

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 9.2026

- 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

תלוש 1/2025 של עינן, איש אחזקה בגן חיות (מעסיקו), כלל את הרכיבים הבאים: שכר יסוד ₪ 11,458 שווי השתתפות המעסיק במימון דיור לעובד ₪ 1,383 גילום שווי השתתפות המעסיק במימון דיור לעובד ₪ 656 החזר הוצאה בגין מזון לחיות שענין קנה מכספו הפרטי עבור המעסיק ₪ 727 מהו שכרו של עינן לצורך תשלום מס ("שכר פרוטו למס") בתלוש זה? א. ₪ 11,458 ב. ₪ 14,224 ג. ₪ 12,841 ד. ₪ 13,497	שאלה מספר 1.
פתרון	
פקודת מס הכנסה - ס' 1, 2(2), 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). הנחיות מס הכנסה.	סעיפים רלוונטיים
לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין; עובד הקונה מכספו הפרטי כלי עבודה עבור מפעל המעסיק לא ייחשב כמי שקיבל הכנסה כשהמעסיק מחזיר לו את ההוצאה. לפי פרשנות מס הכנסה לס' 2(2) "ההחזר איננו הכנסה, מאחר שמדובר בכספי העובד שהועמדו לרשות המעביד וההחזר הינו פירעון קרן ההלוואה שניתנה למעביד. ניתן גם לומר, כי הוצאה כאמור מותרת לעובד בניכוי ולפיכך אין ההחזר הכנסה על-פי לשון סעיף 2(2)". כלומר, החזר ההוצאה בגין מזון לחיות שענין קנה מכספו הפרטי עבור המעסיק, סף 727 ₪, לא ייכלל בהכנסתו של עינן לצורך תשלום מס. לפי סעיף 2(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא: "השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצופה 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; " הכנסתו החייבת של עינן לצורך תשלום מס בתלוש 1/2025 - <u>13,497 ₪</u> = 656 גילום שווי השתתפות במימון דיור + 1,383 שווי השתתפות במימון דיור + 11,458 שכר יסוד תשובה ד.	הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ד

שאלה מספר 2. ענין עובד כדבוראי אצל מעסיקו. הוא דואג לריבוי הנחילים, למעקב אחר מצב הכוורות, לטיפול בדבורים ולרדית הדבש. ב-5/2025 קיבל מהמעסיק סרבל מגן מיוחד לדבוראים, שערכו ועלותו 220 ₪, וכובע ומסכה רשת לפנים, שמונעים חדירת דבורים, שערכם ועלותם 90 ₪. בחודש זה קיבל מהמעסיק גם מתנה שערכה ועלותה 260 ₪, לרגל פריית המילה של בנו הבכור צוף, ומארו דבש עם פרופוליס לרגל "יום הדבורה העולמי" (שחל ב-20 במאי בכל שנה) שערכו ועלותו 115 ₪. לא היו אלו המתנות הראשונות שקיבל בשנת 2025. ב-2/2025, לאחר שזכה במקום שלישי בתחרות שנתית לדבוראים, בקטגוריית צילום דבורים, העניק לו המעסיק שי - מערכת חרסינה מעוצבת להגשת דבש, שערכה ועלותה 180 ₪. מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של עינן, לצורך חישוב מס, בשל ההטבות האמורות שקיבל ממעסיקו ב-5/2025? א. 315 ₪ ב. 135 ₪ ג. 445 ₪ ד. 625 ₪	
פתרון	
פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 2(4). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.	סעיפים רלוונטיים
סרבל המגן המיוחד, הכובע והמסווה : סרבל המגן המיוחד, הכובע והמסווה, מהסוג שהוא לובש במהלך עבודה עם דבורים, מסווג כ"בגד עבודה". אין בהם משום נוחות לעינן ולא קיים פוטנציאל שימוש בהם באופן פרטי מחוץ לעבודה. כ"בגד עבודה", הם לא מהווים הכנסת עבודה בידי עינן. מתנה לרגל אירוע אישי חד-פעמי : מתנה שנתן 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. המתנה, שקיבל עינן לרגל פריית המילה של בנו הבכור, היתה המתנה הראשונה שקיבל ממעסיקו בשנת 2025 לרגל אירוע אישי. שוויה (260 ₪) עולה ב-20 ₪ על הסכום שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 240 ₪ בשנה (נכון ל-2025). לפיכך, יש לזקוף לשכרו של עינן שווי בסך 20 ₪, בשל המתנה שקיבל לרגל פריית המילה : $(260 - 240 = 20)$. מתנות לרגל אירועים החוזרים על עצמם : מתנה שנתן מעסיק לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לרגל חגים, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין. לפיכך, לשכרו של עינן יש לזקוף את שווי המתנה שקיבל לרגל "יום הדבורה העולמי", סך 115 ₪. לסיכום, בשל ההטבות שקיבל ב-5/2025, יש לזקוף לשכרו של עינן, לצורך חישוב מס: 135 ₪ = 115 מתנה לרגל "יום הדבורה העולמי" + 20 מתנה לרגל ברית המילה תשובה ב.	הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ב

שאלה מספר 3.	ליזה מועסקת כעובדת סוציאלית בחברת סיעוד בנתניה (מעסיקה). שכרה החודשי קבוע - 7,280 ₪ ("ברוטו"). החל ב-1/1/2025 העמיד המעסיק לשימושה טלפון סלולרי (רט"ן). לפי הסכם העבודה, ליזה משתתפת ב-30% מההוצאה החודשית בִּשְׁל הרט"ן. ב-1/2025 עמדה ההוצאה החודשית בשל הרט"ן על 129.90 ₪. לצורך ביצוע פגישות עבודה אצל לקוחות מחוץ למשרדי המעסיק, בשעות העבודה, ניתן לשימושה של ליזה רכב. שנת רישום הרכב: 2024, סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 1426, קוד דגם: 2. למעט נסיעות אלה, ולמעט נסיעות לצורך פעילויות שוטפות של המעסיק, הרכב אינו יוצא מחוץ לחניון משרדי המעסיק בנתניה. מהו סך כל שכרה של ליזה לצורך חישוב מס ב-1/2025 ("שכר ברוטו למס")? א. 7,299 ₪ ב. 7,325 ₪ ג. 9,526 ₪ ד. 7,306 ₪
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 9/2026 שנת המס - 2025 ד	לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, למעט רדיו טלפון כאמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 115 שקלים חדשים, לפי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בשל אותו רדיו טלפון נייד". ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים גלויים, השתתפות העובד וכדומה) : 129.90 ₪ הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 115 ₪ : $\min(115; 129.90/2) = 64.95$ ₪ סכום ההוצאה החודשית ששילמה ליזה : $129.90 \times 30\% = 38.97$ ₪ שווי השימוש שיש לזקוף לשכר 1/2025 של ליזה : $\max(64.95 - 38.97; 0) = 25.98$ ₪ לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - "רכב" - כהגדרתו בתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב), התשנ"ה-1995. לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - "רכב" - אופנוע שסיווגו L3, רכב שסיווגו M1 ורכב שסיווגו N1 כמשמעותם בתקנות התעבורה, התשכ"א-1961, למעט רכב עבודה כמשמעותו בפקודת התעבורה ולמעט רכב תפעולי, בין שבבעלותו של הנישום ובין שלא בבעלותו, ובלבד שמשקלו הכולל המותר פחות מ-3,500 ק"ג. "רכב תפעולי" - רכב שהתקיים בו, להנחת דעתו של פקיד השומה, אחד מאלה : (1) הרכב הוא רכב ביטחון, כהגדרתו בתקנות התעבורה, התשכ"א-1961, המשמש בפעילות מבצעית או ביטחונית בלבד ; (2) הרכב לא הועמד לרשות עובד כלשהו של המעביד, הוא משמש רק לצורכי המעביד או בעל משלח היד או העסק, לפי העניין, מקום העיסוק של המעביד, של בעל משלח היד או של בעל העסק, לפי העניין - אינו בבית מגוריו ובתום שעות העבודה הרכב אינו יוצא מחוץ למקום העיסוק. הרכב ניתן לשימושה של ליזה לצורך עבודתה בלבד. כלומר, הוא משמש רק לצורכי המעסיק. למעט נסיעות לצורך ביצוע פגישות עבודה אצל לקוחות מחוץ למשרדי המעסיק, בשעות העבודה, ולמעט נסיעות לצורך פעילויות שוטפות של המעסיק, הרכב אינו יוצא מחוץ לחניון משרדי המעסיק בנתניה. כלומר, בתום שעות העבודה הוא אינו יוצא מחוץ למקום העיסוק. לפיכך, הוא עונה על ההגדרה של "רכב תפעולי". כ"רכב תפעולי", הוא לא מהווה "רכב" לעניין תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב). לפיכך, לא יזקף לשכרה של ליזה שווי שימוש ברכב, בשל הרכב הזה. סך כל שכרה של ליזה לצורך חישוב מס ב-1/2025 ("שכר ברוטו למס") : $7,306 \text{ ₪} = 7,305.98 \text{ ₪} = 25.98 \text{ ₪ שווי רט"ן} + 7,280 \text{ ₪ שכר חודשי}$ תשובה ד.

שאלה מספר 4.	עינן, עולה חדש שעלה לישראל ב-1/1/2022 ושהה בה מאז ברציפות. הוא עובד גרוש בן 38, אב לילד שבשנת 2025 מלאו לו 5 שנים. הילד נמצא בישראל אצל גרושתו (ממנה נפרד ב-11/2024) והיא זכאית, בשל אותו ילד, לנקודות זיכוי לפי ס' 40(ב)(1) לפקודה. עינן משתתף בַּמְלוּא כלכלת ילדו. עינן חי לְבָדוּ, בְּנֶפֶד, וְאִינוּ מקיים משק בית משותף עם יחיד אחר. כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של עינן בשנת המס 2025? א. 5.25 נ"ז ב. 7.25 נ"ז ג. 5.75 נ"ז ד. 6.25 נ"ז
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 34, 35, 36, 40.
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ב	נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של עינן בשנת המס 2025 : תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז $2\frac{1}{2}$ נ"ז בשל ילד בשנות המס שבהן מלאו לו 4 ו-5 שנים [ס' 40(ב)(1) מזכה בני"ז לפי ס' 40(ב)(א) לפקודה] 2.50 נ"ז 1 נ"ז בגין כלכלת ילדים [סעיף 40(2) לפקודה] 1.00 נ"ז עולה חדש [ס' 35 לפקודה] - למי שעלה בשנת 2022 <u>1.50 נ"ז</u> $6 \times 1/6 \text{ נ"ז} + 6 \times 1/12 \text{ נ"ז} =$ <u>7.25 נ"ז</u> סה"כ נקודות זיכוי <u>7.25 נ"ז</u> תשובה ב.

שאלה מספר 5.	עינן (בן יחיד, רווק) משלם בַּעַד הַחֲזָקָתָם במוסד מיוחד של זוג הוריו הזקנים, הבלתי שפויים בדעתם. בשנת 2025 שילם למוסד, בעד אביו - 32,286 ₪ ובעד אמו - 32,286 ₪. הכנסתו החייבת של עינן בשנת 2025 - 386,656 ₪. הכנסה חייבת (כמשמעותה בתקנות הרלוונטיות) של הָאָב - 104,826, ושל הָאִם (בת זוגו של האב) - 189,391 ₪ בשנה. מהו הזיכוי שיוותר לעינן, בשנת 2025, בַּשָּׁל הוצאותיו להחזקת זוג הוריו במוסד המיוחד? א. 16,916 ₪ ב. 5,806 ₪ ג. 0 ₪ ד. 5,684 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 44 תקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד)
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ד	לפי ס' 44 לפקודת מס הכנסה - "בחישוב הכנסתו החייבת של יחיד תושב ישראל שהוא או בן זוגו שילם בשנת המס בעד החזקתם במוסד מיוחד של ילד, בן זוג או הורה משותקים לחלוטין, מרותקים למיטה בתמידות, עיוורים או בלתי שפויים בדעתם, וכן בשל החזקת ילד עם מוגבלות שכלית-התפתחותית במוסד מיוחד, יותר לו זיכוי ממס של 35% מאותו חלק מהסכומים ששילם העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת. שר האוצר רשאי לקבוע בתקנות תנאים לזכאות לזיכוי ממס על פי סעיף זה". לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בַּעַד נטול יכולת וזיכוי בַּעַד הוצאות בַּשָּׁל החזקת קרוב במוסד) - "יחיד תושב ישראל יהא זכאי לזיכוי בַּעַד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בַּעַד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה, לפי הענין (להלן - המזכה), אם ההכנסה החייבת של המזכה ושל בן זוגו, לא עלתה על 301,000 ₪ בשנת המס, ואם אין למזכה בן זוג - אם לא עלתה על 188,000 ₪ בשנת המס; לַעֲנִין זֶה, "הכנסה חייבת" - לַרְבּוֹת הכנסה פטורה ממס עַל פִּי דִין". לפי תקנה 2 לתקנות האמורות - "לקבלת זיכוי ממס לפי סעיף 44 לפקודה או לקבלת נקודות זיכוי לפי סעיף 45 לפקודה יגיש יחיד כאמור בתקנה 1 בקשה לפקיד השומה בטופס שקבע המנהל מכוח סמכותו בסעיף 240 לפקודה, ויצרף לבקשתו מסמכים הנדרשים להוכחת הזכאות, להנחת דעתו של פקיד השומה". הכנסתם החייבת של ההורים [כהגדרתה בתקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בַּעַד נטול יכולת...)] בשנת 2025 - 294,217 ₪ (104,826 הכנסת האב + 189,391 הכנסת האם). הכנסה זו של זוג ההורים לא עלתה על 301,000 ₪ בשנה. 12.5% מהכנסתו החייבת של עינן : 48,332 ₪ (= 386,656 × 12.5% ₪) חלק מהסכומים ששילם עינן בַּעַד החזקתם של הוריו במוסד מיוחד, העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת : 16,240 ₪ (= 32,286 + 32,286 - 48,332) הזיכוי שיוותר לעינן בשנת 2025 בשל הוצאותיו להחזקת זוג הוריו במוסד מיוחד : <u>5,684 ₪</u> = 16,240 × 35% ₪ תשובה ד.

שאלה מספר 6.	עינן (עובד בן 44) הוא נפגע פעולות איבה, שנקבעה לו, החל ב-1/9/2025, נכות רפואית של 96% לצמיתות מחמת שְׁלֵקָה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שְׁבִלְעָדוֹ היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות. בשל כך הוא זכאי לתגמול חודשי לפי חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה. עד תום חודש 8/2025 עבד עבודה מלאה, ואז פרש מעבודתו (עקב הפגיעה). הכנסתו בשנת 2025 - 688,342 ₪, כולה מיגיעה אישית. מהו הפטור המְרָבִי לְפִי ס' 9(5) לפקודה שעינן יכול לְנַצֵּל בשנת המס 2025 (סכום מעוגל)? א. 230,076 ₪ ב. 148,807 ₪ ג. 0 ₪ ד. 228,625 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ד	לעינן נקבעה נכות רפואית לצמיתות לפי חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה ובשל כך הוא זכאי לתגמולים לפי החוק האמור. לפיכך, הסעיף הרלוונטי לגביו לצורך חישוב הפטור לעיוור ונכה הוא סעיף 9(5)(א) לפקודה. לְפִי סעיף 9(5)(א) לפקודה, פטורה ממס "הכנסה מיגיעה אישית של עיוור או של נכה שזכאי לתגמול חודשי לפי חוק הנכים (תגמולים ושיקום), התשי"ט-1959 [נוסח משולב] או לפי חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה, התש"ל-1970, ונקבעה לו נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, כמפורט להלן: (1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 684,000 שקלים חדשים; (2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 81,960 שקלים חדשים; (3) לְפִי סעיף 9(5)(ג) לפקודה, "לְגִבִּי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקאות משנה (א) או (1)(א) 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) ו-(1)(א), (1)(ב) כסכומים שיחסם לסכומים הנקובים כאמור הוא כיחס תקופת הנכות". לעינן נקבעה נכות לצמיתות. כלומר, לתקופה של 365 ימים או יותר. הסכום הנקוב בסעיף 9(5)(א) - 684,000 ₪. מספר הימים בשנת 2025 שלגביהם נקבעה הנכות - 122. $122 = 31 \text{ דצמבר} + 30 \text{ נובמבר} + 31 \text{ אוקטובר} + 30 \text{ ספטמבר}$ יחס תקופת הנכות: $122 / 365$. חישוב ההכנסה הפטורה של עינן בשנת המס 2025: $\min [(688,342 \times 122 / 365) ; (684,000 \times 122 / 365)] = 228,624.66 \text{ ₪}$ הפטור המְרָבִי לְפִי ס' 9(5) לפקודה שעינן יכול לְנַצֵּל בשנת המס 2025 (סכום מעוגל) - 228,625 ₪. תשובה ד.

