 \times 26 = 293.80$ מחיר נסיעה באוטובוסים ציבוריים ממקום עבודתו של נורי לביתו, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 12.00 ₪ בכל יום, שהם 312.00 ₪ עבור 26 ימי עבודה בפועל בהם נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו. $12.00 \times 26 = 312.00$ מחיר חוזה "חופשי ארצי" חודשי, הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 315 ₪ בחודש 8/2025. לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעסיק לשלם לנורי בגין חודש 8/2025: 293.80 ₪ = (293.80 תמורה ; 315 חוזה "חופשי ארצי" חודשי ; 312.00 נסיעות בודדות) min תשובה ד.

שאלה מספר 28.	שכר עבודתו של נורי, נשוי+2 ילדים, אצל מעסיקו היחיד, משתלם על בסיס של חודש. שכר עבודתו בתלוש 6/2025 הורכב מהתשלומים הבאים: שכר יסוד בסך 8,300 ₪ ושכר שעות נוספות בסך 568 ש"ח. משכר זה על המעסיק לנכות 983 ₪ - תשלומי מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי, דמי ביטוח בריאות וחלקו של נורי בתשלומים לקרן פנסיה מקיפה, מכוח צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. אם הוא חייב למעסיקו 4,324 ₪ על פי התחייבות בכתב, מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום המרבי שניתן לנכות משכר עבודתו בתלוש 6/2025, לכיסוי חוב זה (סכום מעוגל)? א. 1,971 ₪ ב. 1,081 ₪ ג. 2,217 ₪ ד. 2,866 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הגנת השכר - ס' 1, ס' 25
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ג	לפי סעיף 1 לחוק הגנת השכר, בחוק זה - "שכר עבודה" - לרבות תשלומים בעד חגים, פריזון עבודה ושעות נוספות ותשלומים אחרים המגיעים לעובד עקב עבודתו ובמשך עבודתו. שכר העבודה של נורי: $8,300 + 568 = 8,868$ ₪ לפי סעיף 25(א)(6) לחוק הגנת השכר, - " (א) לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה: ... (6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה; " כלומר, ניתן לנכות משכר עבודתו של נורי חוב על פי התחייבות בכתב למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה, כלומר - <u>2,217 ₪</u>. <u>2,217</u> ₪ סכום מרבי שניתן לנכות מהשכר על חשבון חוב כאמור $= 8,868 \times 25\%$ שכר העבודה 2,217 ₪ ניכוי מרבי על חשבון החוב $> 4,324$ ₪ החוב תשובה ג.

שאלה מספר 29.	אווה עובדת ברציפות אצל מעסיקה החל ב-1/1/2024 (ועדיין היא עובדת אצלו). 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. זכותה לחופשה שנתית נקבעת לפי הסעיף הנוגע בעניין בצו ההרחבה האמור, בכפוף להוראות חוק חופשה שנתית וחוק הסכמים קיבוציים. המעסיק נותן את החופשה, כחופשה רצופה, במשך שנת העבודה שלאחר זו שבעדה היא ניתנת. אווה, שלא יצאה לחופשה בשנת 2024, ביקשה לצאת החל ב-1/1/2025 לחופשה רצופה, בה תנצל את כל החופשה שהיא זכאית לה בעד שנת העבודה 2024. המעסיק אישר את בקשתה. אם בשנת 2024 אווה עבדה 232 ימים בפועל, מהם ימי החופשה השנתית בפועל, לאחר ניכוי המנוחה השבועית (ימי שישי ושבט), שהיא זכאית להם בעד שנה זו (2024)? א. לא פחות מ-11 ימים. ב. לא פחות מ-10 ימים. ג. לא פחות מ-12 ימים. ד. לא פחות מ-16 ימים.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק חופשה שנתית - ס' 1, 3, 38. צו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי. חוק הסכמים קיבוציים - ס' 21.
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ג	שנת 2024, לענין חוק חופשה שנתית, היא שנת עבודתה הראשונה של אווה אצל מעסיקה. זכאות לפי צו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי: לפי ס' 8 לצו ההרחבה האמור, ימי החופשה השנתית שלהם זכאים עובדים אשר מועסקים 5 ימי עבודה בשבוע, בעד השנה הראשונה, הוא 10 ימי עבודה בפועל (מעבר ליום הפנוי). הקשר המשפטי בין אווה ומעסיקה היה קיים בכל שנת העבודה. בפועל, עבדה באותה שנה 232 ימים. לפיכך, לפי צו ההרחבה האמור, אווה זכאית ל-10 ימי חופשה שנתית בפועל (מעבר ליום הפנוי) בעד שנת 2024. זכות לחופשה לפי חוק חופשה שנתית: ככלל, לפי ס' 3(א)(1) לחוק חופשה שנתית, אורך החופשה השנתית בעד כל אחת מ-5 השנים הראשונות הוא 16 ימים קלנדריים. הקשר המשפטי בין אווה ומעסיקה היה קיים בכל שנת העבודה. בפועל, עבדה באותה שנה 232 ימים. לפיכך, היא זכאית, לפי החוק, לחופשה שאורכה כמפורט בס' 3(א)(1) שלעיל. מאחר שבימי החופשה לא תיכלל אלא מנוחה שבועית אחת לכל שבעה ימי חופשה רצופים, אווה היתה זכאית למעשה, על פי החוק, ל-12 ימי חופשה בפועל, מעבר לימי שישי ושבט. לפי ס' 38 לחוק חופשה שנתית - "חוק זה אינו בא למעט מכל זכות הנתונה לעובד לפי חוק, הסכם קולקטיבי, חוזה עבודה או נוהג". ההוראה שבחוק חופשה שנתית עדיפה על ההוראה שבהסכם הקיבוצי, הנוגעת לזכויותיה של אווה לחופשה שנתית. 12. זכאות לפי החוק > 10 זכאות לפי צו ההרחבה לפי ס' 21 לחוק הסכמים קיבוציים - "זכויות עובד הקבועות בחוק יכול הסכם קיבוצי להוסיף עליהן אך לא לגרוע מהן". לפיכך, זכותה של אווה לחופשה בעד שנת 2024 תיקבע על פי החוק. היא זכאית ללא פחות מ-12 ימי חופשה שנתית בפועל, לאחר ניכוי המנוחה השבועית (ימי שישי ושבט), בעד שנת 2024. תשובה ג.

שאלה מספר 30.	אווה, בת ה-41, מועסקת בהיקף משרה של 82%, כעובדת ליקוט בִּמְחָסָן. גְּמול עבודתה מְשֻׁלָּם לה על בְּסִיס של חודש. בחודש 5/2025 לא נעדרה מעבודתה. תלוש 5/2025 שלה (לפני בדיקת ההשלמה לשכר מינימום) הִרְכֵּב מהתשלומים הבאים: שכר משולב..... ₪ 4,526 פרמיה מוסכמת..... ₪ 293 תוספת משפחה..... ₪ 116 תוספת קירור חודשית קבועה המשתלמת לאוהה עֲקֵב עבודתה..... ₪ 408 מהו הסכום שיש להוסיף בתלוש זה, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום (סכום מעוגל)? א. 1,314 ₪ ב. 73 ₪ ג. 189 ₪ ד. 597 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק שכר מינימום - ס' 1, ס' 2, ס' 3.
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ג	לפי ס' 2 לחוק שכר מינימום: "(א) עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן - עובד) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי העניין. (ב) עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לשכר מינימום חלקי שיחושב יחסית לחלקיות משרתו. (ג) נעדר עובד מעבודתו, יקטן שכר המינימום שהוא זכאי לו לפי סעיף קטן (א), בשיעור יחסי לזמן היעדרו, ואולם אם הוא זכאי לקבל תשלום בְּעֵד זמן ההיעדרות לפי דין, חוזה עבודה, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או הסדר קיבוצי אחר או לפי ההוראות המחייבות קופת גמל (בסעיף זה - ההסדר), יהיה התשלום לפי ההוראות ההסדר." לפי ס' 3 לחוק שכר מינימום: "(א) השכר שיובא בחשבון לְעֵנֵן סעיף 2 יהיה שכר העבודה שמשלם מעסיק לעובדו, בְּעֵד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו. (ב) לְעֵנֵן סעיף קטן (א) יובאו בחשבון רכיבי השכר הבאים: (1) שכר יסוד או שכר משולב; (2) תוספת יוקר אם איננה כלולה בשכר המשולב; (3) תוספת קבועה המשתלמת לעובד עֲקֵב עבודתו; (4) רכיב שכר כאמור בפסקאות (1) עד (3) או לפי סעיף קטן (ד) שאינו בא בחשבון שכר המינימום מכוח חוזה עבודה, הסכם קיבוצי או הסדר, קיבוצי או אישי (בסעיף זה תוספת מוחרגת); (5) הפרשי הוראת השעה; בסעיף זה - "הפרשי הוראת השעה" - ההפרש החיובי, אם קיים, בין הסכום הבסיסי ובין הסכום המתקבל מרכיבי השכר האחרים המובאים בחשבון בחישוב שכר מינימום לפי סעיף קטן זה או סעיף קטן (ד), לפי העניין, למעט תוספת מוחרגת; "הסכום הבסיסי" - סכום שכר המינימום אשר העובד היה זכאי לו אלמלא הוראת השעה, כפי שהוא מעודכן במועדים האמורים בסעיף 4(6). ואולם לא יובאו בחשבון תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות שמשלם המעסיק. (ד) לא היה שכרו של עובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בסעיף קטן (ב) ו-(2), או לפי חלק מהם, יחושב השכר לְעֵנֵן סעיף קטן (א) לפי שכר העבודה הרגיל הכולל את התוספת המוחרגת בלא תוספות אחרות. (ה) עובד זכאי להפרשי הוראת השעה; דין הפרשי הוראת השעה כדין השלמת השכר אשר היתה משתלמת לעובד לפי חוק זה כתוצאה מחישוב שכר המינימום אלמלא הוראת השעה. (ו) הוראות סעיף זה אשר קובעות שתוספת מוחרגת תובא בחשבון בחישוב שכר מינימום, יחולו על אף האמור בכל דין, לרבות הוראות סעיף 11, והוראות מכוח חוזה עבודה, הסכם קיבוצי או הסדר, קיבוצי או אישי." רכיבי השכר "פרמיה מוסכמת" ו"תוספת משפחה" לא יובאו בחשבון לעניין ס' 2 לחוק. שכרה של אווה שיובא בחשבון לְעֵנֵן סעיף 2 לחוק שכר מינימום - ₪ 4,934. $4,934 ₪ = 408 \text{ תוספת קירור חודשית קבועה המשתלמת לאוהה עֲקֵב עבודתה} + 4,526 \text{ שכר משולב}$ אווה מועסקת במשרה חלקית בשיעור 82%. לפיכך, היא זכאית לשכר מינימום חלקי כלהלן - $5,123.09 ₪ = 82\% \text{ חלקיות המשרה} \times 6,247.67 \text{ שכר המינימום למשרה מלאה בחודש 5/2025}$ הסכום שעל המעסיק להוסיף לאוהה, בתלוש 5/2025, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום: 189 ₪ (סכום מעוגל) = 4,934 השכר שיובא בחשבון לְעֵנֵן ס' 2 לחוק - 5,123.09 שכר המינימום תשובה ג.