שאלה מספר 7.	ב-30/6/2025 הסתיימו יחסי העבודה בין ליזה למעסיקה, עם פיטוריה מעבודתה בתום 12 שנות עבודה רצופות. בפיטוריה היא זכאית לפדיון ימי חופשה, המתייחסים לשנים 2022, 2023, 2024 ו-2025. ליזה מבקשת שְׁלֶעֱנָן חישוב סכום המס החל עליהם, יִרְאוּ את דמי פדיון החופשה שקיבלה, כְּאִילוֹ התקבלו בחלקים שנתיים שווים תוך 4 שנות מס המסתיימות בשנת 2025. בהנחה שהגישה בקשה לפריסה, וצירפה את כל המסמכים הדרושים, האם תותר לה הפריסה האמורה של דמי פדיון החופשה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים). א. לא, אלא אם כן דמי פדיון החופשה נכללו במענק הפרישה ששולם לה. ב. כן. תותר לה הפריסה שביקשה, ל-4 שנות המס המסתיימות ב-2025. ג. לא. לא ניתן לפרוס דמי פדיון חופשה שקיבל עובד. ד. כן. תותר לה פריסה, אך לא ליותר מ-3 שנות מס המסתיימות ב-2025.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 8(ג)(2); הנחיות מס הכנסה.
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ב	לפי סעיף 8(ג) לפקודת מס הכנסה - " לפי בקשת הנישום או יורשיו, יראו את ההכנסות שלהלן, לענין חישוב סכום המס החל עליהן, כאילו נתקבלו כאמור לצידן : (1) הפרשי שכר או הפרשי קצבה - בשנים שאליהן הם מתייחסים, אך לא יותר משש שנות מס המסתיימות בשנה שבה נתקבלו; לענין זה, "קצבה" - קצבה המשתלמת מכוח הסדר פנסיה תקציבית כהגדרתו בסעיף 9(ו6), וכן קצבה כאמור בפסקאות (2) עד (א3) להגדרה "הכנסה מיגיעה אישית" שבסעיף 1; (2) דמי פדיון חופשה שקיבל עובד - בחלקים שנתיים שווים תוך תקופה שאינה עולה על שש שנות מס המסתיימות בשנה שבה נתקבלו, אך לא יותר משנות עבודתו; (3) הכנסה מיגיעה אישית כאמור בפסקאות (5) או (6) להגדרתה שבסעיף 1 - בחלקים שנתיים שווים בשנות העבודה שבשלהן משולם המענק או בתקופה שבה נוצרה הזכות לקיצבה, לפי הענין, אך בלא יותר משש שנות המס המסתיימות בשנה שבה נתקבלו המענק או היוון הקיצבה; אולם רשאי המנהל, אם נתבקש על כך, להתיר חלוקה לתקופה אחרת לרבות לשנים הבאות, בתנאים שיקבע, לרבות תשלום מקדמה. " כלומר, על פי הוראות הסעיף האמור ולבקשת הנישום, ניתן לפרוס הכנסות מדמי פדיון ימי חופשה, שהתקבלו בשנת מס מסוימת, לתקופה שאינה עולה על שש שנות מס המסתיימות בשנה שבה התקבלו ההכנסות כאמור, אך לא יותר משנות עבודתו של הנישום. כלומר, פריסה אחורה. ניתן לפרוס אחורה הכנסות אלה, בחלקים שווים על פני תקופת העבודה שבגינה שולמו ההכנסות, אך לא יותר משש שנות פריסה. לפיכך, תותר לה הפריסה שביקשה, ל-4 שנות המס המסתיימות ב-2025. ראו פירוט ההנחיות בחוזר מס הכנסה מספר 2/2022 - רשות המסים, שנושאו "סעיף 8(ג) לפקודה - פריסת הכנסה" (כולל עדכון מתאריך 07.04.2024). תשובה ב.

תלוש 1/2025 של עינן, רווק בן 29, הורכב משכר יסוד בסך 21,901 ₪ ברוטו, זקיפת שווי אינטרנט ביתי בסך 109 ₪ נטו לחודש, וזקיפת שווי נסיעות בסך 430 ₪ נטו לחודש (המעסיק מגלם את שווי האינטרנט הביתי ואת שווי הנסיעות שזקק לשכרו של עינן). מהו סך כל שכרו של עינן לצורך חישוב מס ב-1/2025 ("שכר ברוטו למס")? (סכום מעוגל. התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות.) א. 22,697 ₪ ב. 22,440 ₪ ג. 22,730 ₪ ד. 22,530 ₪	שאלה מספר 8.
פתרון	
פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).	סעיפים רלוונטיים
שכר ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 21,901 ₪ הסכום שיש לגלם - 539 ₪ = 109 שווי אינטרנט ביתי + 430 שווי נסיעות זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של עינן, לפי נתוני השאלה: נ.ז. תושב ישראל..... 2.00 נ.ז. נסיעות..... 0.25 סה"כ נקודות זיכוי..... 2.25 $\times$ 242 ₪ = 544.50 ₪ הזיכוי המרבי לפי ס' 44 הוא 237.65 ₪ ($9,700 \times 7\% \times 35\%$) לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 10,060 ₪ בחודש הוא 1,128.00 ₪. כלומר, ניתן להתעלם מהזיכויים האישיים הנ"ל בגילום הרכיבים האמורים. שכר 21,901 נמצא במדרגת מס שולי 31%. $21,901 + 539 / (1 - 31\%) = 22,682.16$ בדיקה ראשונה: גבול מדרגת המס 31% - 22,440 ₪. מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית. במדרגת מס 31%, נותר "ברוטו" בסך 539 ₪ ($22,440 - 21,901$) 539 ₪ מתפצלים ל-69% "נטו" - 371.91 ₪, ומס בשיעור 31% - 167.09 ₪. יתרה שנותרה לגילום: $167.09 - 371.91 = 539.00$ מדרגת המס לגילום היתרה - 35%. גילום היתרה: $167.09 / (1 - 35\%) = 257.06$ ₪ הסכום 539 ₪ כשהוא מגולם: $539.00 + 257.06 = 796.06$ ₪ $21,901.00 + 796.06 = 22,697.06 < 46,690$ "גבול" מדרגת מס 35% סך כל השכר לצורך חישוב מס ב-1/2025: 22,697 ₪ (סכום מעוגל) תשובה א.	הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 א

שאלה מספר 9.	ליזה, אישה נשואה בת 28, אם לילד שבשנת 2025 מלאו לו 5 שנים, התחילה לעבוד ב-2/3/2025 כמנהלת שילוח אצל מעסיקה. בטופס ה-101 שמסרה למעסיק, לא סימנה אם יש לה או אין לה הכנסות אחרות, ולא סימנה כל פרט או הנחיה הנוגעים להכנסות כאלה. משכורתה ב-3/2025 אצל המעסיק - 14,610 ₪. בגין משכורתה זו, הפריש עבורה המעסיק 6.5% למרכיב תגמולי מעביד בקופת גמל לקצבה ו-7.5% לקרן השתלמות (חלק מעסיק). כנדרש, ליזה שילמה את חלקה - 6% (חלק עובד) לאותה קופת גמל לקצבה, ו-2.5% לקרן ההשתלמות. אם ליזה לא מסרה למעסיק אישור תיאום מס מפקיד שומה, כמה מס הכנסה יש לנכות ממנה בתלוש 3/2025? א. 6,558 ₪ ב. 6,867 ₪ ג. 6,372 ₪ ד. 7,828 ₪
סעיפים רלוונטיים	תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). פקודת מס הכנסה - ס' 121. טופס 101, הנחיות מס הכנסה.
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ד	לפי נתוני השאלה, ליזה לא סימנה בטופס ה-101 אם יש או אין לה הכנסות אחרות, ולא סימנה כל פרט הנוגע להכנסות נוספות. מאחר שלא המציאה למעסיקה אישור תיאום מס מפקיד השומה, לפי תקנה 5(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) ולפי הנחיות מס הכנסה, מנוע המעסיק מלנכות משכרה מס לפי לוח הניכויים ועליו לנכות מס בשיעור המרבי לפי התקנות מכל תשלומיו. כלומר, על המעסיק לצרף למשכורתה של ליזה את סך הפרשותיו לקופת הגמל לקצבה ולקרן השתלמות ולנכות מס בשיעור המרבי לפי התקנות. "השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה". שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 47%. משכורת 3/2025 של ליזה 14,610.00 ₪ סכום הפרשת המעביד לקופת גמל לקצבה $14,610 \times 6.5\% = 949.65$ ₪ סכום הפרשת המעביד לקרן השתלמות $14,610 \times 7.5\% = 1,095.75$ ₪ ברוטו למס 16,655.40 ₪ מס מרבי לפי התקנות, שיש לנכות - <u>7,828</u> ₪ (מעוגל) $16,655.40 \times 47\% = 7,828.04$ ₪ תשובה ד.

שאלה מספר 10.	זה 12 שנה שליוזה היא תושבת קבועה בעיר אילת (ועדיין היא מתגוררת באילת). מ-1/9/2019 עד 31/8/2025 עבדה כמוכרת בחנות לבגדי נשים באילת. החל ב-1/9/2025 היא עובדת כמנהלת מוצר במפעל קוסמטיקה במצפה רמון (הפרויקט מאיזור אילת וחבל אילות). הכנסתה בשנת 2025 הורכבה ממשכורת בסך 66,830 ₪ שהופקה בחודשים 1/2025 עד 8/2025 מעבודתה אצל מעסיקה באילת, וממשכורת בסך 78,360 ₪ שהופקה בחודשים 9/2025 עד 12/2025 מעבודתה אצל מעסיקה במצפה רמון. לפי סעיף 11 לחוק אזור סחר חפשי באילת (פטורים והנחות ממסים) - מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית ליוזה בשנת 2025 (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, סכום הזיכוי לא עולה על סכום המס שליוזה חייבת בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן]. א. 14,519 ₪ ב. 4,455 ₪ ג. 6,683 ₪ ד. 9,679 ₪
סעיפים רלוונטיים	פתרון חוק אזור סחר חפשי באילת (פטורים והנחות ממסים) - ס' 11. טבלאות מס הכנסה.
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ג	לפי ס' 11 לחוק אזור סחר חפשי באילת (פטורים והנחות ממסים) - "(א) מי שהיה במשך כל שנת המס תושב אילת זכאי באותה שנה לזיכוי ממס בשיעור 10% מהכנסתו החייבת שהיא הכנסה מיגיעה אישית, עד לסכום של 268,560 שקלים חדשים, <u>שנצמחה או הופקה באזור אילת או באזור חבל אילות</u>, אך לא יותר מהמס שהוא חייב בו בשל הכנסתו האמורה, שיראוה לעניין זה כאילו הוא בשלב הגבוה ביותר בסולם הכנסתו, ולא יהא זכאי להנחה לפי סעיף 11 לפקודה. (ב) מי שבמהלך שנת המס היה לתושב אילת או חדל להיות תושב אילת זכאי לזיכוי ממס כאמור בסעיף קטן (א) לתקופת תושבותו באילת, ובלבד שהיה תושב אילת 12 חודשים רצופים לפחות." ליוזה היתה תושבת קבועה בישוב אילת בכל שנת המס 2025. הכנסתה בשנת 2025 הורכבה ממשכורת בסך 66,830 ₪ שהופקה בחודשים 1/2025 עד 8/2025 אצל מעסיקה באילת, וממשכורת בסך 78,360 ₪ שהופקה בחודשים 9/2025 עד 12/2025 אצל מעסיקה במצפה רמון. ליוזה תוכל להנות מהנחה 10% על הכנסה החייבת שלה שהופקה באילת בלבד. זיכוי "תושב ישוב" לו זכאית ליוזה בשנת 2025 (סכום מעוגל) - 6,683 ₪ = 10% שיעור ההנחה × (268,560 תקרה ; 66,830 הכנסה שהופקה באזור אילת) Min לפי נתוני השאלה, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שליוזה חייבת בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי. תשובה ג.

ליזה, רווקה בת 27, התחילה לעבוד ב-1/10/2024 אצל מעסיקה הראשון והיחיד. להלן שכרה (ברוטו למס, בשקלים חדשים) בכל חודש:													שאלה מספר 11.
	ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'	
2024										8,740	9,940	9,610	
2025	9,650	10,636											

אם המס מחושב על בסיס מצטבר (מתחילת שנה), כמה מס הכנסה יגבה ממנה בתלוש 2/2025														
א. 543 ₪														
ב. 578 ₪														
ג. 479 ₪														
ד. 553 ₪														
פתרון														
פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)													סעיפים רלוונטיים	
נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס:													הסבר הפתרון	
תושב ישראל 2.00 נ"ז													מועד 9/2026	
נסיעות 0.25 נ"ז													שנת המס - 2025	
אישה 0.50 נ"ז														
סה"כ נקודות זיכוי 2.75 נ"ז 242 ₪ × 2.75 נ"ז = 665.50 ₪														
שכר מצטבר ב-2 החודשים 1/2025 - 2/2025:														
9,650 + 10,636 = 20,286 ₪														
השכר החודשי הממוצע ב-2 החודשים: 10,143 ₪ = 20,286 / 2														
מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע:														
1,144.60 ₪ = 20% × (10,143 - 10,060) + 1,128.00 מס מצטבר בגין שכר מצטבר 10,060 ₪														
מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע:														
max (1,144.60 - 665.50 ; 0) = 479.10 ₪														
שכר חודשי ב-1/2025: 9,650 ₪														
מס "ברוטו" שהוטל על השכר ששולם בחודש 1/2025:														
1,070.60 ₪ = 14% × (9,650 - 7,010) + 701.00 מס מצטבר בגין שכר מצטבר 7,010 ₪														
מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על השכר בחודש 1/2025:														
max (1,070.60 - 665.50 ; 0) = 405.10 ₪														
מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה בתלוש 2/2025														
553 ₪ מעגל = 553.10 ₪ = (1 חודשים × 405.10) - (2 חודשים × 479.10)														
* 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 ד.														

שאלה מספר 12.	ליזה גרה ועובדת בנוף הגליל באופן קבוע. ב-2/2025 שלח אותה מעסיקה לעבוד 13 ימים בהרצליה לצורך הקמת סניף חדש במרכז קניות בעיר זו). הנסיעה להרצליה (המרוחקת 111 ק"מ מנוף הגליל) וכל ימי השקיה בה היו הכרחיים לייצור הכנסתו של המעסיק. המעסיק שילם בעד ליזה הוצאות לינה במלון בהרצליה, 12 לינות, בסך של 362 דולרים לכל לינה (הוצאות בפועל מוכחות, בהתאם לתקנות). שער המטבע ביום שבו הוצאו ההוצאות - 3.60 ₪ לדולר. מהו הסכום שצריך לשכרה של ליזה, לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה להרצליה (בתרגום לערכים דולריים)? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]. א. \$ 1,086.00 (3,909.60 ₪) ב. \$ 527.75 (1,899.90 ₪) ג. \$ 1,149.00 (4,136.40 ₪) ד. \$ 84.00 (302.40 ₪)
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ג	לפי ס' 2(א) לפקודה - "תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו... אך למעט תשלומים כאמור המותרים לעובד כהוצאה... - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו", מהווים הכנסה מעבודה. לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה (החבק) - "אם ההוצאה מותרת לעובד בניכוי, אין לראות בהחזרה הכנסת-עבודה כאמור. אולם, בהוצאה שאינה מותרת בניכוי לעובד יש לראות בהחזר הכנסת-עבודה. לדוגמה: הוצאות החזקת רכב אינן מותרות בניכוי לעובד, ולפיכך, החזר בגינן הינו הכנסה בידו. בעניין הוצאות עובד המותרות בניכוי, המשתלמות על-ידי המעסיק, יש בפקודה "קיצור דרך". במקום לראות בכל החזר הכנסה שממנה תנוכה ההוצאה בהתאם לסעיף 17 לפקודה, בחר המחוקק להפחית את ההכנסה מלכתחילה בסכום הזהה לסכום ההוצאה המותר בניכוי". לפי תקנה 2(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), יותרו לניכוי: (א) הוצאות לינה שהוציא נישום בישראל או באזור, ובלבד שהסכום המותר בניכוי אינו עולה על הסכומים הנקובים בפסקה (2)(ב)(1) (ב) כשהוא מחושב בשקלים חדשים לפי השער היציג של הדולר כפי שפורסם לאחרונה לפני מועד הלינה, ואולם הוצאות שהוציא נישום ללינה במקום המרוחק פחות מ-100 קילומטרים ממקום מגוריו או ממקום עיסוקו העיקרי, לא יותרו בניכוי, זולת אם שוכנע פקיד השומה שהלינה היתה הכרחית לייצור ההכנסה של הנישום; (ב) על אף האמור בפסקה (3), יותרו בניכוי הוצאות שהוציא נישום בשל ארוחת בוקר הכלולה במחיר לינה המותרת בניכוי, כאמור בפסקת משנה (א) לעיל; (ג) הוצאות פסקה זו לא יחולו על הוצאות לינה שהוציא הנישום במסגרת השתתפות בכנס בתחום עיסוקו; הסכומים הנקובים בפסקה (2)(ב)(1) (ב) של תקנה 2: (1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-156 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות; (2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-156 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-156 דולר ללינה; "הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 355 דולר ללינה. הנמוך ביניהם. עלותה של כל אחת מ-12 הלינות היתה גבוהה מתקרת הוצאות הלינה המוכרות (355 דולר). לפיכך, יותרו לניכוי 75% מהוצאות הלינה המוכרות. $3,195 \$ = 12 \text{ לינות} \times [75\% \times (362 \$ \text{ ההוצאה בפועל} ; 355 \$ \text{ התקרה}) \text{ min} ; 156 \$ \text{ max}]$ סה"כ הסכום ששילם המעסיק בעד 12 הלינות: $362 \times 12 = 4,344 \\$ סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 12 הלינות: 3,195 \$ הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי, אותן יש לזקוף לשכרה של ליזה: $4,344 \$ - 3,195 \$ = \underline{1,149 \$}$ הסכום בשקלים חדשים שיש לזקוף לשכר: $4,136.40 ₪ (= 1,149 \\$ \times 3.60 \text{ שער הדולר})$ תשובה ג.

שאלה מספר 13.	ליזה היא עובדת גרושה שמלאו לה 53 שנים בשנת 2024, אם לבן שבשנה זו מלאו לו 26 שנים (סטודנט מצטיין לרפואה בטכניון בחיפה). היא חיה בדירה שהיא שוכרת בערד ואין לה בן זוג, לרבות אדם אחר הידוע בציבור כבן זוגה. אין לה ואין לבנה כל נכס או זכות במקרקעין (כמו דירה, חנות, מגרש וכו') בישראל או בחו"ל. יצויין שמעסיקה של ליזה הגיש למס הכנסה, ב-31/3/2025, דו"ח מעביד מקוון, לפי הוראות סעיף 166 לפקודה. [למען הסר ספק, ליזה לא מקבלת כל הכנסה מאת קרוביה]. בקפוף להגשת תביעה ומסמכים מתאימים במועד, האם, לאור גילה ומצבה המשפחתי, ליזה זכאית למענק לעובד שכיר, בעד שנת 2024, לפי החוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פערים חברתיים (מענק עבודה)? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים) א. כן. היא זכאית למענק כאמור לעובד שכיר, בעד שנת 2024. ב. לא, אלא אם כן הכנסתה החודשית הממוצעת בשנת 2024 לא עלתה על 2,390 ₪. ג. כן, ובלבד שהכנסתה החודשית הממוצעת בשנת 2024 עלתה על הסכום המזערי המזכה במענק האמור והיתה פחותה מהתקרה שבחוק. ד. לא. היא אינה זכאית למענק כאמור לעובד שכיר, בעד שנת 2024.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פערים חברתיים (מענק עבודה)
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ד	לפי ס' 1 לחוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פערים חברתיים (מענק עבודה), העוסק בזכאות למענק לעובד - "ילד" הוא מי שטרם מלאו לו 19 שנים במהלך שנת המס שבשלה נתבע מענק לפי חוק זה. לפי ס' 2 לחוק - "עובד שלו ילדים בשנת המס או עובד ללא ילדים שמלאו לו 55 שנים בשנת המס, שהכנסתו החודשית הממוצעת, באותה שנת מס, היא כמפורט בפסקאות שלהלן, לפי העניין, יהיה זכאי, בקפוף להוראות סעיפים 3 עד 7, למענק בעד כל חודש עבודה בפועל בשנת המס שלא קיבל בו הכנסת עבודה מאת קרובו, בסכומים המפורטים באותן פסקאות..." לליזה מלאו 53 שנים בלבד בשנת המס 2024 והיא ללא ילדים כמשמעותם בחוק. <u>לפיכך, היא אינה זכאית למענק כאמור לעובד שכיר, בעד שנת 2024.</u> תשובה ד.

שאלה מספר 14.	להלן רכיבי תלוש 1/2025 של לזיה, מפעילת המכונה במפעל: שכר יסוד בסך 14,226 ₪, תוספת מחלקתית בסך 582 ₪, תוספת משפחה בסך 99 ₪, דמי חופשה בסך 681 ₪ ודמי נסיעה לעבודה וממנה בסך 235 ₪. אם המעסיק משלם לקרן פנסיה, בכל חודש, בגין כל רכיבי השכר המובאים בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - מהו הסכום המרבי אותו הוא רשאי לשלם לקרן השתלמות עבור לזיה (חלק מעביד בלבד), בעד שכר 1/2025, בלי שיקוף שווי לשכרה? [למען הסר ספק, לזיה מפרישה את חלקה כדין לאותה קופה] א. 1,178.40 ₪ ב. 1,169.10 ₪ ג. 1,161.68 ₪ ד. 1,118.03 ₪
סעיפים רלוונטיים	פתרון 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) - תקנה 1.
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ב	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. לענין זה - "משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בשל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לענין תשלום תוספת היוקר כפי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל; " 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, נוסף על שכר היסוד ודמי החופשה, התוספת המחלקתית ותוספת המשפחה שקיבלה לזיה, שהם רכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תיכללנה במשכורת הקובעת לענין קה"ל. לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ("חבק מס הכנסה") - "משכורת קובעת" כוללת את המרכיבים הבאים: שכר יסוד, תוספות היוקר המתוספות לשכר וכן כל תוספת קבועה אחרת הנכללת כמרכיב לפנסיה לרבות דמי הבראה. "משכורת קובעת" איננה כוללת שכר שעות נוספות, שכר פרמיות, פריון עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, ביגוד. כמו כן אין לכלול במשכורת הקובעת תשלום עבור אירוע מסוים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד. לפיכך, במשכורתה הקובעת לקה"ל של לזיה אין לכלול את דמי הנסיעה לעבודה וממנה, שהם תשלום הבא לכיסוי הוצאותיה. כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪. "משכורת קובעת" לקרן השתלמות של לזיה: $15,588 = [681 \text{ חופשה} + 99 \text{ משפחה} + 582 \text{ מחלקתית} + 14,226 \text{ יסוד}] ; 15,712 \text{ תקרה}] \min$ 7.5% מהמשכורת הקובעת של לזיה: 1,169.10 ₪ $= 15,588 \times 7.5\%$ משכורת קובעת תשובה ב.

שאלה מספר 15.	חברת א' בע"מ נמצאת בְּשִׁלְטָתָם של 5 בני אדם. לזיה, הַמְשִׁמֶשֶׁת כמנכ"לית בחברה, מחזיקה ב-6% מהון המניות שהוצא, ובן זוגה עינן מחזיק ב-19% מהון המניות שהוצא. ביתרת הון המניות שהוצא מחזיקים בני אדם שְׁאֵינָם קרובים של לזיה ועינן. את זכויותיהם בחברה רָכְשׁוּ לזיה ועינן שנים לפני נִשְׁוֹאֶיהֶם. לפי סעיף 32(9)(א) לפקודה, איך נחשבת לזיה בחברה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים) א. לזיה נחשבת "חבר", אך לא נחשבת "בעל שליטה" בחברה. ב. לזיה לא נחשבת "בעל שליטה" בחברה, ולא נחשבת "חבר". ג. לזיה נחשבת "חבר בעל שליטה" בחברה. ד. לזיה נחשבת "בעל שליטה" בחברה, אך לא נחשבת "חבר".
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 32(9)(א), 76(ד)
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ג	לפי ס' 32(9) לפקודה, בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל - " (א) (1) תשלום סכומי מענק עקב פרישה או עקב מוות הפטורים ממס לפי סעיף 9(א7) ששילמה חברה שהיא בשליטתם של לא יותר מחמישה בני אדם, כמשמעותה בסעיף 76, לבעל שליטה שהוא חבר בה או לאחר במקומו, בשל שנות עבודה עד שנת 1975; (2) תשלומים לקופת גמל לקצבה, בעד מרכיב הפיצויים כהגדרתו בחוק הפיקוח על קופות גמל, ששילמה חברה כאמור בפסקת משנה (1) בשל חבר, בסכום העולה על 13,750 שקלים חדשים, ותשלומים לקרן השתלמות בסכום העולה על 4.5% ממשכורתו הקובעת של החבר; (3) קצבה ששילמה חברה כאמור בפסקת משנה (1) למי שהיה עובד בחברה ובעל שליטה בה או לקרובו, העולה על משכורתו הממוצעת בתקופת עבודתו ומוכפלת ב-1.5% בשל כל שנת עבודה; בפסקה זו, "משכורת ממוצעת" - סך כל הכנסתו של העובד מעבודה כאמור בסעיף 2(2) במהלך כל שנות עבודתו בחברה, כשהוא מחולק בשנות עבודה בחברה; הוראות פסקאות משנה (1) ו-(2) יחולו גם לגבי מי שטרם חלפו שנתיים מיום שחדל להיות חבר. על אף האמור בפסקה זו רשאי המנהל להורות אחרת אם ראה לעשות כן לפי הנסיבות; לעניין פסקה זו - "בעל שליטה" - מי שמחזיק, במישרין או בעקיפין, לבדו או ביחד עם קרובו באחת מאלה: (א) ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה; (ב) בזכות להחזיק ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה או בזכות לרכשם; (ג) בזכות לקבל 10% לפחות מהרווחים; (ד) בזכות למנות מנהל; "קרובו" - כמשמעותו בסעיף 76(ד); "חבר" - בעל שליטה שיש לו לבדו או יחד עם בן-זוגו, או שיש לבן-זוגו, במישרין או בעקיפין, לפחות 5% מהון המניות שהוצא או מכוח ההצבעה או מהזכות להחזיק או לרכוש כל אחד מאלה או מהזכות לקבל רווחים; ובלבד שלא יובאו בחשבון לענין זה זכויותיו של בן-זוג שנרכשו לפני הנישואין או שנתקבלו בירושה; לפי ס' 76(ד) לפקודה - "כשבאים לקבוע, אם חברה נמצאת בשליטתם של חמישה בני-אדם או לא, ייחשבו לאדם אחד - (1) אדם וקרובו; "קרוב", לענין זה - בן-זוג, אח, אחות, הורה, הורי הורה, צאצא וצאצאי בן-הזוג, ובן-זוגו של כל אחד מאלה; (2) אדם ובא כוחו; (3) שותפים בשותפות." לזיה מחזיקה, יחד עם קרובה עינן (בן זוגה), ב-25% מהון המניות שהוצא (6% לזיה ו-19% עינן). מאחר שהגדרת "בעל שליטה" קובעת כי יש להביא בחשבון גם את זכויותיו של קרוב, ואינה מסייגת זכויות שנרכשו לפני הנישואין, לזיה עומדת בהגדרת "בעל שליטה" שבסעיף 32(9) לפקודה. לעניין "חבר" - ההגדרה קובעת כי לא יובאו בחשבון זכויותיו של בן זוג שנרכשו לפני הנישואין. לכן אין להביא בחשבון, לעניין הגדרת "חבר", את 19% מהון המניות שהוצא המוחזקים בידי עינן. כלומר, לעניין זה מיוחסים ללזיה 6% מהון המניות שהוצא. די בכך כדי שתעמוד גם בהגדרת "חבר". מכל האמור לעיל, לפי ס' 32(9)(א) לפקודה, לזיה נחשבת "חבר בעל שליטה" בחברה. תשובה ג.

שאלה מספר 16.	תלוש 1/2025 של ליוזה הורכב משכר יסוד בסך 9,870 ₪ ותוספת מקצועית בסך 650 ₪. מעסיקה שילם בעדה לקופת גמל לקיצבה מסוג "קופת ביטוח" (בגין רכיבי השכר שלעיל) - 683.80 ₪ למרכיב תגמולי המעביד ו-631.20 ₪ למרכיב הפיצויים. כנגד תשלומי המעסיק האמורים, שילמה ליוזה בכל חודש את חלקה - 631.20 ₪ למרכיב תגמולי העובד. המעסיק מבקש להפריש עבור ליוזה סכום נוסף בכל חודש לצורך רכישת ביטוח אובדן כושר עבודה עבורה ("ביטוח מועדף"). מהו הסכום המרבי, נוסף על התשלום הנוכחי לקופת הגמל לקיצבה, אותו רשאי המעסיק לשלם לביטוח אובדן כושר עבודה עבור ליוזה, בעד שכר 1/2025, בלי שייזקף שווי לשכרה? א. 263.00 ₪ ב. 105.20 ₪ ג. 157.80 ₪ ד. 368.20 ₪
סעיפים רלוונטיים	פתרון פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3), 32(14); הנחיות מס הכנסה. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל).
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ב	חישוב תקרת ההוצאה האפשרית לביטוח אובדן כושר עבודה ("ביטוח מועדף"): הכנסת עבודה של ליוזה ללא שווי שימוש ברכב - 10,520 ₪ = 650 תוס' מקצועית + 9,870 יסוד תקרה ראשונה: שיעור הפרשת המעביד למרכיב התגמולים (קיצבה) מתוך הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב: $683.80 / 10,520 = 6.50\%$ את שיעור הפרשת המעביד לקיצבה נפחית מ-7.5%, כשהתוצאה לא תפחת מאפס: $\max(7.50\% - 6.50\%; 0) = 1.00\%$ נשווה את התוצאה שקיבלנו ל-3.5% ונבחר את הקטן מבין השניים: $\min(3.50\%; 1.00\%) = 1.00\%$ נכפיל את השיעור הנמוך במשכורת העובד, ונקבל את התקרה הראשונה: $1.00\% \times 10,520 = 105.20 \text{ ₪}$ תקרה 1: תקרה שנייה: השיעור המרבי אותו מותר להפריש לא.כ.ע., כפול משכורת העובד (ולא יותר מהתקרה): $\min(10,520; 33,290 \text{ תקרה}) \times 3.5\% = 368.20 \text{ ₪}$ תקרה 2: תקרה שלישית: הפרשות מעביד לקצבה ולא.כ.ע. לא יעלו על 7.5% מהשכר (ולא יותר מהתקרה): $\min(10,520; 33,290 \text{ תקרה}) \times 7.5\% - 683.80 = 105.20 \text{ ₪}$ $\max(105.20; 0) = 105.20 \text{ ₪}$ תקרה 3: תקרת ההוצאה האפשרית לא.כ.ע.: $\min(105.20; 368.20; 105.20) = 105.20 \text{ ₪}$ תשובה ב.