שאלה מספר 31.	נורי מעסיק 3 עובדים בחנות המכולת שלו (ששקחה 62 מ"ר), העובדים לסירוגין ביחד איתו. אווה התחילה ב-1/5/2025 לעבוד כקופאית בחנות. בין נורי ואווה סוכם כי תעבוד בימים א', ב', ד', ה' ו-ו' משעה 5:30 בבוקר עד השעה 13:00 ברציפות, ויום ג' יהיה יום מקוצר, בו תעבוד משעה 5:30 עד השעה 12:00 ברציפות (שבוע עבודה רגיל שלה למשקחה). שכר עבודתה ישולם לה על בסיס של חודש - 6,546 ₪ לעבודה מלאה בכל שעות העבודה האמורות, שתחשבנה שעות משרה מלאה חודשית רגילה שלה. עוד סוכם כי שכר עבודה זה, שנקבע לה, כולל תשלום בעד שעות נוספות. האם, לפי החוק הרלוונטי, בנסיבות שלעיל, רשאי נורי לקבוע לאווה שכר עבודה כאמור, הכולל תשלום בעד שעות נוספות? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבין המשפטים הבאים) א. לא. נורי לא רשאי לקבוע לאווה שכר עבודה כאמור, הכולל תשלום בעד שעות נוספות. ב. כן. חוק שעות עבודה ומנוחה לא חל על עובדים בתפקידים הדורשים אִמון אישי. ג. לא, אלא אם כן נקבע בִּמְפוֹרָשׁ בהסכם עבודה אישי בין הצדדים שתפקידה של אווה הינו תפקיד הִנָּהָלָה, כמשמעותו בסעיף 30(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה. ד. כן, ובלבד שִׁמְעָבֶר לשעות האמורות, שנחשבות שעות משרה חודשית רגילה, לא תועסק.
סעיפים רלוונטיים	פתרון חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16, 18, 30(א). צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק חוק הגנת השכר - ס' 5
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 א	לפי ס' 30(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה, חוק זה אינו חל על העסקתם של "עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אִמון אישי". ככלל, כל עובד נדרש לאמון כללי ואישי כלפי מעסיקו. כל תפקיד דורש מידה מסוימת של אִמון אישי. כלומר, מרכיב האִמון האישי, כשלעצמו, לא מחריג עובד מתחולת החוק. כדי שחוק שעות עבודה ומנוחה לא יחול על עובד בשל "מידה מיוחדת של אִמון אישי", צריכה להתקיים זיקה קרובה ומיוחדת של בעל התפקיד בו מדובר ל"תפקיד הנהלה" עליו לא חל החוק, כגון - מנהל לשכה של מנהל חברה גדולה או נהג המנכ"ל [דב"ע (ארצי) נ/3-188 א.י. בי. סי. ניוז אינטרקונטיננטל אינק. - בנימין מור]. אפשר גם שהחוק לא יחול על עובד השותף לסודות המפעל או שהוא איש סודת של ההנהלה [דב"ע (ארצי) מ/2-7 מישל רבות - הורמון שירותי אחזקה (אילת) בע"מ] וכיוצאים באלה מקרים. גם לעניין זה ניתן לבחון את רמת השכר הניתנת לעובד ומידת חריגותה מתנאי השכר המקובלים בארגון [ע"פ (ארצי) 16/08 מדינת ישראל - משרד התעשייה המסחר והתיירות - בסט ביי רשתות שיווק בע"מ]. "כשם שהמושג "תפקיד הנהלה" מתייחס למנהל בכיר, שעבודתו הרגילה מחייבת שעות עבודה רבות, כך המושג "אִמון אישי" מתייחס לבעל תפקיד הנהלה מאמון אישי כשהדבר קשור לשעות עבודתו. מכאן, כי "המידה המיוחדת של אִמון אישי" חייבת להיות הן במישור תפקידו של העובד והן להשפיע על שעות עבודתו. לא יעלה על הדעת, כי פקיד זוטר, שעבודתו מחייבת מידה מיוחדת של אִמון אישי, כגון: קופאי המטפל בכסף מזומן או נהג רכב משוריין של "ברניקס", הוצאו מתחולתו של החוק" [דב"ע נ/3-188 א.י. בי. סי. ניוז אינטרקונטיננטל אינק. - בנימין מור]. לעניין ההסכם החתום, יש לזכור כי זכויות שמקורן ב"חוקי מגן" אינן ניתנות לויתור. "עילת תביעתו של המשיב בנושא גמול השעות הנוספות מושתתת על הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, משום כך, לא תעמוד לקק"ל הטענה של ויתור על זכויות המעוגנות בחוק הנ"ל שהוא חוק "מגן". לגמול אשר נקבע בחוק שעות עבודה ומנוחה לגבי העסקה בשעות נוספות, מטרות כלכליות וכן מטרות בתחום יחסי העבודה [דב"ע (ארצי) מ/2-7 מישל רבות - הורמון שירותי אחזקה (אילת) בע"מ]. משום כך, ככל שמדובר ב"חוקי מגן" הבאים להגן על עובד, ההלכה היא כי הזכות אינה ניתנת לויתור, לא לויתור מפורש ולא ויתור מכללא" [דב"ע (ארצי) נב/206-3 קרן קיימת לישראל - מוחמד אלהואשלה]. אווה אינה חלק מההנהלה. מקומה בהיררכיה הארגונית אינו גבוה. היא לא נהנית מתנאי שכר גבוהים ומשופרים במיוחד, שעשויים להצביע על תפקיד חשוב. לא קיימת זיקה קרובה ומיוחדת של תפקידה ל"תפקיד הנהלה" עליו לא חל החוק. תפקידה לא דורש מידה מיוחדת של אִמון אישי. לפי ס' 5 לחוק הגנת השכר - "עובד שחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, חל לגביו ונקבע לו שכר עבודה הכולל תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית כאמור בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, או הכולל דמי חופשה תמורת חופשה או פדיון חופשה כאמור בחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רואים את השכר שנקבע כשכר רגיל בלבד, אלא אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי לגבי תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית וההסכם אושר לענין זה על ידי שר העבודה". שבוע העבודה של אווה בן 44 שעות עבודה. $44 = 6.5 \text{ שעות ביום ג'} + 7.5 \text{ שעות} \times 5 \text{ ימים - א', ב', ד', ה', ו'}$ כלומר, הוא חורג מתחום שבוע העבודה על פי החוק (42 שעות), והעבודה ביום ו', הוא היום שלפני המנוחה השבועית, חורגת מתחום 7 השעות. מאחר שחוק שעות עבודה ומנוחה חל עליה, נורי לא רשאי לקבוע לאווה שכר עבודה כאמור, הכולל תשלום בעד שעות נוספות. לפי סעיף 5 לחוק הגנת השכר - רואים את השכר הכולל שנקבע לה, סך 6,546 ₪, כשכר רגיל, והיא תהיה זכאית גם לגמול שעות נוספות. תשובה א.

שאלה מספר 32.

שכרה של אווה משתלם על בסיס שעות עבודה. בעד כל שעת עבודה רגילה היא מקבלת שכר רגיל בסך 88 ₪. שבוע עבודתה, במקום עבודתה, בן 5 ימים (א'-ה'). תחום יום עבודה רגיל שלה - 8.6 שעות. יום ג' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים). במחצית כל יום עבודה מופסקת העבודה למשך 45 דקות למנוחה ולסעודה. בִּעֵת ההפסקה אווה רשאית לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה.

להלן רישום מתוך שרון הנוכחות של אווה, בשבוע שהחל ב-2/3/2025 והסתיים ב-6/3/2025:

יום	א' 2/3/2025	ב' 3/3/2025	ג' 4/3/2025	ד' 5/3/2025	ה' 6/3/2025
כניסה	15:30	14:00	13:45	11:15	13:30
יציאה	24:00	23:15	22:30	23:45	24:00

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

- א. לא פחות מ-4,183 ₪
 ב. לא פחות מ-4,214 ₪
 ג. לא פחות מ-4,340 ₪
 ד. לא פחות מ-4,223 ₪

פתרון

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

סעיפים רלוונטיים

הסבר הפתרון

מועד 6/2026

שנת המס - 2025

ד

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

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

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

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

לפי ס' 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה - "לענין הסעיפים 16 ו-17 "שכר רגיל" כולל כל התוספות שמעסיק מְשַׁלֵּם לעובדו". "שכר רגיל" של אווה לענין סעיפים אלה - 88.00 ₪

חישוב השכר שיש לשלם לאווה בעד שעות עבודתה בשבוע זה:

יום	כניסה	יציאה	ס"כ שעות הפסקה (45 דקות ביום)	ניכוי הפסקה	ס"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות עבודה רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%
א	15:30	24:00	8.50	(0.75)	7.75	7.00 ⁽¹⁾	7.00	0.75	0.75	-
ב	14:00	23:15	9.25	(0.75)	8.50	8.50	15.50	-	-	-
ג	13:45	22:30	8.75	(0.75)	8.00	7.60 ⁽²⁾	23.10	0.40	0.40	-
ד	11:15	23:45	12.50	(0.75)	11.75	8.60	31.70	2.00	1.15	1.15
ה	13:30	24:00	10.50	(0.75)	9.75	7.00 ⁽¹⁾	38.70	2.00	0.75	0.75
		סה"כ שעות	49.50	(3.75)	45.75	38.70	7.05	5.15	1.90	1.90
		תעריף לשעה				88.00			110.00	132.00
		תשלום				3,405.60			250.80	4,222.90

(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 ד.

שאלה מספר 33.	אווה מועסקת זה שנה כמנטקרת מערכות חיות אצל מעסיקה (קאפה סנטר). היא נוצרה אוטודוקסית שפכה שהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, החלות על המנוחה השבועית, וזכותה לדמי חגים, יחולו לגביה על חגי הכנסיה הנוצרית-אורתודוקסית. גמול עבודתה משתלם לה על בסיס שעות עבודה. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א'-ה'), 8.6 שעות ביום. שכרה - 66 ₪ לשעה רגילה. לפי הסכם העבודה שלה, היא זכאית להיעדר בחגי עידתה, וזכאית לדמי חגים בסכום זקוק לסכום אותו היא מקבלת בעד 8.6 שעות עבודה רגילות. ביום שלישי, ה-14/1/2025, בו חל חג ראש השנה הנוצרי-אורתודוקסי (יום חג שנכלל בהודעה על קביעת ימי מנוחה לשאינם יהודים), דרש המעסיק מאווה לעבוד. שלא מתוך בחירתה, אלא מתוך פורח, אווה עבדה ביום זה. היא התחילה לעבוד בשעה 3:35 בבוקר. בין השעות 07:40 ל-8:25 הופסקה עבודתה למנוחה ולסעודה. בעת ההפסקה אווה היתה רשאית לצאת ממקום העבודה. בשעה 12:32 סיימה לעבוד. "שעות עבודה" אצל המעסיק הן כפירושן בסעיף 1 לחוק שעות עבודה ומנוחה.																																				
מהו סך כל התשלום הכספי שעל המעסיק לשלם לה בעד יום זה (14/1/2025), בו נדרשה לעבוד?	א. לא פחות מ-1,399.20 ₪ ב. לא פחות מ-1,379.40 ₪ ג. לא פחות מ-1,372.80 ₪ ד. לא פחות מ-1,128.60 ₪																																				
פתרון																																					
סעיפים רלוונטיים	חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 7, 16, 17, 18, 20. פקודת סדרי השלטון והמשפט - ס' 18א(א). הודעה על קביעת ימי מנוחה לשאינם יהודים.																																				
הסבר הפתרון	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 למנוחה ולסעודה, שנמשכה 45 דקות, ובה רשאית היתה אווה לצאת ממקום העבודה, זמן ההפסקה לא נחשב "שעות עבודה" לפי ס' 20 לחוק. שעות עבודתה של אווה ביום זה (שעות וחלקי שעות) - [7 + 40/60 - 3 - 35/60] + [12 + 32/60 - 8 - 25/60] = 8.2																																				
א	גמול עבודה: דין עבודה של אווה ביום ראש השנה הנוצרי-אורתודוקסי (יום חג שנכלל בהודעה על קביעת ימי מנוחה לשאינם יהודים) כדין עבודה בשעות המנוחה השבועית. ביום ג', בו חל יום חג זה, אווה עבדה 8.2 שעות. מאחר שעבדה באותו יום "עבודת לילה" (שתי שעות ממנה, לפחות, היו בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00) - 7 שעות, מתוך 8.2 השעות שעבדה, הן שעות רגילות. 1.2 שעות הן שעות נוספות.																																				
<table><tr><th rowspan="3">סוג תשלום</th><th rowspan="3">שכר רגיל לשעה</th><th rowspan="3">שיעור תוספת שעות נוספות</th><th rowspan="3">שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית</th><th colspan="2">חישוב תעריף לשעה</th><th rowspan="3">כמות שעות</th><th rowspan="3">סכום לתשלום</th></tr><tr><th colspan="2">סה"כ תשלום בעד כל שעה</th></tr><tr><th>שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה</th><th>תעריף לשעה בש"ח</th></tr><tr><td>שעות רגילות</td><td>66 ₪</td><td></td><td>50%</td><td>150%</td><td>99.0 ₪</td><td>7.0</td><td>693.00 ₪</td></tr><tr><td>ש"נ 1-2</td><td>66 ₪</td><td>25%</td><td>50%</td><td>175%</td><td>115.5 ₪</td><td>1.2</td><td>138.60 ₪</td></tr><tr><td colspan="8">סה"כ גמול עבודה</td></tr></table>		סוג תשלום	שכר רגיל לשעה	שיעור תוספת שעות נוספות	שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית	חישוב תעריף לשעה		כמות שעות	סכום לתשלום	סה"כ תשלום בעד כל שעה		שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	תעריף לשעה בש"ח	שעות רגילות	66 ₪		50%	150%	99.0 ₪	7.0	693.00 ₪	ש"נ 1-2	66 ₪	25%	50%	175%	115.5 ₪	1.2	138.60 ₪	סה"כ גמול עבודה							
סוג תשלום	שכר רגיל לשעה					שיעור תוספת שעות נוספות	שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית			חישוב תעריף לשעה		כמות שעות	סכום לתשלום																								
										סה"כ תשלום בעד כל שעה																											
		שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	תעריף לשעה בש"ח																																		
שעות רגילות	66 ₪		50%	150%	99.0 ₪	7.0	693.00 ₪																														
ש"נ 1-2	66 ₪	25%	50%	175%	115.5 ₪	1.2	138.60 ₪																														
סה"כ גמול עבודה																																					
דמי חגים: שלא מתוך בחירתה, אלא מתוך פורח, אווה עבדה בראש השנה הנוצרי-אורתודוקסי (יום חג שנכלל בהודעה על קביעת ימי מנוחה לשאינם יהודים). לפי הסכם העבודה שלה, מעסיקה של אווה משלם לה דמי חגים בסכום זקוק לסכום אותו היא זכאית לקבל בעד יום עבודה רגיל בן 8.6 שעות. לפיכך, אווה זכאית לדמי חגים בסך של 567.60 ₪, נוסף על השכר שקיבלה בעד עבודתה ביום זה. (66 × 8.6 = 567.60) בסה"כ זכאית אווה לגמול כספי שלא יפחות מ-1,399.20 ₪ בעד יום חג זה, בו נדרשה לעבוד. (1,399.20 = 567.60 דמי חגים + 831.60 גמול עבודה)																																					
תשובה א.																																					

שאלה מספר 34.

נורי עובד זה 3 שנים כמתאם תקשורת אצל מעסיקו. שבוע עבודתו בן 6 ימים (ימים א'-ו'). נורי 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 א 5/10	יום ב 6/10	יום ג 7/10	יום ד 8/10	יום ה 9/10	יום ו 10/10	יום שבת 11/10
יום א 12/10	יום ב 13/10	יום ג 14/10	יום ד 15/10	יום ה 16/10	יום ו 17/10	יום שבת 18/10
יום א 19/10	יום ב 20/10	יום ג 21/10	יום ד 22/10	יום ה 23/10	יום ו 24/10	יום שבת 25/10
יום א 26/10	יום ב 27/10	יום ג 28/10	יום ד 29/10	יום ה 30/10	יום ו 31/10	

ב-3/10/2025 נעדר נורי עקב מחלה. כנדרש, מסר אישור מחלה למעסיק, אך לא קיבל דמי מחלה בגין אותו היום, מאחר שהיה זה היום הראשון והיחיד למחלתו. החל ביום ד', 15/10/2025, ועד (כולל) יום ג', 21/10/2025, נורי נעדר מעבודתו על מנת לקיים חובת אגלות ("שבועה") בפל מות אביו ז"ל. נורי חזר לעבודה ביום ד', 22/10/2025.



אם, למעט הימים שפורטו למעלה, נורי לא החסיר ימי עבודה בחודש זה, בעבור כמה ימים הוא זכאי לתשלום בתלוש שכר 10/2025?

- א. 26 ימים.
- ב. 27 ימים.
- ג. 20 ימים.
- ד. 25 ימים.

פתרון

סעיפים רלוונטיים

צו הרחבה - הסכם מסגרת.
חוק דמי מחלה - ס' 2(א)

הסבר הפתרון

מועד 6/2026
שנת המס - 2025

א

שכר עבודתו של נורי 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 נורי בן 6 ימים (א'-ו'). כמי שעובד במקום עבודתו יותר מ-3 חודשים, הוא זכאי לדמי חגים. ב-10/2025 חלו 3 ימי חג - יום הכיפורים ו-2 ימי סוכות.

נורי לא נעדר סמוך ליום הכיפורים (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא "בהסכמת המעסיק". היעדרותו מפאת המחלה יום אחרי החג נחשבת ככזו. יום אחרי החג נעדר נורי עקב מחלה. הוא מסר אישור מחלה, אך לא היה זכאי לשכר דמי מחלה, מאחר שהיה זה היום הראשון והיחיד למחלתו (ס' 2(א) לחוק דמי מחלה).

נורי לא נעדר סמוך לסוכות 1 (יום לפני החג ויום אחרי החג), לפיכך הוא זכאי לתשלום בעבור יום חג זה.

נורי לא נעדר סמוך לסוכות 2 (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא "בהסכמת המעסיק". יום אחרי החג נפטר אביו ז"ל.