שאלה מספר 17.	תלוש 1/2025 של ליוזה, רווקה בת 25, הורכב משכר יסוד בסך 14,450 ₪, שכר פרמיות בסך 1,396 ₪, דמי נסיעות בסך 188 ₪, וזקיפת שווי ארוחות בסך 26 ₪. לתגמולי העובד ("חלק העובד") בקופת גמל לקצבה מסוג "קרן חדשה מקיפה" שילמה ליוזה 867 ₪ בתלוש זה (תשלום זה בוצע כנגד תשלום המעסיק בשיעור הנדרש לאותה קופת גמל). מהו שכר ה"נטו" שישולם לליוזה ("נטו לתשלום") בחודש זה, בהתחשב בתשלומיה ובזיכויי המס הרלוונטיים? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות) א. 13,504 ₪ ב. 13,742 ₪ ג. 13,808 ₪ ד. 13,768 ₪								
	פתרון								
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36A, 121, 121B. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19.								
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ב	שכר "ברוטו למס": $16,060 \text{ ₪} = 26 \text{ שווי ארוחות} + 188 \text{ דמי נסיעות} + 1,396 \text{ שכר פרמיות} + 14,450 \text{ שכר יסוד}$ תשלום לקופת גמל לקצבה (תגמולי עובד) - 867 ₪. חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $2,328.00 \text{ ₪} = 20\% \times (16,060 - 10,060) + 1,128.00 \text{ מס מצטבר בגין שכר מצטבר } 10,060 \text{ ₪}$ מס לפי ס' 121B 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> $242 \times 2.75 \text{ נ"ז} = 665.50 \text{ ₪}$ זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה בגין תשלום לקופ"ג לקצבה: מגבלת עמית שכיר - $\min [(9,700 \times 7\%) ; 867 \text{ תשלום}] = 679 \text{ ₪}$ זיכוי 35%, לפי ס' 45 - $(679.00 \times 35\%) = 237.65$ <u>237.65 ₪</u> סה"כ זיכויים אישיים <u>903.15 ₪</u> המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $\text{Max} (0 ; 2,328.00 - 903.15 \text{ זיכויים אישיים} - 2,328.00 \text{ המס שחושב} ; 0) = 1,424.85 \text{ ₪}$ * לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". תשלומים בתלוש 1/2025, ללא זקיפות שווי - $16,034 \text{ ₪} = 188 \text{ דמי נסיעות} + 1,396 \text{ שכר פרמיות} + 14,450 \text{ שכר יסוד}$ שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה וניכוי התשלום לקופת הגמל לקצבה: $13,742 \text{ ₪ מעוגל} = 867 \text{ קופ"ג לקצבה} - 1,424.85 \text{ מס הכנסה} - 16,034 \text{ תשלומים ללא זקיפת שווי}$ 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.	ליזה מעסיקה מספר עובדות בחנות המתנות שלה. סכום שכר העבודה שעליה לשלם לאחר העובדות, בתלוש 9/2025, עומד על 7,548 ₪. אותה עובדת, שמתכננת לצאת עם בעלה לחופשה בִּצְיֶמֶר במירון בראש השנה, מבקשת לקבל ב-21/9/2025 מקדמה בסך 1,400 ₪ במזומן על חשבון שכר חודש זה. את יתרת השכר, מבקשת אותה עובדת להפקיד כרגיל בחשבון הבנק שלה. האם רשאית ליזה להיענות לבקשתה של העובדת ולשלם לה את הסכום האמור במזומן? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הָבָאים) א. לא, אלא אם כן ליזה מעסיקה פחות משישה עובדים בחנות המתנות שלה. ב. כן, מאחר שהסכום שישולם בהפקדה לבנק עולה על המינימום הנדרש בחוק הרלוונטי. ג. לא, מאחר שסכום שכר עבודתה עולה על הסכום הִנְקֹוב בתוספת לחוק הרלוונטי. ד. כן. הסכום שהיא מבקשת לקבל במזומן, נמוך מזה הִנְקֹוב בתוספת לחוק הרלוונטי.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק לצמצום השימוש במזומן - ס' 2(ז), ס' 4(א), פרט (1) לתוספת הראשונה. חוק הגנת השכר - ס' 2(א).
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ג	לפי ס' 2(ז) לחוק לצמצום השימוש במזומן - "לא ייתן אדם ולא יקבל תשלום במזומן כשכר עבודה, כתרומה או כהלוואה, אם סכום שכר העבודה, התרומה או ההלוואה עולה על הסכום הנקוב בפרט (1) לתוספת הראשונה"; הוראות סעיף קטן זה לא יחולו לגבי הלוואה שנותן גוף פיננסי מפקח". סכום שכר העבודה שיש לשלם לעובדת, סך 7,548 ₪, עולה על הסכום הנקוב בפרט (1) לתוספת הראשונה לחוק לצמצום השימוש במזומן - 6,000 ₪. לפי ס' 2(א) לחוק הגנת השכר - "שכר עבודה ישולם במזומנים, אך מותר שישולם בשיק או בהמחאת דואר, אם דרך תשלום זאת נקבעה בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה או שהעובד הסכים לה בדרך אחרת, ובלבד שהעובד יכול לקבל מהנמשך פרעון השיק או המחאת הדואר במועדים הקבועים בסעיפים 9 עד 14, הכל לפי הענין; אין בהוראות סעיף קטן זה כדי לגרוע מהאיסורים הקבועים בסעיפים 2 ו-4 לחוק לצמצום השימוש במזומן, התשע"ח-2018." מכל האמור לעיל, ליזה לא רשאית לשלם לעובדת האמורה את הסכום האמור במזומן, מאחר שסכום שכר עבודתה עולה על הסכום הנקוב בתוספת לחוק הרלוונטי (פרט (1) לתוספת האמורה). תשובה ג.

שאלה מספר 19.	עינן עבד אצל 3 מעסיקים :	תקופת עבודה	שכר אחרון	הקף משכר
	מעסיק א'	3.0 שנים	7,124 ₪	משרה מלאה
	מעסיק ב'	2.5 שנים	8,519 ₪	משרה מלאה
	מעסיק ג'	3.5 שנים	9,822 ₪	משרה מלאה

כאשר פרש ממעסיק א', עינן ביקש "רצף פיצויים" (לפי סעיף 9(א7)(א)(4) לפקודה). לאחר 4 חודשים התחיל לעבוד אצל מעסיק ב', שהפריש עבורו, לאותה קופ"ג, מתחילת עבודתו אצלו. גם כשפרש מעבודתו אצל מעסיק ב' ועבר מייד לעבוד אצל מעסיק ג' (שגם הוא הפריש מייד לאותה קופ"ג), ביקש עינן "רצף פיצויים". פקיד שומה אישר את כל בקשותיו. עם פטוריו ממעסיק ג', בתום חודש 5/2025, מבקש עינן (בן ה-48) למשוך את כל כספי הפיצויים שהצטברו משלושה המעסיקים הנ"ל בקופת הגמל לקיצבה - 135,077 ₪ (לרבות הפרשי הצמדה ורווחים), בפטור מרבי (למען הסר ספק, הפקדות המעסיקים נעשו בהתאם לתקנות ולא היו הפקדות שענין חויב עליהם במס במועד ההפקדה).

מהו החלק החייב ממס של מענק הפרישה האמור (כספי הפיצויים שהצטברו), לפי ס' 9(א7) לפקודה? [ככל שהדבר דרוש, הניחו שהפטור שבסמכות המנהל להעניק, הוגדל אוטומטית].

א. 2,480 ₪
ב. 11,327 ₪
ג. 46,679 ₪
ד. 19,507 ₪

פתרון	
פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7).	סעיפים רלוונטיים
עינן בחר ברצף פיצויים, לפי סעיף 9(א7)(א)(4) לפקודה, במעבר בין המעסיקים. פקיד השומה אישר את כל בקשותיו. לפיכך, יראו את תקופות עבודתו אצל שלושה המעסיקים, שכללו פרישות רצופות, כתקופת עבודה אחת (9 שנות עבודה) אצל המעסיק האחרון (מעסיק ג'). את כספי מרכיב הפיצויים העומדים לזכותו בעת פרישתו מהמעסיק האחרון, שמקורם במענקים בשל פרישותיו אלו, לרבות ריבית, הפרשי הצמדה ורווחים אחרים (135,077 ₪), יראו כחלק ממענק הפרישה של המעסיק האחרון.	הסבר הפתרון
לפי ס' 9(א7)(א) לפקודה, פטור ממס -	מועד 9/2026 שנת המס - 2025
(1) מענק הון שנתקבל עקב פרישה - עד סכום השווה למשכורת של חודש לכל שנת עבודה, לפי המשכורת האחרונה; עלה סכום המענק על השיעור האמור, רשאי המנהל לפטור את העודף, כולו או מקצתו, בהתחשב בתקופת השירות, בגובה השכר, בתנאי העבודה ובנסיבות הפרישה.	ב
(2) בשום מקרה לא יעלה הסכום הפטור לפי פסקת משנה זו על 13,750 ₪ לכל שנת עבודה וחלק יחסי מסכום זה בשל עבודה בחלק משנה.	
משכורת של חודש ולא יותר מתקרת הפטור -	
$\min(9,822; 13,750 \times 9,822) = 9,822$	
החלק הפטור ממס של מענק פרישה של עינן, ללא הגדלת הפטור האוטומטית:	
$\min[88,398; 135,077] = 88,398$	
"המנהל" ניצל את סמכותו לפי סעיף 9(א7)(א) האמור - לפי הנחיות מס הכנסה, סכום המענק הפטור לא יעלה על מכפלת "משכורת חודשית אחרונה" ב-150%, אך לא יותר מתקרת הפטור בסעיף 9(א7)(א) לפקודה, כפול תקופת העבודה, וכמובן לא יעלה על סכום מענק הפרישה.	
150% ממשכורת של חודש ולא יותר מתקרת הפטור -	
$\min(13,750; 14,733) = 13,750$	
החלק הפטור ממס של מענק פרישה של עינן, כולל הגדלת הפטור האוטומטית:	
$\min[123,750; 135,077] = 123,750$	
החלק החייב במס של מענק פרישה של עינן, כולל הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:	
$11,327 = 123,750 - 135,077$	
תשובה ב.	

שאלה מספר 20.	ליזה פוטרר מעבודתה. בפיטוריה, נוסף על שכר עבודתה, היא זכאית לסכומים הבאים: פיצויי פיטורים ₪ 8,745 פדיון ימי חופשה ₪ 1,932 פיצוי בגין אי הודעה על פרישה (בעד תקופה העולה על זו שנקבעה בחוק) ₪ 6,209 פדיון יתרת דמי הבראה (דמי הבראה שלא שולמו עד תאריך הפרישה) ₪ 836 מהו סכום הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של ליזה כ"מענק פרישה"? א. 16,886 ₪ ב. 8,745 ₪ ג. 14,954 ₪ ד. 15,790 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה, ס' 9(א7)(א), טופס 161 והנחיות מס הכנסה.
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ג	מתוך טופס 161: (17) סוג התשלום - יש למלא את מספר הקוד המייצג את סוג התשלום (אם למשל יותר מסוג תשלום אחד - יש לציין כל סוג תשלום בשורה נפרדת), כמפורט להלן: "20" מענק פרישה - כל תשלום אגב הפרישה לרבות פדיון ימי מחלה, מענק הסתגלות, מענק שנים עודפות ופיצוי בגין אי הודעה מוקדמת וכן, השלמת חבות פיצויים בהתאם לסעיף 3(ה3)(ב1) לפקודה. יודגש, תשלומים בגין פדיון ימי חופשה ואי תחרות, אינם באים בגדר מענק פרישה. "22" מענק כוחות הביטחון - לפי סעיף 15 לחוק שירות הקבע בצה"ל או לפי סעיף 22 או לפי סעיף 63 לחוק שירות המדינה (גימלאות). "23" מענק פרישה עקב פטירה. "30" קצבה טרם הפרישה - ראה הערת שוליים 22. במקרה שתואר בשאלה, הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של ליזה כ"מענק פרישה" הם "פיצויי פיטורים", ו"פיצוי בגין אי הודעה על פרישה (בעד תקופה העולה על זו שנקבעה בחוק)". 14,954 ₪ = 6,209 פיצוי בגין אי הודעה על פרישה (בעד תקופה העולה על זו שנקבעה בחוק) + 8,745 פיצויי פיטורים תשובה ג.

דיני עבודה

שאלה מספר 21.	ב-5/1/2025 קיבלה ליוזה הודעה בכתב ממעסיקה, לפיה החל בשכר 3/2025 לא יימסר לה תלוש השכר בדרך של דפוס, אלא באמצעות אתר אינטרנט מאובטח מטעם המעסיק (שמופעל על ידי) שאליו היא תוכל להיכנס עם סיסמה אישית ראשונית שימסור לה המעסיק, וישוב תוכל לצפות בתלוש השכר. לליוזה אין גישה למדפסת, והיא מבקשת להמשיך לקבל את תלוש השכר מודפס. האם המעסיק חייב להמשיך למסור לה תלוש מודפס? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים) א. כן, ובלבד שהודיעה למעסיק, בתוך 30 יום, על התנגדותה לקבל תלוש בדרך האמורה. ב. לא. המעסיק רשאי למסור את תלוש השכר באמצעות אתר אינטרנט מאובטח כאמור, ובלבד שתלוש השכר יהיה ניתן להדפסה. ג. כן. המעסיק חייב להמשיך למסור לה תלוש שכר מודפס. ד. לא. המעסיק רשאי למסור את תלוש השכר באמצעות אתר אינטרנט מאובטח כאמור.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הגנת השכר - ס' 24. תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר) - תקנה 2(א)
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ג	לפי ס' 24(א) לחוק הגנת השכר - "מעסיק חייב לנהל פנקס שכר ולמסור לכל עובד, בכתב, תלוש שכר..." לפי תקנה 2(א) לתקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר) - "הסכים העובד, בכתב, לפי טופס ההסכמה שבתוספת שלא לקבל את תלוש השכר בדרך של דפוס, רשאי המעסיק שלא למסור לעובד את תלוש השכר בדרך האמורה אלא למסור לו את תלוש השכר באחת או יותר מן הדרכים המפורטות להלן, והכול בכפוף לתקנות אלה ובלבד שבכל אחת מן הדרכים תלוש השכר ניתן להדפסה: (1) שליחת התלוש לכתובת דואר אלקטרוני מטעם המעסיק, באמצעות מערכת הדואר האלקטרוני; המעסיק ימסור לעובד פרטים על זהות מפעיל מערכת הדואר האלקטרוני, אם המערכת אינה מופעלת על ידו; (2) באמצעות אתר אינטרנט מאובטח מטעם המעסיק שאליו יכול העובד להיכנס עם סיסמה אישית ראשונית שמסר לו המעסיק, ושבן יוכל לצפות בתלוש השכר; המעסיק ימסור לעובד פרטים על זהות מפעיל אתר האינטרנט המאובטח, אם האתר אינו מופעל על ידו; (3) שליחת התלוש לכתובת דואר אלקטרוני פרטית של העובד; העובד ימסור למעסיק את כתובת הדואר האלקטרוני הפרטית, ורשאי הוא להודיע למעסיק על החלפתה בכל עת, ובלבד שהעובד חתם מחדש על טופס ההסכמה שבתוספת." כל עוד לא הסכימה ליוזה, בכתב, לפי טופס ההסכמה שבתוספת לתקנות האמורות, שלא לקבל את תלוש השכר בדרך של דפוס, אלא בדרכים המיוחדות שפורטו בתקנות, המעסיק חייב להמשיך למסור לה תלוש שכר מודפס. תשובה ג.

שאלה מספר 22.	עינו, בן ה-25, עובד כמנהל מדינה חברתית אצל מעסיקתו, רשת חנויות משקפיים. הוא אחראי על ניהול הנוכחות של המעסיק ברשתות החברתיות (פייסבוק, אינסטגרם, טיקטוק, ווטסאפ וכו'). שבוע עבודתו בן 5 ימי עבודה (א-ה), 8 שעות בכל יום - מהשעה 9:00 עד השעה 17:00. האם, כמי שאינו עובד בעבודת כפיים, המעסיק רשאי להעביר את עינו 8 שעות רצופות, תוך סטייה מהוראות סעיף 20(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים) א. לא. על המעסיק להפסיק את עבודתו למנוחה ולסעודה למשך 45 דקות ביום לפחות, ובכלל זה הפסקה רצופה של חצי שעה לפחות, בה יהיה רשאי לצאת ממקום העבודה. ב. כן. בנסיבות האמורות, המעסיק רשאי להעבירו 8 שעות רצופות ללא הפסקה כאמור. ג. לא, אלא אם כן תחום יום עבודה שלו ייקבע על 6 שעות לכל היותר, שעות עבודה העודפות על התחום שנקבע יהיו "שעות נוספות", וישולם לו גמול שעות נוספות בעדן. ד. כן, ובלבד שניתנות לו הפסקות קצרות במהלך יום עבודה, שאינן פחותות מ-45 דקות במצטבר.
סעיפים רלוונטיים	פתרון חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 20, 23. היתר כללי בדבר הפסקות בעבודה שאיננה עבודת כפיים.
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ב	ככלל, לפי ס' 20(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "ביום עבודה של שש שעות ולמעלה, תופסק העבודה למנוחה ולסעודה ל-$\frac{3}{4}$ שעה לפחות, ובכלל זה תהיה הפסקה רצופה אחת של חצי שעה לפחות; ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג, ההפסקה היא של חצי שעה לפחות". עם זאת, לפי ס' 23 לחוק, "שר העבודה רשאי להתיר סטייה מהוראות הסעיפים 20 ו-22, אם נראה לו שסדרי העבודה או שתפקידו או טובתו של העובד מחייבים או מצדיקים זאת וכן לגבי מי שאינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית, על פי האמור בסעיפים 9ג או 9ד. הוראות הסעיפים 14(א) ו-15 חלות על היתר על פי סעיף זה". ואכן, בתוקף סמכותו לפי סעיף 23 לחוק, נתן שר העבודה היתר כללי בדבר הפסקות בעבודה שאיננה עבודת כפיים. לפי ההיתר, עובד שאינו מועבד בעבודת כפיים מותר להעבירו תוך סטייה מהוראות סעיף 20 לחוק - (1) כל יום מימות השבוע - שמונה שעות ללא הפסקה; (2) ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג כאמור בסעיף (2)(ב) לחוק - שבע שעות ללא הפסקה. על אף האמור הפסקאות (1) ו-(2), היה שבוע העבודה שעובד כאמור מועסק בו בהתאם לתנאי העבודה החלים עליו בן חמישה ימים - מותר להעסיקו תשע שעות ליום ללא הפסקה. לפיכך, בנסיבות האמורות, מאחר שאינו מועבד בעבודת כפיים, המעסיק רשאי להעבירו 8 שעות רצופות ללא הפסקה כאמור. תשובה ב.

שאלה מספר 23.	ליזה, תושבת העיר הרצליה ועובדת בה, הודיעה למעסיקה שהיא מתפטרת, עקב העתקת מקום מגוריה לישוב חקלאי - קיבוץ נירים. בהודעה למעסיק, פירטה ליזה כי היא מעתיקה את מקום המגורים מתוך כוונה להתיישב בקיבוץ באורח קבע. עוד הוסיפה שהעתקת מקום המגורים מביאה לכך שהיא לא יכולה להמשיך לעבוד בהרצליה, הן בגלל המרחק (116 ק"מ) והן בגלל הזמן הרב שתצטרך לה הנסיעה לעבודה. על כן היא מתפטרת מעבודתה. האם, לענין חוק פיצויי פיטורים, יראו את התפטרותה של ליזה, עקב העתקת מקום מגוריה לנירים, כפיטורים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים) א. לא, מאחר שליזה לא פוטרה עקב המעבר לקיבוץ נירים, אלא התפטרה מרצונה. ב. כן. יראו את התפטרותה של ליזה כפיטורים מיום שתעבור בפועל לגור בקיבוץ נירים. ג. לא, מאחר שלפי התקנות, קיבוץ אינו "ישוב חקלאי" שמרביית תושביו הם חקלאים. ד. כן, אבל אך ורק אם ליזה תגור לפחות 6 חודשים בקיבוץ נירים.
סעיפים רלוונטיים	פתרון חוק פיצויי פיטורים - ס' 2(8). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - ס' 12(ב).
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ד	לפי ס' 2(8) לחוק פיצויי פיטורים, יראו כפיטורים (לענין חוק זה) התפטרות של עובד עקב העתקת מקום מגוריו - "לישוב חקלאי - מישוב שאינו חקלאי", או לישוב באזור פיתוח מישוב שאינו באזור פיתוח, בתנאים שנקבעו בתקנות, באישור ועדת העבודה של הכנסת או מישוב שאינו עיר פיתוח כמשמעותה בחוק ערי ואזורי פיתוח, התשמ"ח-1988, לעיר פיתוח לענין סעיף 9 לחוק האמור, ובלבד שהוכיח כי הוא תושב, כהגדרתו בחוק האמור בעיר הפיתוח; לענין פסקה זו "לישוב חקלאי" או "לישוב באזור פיתוח" - ישוב שנמנה עם סוגי ישובים שנקבעו בתקנות באישור ועדת העבודה של הכנסת כישובים חקלאיים או ישובים באזור פיתוח, הכל לפי הענין". התנאים שנקבעו בתקנה 12(ב) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים): "רואים התפטרותו של עובד כפיטורים לפי פסקה (2) לסעיף 8 לחוק, אם העובד גר לפחות 6 חודשים בלישוב חקלאי או בלישוב באזור פיתוח שאליו העתיק את מגוריו. בתקנת משנה זו - "לישוב חקלאי" - קיבוץ, מושב, או ישוב שמרבית תושביו הם חקלאים; לפי הפסיקה, על מנת שיקומו התנאים לזכאות לפיצויי פיטורים מכח ס' 2(8) לחוק פיצויי פיטורים, צריך שיווצר מצב אשר בו העתקת המגורים, גם אם המניע להעתיקה הוא היענות למשימה התיישבותית שהמדינה מעוניינת בה, מביאה לכך שהעובד אינו יכול להמשיך לעבוד בעבודתו הקודמת ועל כן מתפטר הוא מעבודתו. לא די לו לעובד שיעתיק את מקום מגוריו לישוב באזור פיתוח, אפילו מתקרב הוא על-ידי כך למקום עבודתו - כדי לזכותו בפיצויי פיטורים. יש לבחון כל מקרה על נסיבותיו, כדי לוודא אם היה קשר סיבתי סביר בין העתקת מקום המגורים וההתפטרות. במקרה שתואר בשאלה, מאחר שמדובר בישובים המרוחקים זה מזה מרחק גדול, אין זה סביר לדרוש מליזה להמשיך ולעבוד בהרצליה, בעודה מתגוררת בקיבוץ נירים. מכל האמור לעיל, יראו את התפטרותה, עקב העתקת מקום מגוריה לישוב חקלאי (קיבוץ נירים) מישוב שאינו ישוב חקלאי (הרצליה), כפיטורים, אם ליזה תגור לפחות 6 חודשים בקיבוץ נירים. תשובה ד.

שאלה מספר 24.	ליזה התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/6/23. שכרה מִשְׁתַּלֵּם לה על בסיס ימי עבודה. ב-3/8/25 הודיע לה המעסיק על פיטוריה, שִׁפְנָסוּ לתוקף בְּתוֹם תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק. כמה ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעסיק לַתֵּת לליזה? א. 23 ימים. ב. 30 ימים. ג. 21 ימים. ד. 22 ימים.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 4. חוק פיצויי פיטורים - ס' 12.
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ד	לְפִי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים; לְפִי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת. שכרה של ליזה מִשְׁתַּלֵּם על בסיס ימי עבודה. לְפִיכָּךְ, ליזה היא "עובד-בשכר". ליזה פוטרה במהלך שנת עבודתה השלישית. לְפִי ס' 4 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד בשכר זָכָאי 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, ליזה השלימה מעט יותר מ-2 חודשי עבודה בשנת עבודתה השלישית. לְפִי ס' 4(3) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, נוסף על 21 ימים, על המעסיק לתת לה הודעה מוקדמת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה. כלומר, על המעסיק לתת לליזה הודעה מוקדמת לפיטורים של 22 ימים. $[21 + \text{int} (2 / 2) = 22]$ תשובה ד.

שאלה מספר 25.	עובדת נשואה, בת 41 + 6 ילדים, עובדת זה 4 שנים אצל מעסיקה. ב-1/7/2025, בתום 9 חודשי הריון, ילדה בן שִׁמְרָה הצער לא היה בחיים, ויצאה לתקופת לידה והורות. העובדת הודיעה למעסיק בכתב שהיא מְסַיֶּמֶת לְקַצֵּר את תקופת הלידה וההורות ולחזור לעבודתה. להודעה למעסיק צירפה אישור שבכתב מאת רופא ומסמכים מְאִמְתִּים נוספים. מהי, לפי חוק עבודת נשים, התקופה המינימלית במקרה מְצַעֵר זה, שלאחריה רשאי מעסיקה של העובדת להַעֲסִיקָה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים) א. תקופת הלידה וההורות תכלול לפחות שלושה שבועות שְׁאַחֲרֵי הלידה. ב. תקופת הלידה וההורות תכלול לפחות חמישה עשר שבועות בסך הכל. ג. תקופת הלידה וההורות תכלול עשרים ושישה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת. ד. תקופת הלידה וההורות תכלול לפחות שמונה שבועות בסך הכל.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק עבודת נשים - ס' 6(א), 6(ב), 6(ה).
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 א	לְפִי ס' 6(א) לחוק עבודת נשים - "עובדת שקרובה ללדת יתן לה מעסיקה תקופת לידה והורות ולא יעסיקנה בתוך תקופת לידה והורות". לְפִי ס' 6(ב) לחוק: " (1) תקופת לידה והורות היא עשרים ושישה שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה; (2) 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), (ד) או (ד1) (להלן - הארכות); לְפִי ס' 6(ה) לחוק עבודת נשים - "על אף האמור בסעיף קטן (ב) מותר לקצר את תקופת הלידה וההורות, בהסכמת העובדת ובאישור שבכתב מאת רופא, אם הנוול איננו בחיים, או שהעובדת הסכימה שילדה יאומץ לפי חוק אימוץ ילדים, התשמ"א-1981, או שהיא אם נושאת כמשמעותה בחוק הסכמים לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד), התשנ"ו-1996 (להלן - אם נושאת), ובלבד שהתקופה תכלול לפחות שלושה שבועות שאחרי הלידה, אולם לגבי עובדת שהסכימה שילדה יאומץ או לגבי עובדת שהיא אם נושאת, לא יהיה תוקף לזכאותה לפי סעיף קטן זה אלא אם כן הודיעה על הסכמתה לקצר את תקופת הלידה וההורות בדרך, במועד ולמי שקבע שר התעשייה המסחר והתעסוקה, בהתייעצות עם שר הרווחה והשירותים החברתיים." לפני יציאתה לתקופת הלידה וההורות, העובדת עבדה לא פחות מ-12 חודשים אצל אותו מעסיק. לפיכך, תקופת הלידה וההורות שלה היא עשרים ושישה שבועות. לְמַרְגָּה הצער, בנה נולד שלא בחיים. העובדת הודיעה על הסכמתה לקצר את תקופת הלידה וההורות שלה ולחזור לעבודתה. לפי סעיף 6(ה) לחוק עבודת נשים - מותר לקצר את תקופת הלידה וההורות, בהסכמת העובדת ובאישור שבכתב מאת רופא, אם הנוול איננו בחיים ובלבד שהתקופה תכלול לפחות שלושה שבועות שאחרי הלידה. לפיכך, התשובה במקרה מצער זה היא - <u>תקופת הלידה וההורות תכלול לפחות שלושה שבועות שאחרי הלידה.</u> תשובה א.

שאלה מספר 26.

שכרה של ליזה (לידת 4/6/2005) השתלם לה על בסיס חודש. עקב קשיים כלכליים אליהם נקלע מעסיקה, חל בשכרה שינוי זמני למשך חודש אחד בלבד (חודש 5/2025), והוא הופחת באותו חודש ב-20% ביחס לשכרה לפני השינוי. המעסיק סיכם איתה שבחודש הבא (6/2025) יחזור שכרה לגובה השכר לפני השינוי. להלן היקף משרתה ושכרה בכל תקופת עבודתה אצל המעסיק:

חודש	6/24	7/24	8/24	9/24	10/24	11/24
היקף משרה	50%	50%	50%	50%	50%	50%
שכר יסוד (בשקלים חדשים)	3,930	3,930	3,930	3,930	3,930	3,930
חודש	12/24	1/25	2/25	3/25	4/25	5/25
היקף משרה	100%	100%	100%	100%	100%	100%
שכר יסוד (בשקלים חדשים)	7,860	7,860	7,860	7,860	7,860	6,288

אם בתום חודש 5/2025 (אותו חודש בו הופחת שכרה באופן זמני) תמו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריה, מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק לשלם לליזה, לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו (סכום מקורב ומעוגל)?

- א. 5,895 ₪
 ב. 5,764 ₪
 ג. 4,716 ₪
 ד. 7,860 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק פיצויי פיטורים - ס' 1, 12, 13. חוק שכר מינימום - ס' 1 (שיעור שכר המינימום).
 תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1, 6.

הסבר הפתרון

מועד 9/2026

שנת המס - 2025

א

ליזה עבדה אצל מעסיקה ובמקום עבודתה 12 חודשים רצופים ופוטרה. מאחר שכך, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק זה.

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

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

לפי תקנה 6 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - "חל בשכרו של העובד שינוי זמני, יחושב השכר האחרון לפי שכר העובד כאילו לא חל שינוי כאמור". כלומר, על פי תקנה זו, יש להתעלם משינוי זמני שחל בשכרו של העובד (הן בהגדלה והן בהפחתה), להבדיל משינוי קבוע בשכרו של העובד.

במקרה שתואר בשאלה, עקב קשיים כלכליים אליהם נקלע מעסיקה, חל בשכרה של ליזה שינוי זמני למשך חודש אחד (חודש 5/2025), והוא הופחת באותו חודש ב-20% ביחס לשכרה לפני השינוי. המעסיק סיכם עם ליזה שבחודש הבא יחזור שכרה לגובה השכר לפני השינוי.

לפיכך, יחושב השכר האחרון שלה לפי שכרה כאילו לא חל שינוי כאמור. כלומר, שכרה הרגיל ערב פיטוריה, למשרה מלאה - 7,860 ₪.

לפי ס' 13 לחוק פיצויי פיטורים - "...לא יפחת שכר העבודה שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים, משיעור שכר המינימום שהגדרתו בסעיף 1 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987, לפי היקף המשרה". שכר העבודה של ליזה, המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים, גבוה משכר המינימום, לפי היקף משרתה. $7,860.00 > 6247.67$

חבות פיצויי הפיטורים של המעסיק:

תקופת עבודה 1: $1,965 ₪ = 50\% \times 6/12 \times 7,860$ שכר אחרון למשרה מלאה

תקופת עבודה 2: $3,930 ₪ = 100\% \times 6/12 \times 7,860$ שכר אחרון למשרה מלאה

סה"כ: 5,895 ₪

תשובה א.

שאלה מספר 27.	עינן עובד אצל 2 מעסיקים שונים, באותם ימים. אצל מעסיק א' (קונדיטוריה), הוא עובד מהשעה 8:00 עד 12:00. אצל מעסיק ב' (מסעדת דגים), הוא עובד מ-15:15 ועד 21:30. שני מקומות העבודה נמצאים באותו מתחם אוכל בתל אביב. על עינן ועל מעסיקיו חל צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. בכל יום הוא נזקק לתחבורה ציבורית כדי להגיע למתחם האוכל ובחזרה לביתו (מרחק 4 ק"מ). עינן נוהג לנסוע לביתו בצהריים, בין העבודות. מחיר נסיעה בודדת באוטובוס בין ביתו למתחם האוכל - 8 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה נסיעה "חופשי ארצי" חודשי, הפולל את אזור מגוריו ואת מתחם האוכל - 315 ₪. בתום כל יום עבודה עומדת לשירות עובדי מעסיק ב' (מסעדת דגים) הסעה מאורגנת ממקום העבודה לביתם, על חשבון המעסיק. בחודש 6/2025 עינן עבד 19 ימים אצל 2 מעסיקיו. אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי, הנקוב בס' 2 לצו האמור, הוא 22.60 ₪ ליום עבודה - מהו סכום דמי הנסיעות המוערי שעל מעסיק ב' (מסעדת דגים) לשלם לעינן בגין חודש זה? א. 152.00 ₪ ב. 214.70 ₪ ג. 0.00 ₪ ד. 304.00 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 א	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 בַּעַד כל יום עבודה בַּפִּועַל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו". עינן זכאי להשתתפות כל אחד ממעסיקיו בנפרד בהוצאות הנסיעה לעבודה וממנה. אין דמי נסיעות שמשלם מעסיק אחד כדי לפטור את מְשָׁנְהו מחובתו. שני מקומות העבודה מרוחקים כ-4 ק"מ מביתו. כלומר, עינן נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו אצל 2 מעסיקיו. 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 בהוראות ס' 6 לצו, לעובד שנוסע מעבודתו על חשבון המעסיק ונוסע לכיוון אחד בלבד בתחבורה ציבורית (מביתו) - 11.30 ₪ ליום (22.60/2), כלומר - 214.70 ₪ עבור 19 ימי עבודה בהם נזקק לתחבורה ציבורית כדי להגיע לעבודתו. $11.30 \times 19 = 214.70$ מחיר נסיעה באוטובוס מביתו לעבודתו, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 8.00 ₪ לכיוון אחד - $8.00 \times 19 = 152.00$ מחיר חוזה "חופשי ארצי" חודשי, הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 315 ₪ כלומר, סכום דמי הנסיעות שעל מעסיק ב' לשלם, לפי צו ההרחבה: 152.00 ₪ = (; 315.00 חוזה "חופשי ארצי" חודשי ; 152.00 נסיעות בודדות ; 214.70 תקרה) min תשובה א.