לפי סעיף 7 לצו הרחבה - הסכם מסגרת, הן בימי אבל:

"עובד שעבד במקום העבודה לפחות 3 חודשים והמקיים חובת אבלות (במות הורים, ילדים, בן זוג, אחים ואחיות) מטעמי דת או נוהג ("שבועה"), ואינו עובד באותם ימים, יהיה זכאי לתשלום שכרו עבור ימי העבודה שנעדר בהם ולא יותר משבעה ימים (קלנדריים)."

נורי עבד במקום עבודתו לא פחות מ-3 חודשים, טרם שנעדר מעבודתו שבעה ימים קלנדריים על מנת לקיים חובת אבלות במות אביו. לפיכך, הוא זכאי לתשלום שכרו עבור ימי העבודה שנעדר בהם. וגם הוא זכאי לתשלום בעבור יום חג סוכות 2.

לסיכום, מתוך 27 ימי א' עד ו' שחלו בחודש 10/2025, בניכוי יום מחלתו, נורי זכאי לתשלום בעבור 26 ימים בתלוש שכר 10/2025.

תשובה א.

שאלה מספר 35.	נורי התחיל לעבוד אצל מעסיקו הפרטי ב-1/8/2023. על הצדדים חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה, בתלוש יוני (בניין התקופה המסתיימת ב-30 ביוני). עד 31/7/2024 עבד ברציפות בהיקף משרה של 60% והחל ב-1/8/2024 הועסק ברציפות בהיקף משרה של 80%. נורי עבד ברציפות אצל המעסיק עד 30/6/2025, אז פוטר מעבודתו (תום תקופת עבודתו נקבע לסוף יום 30/6/2025). מאחר שהתחיל לעבוד ב-1/8/2023, לא שולמו לו דמי הבראה בתלוש 6/2024. אם מחיר יום הבראה הוא 418 ₪, לפי צו ההרחבה האמור, מהו סכום דמי הבראה שאמורים היו להשתלם לו בתלוש 6/2025, לפני ההפחתה על פי חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2025 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים? [לעניין חישוב זכות זו לדמי הבראה, התעלמו מהוראות חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2025 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים. כלומר, יש לחשב את הסכום האמור לפני ההפחתה.] א. 3,511.20 ₪ ב. 3,093.20 ₪ ג. 3,344.00 ₪ ד. 3,260.40 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ב	לפי ס' 7(א) להסכם שהורחב - עובד יהיה זכאי לדמי הבראה אף לאחר סיומם של יחסי עובד ומעביד וזאת לגבי תקופה של עד שנתיים שלפני תום תקופת עבודתו, אם לא קיבל את דמי הבראה עבור אותה תקופה במהלך עבודתו. לפי נתוני השאלה, המעסיק לא שילם לנורי דמי הבראה בתלוש 6/2024. לפיכך, בתלוש 6/2025 נורי זכאי לדמי הבראה בִּשְׁל כֹּל תקופת עבודתו שמ-1/8/2023 ועד 30/6/2025. בִּשְׁל שנת העבודה הראשונה יש לשלם לעובד 5 ימי הבראה. בִּשְׁל שנת העבודה השנייה יש לשלם לעובד 6 ימי הבראה. עובד זכאי לחלק יחסי של קצובת הבראה עבור חלק משנת עבודה בה עבד. ב-12 החודשים הראשונים לעבודתו (מ-1/8/2023 עד 31/7/2024) נורי הועסק בהיקף משרה של 60%. ב-11 החודשים הבאים (מ-1/8/2024 עד 30/6/2025) הועסק בהיקף משרה של 80%. החישוב, לפני ההפחתה על פי חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2025 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים: 20.3,093.20 ₪ = [80% משרה × 11/12 ח' × 6 ימי הבראה + 60% משרה × 12/12 ח' × 5 ימי הבראה] × 418 ₪ (תעריף) [לעניין חישוב זכות זו לדמי הבראה, התעלמנו מהוראות חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2025 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים. כלומר, חושב הסכום האמור לפני ההפחתה.] תשובה ב.

שאלה מספר 36.	מעבידה של אווה מפקיד בעבורה כספים לקופת גמל לקיצבה מסוג "קרן חדשה מקיפה", מכוח צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. האם, לפי חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), רשאית אווה (בהתאם להוראות הסעיף הנוגע לענין בחוק האמור), לבחור בסוכן הביטוח שֶלָּה (של אווה), שהוא בעל רישיון לשיווק פנסיוני, לשם מתן שיווק פנסיוני או ביצוע פעולות בקופת הגמל האמורה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִפִּי המשפטים הבאים) א. לא. היא רשאית אך ורק לבחור את קופת הגמל המיועדת להפקדת התשלומים. ב. כן, למעט הפקדת כספים לקופת הגמל (המעביד רשאי לבחור בבעל רישיון לשם הפקדת הכספים). ג. לא. המעביד רשאי לקבוע שהסוכן הפנסיוני שלו בלבד (של המעביד) יתן לה שיווק פנסיוני ויבצע בעבורה פעולות בקופת הגמל האמורה. ד. כן. זכותה לבחור בכל בעל רישיון לשיווק פנסיוני לשם ביצוע כל פעולה בקופת הגמל.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) - ס' 20.
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ב	לפי ס' 20 לחוק חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) - " (א) עובד הזכאי להצטרף כעמית לקופת גמל, לפי כל דין או הסכם, לרבות הסכם קיבוצי (בסעיף זה - הדין או ההסכם), או להמשיך ולהיות עמית בקופת גמל כאמור, רשאי לבחור, בכל עת, כל קופת גמל המיועדת למטרה של קופת הגמל שנקבעה לפי הדין או ההסכם לצורך הפקדת תשלומיו ותשלומי מעבידו, בכפוף להגבלות על צירוף עמיתים שנקבעו בתקנון קופת הגמל ולהגבלות על הפקדת כספים לפי סעיף 22, ומעבידו של עובד כאמור לא יתנה את תשלום הכספים לקופת הגמל בעד עובדו ואת שיעור ההפקדה בעדו בכך שיופקדו בקופה מסוימת, מסוג מסוים של קופות או בקופה שיבחר העובד מתוך רשימה מסוימת של קופות, והכל אף אם נקבע אחרת בדין או בהסכם. (1א) נקבעה בדין או בהסכם התניה בניגוד להוראות סעיף קטן (א), ולפיה שיעור ההפקדה לקופה מסוימת או לסוג מסוים של קופות או לקופה שתיבחר מתוך רשימה מסוימת של קופות, יהיה גבוה יותר משיעור ההפקדה לקופות או לסוגי קופות אחרים, יהיה העובד זכאי לשיעור ההפקדה הגבוה מבין השיעורים שנקבעו כאמור, עד לתיקון הדין או ההסכם. (2א) עובד שהמעביד מפקיד בעבורו כספים לקופת גמל בהתאם להוראות סעיף זה, רשאי לבחור, בכל עת, בכל בעל רישיון לשם מתן שיווק פנסיוני, ייעוץ פנסיוני או ביצוע פעולות בקופת הגמל, למעט הפקדת כספים לקופת גמל, ולעניין פעולה בקופת גמל שמתקיים לגביה האמור בסעיף 13 לחוק הייעוץ והשיווק הפנסיוני - רשאי העובד לבחור לבצע פעולה כאמור שלא כחלק מייעוץ פנסיוני או שיווק פנסיוני ושלא בהמשך לו; מעבידו של עובד כאמור לא יתנה את הפקדת הכספים לקופת הגמל בעבור העובד או מתן טובת הנאה אחרת לעובד, בכך שבעל רישיון מסוים ייתן לעובד כאמור שיווק פנסיוני או ייעוץ פנסיוני או יבצע בעבורו פעולות אחרות בקופת הגמל. (3א) ... " לפיכך, אווה רשאית לבחור בסוכן הביטוח שלה, שהוא בעל רישיון לשיווק פנסיוני, לשם מתן שיווק פנסיוני או ביצוע פעולות בקופת הגמל האמורה, למעט הפקדת כספים לקופת הגמל (המעביד רשאי לבחור בבעל רישיון לשם הפקדת הכספים). תשובה ב.

שאלה מספר 37.	אווה, גרושה בת 35 (ואין אדם הידוע בציבור כבן זוגה), אם לתאומים בני 3 שנמצאים בהזקקה הבלעדית, עובדת עבודה מלאה אצל מעסיקה. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א'-ה'). גמול עבודתה משתלם על בסיס של חודש - 18,360 ₪ בחודש. זכותה לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הצפויה שלה (ליתקופת הזכאות המקסימלית) - 78 ימים. החל ביום א' (8/6/25) אווה נעדרה מעבודתה בשל מחלת חצבת (שאינה "מחלה קשה") בה לקו ילדיה (נמסרה הודעה למעסיק במועד). היתה זו היעדרותה הראשונה מעבודתה בשנת 2025. אווה חזרה לעבודה ביום ג' (17/6/25) ומסרה למעסיק אישור מחלת ילד, לפיו ילדיה היו חולים מ-8/6/25 ועד (כולל) 16/6/25, והצהרה שתומכת, פנדרש. שכר העבודה שהיתה זכאית לקבל בתקופת היעדרותה, אילו המשיכה בעבודתה - 5,508 ₪ (612 ₪ במוצאע ליום). סכום זה נופה משכרה בשל היעדרות. מהו, לפי החוק הרלוונטי, סך דמי המחלה שעל המעסיק לשלם לאווה בתלוש 6/2025? א. 2,448 ₪ ב. 4,284 ₪ ג. 3,060 ₪ ד. 3,672 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5. חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - ס' 1. תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד).
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ב	כתושבת ישראל אשר בהחזקתה הבלעדית תאומים שלא מלאו להם 16 שנים, והיא אינה נשואה ואין אדם הידוע בציבור כבן זוגה, אווה היא "הורה עצמאי". המחלה שבה לקו הילדים אינה "מחלה קשה" (מחלה ממארת, מחלה שנדרש לגביה טיפול קבוע בדיאליזה, או מחלה אחרת שקבע שר הכלכלה והתעשייה, בצו, בהתייעצות עם שר הבריאות ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת). לפיכך, חלות על היעדרותה האמורה הוראות ס' 1(ב) לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד). כלומר, היא זכאית לזקוף בשל מחלת ילדיה, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלה, עד 16 ימים בשנה. אווה לא זקפה עדיין, ב-2025, היעדרות בשל מחלת ילד, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלה (למעט היעדרות זו, היא כלל לא נעדרה מעבודתה ב-2025). גמול עבודתה משתלם לה על בסיס של חודש. לפיכך, היא "עובד במשכורת". שבוע עבודתה בן 5 ימים (א'-ה'). לפי ס' 2(א) לחוק דמי מחלה - "עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעסיקו, בכפיפות לתקופת הזכאות המקסימלית כאמור בסעיף 4 - (1) החל מהיום הרביעי להעדרו כאמור - תשלום על פי חוק זה בעד תקופת מחלתו (להלן - דמי מחלה); (2) בעד הימים השני והשלישי להעדרו כאמור - מחצית דמי מחלה; " לפי ס' 2(ב)(1) לחוק דמי מחלה - "לגבי עובד במשכורת - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים". אווה מסרה למעסיק אישור מחלה פדיון, לפיו הילדים היו חולים מ-8/6/25 ועד (כולל) 16/6/25 והצהרה שתומכת, פנדרש בתקנות. מספר הימים שהיא מבקשת לזקוף על חשבון תקופת המחלה שלה לא עולה על 16 ימים, הנקובים בסעיף 1(ב) לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד). לפי נתוני השאלה, תקופת המחלה הצפויה של אווה עומדת על 78 ימים. דמי מחלה לפי החוק: 612 ₪ ליום - שכר העבודה שהיתה זכאית לקבל בעד כל יום עבודה, בתקופת זכאותה לדמי מחלה, אילו המשיכה בעבודה. החישוב: 4,284 ₪ = $6 \times 612 \times 100\% + 2 \times 612 \times 50\%$ (מהיום הרביעי) + 0 היום הראשון תשובה ב.