שאלה מספר 28.	ליזה התחילה לעבוד אצל מעסיקה היחיד ב-1/10/2017, ועבדה אצלו ברציפות עד 14/8/2025, אז הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם התפטרותה מעבודתה. בכל תקופת עבודתה הועסקה שבוע עבודה מלא בן 6 ימי עבודה. בשנת 2025 עבדה 189 ימים בפועל. אם זכויות החופשה השנתית שלה נקבעות לפי חוק חופשה שנתית בלבד, מהו אורך החופשה השנתית שליזה זכאית לה בעד שנת 2025? א. 23 ימים ב. 21 ימים ג. 17 ימים ד. 18 ימים
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3.
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ד	"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה". אורך החופשה השנתית שליזה זכאית לה בעד שנת 2025 - כמי שהתחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/10/2017, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2025 היא שנת עבודתה ה-9 של ליזה אצל מעסיקה. לפי ס' 3(א) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד, בעד השנה השביעית - 21 יום [ס' 3(א)(4)]; בעד השנה השמינית ואילך - יום נוסף לכל שנת עבודה עד לחופשה של 28 יום [ס' 3(א)(5)]. כלומר, אורך החופשה השנתית בֶּעֶד שנת העבודה ה-9 הוא 23 יום. $\min [28 ; (9 - 7) + 21] = 23$ הקשר המשפטי בין ליזה ומעסיקה היה קיים בחלק משנת העבודה. בפועל, עבדה באותו חלק שנה 177 ימים. לפי ס' 3(ג)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק קיים בחלק משנת העבודה והעובד עבד בתוך אותו חלק שנה פחות מ- 240 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף 3(א) לחוק, כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240; חלק של יום חופשה לא יובא במנין. יחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240 הוא 0.7875 (189 / 240) הכפלת 23 ימים ב-0.7875 מניבה את התוצאה 18.11. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאית ליזה בעד שנת 2025 - 18 ימים. תשובה ד.

שאלה מספר 29.	עין, נשוי + 4 ילדים (אשתו עקרת בית), התחיל לעבוד אצל מעסיקו היחיד ב-1/7/2025. שכרו משתלם לו על בסיס של חודש. שכר עבודתו בתלוש 7/2025 - 12,656 ₪. משכר זה על המעסיק לנכות מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בסך 946 ₪. אם המעסיק קיבל ב-24/7/2025 צו עיקול על שכרו של עין, עד לסכום של 7,280 ₪, לשם תשלום חוב לאולם אירועים, מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום שיעוקל מעין (סכום מעוגל)? א. 6,545 ₪ ב. 7,280 ₪ ג. 5,019 ₪ ד. 6,691 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הגנת השכר - ס' 8(א), 8(ב).
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ד	לפי ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, "משכר העבודה החדשי לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד סכום השווה לגימלה בשיעור הנקוב בטור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, תשמ"א-1981, שהיתה משתלמת בחודש שקדם לתשלום השכר לאותו עובד לפי הרכב משפחתו אילו היה זכאי לגימלה כאמור; היה הסכום האמור יותר מ-80% משכר העבודה החדשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החדשי; לענין זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק". "שכר העבודה החדשי" של עין, לענין ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 12,656. 11,710 ₪ = 946 מס הכנסה, ד"ב לאומי וד"ב בריאות - 12,656 ברוטו לפי ס' 8(ב) לחוק הגנת השכר - "סעיף קטן (א) אינו חל על עיקול, העברה או שעבוד לשם תשלום מזונות". הסכום שיש לעקל לפי צו העיקול (7,280 ₪) לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו. לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתו של עובד, שהרכב משפחתו הוא "שני בני זוג שעמם שני ילדים לפחות", הוא "49.5% מהסכום הבסיסי", כלומר 5,018.81 ₪: $5,018.81 = 10,139 \times 49.5\%$ הסכום הבסיסי סכום זה אינו גבוה מ-80% מ"שכר העבודה החודשי" של עין: $5,018.81 < 9,368.00 = 11,710 \times 80\%$ שכר העבודה החודשי לפיכך, סכום השווה ל-5,018.81 ₪ לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה החודשי של עין. הסכום שיעוקל משכרו של עין (סכום מעוגל) - <u>6,691 ₪ מעוגל</u> = $[7,280 \text{ חוב}; 5,018.81 = 6,691.19 \text{ אין לעקל} - 11,710 \text{ שכר אחרי ניכויי חובה}]$ min תשובה ד.

שאלה מספר 30.	ליזה, בת ה-24, היא עובדת עם מוגבלות פֶּעֶלֶת יכולת עבודה מופְּחָתָה, המועסקת קבוע בהיקף משרה מלאה. גְּמול עבודתה מְשֻׁלָּם לה על בְּסִיס של חודש. נִקְבַּע כי יכולת עבודתה, עֶקֶב מוגבלותה, עומדת על 64% מיכולת העבודה הרגילה באותו תפקיד (שהיא ממלאת במקום העבודה). מְשֻׁפָּךְ, נקבע לה שכר מינימום מוֹתָאָם לְגִבְיָהּ בשיעור המִתְאָם מבין הַמְּפֻרָטִים בתקנה 4(א) לתקנות שכר מינימום הנוגעות לענין. ב-7/2025 ליזה עבדה מְלָאָה ולא נעדרה מעבודתה. תלוש 7/2025 שלה (לְמִנִּי בדיקת ההשלמה לשכר מינימום) הוֹרָכָב משכר יסוד (שְׂכָר נִזְכָּקָה) בסך 3,952 ₪, פְּרָמְיָה מְדוּדָה (שכר פרמיית) בסך 315 ₪, ודמי נסיעות לעבודה וממנה בסך 175 ₪. מהו הסכום שעל המעסיק להוסיף בתלוש האמור, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום? א. 421.37 ₪ ב. 46.51 ₪ ג. 0.00 ₪ ד. 106.37 ₪
סעיפים רלוונטיים	פתרון חוק שכר מינימום - ס' 1, 2, 3, 17. תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת).
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 א	לפי ס' 3 לחוק שכר מינימום: "(א) השכר שיובא בחשבון לְעִנְיָן סעיף 2 יהיה שכר העבודה שמשלם מעסיק לעובדו, בְּעֵד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו. (ב) לְעִנְיָן סעיף קטן (א) יבואו בחשבון רכיבי השכר הבאים: (1) שְׂכָר יִסוּד או שכר משולב; (2) תוספת יוקר אם איננה כלולה בשכר המשולב; (3) תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו; (4) רכיב שכר כאמור בפסקאות (1) עד (3) או לפי סעיף קטן (ד) שאינו בא בחשבון שכר המינימום מכוח חוזה עבודה, הסכם קיבוצי או הסדר, קיבוצי או אישי (בסעיף זה תוספת מוחרגת); (5) הפרשי הוראת השעה; בסעיף זה - "הפרשי הוראת השעה" - 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, פְּרָמְיָה מְדוּדָה, מוסכמות, 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) (1) ו-(2), או לפי חלק מהם, יחושב השכר לְעִנְיָן סעיף קטן (א) לפי שכר העבודה הרגיל הכולל את התוספת המוחרגת בלא תוספות אחרות. (ה) ... (ו) ... " מאחר שבשכר המינימום אין להביא בחשבון "פרמיה מדודה" ו"דמי נסיעות לעבודה וממנה", שכרה של ליזה, שיובא בחשבון לְעִנְיָן סעיף 2 לחוק שכר מינימום, עומד על 3,952 ₪. לפי סעיף 17(ב) לחוק שכר מינימום - "השר, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, רשאי לקבוע בתקנות הוראות בדבר תחולתו של חוק זה על עובדים שיש להם מגבלות גופניות, נפשיות או שכליות אף שאינם מועסקים במפעלים מוגנים כאמור בסעיף קטן (א), ויכול שיקבע שכר מינימום לעובדים כאמור או לסוגים מהם, בשיעורים נמוכים מהאמורים בחוק זה". לפי נתוני השאלה, נקבע כי יכולת עבודתה של ליזה, עקב מוגבלותה, עומדת על 64% מיכולת העבודה הרגילה באותו תפקיד. מְשֻׁפָּךְ, נקבע לה שכר מינימום מותאם לגביה בשיעור המתאים מבין הַמְּפֻרָטִים בתקנה 4 לתקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת). שכר מינימום המותאם לגבי ליזה מפורט בתקנה 4(א) (5) לתקנות האמורות: "יכולת עבודה בשיעור העולה על 60 אחוזים ואינו עולה על 70 אחוזים - 70 אחוזים משכר המינימום" $4,373.37 \text{ ₪} = 70\% \text{ שיעור שכר המינימום המותאם לגבי ליזה } \times 6,247.67 \text{ שכר המינימום למשרה מלאה}$ הסכום שעל המעסיק להוסיף לליזה בתלוש 7/2025, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום: $421.37 \text{ ₪} = 3,952 \text{ השכר שהובא בחשבון לְעִנְיָן ס' 2 לחוק} - 4,373.37 \text{ שכר המינימום המותאם}$ תשובה א.

שאלה מספר 31.	ליזה היא עובדת בריאה, ילידת ספטמבר 1965, שהוראות חוק גיל פרישה חלות עליה. לפי החוק האמור, מהו "גיל הפרישה" שלה, שבהגיעה אליו היא תהיה זכאית לפרוש מעבודתה בשל גילה ולקבל, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, גמלה בשל פרישתה מעבודתה כאמור? א. 63 ו-9 חודשים. ב. 65. ג. 64 ו-3 חודשים. ד. 67.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק גיל פרישה - ס' 3, ס' 6.
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 א	לפי סעיף 3 לחוק גיל פרישה - "הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו ולקבל, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, גמלה בשל פרישתו מעבודתו כאמור, הוא גיל 67 לגבר וגיל 65 לאישה (בחוק זה - גיל הפרישה). לפי ס' 6(2) לחוק, על אף האמור בסעיף 3 - "לגבי אישה שנולדה עד חודש דצמבר 1969, יהיה גיל הפרישה - הגיל הקבוע לגביה, בהתאם לחודש לידתה, בחלק ב' בתוספת". תוספת (סעיפים 6 עד 8) - חלק ב': גיל הפרישה לגבי אישה: חודש הלידה..... גיל הזכאות (בשנים) עד מרס 1944..... 60 אפריל עד אוגוסט 1944..... 60 ו-4 חודשים ספטמבר 1944 עד אפריל 1945..... 60 ו-8 חודשים מאי עד דצמבר 1945..... 61 ינואר עד אוגוסט 1946..... 61 ו-4 חודשים ספטמבר 1946 עד אפריל 1947..... 61 ו-8 חודשים מאי 1947 עד דצמבר 1959..... 62 ינואר 1960 עד דצמבר 1960..... 62 ו-4 חודשים ינואר 1961 עד דצמבר 1961..... 62 ו-8 חודשים ינואר 1962 עד דצמבר 1962..... 63 ינואר 1963 עד דצמבר 1963..... 63 ו-3 חודשים ינואר 1964 עד דצמבר 1964..... 63 ו-6 חודשים ינואר 1965 עד דצמבר 1965..... 63 ו-9 חודשים ינואר 1966 עד דצמבר 1966..... 64 ינואר 1967 עד דצמבר 1967..... 64 ו-3 חודשים ינואר 1968 עד דצמבר 1968..... 64 ו-6 חודשים ינואר 1969 עד דצמבר 1969..... 64 ו-9 חודשים כאישה שחודש לידתה הוא ספטמבר 1965, "גיל הפרישה" של ליזה הוא 63 ו-9 חודשים. תשובה א.

שאלה מספר 32.

שכרה של לזיה משתלם על בסיס שעות עבודה. בעד כל שעת עבודה רגילה היא מקבלת שכר יסוד בסך 63.25 ₪ ותוספת ותק בסך 0.75 ₪. שבוע עבודתה, במקום עבודתה, בן 6 ימים (א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל שלה - 8 שעות. יום ג' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים).

להלן סיכום שעות העבודה של לזיה, בכל יום, בשבוע שהחל ב-2/3/2025 והסתיים ב-7/3/2025:

יום	א' 2/3/25	ב' 3/3/25	ג' 4/3/25	ד' 5/3/25	ה' 6/3/25	ו' 7/3/25
שעת תחילת עבודה	04:13	03:58	04:20	04:29	05:32	04:26
שעות עבודה (עשורוני)	8.50	9.40	7.80	11.25	9.10	6.30

מהו השכר שיש לשלם ללזיה בעד שעות עבודתה בשבוע זה?

- לא פחות מ-3,569.60 ₪
- לא פחות מ-3,556.80 ₪
- לא פחות מ-3,505.60 ₪
- לא פחות מ-3,547.20 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

הסבר הפתרון

מועד 9/2026

שנת המס - 2025

ד

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

שבוע העבודה של לזיה הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל במקום העבודה - 8 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 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 42 שעות.

ביום ב' לזיה עבדה "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00).

לפי ס' 2(ב) לחוק - "עבודת 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 לזיה לענין סעיפים אלה - 64.00 ₪ = 0.75 תוספת ותק + 63.25 שכר יסוד

חישוב השכר שיש לשלם ללזיה בעד שעות עבודתה בשבוע זה:

יום	נתונים מתוך השאלה		שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%
	תחילת יום עבודה	שעות עבודה					
א	04:13	8.50	8.00	8.00	-	0.50	-
ב	03:58	9.40	7.00 ⁽¹⁾	15.00	0.40	2.00	2.40
ג	04:20	7.80	7.00 ⁽²⁾	22.00	-	0.80	0.80
ד	04:29	11.25	8.00	30.00	1.25	2.00	3.25
ה	05:32	9.10	8.00	38.00	-	1.10	1.10
ו	04:26	6.30	4.00 ⁽¹⁾⁽³⁾	42.00	0.30	2.00	2.30
סה"כ שעות		42.00			1.95	8.40	10.35
תעריף לשעה		64.00 ₪			96.00 ₪	80.00 ₪	
תשלום		2,688.00 ₪			187.20 ₪	672.00 ₪	3,547.20 ₪

⁽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.

⁽³⁾ חריגה מתחום שבוע העבודה.

תשובה ד.