שאלה מספר 38.																					
נורי, יליד 8/1/1974, התקבל לעבודה ב-1/10/2014, כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני. עליו ועל מעסיקו חלות הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. החל ביום שבו היה זכאי לביטוח פנסיוני, הפריש עבורו המעסיק לפנסיה מקיפה לפי השיעורים המפורטים בס' 6(ד) בצו האמור. השכר שפוטח בקרן הפנסיה היה שכר היסוד ששולם לו, שעמד בשנה האחרונה על 13,316 ₪ בחודש. נוסף על שכר היסוד, שולמה לו בכל חודש, באופן קבוע וללא כל תנאי, תוספת מיוחדת בסך 164 ₪. כמו כן, שולם לו שכר שעות נוספות בסך 446 ₪ בממוצע בחודש. בגין התוספת המיוחדת ושכר השעות הנוספות לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה. ביום 1/1/2023 התחיל המעסיק לשלם לקרן הפנסיה 8.333% מהשכר המבוטח למרכיב הפיצויים (במקום 6%). המעסיק הודיע בכתב לקרן הפנסיה, עם העתק לנורי, שכספי השלמת פיצויי הפיטורים (עד 8.333%) שהוא משלם החל ב-1/1/2023, יבואו "במקום פיצויי פיטורים" בהתאם לאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים. בכל השנים הועסק נורי במשרה מלאה. בסוף חודש 6/2025 תמו יחסי העבודה בינו לבין המעסיק, עם פיטוריו. הסכום שנצבר (כולל ריבית) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 107,593 ₪. מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לנורי (סכום מקורב ומעוגל)? א. 41,844 ₪ ב. 30,760 ₪ ג. 37,317 ₪ ד. 32,523 ₪																					
פתרון 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.																					
סעיפים רלוונטיים	הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ד תקופת עבודתו של נורי (מ-1/10/2014 עד 30/6/2025) היתה 10.75 שנים (129 חודשים). מאחר שעבד שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקו ופוטח, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים. לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה של נורי לענין תקנות אלה הם שכר היסוד והתוספת המיוחדת שקיבל. תשלום השעות הנוספות שקיבל לא מובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים. כמי שהתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני, לפי סעיף 6(ה) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, נורי היה זכאי לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני החל מהיום הראשון לעבודתו (הפרשות ראשונות בוצעו בתום שנת 2014, קטרואקטיבית ל-1/10/2014). לפי צו ההרחבה האמור, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6' לצו (בטור "פיצויי פיטורים") יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגנם נעשתה ההפרשה. השכר שבטוח - 13,316 ₪ בחודש (להלן: שכר מופטר). שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר המבוטח - <table><tr><th colspan="2">מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו</th><th rowspan="2">תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים</th><th rowspan="2">% פיצויים שיש להשלים</th></tr><tr><th>החל ביום... ואילך</th><th>לפיצויים</th></tr><tr><td>1.1.2014</td><td>6.00%</td><td>72.00% = 6.00% / 8.33333%</td><td>28.00% = 100% - 72.00%</td></tr></table> לפי ס' 9א' לצו ההרחבה "מעסיק המפריש את פיצויי הפיטורים כאמור בטבלה שבסעיף 6' לצו זה, או בשיעורים גבוהים יותר, יהיה רשאי לשלם את השלמת פיצויי הפיטורים עד ל-8.33% מרכיבי השכר שבגנם 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..." <table><tr><th colspan="2">לפי ס' 9א' לצו</th><th rowspan="2">תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים</th><th rowspan="2">% פיצויים שיש להשלים</th></tr><tr><th>החל ביום... ואילך</th><th>לפיצויים</th></tr><tr><td>1.1.2023</td><td>8.333%</td><td>100%</td><td>0%</td></tr></table> חישוב הסכומים שיש להשלים (סכומים מקורבים ומעוגלים): 1. בעד 10.75 שנים (129 חודשים), בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין התוספת המיוחדת, יש להשלים 1,763.00 ₪ = $10.75 \times 100\% \times 164.00$ 2. בעד 99 חודשים, מ-1/10/14, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. 30,759.96 ₪ = $99/12 \times 28.00\% \times 13,316$ 3. בעד 30 חודשים, מ-1/1/23, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. 0.00 ₪ = $30/12 \times 0\% \times 13,316$ סה"כ על המעסיק להשלים לנורי (מקורב ומעוגל) 32,522.96 ₪ = 32,523 ₪ (מעוגל) תשובה ד.	מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו		תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	% פיצויים שיש להשלים	החל ביום... ואילך	לפיצויים	1.1.2014	6.00%	72.00% = 6.00% / 8.33333%	28.00% = 100% - 72.00%	לפי ס' 9א' לצו		תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	% פיצויים שיש להשלים	החל ביום... ואילך	לפיצויים	1.1.2023	8.333%	100%	0%
מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו		תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	% פיצויים שיש להשלים																		
החל ביום... ואילך	לפיצויים																				
1.1.2014	6.00%	72.00% = 6.00% / 8.33333%	28.00% = 100% - 72.00%																		
לפי ס' 9א' לצו		תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	% פיצויים שיש להשלים																		
החל ביום... ואילך	לפיצויים																				
1.1.2023	8.333%	100%	0%																		

ביטוח לאומי

תלוש 3/2025 של אווה, בת ה-61, שפרשה מעבודתה ב-31/3/2025, הורכב מהסכומים הבאים: שכר יסוד..... ₪ 22,491 דמי מחלה..... ₪ 2,034 פיצויי פיטורים - סכום פטור ממס לפי ס' 9(א7) לפקודה..... ₪ 41,689 פיצויי פיטורים - סכום חייב במס לפי ס' 9(א7) לפקודה..... ₪ 1,306 פדיון חופשה (לפי ס' 13 לחוק חופשה שנתית)..... ₪ 3,752 מהו סך כל הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 3/2025 של אווה? א. ₪ 25,831 ב. ₪ 24,525 ג. ₪ 29,583 ד. ₪ 28,277	שאלה מספר 39.
פתרון	
חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח "א". תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - תק' 2. ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.	סעיפים רלוונטיים
לפי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בִּעֵד החודש שקדם ל- 1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..." לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבֹדָה" היא: " השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בְּשָׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים כְּאִמּוֹר המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף ובִּין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; " לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פיצויי פיטורים (לרבות הסכום החייב במס) ופדיון חופשה, שמקבל עובד עֶקֶב פרישתו, פטורים מדמי ביטוח. שאר הסכומים שנכללו בתלוש 3/2025 של אווה מהווים הכנסה לפי ס' 2(2) לפקודה ואינם פטורים מדמי ביטוח. $22,491 + 2,034 = \underline{24,525}$ ₪ דמי מחלה + שכר יסוד 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 "א" (50,695 ₪). תשובה ב.	הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ב