שאלה מספר 33.	ביום ב', 8/9/2025, עינן התחיל לעבוד בשעה 12:27. משעה 14:55 עד שעה 15:04 הפסיק את עבודתו לשם שימוש בשירותים (בהתאם לצרכיו). בשעה 17:20 יצא להפסקה למנוחה ולסעודה, כמו כל העובדים, וחזר לעבוד בשעה 18:05. במהלך הפסקה זו היה רשאי לצאת ממקום העבודה ולעשות כרצונו. משעה 19:27 עד שעה 19:49 הפסיק את עבודתו לצורך תפילה (בהתאם לדרישות דתו). בשעה 21:37 סיים את עבודתו ויצא לביתו. "שעות עבודה" אצל המעסיק הן כפירושן בסעיף 1 לחוק שעות עבודה ומנוחה (המעסיק לא משלם לעובדיו בגין הפסקות, אלא אם כן הוא חייב לשלם עבורן לפי החוק). כמה שעות עבודה, כמשמעותן בחוק הנוגע לעניין, עבד עינן ביום זה? (יש לחשב שבר עשרוני) א. 8.05 שעות ב. 8.42 שעות ג. 7.90 שעות ד. 8.27 שעות
פתרון	
סעיפים רלוונטיים	חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 20, 20א, 35.
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 א "שעות עבודה" אצל מעסיקו של עינן הן כפירושן בסעיף 1 לחוק שעות עבודה ומנוחה (המעסיק לא משלם לעובדיו בגין הפסקות, אלא אם כן הוא חייב לשלם עבורן לפי החוק). לפי ס' 1 לחוק - "שעות עבודה" פירושו - הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר ולרבות הפסקות לפי סעיף 20א(א), חוץ מהפסקות על פי סעיף 20. לפי ס' 20 לחוק - " (א) ביום עבודה של שש שעות ולמעלה, תופסק העבודה למנוחה ולסעודה ל-$\frac{3}{4}$ שעה לפחות, ובכלל זה תהיה הפסקה רצופה אחת של חצי שעה לפחות; ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג, ההפסקה היא של חצי שעה לפחות. (ב) הפסקה לפי סעיף קטן (א) לא תעלה על שלוש שעות. (ג) בעת הפסקה לפי סעיף קטן (א) הנמשכת חצי שעה או יותר רשאי העובד לצאת מהמקום שבו הוא עובד, אלא אם נוכחותו במקום העבודה היא הכרח לתהליך העבודה או להפעלת הציוד והשימוש בו, והעובד נדרש על ידי מעסיקו להישאר במקום העבודה, ובמקרה זה ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה. (ד) עובד רשאי להתפלל במהלך יום עבודתו בהתאם לדרישות דתו; זמן התפילה ייקבע במקום העבודה בהתאם לצורכי העבודה ואילווציה, ובהתחשב בדרישות דתו של העובד." לפי ס' 20א(א) לחוק - "עובד זכאי, במהלך יום עבודתו, להפסיק את עבודתו לשם שימוש בחדר שירותים, בהתאם לצרכיו". הפסקות כאלה חייב המעסיק לתת לעובדיו וחייב הוא לשאת בעלותן. עינן הפסיק את עבודתו במהלך אותו יום פעם אחת, לשם שימוש בחדר שירותים, לפי צרכיו (למשך 9 דקות). כאמור לעיל, הפסקה זו נחשבת כחלק משעות העבודה. ההפסקה הרצופה משעה 17:20 ועד 18:05, שנמשכה 45 דקות (לא פחות מחצי שעה), למנוחה ולסעודה, במהלכה עינן היה חופשי לצאת ממקום העבודה ולעשות כרצונו, לא מובאת בחשבון שעות העבודה (ס' 20א - ס' 20ג). עינן הפסיק את עבודתו לצורך תפילה במשך 22 דקות (משעה 19:27 עד שעה 19:49). כהפסקה על פי ס' 20(ד) לחוק, בהינתן שהמעסיק לא משלם לעובדיו בגין הפסקות, אלא אם כן הוא חייב לשלם עבורן לפי החוק, היא לא תובא בחשבון שעות העבודה ביום זה. החישוב - הזמן שחלף משעה 12:27 עד 17:20 (שעות וחלקי שעות) - $4.88 = 17:20 - 12:27 - 20/60 - 17$ הזמן שחלף משעה 18:05 עד 19:27 (שעות וחלקי שעות) - $1.37 = 19:27 - 18:05 - 5/60 - 19$ הזמן שחלף משעה 19:49 עד 21:37 (שעות וחלקי שעות) - $1.80 = 21:37 - 19:49 - 19 - 37/60 - 21$ סה"כ שעות שענין עבד ביום זה (שעות וחלקי שעות) - $8.05 = 4.88 + 1.37 + 1.80$ תשובה א.	

שאלה מספר 34.	עינן בן ה-74 עובד זה 23 שנה אצל מעסיקו ובמקום עבודתו. שבוע עבודתו בן 5 ימי עבודה (א-ה). שכרו משתלם לו על בסיס של ימי עבודה. החל ביום ג', 5/8/2025, ועד יום ב', 11/8/2025, עינן נעדר מעבודתו על מנת לקיים חובת אָבְלוּת ("שְׁבָעָה") בְּשָׁל מוֹת בֵּת זִוְגוֹ ז"ל. עינן חזר לעבודה ביום ג', 12/8/2025. למעט ימים אלה, לא נעדר מעבודתו ב-8/2025. למרבה הצער, לא היתה זו היעדרותו הראשונה של עינן מִפְּאֶת סִיבָה דומה. בחודש מרץ 2025 נעדר מעבודתו החל ביום ב', 3/3/2025, ועד (כולל) יום א', 9/3/2025, על מנת לקיים חובת אָבְלוּת ("שְׁבָעָה") בְּשָׁל מוֹת אביו ז"ל. האם, לפי צו ההרחבה הנוגע לעניין, עינן זכאי לתשלום שכר עבור 5 ימי העבודה שנעדר בהם מִפְּאֶת האבלות ב-8/2025? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים) א. לא. הוא זכאי לתשלום שכר בעד 2 ימי היעדרות בלבד, מפאת אבלות, בחודש 8/2025. ב. כן, אָבְל ימים אֵלוֹ יהיו על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, על פי בחירתו. ג. לא, מֵאַחֵר שכבר ניצל שבעה ימי היעדרות מפאת אבלות בחודש מרץ 2025. ד. כן. הוא זכאי לתשלום שכרו עבור 5 ימי העבודה שנעדר בהם מפאת האבלות ב-8/2025.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	צו ההרחבה - הסכם מסגרת.
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ד	לפי סעיף 7 לצו ההרחבה - הסכם מסגרת, הֵדֵן בימי אבל: " עובד שעבד במקום העבודה לפחות 3 חודשים והמקיים חובת אבלות (במות הורים, ילדים, בן זוג, אחים ואחיות) מטעמי דת או נוהג ("שבעה"), ואינו עובד באותם ימים, יהיה זכאי לתשלום שכרו עבור ימי העבודה שנעדר בהם ולא יותר משבעה ימים (קלנדריים). " עינן עבד במקום עבודתו לא פחות מ-3 חודשים, טרם שנעדר מעבודתו שבעה ימים קלנדריים על מנת לקיים חובת אבלות במוות בת זוגו ז"ל. <u>לפיכך, הוא זכאי לתשלום שכרו עבור 5 ימי העבודה שנעדר בהם מפאת האבלות ב-8/2025.</u> תשובה ד.

שאלה מספר 35.	עינן התחיל לעבוד אצל מעסיקו הפרטי ב-1/11/2015. שכרו משתלם לו על בסיס של חודש. שבוע עבודתו בן 5 ימי עבודה. הוא מועסק בהיקף משרה של 72%. על הצדדים חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה בכל חודש. בתלוי 12/2025 הוא משלם דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/12/2025 ועד 31/12/2025. אם בכל חודש 12/2025 עינן היה מאושפז בבית חולים עקב דלקת ריאות קשה (עד החלמתו המלאה) והיה זכאי לדמי מחלה בעד כל ימי מחלתו, ואם מחיר יום הבראה הוא 418 ₪, לפי צו ההרחבה האמור, מהו סכום דמי הבראה שאמורים היו להשתלם לו בתלוי 12/2025, 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. 200.64 ₪ ב. 175.56 ₪ ג. 0.00 ₪ ד. 278.67 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 א	בתלוי 12/2025 עינן זכאי לדמי הבראה בעד חודש 12/2025 (1/12/2025 ועד 31/12/2025). חודש זה מהווה חלק משנת העבודה ה-11 של עינן, שהתחילה ב-1/11/2025 ומסתיימת ב-31/10/2026. בשל שנת העבודה ה-11 יש לשלם לעובד 8 ימי הבראה. בתקופה שמ-1/12/2025 ועד 31/12/2025 עינן נעדר מעבודתו עקב דלקת ריאות קשה והיה זכאי לדמי מחלה בעד כל ימי מחלתו. לפי ס' 6 בצו ההרחבה - "לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב העדרות בשל חופשה ללא תשלום וכל העדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד". עינן לא שהה בחופשה ללא תשלום בחודש 12/2025. כמו כן, בכל אותו חודש התקיימו יחסי עבודה בינו לבין מעסיקו. לפי צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה, לעובדים במשרה חלקית תשלום קצובת הבראה באופן יחסי לחלקיות המשרה. החישוב, לפני ההפחתה על פי חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2025 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים: 200.64 ₪ = 72% חלקיות המשרה × 12 / 1 חודשים בשנת העבודה × 8 ימי הבראה × 418 ₪ תעריף [לעניין חישוב זכות זו לדמי הבראה, התעלמו מהוראות חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2025 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים. כלומר, חושב הסכום האמור לפני ההפחתה.] תשובה א.

שאלה מספר 36.	עינן (ויוק בן 63) עובד זה 19 שנה אצל מעסיקו. על הצדדים חלות הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, ועינן מבוטח לפיו. ב-8/9/2025 הודיע למעסיק בכתב שהחליט לעבור מקרן הפנסיה הנוכחית שלו, שאליה מועברים דמי הגמולים, לקופת גמל לקיצבה מסוג "קופת ביטוח" (המיועדת למטרה של קופת הגמל שנקבעה לפי הדין או ההסכם לצורך הפקדת תשלומיו ותשלומי המעסיק, אין כל הגבלה על צירופו אליה או על הפקדת כספים בה, והיא אינה קופת גמל בניהול אישי), שם יבוטח ללא כיסוי של "אובדן כושר עבודה" (השקול לפנסית נכות) וללא ביטוח למקרה פטירה. כלומר, כל דמי הגמולים ייועדו לחיסכון טהור לקיצבה. הוא הוסיף ופירט במכתבו כי החלטתו נעשתה בעקבות ייעוץ פנסיוני אישי שקיבל. כנדרש, מסר למעסיק את פרטי קופת הגמל שנבחרה. האם על המעסיק להענות לבקשתו זו של עינן? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים) א. לא, מאחר שקופת הגמל האמורה לא כוללת כיסוי למקרה אובדן כושר עבודה ופטירה. ב. כן. אך הוא רשאי להעביר את תשלומיו של עינן למרכיב התגמולים בלבד (חלק עובד). ג. לא, מאחר שקופת גמל לקיצבה מסוג "קופת ביטוח" איננה ביטוח פנסיוני. ד. כן. על המעסיק להענות לבקשתו זו של עינן.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) - ס' 1, 20, 22.
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ד	לפי ס' 20(א) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) - "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". לפי ס' 20(ד) לחוק - "קופת גמל" - לרבות תכנית ביטוח כאמור בפסקה (8) להגדרה "סוג מוצר פנסיוני" שבחוק הייעוץ והשיווק הפנסיוני, ולרבות מסלול השקעה בקופת גמל מסלולית, אך למעט מסלול השקעה של מסלולים במרכיב הפיצויים שאינם באים במקום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים אשר אינו מסלול ברירת המחדל לפיצויים; "מסלול ברירת המחדל לפיצויים" - המסלול שלפי תקנון קופת הגמל המסלולית הוא מסלול ההשקעה שבו ינוהלו הכספים במרכיב הפיצויים כל עוד לא נבחר מסלול השקעה אחר, ובהעדר מסלול כאמור - המסלול שבו מנוהל החלק הגדול ביותר של הכספים במרכיב הפיצויים בקופה; לפי נתוני השאלה, קופת הביטוח האמורה מיועדת לאותה מטרה לצורך הפקדת תשלומיו של עינן ותשלומי המעסיק, ואין כל הגבלה על צירופו של עינן לקרן זו או על הפקדת כספים בה. היא גם איננה קופת גמל בניהול אישי. לפיכך, על המעסיק להיענות לבקשתו זו של עינן. הרחבת ההסבר: יפים לעניין דבריו של כב' השופט העליון מ' מזוז בבג"צ 2360/19 - הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' היועץ המשפטי לממשלה - "חוק הפיקוח וצו ההרחבה קובעים זכות לעובד וחופש בחירה מלא שלו לבחור את סוג המוצר הפנסיוני בו יופקדו הכספים עבורו, וכנגדם הוטלה חובה על המעביד לכבד את בחירתו של העובד. לעובד יש זכות כאמור לבחור בקרן פנסיה מקיפה הכוללת גם ביטוח נכות ושאיירים, ואם בחר בכך, מחובתו של המעביד לבטחו בהתאם, אך בכך אין כדי לשלול את זכותו של העובד להחליט ולהעדיף מוצר פנסיוני שאינו כולל ביטוח כאמור. אכן, קיים לכאורה אינטרס כללי של ציבור העובדים להיות מבוטח בקרן מקיפה, הכוללת לצד צבירה פנסיונית גם ביטוח אובדן כושר עבודה וביטוח שאירים. זהו לכאורה גם אינטרס של המדינה. כמצוין לעיל, תכלית זו מקודמת באמצעות קביעת ברירת מחדל, בצו ההרחבה (סעיף 3ב' לצו) ובהנחיות רשות שוק ההון, לפיה אם לא הודיע העובד על בחירה במוצר פנסיוני מסוים, חובה על המעביד לבטחו "בקרן פנסיה מקיפה". כמו כן המדינה מעודדת עובדים לבטח עצמם בביטוחי אובדן כושר עבודה ושאיירים באמצעות הקצאת אגרות חוב מיועדות הנושאות תשואה מועדפת במימון המדינה. ואכן, בפועל רוב העובדים מבוטחים בקרן פנסיה מקיפה הכוללת גם ביטוח נכות ושאיירים. אך יש לזכור כי אין ארוחות חנם, ורכישת ביטוחים אלה באה על חשבון סכומי הצבירה לקצבה, וכמפורט לעיל ישנם מצבים ונסיבות בהם האינטרס של העובד עשוי להצדיק ויתור על ביטוח כאמור לטובת הגדלת הצבירה הפנסיונית." תשובה ד.

שאלה מספר 37.	ליזה ועינן הם זוג נשוי, הורים לילדה בת 5. הם עובדים עבודה מלאה אצל מעסיקים שונים. שכרם משתלם להם על בסיס ימי עבודה. שבוע עבודתם בן 5 ימים (א'-ה'). בעד כל יום עבודה רגיל לזיה מקבלת 780 ₪ ועינן מקבל 430 ₪. זכותם לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הנבונה של כל אחד מהם (תקופת הזכאות המקסימלית) עומדת על 90 ימים.																																				
	בימים ב' ו-ג' (6/1/2025 ו-7/1/2025), עינן נעדר מעבודתו בשל מחלת ילדתם (דלקת אוזניים). ליזה לא נעדרה מעבודתה באותם ימים. עינן חזר לעבודה ביום ד' (8/1/2025). החל ביום זה ליזה החליפה אותו, שהתה עם ילדתם החולה ונעדרה מעבודתה מ-8/1/2025 ועד-12/1/2025 (כולל). עינן לא נעדר מעבודתו באותם ימים בהם שהתה ליזה עם הילדה החולה. היתה זו היעדרותם הראשונה מעבודתם בשנת 2025. ליזה ועינן מסרו, לשני מעסיקיהם, את כל ההצהרות והמסמכים הנדרשים לפי החוק והתקנות, לרבות אישור רפואי בדבר מחלת ילדתם, לפיו היתה חולה מ-6/1/2025 ועד (כולל) 12/1/2025.																																				
	מהו, לפי החוק הרלוונטי, סך דמי המחלה שעל מעסיקה של ליזה לשלם לליזה בתלוש 1/2025?																																				
	א. 2,340 ₪ ב. 1,950 ₪ ג. 780 ₪ ד. 1,560 ₪																																				
	פתרון																																				
סעיפים רלוונטיים	חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5. חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - ס' 1, 1א1. תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד).																																				
הסבר הפתרון	לפי ס' 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד): " 1. עובד שעמו ילד שלא מלאו לו 16 שנים, זכאי לקצוף בשל מחלת ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ימי היעדרות במספר ובתנאים אם התקיים אחד מאלה: (א) בן זוגו הוא עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור, או שבן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שעסק במשלח ידו בימי היעדרות העובד - עד 8 ימים בשנה; " לפי תקנה 1א (א) לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - "עובד שנעדר מעבודתו מכוח סעיפים 1, 1א או 1ג לחוק בשל מחלת ילד, ימסור למעבידו הצהרה חתומה בידו וביד בן זוגו, או בידו בלבד, הכל לפי העניין, לפי הטופס שבתוספת הראשונה". עינן חולק את ההיעדרות עם בת זוגו (לסירוגין), לכן חלות על המקרה הזה הוראות ס' 1א1 לחוק, הדן בחישוב דמי מחלה בעת היעדרות לסירוגין של בני זוג: "לעניין הוראות סעיף 2א(1) ו-2 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, היעדרותו של העובד לפי סעיפים 1 או 1א, לצורך חישוב דמי מחלה, תימנה החל מהיום הראשון שבו נעדר העובד או בן זוגו בשל מחלת ילד, ובלבד שבהצהרה שמסר העובד לפי חוק זה הוא הודיע על ימי ההיעדרות של בן זוגו מעבודתו בשל מחלת ילדו וצירף אליה הצהרה כאמור שהגיש בן זוגו במקום עבודתו". כלומר, נמנע מהם הפסד כפול בשל אי זכאות לתשלום דמי מחלה ביום הראשון ותשלום 50% בכל אחד מהימים השני והשלישי. חישוב הזכאות לגביהם מאוחד, כאדם אחד, והתשלום ניתן, על ידי כל מעסיק, לפי הזכאות הנוגעת ליום הרלוונטי בו נעדר כל אחד מהם. היעדרותה של ליזה לא עלתה על תקרת 8 הימים הנקובים בסעיף 1 לחוק האמור. ליזה ובן זוגה מסרו, כל אחד למעסיקו, הצהרה חתומה, פנדרש בחוק ובתקנות, בה הודיעו (בין השאר) על ימי ההיעדרות של בן זוגם מעבודתו בשל מחלת ילדתם וצירפו אליה את ההצהרה כאמור שהגיש בן הזוג במקום עבודתו. להצהרות צירפו אישור מחלה של הילדה, פנדין. גמול עבודתה של ליזה משתלם על בסיס ימי עבודה. כלומר, היא "עובד בשכר". לפיכך, לפי ס' 2(ב) לחוק תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתה, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים. תקופת המחלה הנבונה שלה עומדת על 90 ימים. שכר העבודה שהיתה זכאית לקבל בעד כל יום עבודה, בתקופת זכאותה לדמי מחלה, אילו המשיכה בעבודה - 780 ₪.																																				
	<table><tr><th>תאריך</th><th>יום בשבוע</th><th>שיעור דמי מחלה</th><th>דמי מחלה לתשלום</th></tr><tr><td>6/1/2025</td><td>יום ב</td><td>אין</td><td>עיןן</td></tr><tr><td>7/1/2025</td><td>יום ג</td><td>50%</td><td>עיןן</td></tr><tr><td>8/1/2025</td><td>יום ד</td><td>50%</td><td>390.00 ₪</td></tr><tr><td>9/1/2025</td><td>יום ה</td><td>100%</td><td>780.00 ₪</td></tr><tr><td>10/1/2025</td><td>יום ו</td><td></td><td></td></tr><tr><td>11/1/2025</td><td>שבת</td><td></td><td></td></tr><tr><td>12/1/2025</td><td>יום א</td><td>100%</td><td>780.00 ₪</td></tr><tr><td colspan="2"></td><td>סה"כ</td><td>1,950.00 ₪</td></tr></table>	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום	6/1/2025	יום ב	אין	עיןן	7/1/2025	יום ג	50%	עיןן	8/1/2025	יום ד	50%	390.00 ₪	9/1/2025	יום ה	100%	780.00 ₪	10/1/2025	יום ו			11/1/2025	שבת			12/1/2025	יום א	100%	780.00 ₪			סה"כ	1,950.00 ₪
תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום																																		
6/1/2025	יום ב	אין	עיןן																																		
7/1/2025	יום ג	50%	עיןן																																		
8/1/2025	יום ד	50%	390.00 ₪																																		
9/1/2025	יום ה	100%	780.00 ₪																																		
10/1/2025	יום ו																																				
11/1/2025	שבת																																				
12/1/2025	יום א	100%	780.00 ₪																																		
		סה"כ	1,950.00 ₪																																		
	תשובה ב.																																				