שאלה מספר 40.	נורי, יליד 3/9/2005, הוא בן בכור לאימו האלמנה, שאינה נשואה לעבודה. לנורי אחות בת 16, תלמידת תיכון. מאחר שהוא המפרנס היחיד של משפחתו, שירותו הסדיר בצה"ל נדחה לפי בקשתו, מטעמי משפחה. מיום 28/7/2024 עבד ברציפות כשכיר אצל מעסיקו היחיד, עד שביום 16/6/2025 תמו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריו מעבודתו. ב-19/6/2025 נרשם בשירות התעסוקה, התייצב בימים ובזמנים שנקבעו לו, אך לא נמצאה עבורו עבודה והוא נותר מובטל. האם נורי עשוי להיות זכאי לדמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים) א. כן, אבל אך ורק מיום שימלאו לו 20 שנים. ב. לא, מאחר שלא השלים 12 חודשי עבודה מלאים סמוך בתכוף לתאריך הקובע. ג. כן. נורי עשוי להיות זכאי לדמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי. ד. לא, מאחר ששירותו בצבא-הגנה לישראל נדחה לפי בקשתו.
סעיפים רלוונטיים	פתרון חוק הביטוח הלאומי - ס' 158(1), 160, 161, 238, חלק ב' בלוח א'. תקנות הביטוח הלאומי (ביטוח אבטלה) - תקנה 4.
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ג	לפי ס' 158(1) לחוק הביטוח הלאומי, בפרק ביטוח אבטלה, "מבוטח" הוא "תושב ישראל או תושב ארעי שמלאו לו 18 שנים וטרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'1, והוא עובד הזכאי לשכר שמעבידו חייב בתשלום דמי ביטוח בעדו". לפי סעיף 160 לחוק הביטוח הלאומי - " (א) דמי אבטלה ישולמו למבוטח שהוא מובטל, אשר השלים את תקופת האכשרה כמוגדר בסעיף 161 ומלאו לו 20 שנים (בפרק זה - זכאי), וטרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'1. (ב) השר, בהתייעצות עם שר הבטחון ובאישור ועדת העבודה והרווחה, רשאי לקבוע סוגי חיילים הזכאים לדמי אבטלה לפני שמלאו להם 20 שנים. (ג) מובטל שהשלים את תקופת האכשרה כאמור, יראו אותו כזכאי לענין פרק זה אף אם לא מלאו לו 20 שנים ובלבד שמלאו לו 18 שנים והוא המפרנס היחיד של משפחתו או שיש לו ילד כמשמעותו בסעיף 238 ועיקר פרנסתו של הילד עליו, הכל לפי תנאים שנקבעו; לענין סעיף זה, "משפחה" - בן זוג, הורה, אח או אחות. (ד) השר, באישור ועדת העבודה והרווחה, רשאי לקבוע נסיבות מיוחדות שלפיהן יראו במי שמלאו לו 18 שנים וטרם מלאו לו 20 שנים זכאי לענין פרק זה ובלבד שהשלים את תקופת האכשרה כאמור. (ה) ... " כמי שעבד ברציפות אצל מעסיקו מיום 28/7/2024 ועד יום 16/6/2025, נורי השלים 12 חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע. כלומר, הוא השלים את תקופת האכשרה כמוגדר בסעיף 161 לחוק. לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (ביטוח אבטלה) - "לענין סעיף 127ג(ד) לחוק, אדם שמטעמי בריאות, משפחה, חינוך או התיישבות בטחונית, או מטעמים הקשורים בצרכי המשק הלאומי, קיבל פטור משירות סדיר בצבא-הגנה לישראל או ששירותו נדחה לפי בקשתו, יהיה זכאי לפי פרק ו'1 לחוק אף אם טרם מלאו לו עשרים שנה". נורי, שלא מלאו לו 20 שנה (ב-3/9/2025 ימלאו לו 20 שנה), הוא מובטל שהשלים את תקופת האכשרה הנדרשת בחוק. אמנם, לא מלאו לו 20 שנה, אך מאחר שהוא המפרנס היחיד של משפחתו ושירותו הסדיר בצבא-הגנה לישראל נדחה מטעמי משפחה כאמור, הוא עשוי להיות זכאי לדמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי. תשובה ג.

שאלה מספר 41.	אווה, בת 55, נכה המקבלת מהמוסד לביטוח לאומי קצבת נכות מעבודה (עקב נכות לצמיתות בשיעור 100%), עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד. לאווה יש "אישור פטור שנתי" (לשנת 2025) מהמוסד לביטוח לאומי. תלוש 8/2025 שלה הורכב משכר יסוד בסך 45,179 ₪ ושווי שכר-דירה חודשי בסך 5,970 ₪ (המעסיק שוכר עברה דירה לצורך מגורים עם משפחתה בלוד וזוקף לשכרה שווי כנדרש). מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקה, בגין שכר 8/2025 של אווה (סכום מעוגל)? א. 3,034 ₪ ב. 0 ₪ ג. 3,436 ₪ ד. 3,469 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	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.
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ג	אווה נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "מבוטחים המקבלים קצבת נכות מעבודה / כללית ולהם אישור פטור שנתי מהמוסד לביטוח לאומי". לפי ס' 351(ד) לחוק הביטוח הלאומי - "לא ישולמו דמי ביטוח בעד הזמן שבעדו מגיעה למבוטח קצבת נכות לפי פרק ה' או לפי פרק ט' אם אין לו כל הכנסה אחרת, ולא ישולמו דמי ביטוח לפי סעיף 335(א), (ב), (ד), (ה), (ז), (ח) ו-(ט) בעד הזמן שבעדו מגיעה למבוטח לפי סעיף 105 או לפי סעיף 200 קצבה בשל דרגת נכות יציבה, או לפי סעיף 200 קצבה בשל דרגת נכות בלתי יציבה, שנקבעה לתקופה רצופה של שנה לפחות, והכל אף אם יש לו הכנסה אחרת". כלומר, בשל אווה ישלם המעסיק דמי ביטוח לענפים נפגעי עבודה, אמהות וביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון. משכרה של אווה ינוכו דמי ביטוח בריאות בלבד. כל אלה יועברו על ידי המעסיק למוסד לביטוח לאומי. סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 8/2025 של אווה - $51,149 \text{ ₪} = 5,970 \text{ ₪ שווי שכר דירה} + 45,179 \text{ ₪ שכר יסוד}$ 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". $10,139 \times 5 = 50,695 \text{ ₪}$ שכרה של אווה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 8/2025 (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min(50,695; 51,149) = 50,695 \text{ ₪}$ סך כל דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 8/2025 של אווה - 3,436 ₪ (סכום מעוגל), לפי החישוב הבא: $288.84 \text{ ₪} = 7,522 \times 3.84\% \text{ הכנסה מְרִבִּית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת}$ $3,147.31 \text{ ₪} = 7,522 \times 7.29\% \text{ (ד.ב. בשיעור המופחת - 50,695 השכר החייב בדמי ביטוח)}$ $3,436.15 \text{ ₪}$ תשובה ג.

שאלה מספר 42.	נורי, בן ה-49, עובד כשכיר אצל 3 מעסיקים. שכר 2/2025 שלו אצל כל אחד מהם: מעסיק א' (מעסיק עיקרי) ₪ 4,249 מעסיק ב' (מעסיק משני) ₪ 3,915 מעסיק ג' (מעסיק משני) ₪ 1,966 אם לא נעשה תאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי 3 מעסיקיו, בגין שכר 2/2025 (סכום מעוגל)? א. 1,095 ₪ ב. 889 ₪ ג. 1,536 ₪ ד. 1,354 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הביטוח הלאומי - ס' 1, פרק ט"ו - דמי ביטוח, בחלק א' בלוח א'1. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי.
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ד	נורי נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: עובדים "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה". חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק העיקרי א': שכר חייב בִּדְמֵי ביטוח: $4,249 = (4,249; 50,695)$ הכנסה מְרִבִּית לענין ד.ב. min סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות אשר ינוֹפֶה משכרו של נורי בחודש זה אצל המעסיק העיקרי: ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק העיקרי: $191.63 = 4.27\% \times 4,249$ בשיעור מופחת ד.ב. סה"כ ד.ב. שיועברו ע"י המעסיק העיקרי: $181.43 + 191.63 = 373.06$ חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי 2 המעסיקים המשניים: נורי לא מסר למעסיקים המשניים אישור תיאום דמי ביטוח. כמו כן, לא בוצע תיאום דמי ביטוח בידי מעסיקים אלה. לפיכך, לא חלות לגבי הוראות תקנה 3א לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). על המעסיקים המשניים לנכות מנורי דמי ביטוח בשיעור מלא גם מחלק השכר שאינו עולה על 60% השכר הממוצע. לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בִּפְעֵד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כְּאִילוֹ הוּא בלבד היה מעבידו..." חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המשני ב': שכר חייב בִּדְמֵי ביטוח: $3,915 = (3,915; 50,695)$ הכנסה מְרִבִּית לענין ד.ב. min סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שינוכה משכרו של נורי בחודש זה אצל מעסיק זה: ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם מעסיק זה: $176.57 = 4.51\% \times 3,915$ בשיעור מופחת ד.ב. סה"כ ד.ב. שיועברו ע"י מעסיק זה: $476.45 + 176.57 = 653.02$ חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המשני ג': שכר חייב בִּדְמֵי ביטוח: $1,966 = (1,966; 50,695)$ הכנסה מְרִבִּית לענין ד.ב. min סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שינוכה משכרו של נורי בחודש זה אצל מעסיק זה: ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם מעסיק זה: $88.67 = 4.51\% \times 1,966$ בשיעור מופחת ד.ב. סה"כ ד.ב. שיועברו ע"י מעסיק זה: $239.26 + 88.67 = 327.93$ סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי 3 מעסיקיו, בגין שכר 2/2025 של נורי: $373.06 + 653.02 + 327.93 = 1,354.01$ תשובה ד.

שאלה מספר 43.	אווה התחילה ב-3/2/2025 לעבוד אצל מעסיקה היחיד. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א'-ה'). דמי מחלה משולמים לה לפי חוק דמי מחלה. ב-5/2/2025, במהלך ביטול ארוחת הערב בביתה, אווה נכוותה בידה. היא התקשרה מייד למעסיק, הודיעה לו שהיא נזקקת לעזרה ראשונה וביקשה שיצייד אותה ב"טופס 250", וזאת במטרה שתוכל לפנות למוקד לרפואה דחופה במועד, ותוכר כמי שזכאית לדמי תאונה מהמוסד לביטוח לאומי (מאחר שאין לה עדיין תקופת מחלה צבורה). האם על המעסיק לצייד את אווה בטופס 250 כאמור? (בחר/י את הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים) א. כן. על המעסיק למלא את הפרטים הנדרשים בטופס האמור ולצייד אותה בו. ב. לא, מאחר שלא השלימה את תקופת האכשרה המזכה בדמי תאונה. ג. כן. ובלבד שעקב הפגיעה אבד לה כושר התפקוד, והיא לא עוסקת בעבודה כלשהי. ד. לא. המעסיק לא ימלא טופס 250 ולא יצייד את אווה בו, במקרה זה.
סעיפים רלוונטיים	פתרון טופס 250 - בקשה למתן טיפול רפואי לנפגע עבודה. חוק הביטוח הלאומי - פרק ה' - ביטוח נפגעי עבודה, בדגש על ס' 79 ו-80. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ד	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, הוא "טופס 250". הטופס צריך להחתם על ידי המעסיק או על ידי בא כוחו המוסמך, וימסר רק לעובדים שנפגעו בעבודה. אין למסור טופס זה במקרים של מחלה רגילה או לאנשים שאינם עובדים אצל המעסיק. המקרה שאירע לאווה לא נופל בגדר "פגיעה בעבודה", כאמור בסעיפים 79 ו-80 לחוק הביטוח הלאומי. היא לא נפגעה בעבודתה, ולא בדרכה לעבודה וממנה. לפיכך, המעסיק לא ימלא טופס 250 ולא יצייד את אווה בו, במקרה זה. תשובה ד.

שאלה מספר 44.	אווה עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד זה 5 שנים. שכרה משתלם לה על בסיס חודש. בחודש 6/2025 נעדרה מעבודתה 30 יום רצופים, לצורך שמירת הריון (בכל חודש 6/2025). היא ביקשה לקבל קצבה מהמוסד לביטוח לאומי ולא לנצל ימי מחלה ולקבל את תמורתם ממעסיקה. היא גם לא היתה זכאית לתשלום מכל גוף אחר בעד התקופה האמורה. לאחר שהכנסתה בעד רבע השנה שקדם ל-1/6/2025 עמדה על 31,320 ₪ (הכנסתה בעד 6 החודשים שקדמו ל-1/6/2025 עמדה על 61,984 ₪), אווה קיבלה מהמוסד לביטוח לאומי קצבה לשמירת הריון עבור כל 30 ימי היעדרותה האמורים - סך 10,268 ₪ (לפי 342.27 ₪ ליום). (היא קיבלה את הקצבה באוגוסט 2025). בתלוש 9/2025, נוסף על שכרה החודשי הרגיל (10,440 ₪), קיבלה אווה בonus בסך של 1,716 ₪. אם אווה תגיש למוסד לביטוח לאומי ב-10/2025 תביעה לתשלום הפרשים בשמירת הריון, עקב הבonus האמור שקיבלה, האם תהיה זכאית לקבל מהמוסד הפרשים לקצבה זו לשמירת הריון? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים) א. לא, מאחר שקצבה לשמירת הריון לא יכולה לעלות על הסכום ששולם לה. ב. כן, היא זכאית לקבל הפרשים לקצבה שקיבלה, עקב הבonus האמור שקיבלה. ג. לא, מאחר שהבונוס התקבל אחר קרות המקרה שזיכה אותה בקצבה לשמירת הריון. ד. כן, ובלבד שהבונוס צורף במלואו לשכר החודשי הרגיל בחודש 9/2025.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) חוק הביטוח הלאומי, סימן ה': גמלה לשמירת הריון.
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 א	ב-9/2025 אווה קיבלה ממעסיקה, בנוסף לשכרה החודשי הרגיל, בonus בסך 1,716 ₪, שהוא "תשלום נוסף". שיעורו של "התשלום הנוסף" הוא 27.47% משכר המינימום. ($27.47\% = 6,247.67 / 22,740$ שכר המינימום / 1,716) מאחר ששיעורו אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו הוראות תקנה 15(1) לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). הסכום המתקבל מהחלוקה הרלוונטית על פי התקנה האמורה, יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מהחודשי העבודה הרלוונטיים שקדמו לו. אבל... לפי ס' 60 וס' 54 לחוק הביטוח הלאומי - שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום יהיה בסכום הנמוך מבין שני הסכומים שלהלן - (1) או (2): (1) הגבוה מבין השניים: (א) הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של האשה שממנה מגיעים דמי ביטוח, ברבע השנה שקדם להפסקת העבודה עקב שמירת ההיריון, ב-90. (ב) הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של האשה שממנה מגיעים דמי ביטוח, בששת החודשים שקדמו להפסקת העבודה עקב שמירת ההיריון, ב-180. (2) סכום בסיסי 1 לחישוב קצבאות לחודש (10,268 ₪) מחולק ב-30 לכל יום, כלומר 342.27 ₪. ... לא יותר מהשיעור המרבי: $\min [342.27; 348.00] = 342.27$ ₪ ($342.27 = 10,268 / 30$ הסכום הבסיסי) אווה קיבלה מהמוסד לביטוח לאומי קצבה לשמירת הריון, עבור כל 30 ימי היעדרותה האמורים, סך של 10,268 ₪, לפי 342.27 ₪ ליום. כלומר, <u>בשל שמירת ההריון האמורה היא קיבלה את הקצבה המרבית לפי חוק הביטוח הלאומי.</u> לפיכך, <u>מאחר שהקצבה לשמירת הריון לא יכולה לעלות על הסכום ששולם לה</u>, היא לא זכאית לקבל הפרשים לקצבה זו, עקב הבonus שקיבלה בתלוש 9/2025. תשובה א.

שאלה מספר 45.	אווה עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד זה 6 שנים. תלוש 12/2025 שלה כלל את הרכיבים הבאים: שכר יסוד בסך 23,892 ₪, מענק חד-פעמי בסך 1,260 ₪ בשל סיוע מיוחד לחיסכון האָרגוֹנִי, ושווי מתנה לחג (חנוכה) בסך 324 ₪. אם החל ב-1/1/2025 ועד 15/4/2025 שֶׁהִתָּה בתקופת לידה והורות (ולא קיבלה כל שכר ממעסיקה בתקופה זו), מהי הכנסתה של אווה לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 12/2025?  א. 24,090 ₪ ב. 24,024 ₪ ג. 25,476 ₪ ד. 24,068 ₪
סעיפים רלוונטיים	פתרון תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). הנחיות הביטוח הלאומי. חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ד	לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים ייראו כשכר החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו". לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסֶף לשכר החודשי הרגיל, לַרְבּוֹת תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד וּלְמַעַט הפרשים". לפי התקנה שלעיל, "מענק חד-פעמי בשל סיוע מיוחד לחיסכון הארגוני" ו"שווי מתנה לחג" הם "תשלום נוסף". "תשלום נוסף" שקיבלה אווה בחודש 12/2025: $1,584 \text{ ₪} = 1,260 \text{ ₪} \text{ מענק חד-פעמי בשל סיוע מיוחד לחיסכון הארגוני} + 324 \text{ ₪} \text{ שווי מתנה לחג}$ לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לְעִנְיָן תשלום דמי ביטוח, הוֹרָאוֹת אלה: " (1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים". (2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. " שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבלה אווה ב-12/2025 הוא 25.35% משכר המינימום. $(1,584 / 6,247.67 = 25.35\%)$ מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לְעִנְיָן תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל. מאחר שב-3 החודשים הקלנדריים המלאים 1/2025, 2/2025 ו-3/2025 היתה בתקופת לידה והורות, לא עבדה בהם כלל, אף לא יום אחד (חודשים אלה לא נחשבים כחודשי עבודה לענין פריסת שכר נוסף), אווה עבדה אצל מעסיקה פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". 9 חודשי עבודה קודמים = 3 חודשים שבהם לא עבדה כלל, אף לא יום אחד - 12 חודשים לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק במספר החודשים שבהם עבדה אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים). והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בעד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים". $24,068 \text{ ₪} = 9 \text{ חודשי עבודה קודמים} / 1,584 \text{ ₪} \text{ תשלום נוסף} + 23,892 \text{ ₪} \text{ שכר חודשי רגיל}$ לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א". הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 50,695 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (10,139 ₪), כפול 5]. 50,695 ₪ הכנסה קרִבִּית לענין דמי ביטוח < 24,068 ₪ הכנסה של אווה לענין תשלום דמי ביטוח ב-12/2025 הכנסתה של אווה לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 12/2025 - 24,068 ₪. תשובה ד.

שאלה מספר 46.	החל ב-5/2/25 ועד 5/5/25 שָׁקָה נורי, בן ה-59, בְּהֶסְכָּמֶת מעסיקו, בחופשה ללא תשלום (לצורך סיוע לאימו המבוגרת, המתגוררת בחו"ל). בתקופת חל"ת זו לא עבד אצל מעסיק אחר ולא היה עובד עצמאי. לפני יציאתו לחל"ת, עבד כשכיר במשרה מלאה אצל מעסיקו היחיד וְהִשְׁתַּכֵּר 7,500 ₪ בכל חודש. מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שעל המעסיק לשלם בעד נורי עֲבוֹר חודש 4/2025? א. 510.43 ₪ ב. 0.00 ₪ ג. 480.40 ₪ ד. 612.75 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 1(3), תק' 6. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות) - תק' 1. טבלאות הביטוח הלאומי. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 א	עובד הנמצא בחופשה ללא תשלום בחודשיים הקלנדריים הראשונים, מבוטח לכל ענפי הביטוח לרבות בענף אבטלה, למעט פגיעה בעבודה ופש"ר. חובת התשלום האמורה חלה על המעסיק ונקבעה בתקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), תשל"א-1971. בחודשים שלאחר מכן, העובד משלם בעד עצמו מינימום כלא עובד ואינו מבוטח לענפי פגיעה בעבודה, פש"ר, אבטלה ודמי לידה. חישוב הסכום: $8.17\% \times$ שכר המינימום עפ"י חוק שכר מינימום (חיוב בסך של 480.40 ₪ לחודש עבור התקופה שמחודש 4/2024 ועד חודש 3/2025 וחיוב בסך של 510.43 ₪ לחודש החל מחודש 4/2025). או $8.17\% \times$ בסיס ההכנסה בחודש העבודה שקדם לחודש שבו הוצא לחל"ת והוא נמוך משכר המינימום(**). (*) שכר מינימום לעובד החל מחודש אפריל 2024 ועד חודש מרץ 2025 עומד על 5,880.02 ₪ לחודש. שכר מינימום לעובד החל מחודש אפריל 2025 עומד על 6,247.67 ₪ לחודש. (**) בהתאם לתיקון 224 לחוק מתאריך 15 במרץ 2021, אם הכנסתו של העובד נמוכה משכר מינימום עפ"י חוק שכר מינימום, החיוב יהיה על בסיס הכנסתו בחודש העבודה שקדם לחודש שבו הוצא לחופשה ללא תשלום, קרי 8.17% משכרו בחודש העבודה שקדם לחודש שבו הוצא לחל"ת. חודשים 3/2025 ו-4/2025 הם החודשים הקלנדריים הראשון והשני של החל"ת. הכנסתו של נורי בחודש שקדם לחודש שבו הוצא לחל"ת (7,500 ₪) לא נמוכה משכר המינימום עפ"י חוק שכר מינימום (6,247.67 ₪). סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שישולמו למוסד לביטוח לאומי בְּעֵד חודש חל"ת 4/2025 של נורי: $510.43 \text{ ₪} = 6,247.67 \times 8.17\% =$ שכר המינימום בעד 4/2025 תשובה א.

שאלה מספר 47.	האם, לענין תשלום דמי ביטוח, יראו כהכנסה גמלה שמקבל עובד לפי חוק הבטחת הכנסה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים) א. לא. לענין תשלום דמי ביטוח, לא יראו כהכנסה גמלה לפי חוק הבטחת הכנסה. ב. גמלה לפי חוק הבטחת הכנסה מהווה הכנסה לכל ענין ודבר, לרבות דמי ביטוח. ג. לא, מאחר שגמלאות מכל סוג שהוא, שמשלם המוסד לביטוח לאומי, לא מהוות הכנסה מיגיעה אישית לפי ס' 2(2) לפקודה. ד. כן, ובלבד שהכנסתו מעבודה, בתוספת הגמלה האמורה, עולים על ההכנסה המְזַעֶרֶית לענין דמי ביטוח.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הביטוח הלאומי, ס' 350(א)(2)
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 א	לפי סעיף 350(א) לענין תשלום דמי ביטוח לא יראו כהכנסה - (1) ... (2) גמלה לפי חוק הבטחת הכנסה ; (3) תשובה א.

שאלה מספר 48.	נורי שירת במילואים 11 ימים רצופים ב-8/2025. בתלוש 8/2025 שילם לו מעבידו תשלום על חשבון התגמול, בסכום השכר שהיה משולם לו אילו לא שירת במילואים והוסיף לעבוד. לאחר זמן מסוים המוסד לביטוח לאומי העביר למעביד את סכום תגמול המילואים המגיע לנורי. מתי, לכל המאוחר, לפי חוק הביטוח הלאומי, על מעבידו של נורי להעביר לנורי את "יתרת התגמול" (ההפרש שבין התגמול שהועבר למעביד ובין התשלום כאמור ששילם המעביד לנורי על חשבון התגמול, למעט סכום ששילם לנורי עקב עבודתו או סכום שהיה משולם לו בין שהוסיף לעבוד ובין שנעדר מעבודתו)? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים) א. בתוך 30 ימים מהיום שבו הועבר התגמול למעביד. ב. בתוך שבוע מהיום שבו הועבר התגמול למעביד. ג. ביום שבו היה משולם שכרו של נורי בעד החודש שבו הועבר התגמול למעביד. ד. בתוך 14 ימים מהיום שבו סיים נורי את שירות המילואים.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הביטוח הלאומי - ס' 280.
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ג	לפי ס' 280 לחוק הביטוח הלאומי - (א) המוסד יעביר למעביד של עובד כאמור בסעיף 276(א), את סכום התגמול המגיע לעובד. (ב) המעביד יעביר לעובד את יתרת התגמול; בסעיף זה, "יתרת התגמול" - ההפרש שבין התגמול שהועבר למעביד לפי סעיף קטן (א) ובין התשלום ששילם מעביד לעובד על חשבון התגמול לפי סעיף 276(א), למעט סכום ששילם לעובד עקב עבודתו או סכום שהיה משולם לו בין שהוסיף לעבוד ובין שנעדר מעבודתו. (ג) דין יתרת התגמול כדין שכר עבודה, והמעביד יעבירו לעובד לכל המאוחר ביום שבו היה משולם שכרו של העובד בעד החודש שבו הועבר התגמול למעביד כאמור בסעיף קטן (א). לפיכך, על המעביד להעביר לנורי את "יתרת התגמול", לכל המאוחר, ביום שבו היה משולם שכרו של נורי בעד החודש שבו הועבר התגמול למעביד. תשובה ג.

שאלה מספר 49.	ב-30/6/2025 נורי פוטר מעבודתו כשכיר אצל מעסיקתו, חברה בע"מ, ביום שבו ניתן על ידי בית המשפט צו לפירוקה (לפי פרק ד' לחלק ב' לחוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי). מפרק החברה קבל את תביעתו של נורי לגבי חובות בעד שכר עבודה. המוסד לביטוח לאומי אישר את זכאותו לגמלה לעובד לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון. חוב שכר העבודה שאושר, בעד 11 החודשים האחרונים שקדמו בתכוף לפיטוריו, עמד על 122,133 ₪ (11,103 ₪ בחודש). חוב פיצויי הפיטורים (המגיעים מכוח חוק פיצויי פיטורים) עמד על 22,396 ₪. אם המוסד לביטוח לאומי אישר את זכאותו של נורי לגמלה לעובד, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון שבחוק הביטוח הלאומי, כיצד תיזקף גמלה זו (לטובת איזה חוב, לפי הסעיף הרלוונטי בפרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון, הדן בזקיפת חובות)? א. לטובת חוב שכר עבודה - 122,133 ₪, לטובת חוב פיצויי פיטורים - 20,278 ₪. ב. לטובת חוב שכר עבודה - 122,133 ₪, לטובת חוב פיצויי פיטורים - 9,674 ₪. ג. לטובת חוב שכר עבודה - 109,411 ₪, לטובת חוב פיצויי פיטורים - 22,396 ₪. ד. לטובת חוב שכר עבודה - 122,133 ₪, לטובת חוב פיצויי פיטורים - 22,396 ₪.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון.
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ב	לפי ס' 183 לחוק הביטוח הלאומי - "(א) הגמלה שתשולם לפי פרק זה לעובד תהיה סכום חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים שמעבידו חייב לו, עד סכום שלא יעלה על הסכום הבסיסי כפול 13 לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב), ובלבד שחוב שכר העבודה כאמור לא ישולם בעד תקופה שלפני 12 החודשים שקדמו בתכוף למועד שבו נותקו יחסי עובד ומעביד, או למועד מתן צו לפי הוראות סעיף 182, לפי המוקדם מביניהם. (ב) ... " סכום חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים שמעסיקתו של נורי חייבת לו - $144,529 \text{ ₪} = 22,396 \text{ ₪ (פיצויי פיטורים)} + 122,133 \text{ ₪ (חוב שכר עבודה)}$ הגמלה המרבית לעובד בעד שכר עבודה ופיצויי פיטורים, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון: $131,807 \text{ ₪} = 10,139 \times 13 \text{ (הסכום הבסיסי)} \times 3$ הגמלה שישולם המוסד לביטוח לאומי לנורי - $131,807 \text{ ₪} = (131,807 \text{ ₪ (התקרה)} - 144,529 \text{ ₪ (חוב בפועל)}) \times \min$ כלומר, חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים (144,529 ₪) שמעסיקתו של נורי חייבת לו, עולה על הסכום המרבי האמור בסעיף 183 (131,807 ₪). לפי ס' 187(א) לחוק - "עלה חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים של מעביד לעובדו הזכאי לגמלה לפי פרק זה על הסכום המרבי האמור בסעיף 183, תיזקף תחילה הגמלה המגיעה לו לחוב שכר העבודה, ואחריו - לחוב פיצויי פיטורים". כלומר, הגמלה תיזקף תחילה לחוב שכר העבודה: 122,133 ₪. אחריו - לחוב פיצויי פיטורים: 9,674 ₪ = 122,133 ₪ חוב שכר עבודה - 131,807 ₪ הגמלה המרבית תשובה ב.

שאלה מספר 50.	אווה, המנהלת תיק עצמאי במס-הכנסה, במע"מ ובמוסד לביטוח לאומי, משמשת כעובדת נקיון בחברה המוגדרת כ"חברת מעטים". לפי הֶסְכָּם שֶׁנֶּחְתַּם מֵרֹאשׁ בֵּינָה לְבֵין החברה, היא אֲחֵרָאִית לְנִקּוֹת בעצמה את משרד החברה בכל יום א' ו-ד' בשבוע, שעתיים בְּכָל פֶּעַם, מִהֲשָׁעָה 6:30 ועד הֲשָׁעָה 8:30. באותו הֶסְכָּם, התחייבה החברה לשלם לאווה 275 ₪ לכל יום עבודה כזה, עבור עבודתה. אם לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים), לענין חוק הביטוח הלאומי, אווה נחשבת כעובדת של החברה - האם, לפי חוק זה, היא מבוטחת בפרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים) א. לא. הוראות פרקים ז' וח' לחוק זה לא יחולו על עובדת לפי צו הביטוח הלאומי האמור. ב. כן, ובלבד שלא עברה את הגיל המְרָבִי לביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון. ג. לא. פרק ביטוח זה לא חל על עובד המועסק ב"חברת מעטים". ד. כן. אווה מבוטחת בפרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון.
סעיפים רלוונטיים	פתרון צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים) חוק הביטוח הלאומי - ס' 342.
הסבר הפתרון מועד 6/2026 שנת המס - 2025 ד	לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים), לענין חוק הביטוח הלאומי, אווה נחשבת כעובדת של החברה. כעובדת, היא מבוטחת בפרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון בחוק הביטוח הלאומי. תשובה ד.