שאלה מספר 38.	ליזה, ילידת 8/9/1990, התקבלה לעבודה ב-1/8/2012, כשהיא איננה מבוטחת בביטוח פנסיוני כלשהו. עליה ועל מעסיקה חלות הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. החל ביום שבו היתה זכאית לביטוח פנסיוני, הפריש עבורה המעסיק לפנסיה מקיפה לפי השיעורים מפורטים בס' 6(ד) בצו האמור. השכר שבוטח בקרן הפנסיה היה שכר היסוד ששולם לה ("שכר נורמה"), שעמד בשנה האחרונה על 8,740 ₪ בחודש. בחודשים שבהם התאמצה במיוחד ותפוקת עבודתה עלתה על תפוקת הנורמה, שולמה לה פרמיה, שבממוצע ב-12 החודשים שקדמו לפטוריה עמדה על 152 ₪ לחודש. בגין הפרמיה לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה. ליזה עבדה בציפות עד (כולל) 30/11/2025, אז הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פטוריה. במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפטורים, נצברו 77,769 ₪ (כולל ריבית).															
	מהו סכום פיצויי הפטורים שעל המעסיק להשלים לליזה (סכום מקורב ומעוגל)?															
	א. 34,473 ₪ ב. 36,737 ₪ ג. 38,764 ₪ ד. 35,776 ₪															
פתרון																
סעיפים רלוונטיים	חוק פיצויי פטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. תקנות פיצויי פטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1.															
הסבר הפתרון	ליזה עבדה אצל מעסיקה מ-1/8/2012 ועד שהסתיימו יחסי העבודה ביניהם, עם פטוריה ב-30/11/2025. כלומר, תקופת עבודתה היתה 13 שנים ו-4 חודשים (160 חודשים). מאחר שעבדה שנה אחת לפחות בציפות אצל מעסיקה ופטורה, היא זכאית לקבל פיצויי פטורים.															
	לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיב שיובא בחשבון שכר העבודה של ליזה לענין תקנות אלה הוא שכר היסוד שקיבלה ("שכר הנורמה"). הפרמיה שקיבלה לא מובאת בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פטורים האמורות.															
	לפי סעיף 6(ה) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, ליזה היתה זכאית לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו הרחבה זה, מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה, כלומר, ב-1/2/2013. במועד תחילת ההפרשות, חל על ליזה, זה מכבר, צו ההרחבה האמור (ב-8/9/2010 מלאו לה 20 שנים).															
	לפי צו ההרחבה האמור, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6ד' לצו (בטור "פיצויי פטורים") גבולו במקום תשלום פיצויי פטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינו נעשתה ההפרשה.															
	השכר שבוטח - 8,740 ₪ בחודש (להלן: שכר מופטר). שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר המופטר -															
	<table><tr><th>מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו</th><th>תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים</th><th>% פיצויים שיש להשלים</th></tr><tr><td>החל ביום... ואילך</td><td>לפיצויים</td><td></td></tr><tr><td>1.1.2013</td><td>5.00%</td><td>100% - 60.00% = 40.00%</td></tr><tr><td>1.1.2014</td><td>6.00%</td><td>6.00% / 8.33333% = 72.00%</td></tr><tr><td></td><td></td><td>100% - 72.00% = 28.00%</td></tr></table>	מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	% פיצויים שיש להשלים	החל ביום... ואילך	לפיצויים		1.1.2013	5.00%	100% - 60.00% = 40.00%	1.1.2014	6.00%	6.00% / 8.33333% = 72.00%			100% - 72.00% = 28.00%
מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	% פיצויים שיש להשלים														
החל ביום... ואילך	לפיצויים															
1.1.2013	5.00%	100% - 60.00% = 40.00%														
1.1.2014	6.00%	6.00% / 8.33333% = 72.00%														
		100% - 72.00% = 28.00%														
	חישוב הסכומים שיש להשלים (סכומים מקורבים ומעוגלים):															
	1. בעד 6 חודשים ראשונים, מ-1/8/2012, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה, יש להשלים 4,370.00 ₪ = 100% × 6/12 × 8,740															
	2. בעד 11 חודשים, מ-1/2/2013, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. 3,204.67 ₪ = 40.00% × 11/12 × 8,740															
	3. בעד 143 חודשים, מ-1/1/2014, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. 29,162.47 ₪ = 28.00% × 143/12 × 8,740															
	סה"כ על המעסיק להשלים (מקורב ומעוגל) 36,737.14 ₪ = 36,737 (מעוגל)															
תשובה ב.																

ביטוח לאומי

שאלה מספר 39.	תלוש 3/2025 של ליוזה, בת ה-49, שפרשה מעבודתה ב-31/3/2025, הורָבָּב מִהֶסְכּוּמִים הבאים : משכורת חודש ₪ 11,562 פדיון ימי מחלה צבורים שלא נוצלו עד תאריך הפרישה ₪ 1,127 פדיון דמי הבראה (תרת דמי הבראה שלא שולמו עד תאריך הפרישה) ₪ 1,824 פיצוי בגין אי תחרות (שולם על פי דין בניתוק יחסי העבודה ועקב ניתוקם) ₪ 12,409 מהו סך כל הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 3/2025 של ליוזה? א. 12,689 ₪ ב. 25,795 ₪ ג. 13,386 ₪ ד. 14,513 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הביטוח הלאומי - ס' 344. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - תק' 2. ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ג	לפי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעֵד החודש שקדם ל- 1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..." לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכְּנֶסֶת עֲבוֹדָה" היא : " השתכרות או ריווח מעבודה ; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו ; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשָׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אֶד לְמַעַט תשלומים פְּאֻמור המותרים לעובד כהוצאה ; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד ; והכל - בִּין שניתנו בכסף וּבִין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו ; " לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פדיון ימי מחלה צבורים שלא נוצלו עד תאריך הפרישה ופיצוי בגין אי תחרות, ששולם על פי דין בניתוק יחסי העבודה ועקב ניתוקם, פטורים מדמי ביטוח. שאר הסכומים שנכללו בתלוש 3/2025 של ליוזה מהווים הכנסה לפי ס' 2(2) לפקודה ואינם פטורים מדמי ביטוח. סך כל הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 3/2025 של ליוזה : $11,562 + 1,824 = \underline{\underline{13,386}} \text{ ₪}$ תשובה ג.

שאלה מספר 40.	עינן, עובד שכיר בן 47, עבד אצל מעסיקו ובמקום עבודתו מ-2/4/2024 עד 9/3/2025, אז פוטר מעבודתו בלי שניתנה לו הודעה מוקדמת לפיטוריו. שכר עבודתו השתלם לו על בסיס של חודש. בתלוש השכר האחרון שילם לו המעסיק "פיצוי בְּשָׁל אי מתן הודעה מוקדמת", כְּחֻכָּתוֹ על פי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות. יום לאחר פיטוריו נרשם עינן בשירות התעסוקה, התייצב כְּנִדָּשׁ, אך לא נמצאה עבורו כל עבודה והוא נותר מחוסר תעסוקה. האם עינן זכאי לדמי אבטלה בעד התקופה האמורה, שבעדה שולם הפיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת לפי החוק הרלוונטי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים) א. לא, אלא אם כן השלים את תקופת האכשרה לְגִבִּי תקופת האבטלה האמורה. ב. כן, מאחר שתקופה זו, בְּשָׁלָה ניתן התשלום האמור, לא היתה תקופת עבודה בפועל. ג. לא. עינן לא זכאי לדמי אבטלה בְּעֵד תקופה זו, שבעדה ניתן התשלום האמור. ד. כן, אבל אך ורק אם לא הועסק בְּחֻכָּר מְעֻסָּים, הנמצאת בשליטתם של עד 5 בני אדם.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הביטוח הלאומי - ס' 320(ז)(5). צו הביטוח הלאומי (ביטוח אבטלה) (תשלום הבא כפיצוי על הפסד שכר) - ס' 1.
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ג	לְפִי ס' 320(ז) לחוק הביטוח הלאומי, " לא יהיה אדם זכאי לדמי אבטלה בְּעֵד התקופה שבה הוא זכאי לאחד מאלה: (1) דמי לידה המשתלמים לפי פרק ג'; (2) דמי פגיעה המשתלמים לפי פרק ה'; (3) תגמול לפי פרק י"ב; (4) דמי חופשה המשתלמים לפי חוק חופשה שנתית או לפי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה; (4א) דמי הסתגלות מיוחדים; (5) כל תשלום אחר שהשר, באישור ועדת העבודה והרווחה, קבע בצו כתשלום הבא כפיצוי על הפסד שכר ולפי התנאים שקבע בצו. לְפִי ס' 1 לצו הביטוח הלאומי (ביטוח אבטלה) (תשלום הבא כפיצוי על הפסד שכר), תשלום הניתן לעובד בשל אי-מתן הודעה מוקדמת על פיטוריו, נחשב כפיצוי על הפסד שכר לְעֵינָן הסעיף האמור בחוק, לתקופה שבעדה ניתן התשלום. <u>לפיכך, עינן לא זכאי לדמי אבטלה בעד תקופה זו, שבעדה ניתן התשלום האמור.</u> תשובה ג.

שאלה מספר 41.	ליזה, ילידת 1/1/1954, נעשתה לראשונה "תושב ישראל" ב-1/12/2016. היא בעלת שְׁלִיטָה בְּחִבְרַת מְעָטִים ומשמשת בה כסגנית המנכ"ל. חברת המעטים היא מעסיקתה הִיחִידָה. אם שכרה של ליזה, בחודש 9/2025, היה 30,259 ₪, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקתה, בְּגִין שכרה זה (סכום מעוגל)? א. 2,027 ₪ ב. 1,932 ₪ ג. 1,946 ₪ ד. 4,455 ₪
	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. חוק גיל פרישה.
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ב	כילידת 1/1/1954, ב-9/2025 מלאו לליזה זה מכבר 71 שנה. כלומר, היא אשה מעל גיל הזכאות. היא נעשתה תושבת ישראל ב-1/12/2016, כלומר, לאחר שמלאו לה 62 שנה. היא בעלת שליטה בחברת מעטים ומשמשת בה כסגנית המנכ"ל. לפיכך, היא נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: <u>אִישָׁה וּגְבֵר מֵעַל "גִּיל הַזְכָּאוֹת" שֶׁנַּעֲשׂוּ לְרֵאשׁוֹנָה "תּוֹשְׁבֵי יִשְׂרָאֵל" מֵעַל גִּיל 62 - "בְּעַלֵי שְׁלִיטָה"</u>. שכרה של ליזה בחודש 9/2025 - 30,259 ₪. 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". $50,695 = 10,139 \times 5$ שכרה של ליזה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 9/2025 (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min(30,259; 50,695) = 30,259$ (ההכנסה מְרִבִּית לענין ד.ב.) סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקתה של ליזה, בְּגִין שכר 9/2025 של ליזה: $288.09 = 7,522 \times 3.83\%$ בשיעור המופחת $1,643.89 = 7,522 \times 7.23\%$ (7,522 ד.ב. בשיעור המופחת - 30,259 השכר החייב בדמי ביטוח) 1,931.98 ₪ תשובה ב.

שאלה מספר 42.	עינן, בן ה-59, הוא פנסיונר בפרישה מוקדמת. בכל חודש הוא מקבל פנסיה בסך 8,097 ₪ (מעסיקו לשעבר). עינן גם עובד כשכיר באופן קבוע אצל שני מעסיקים. שכר 5/2025 שלו אצל המעסיק הראשון - 3,629 ₪. שכר 5/2025 שלו אצל המעסיק השני - 2,773 ₪. אם נעשה תאום דמי ביטוח, מהו סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שינוכה מהפנסיה החודשית של עינן בחודש 5/2025? א. 388.46 ₪ ב. 882.05 ₪ ג. 1,279.87 ₪ ד. 968.40 ₪
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח (בדגש על ס' 345). פקודת מס הכנסה - ס' 2(2) חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. טבלאות הביטוח הלאומי.
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ב	בנתוני השאלה לא מצויין "מעסיק עיקרי" או "מעסיק משני", ולא סתם הדבר. לפי ס' 345(ה) לחוק הביטוח הלאומי: "(1) מבוטח שמשלמת לו פנסיה מוקדמת שהוא גם עובד או עובד עצמאי, לא יחולו לגבי הכנסתו מפנסיה מוקדמת שיעורי דמי הביטוח החלים לפי לוח י' על חלק ההכנסה של עובד שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע (בסעיף קטן זה - שיעור מופחת). (2) היתה הכנסה של מבוטח כאמור בפסקה (1) בחודש פלוני, מהמקורות המפורטים בסעיף 1(2), (2) ו-8) בפקודת מס הכנסה, נמוכה מ-60% מהשכר הממוצע, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו מפנסיה מוקדמת, השווה לסכום ההפרש שבין הכנסתו מהמקורות האמורים לבין 60% מהשכר הממוצע." שקול הדבר לקביעה, שבמצבים בהם משתלמת לעובד פנסיה מוקדמת, המעסיק, המשלם לו שכר העבודה, יהיה תמיד "עיקרי", ככל שהדבר נוגע לתשלום דמי ביטוח. אם יש מספר מעסיקים, כל אחד מהם "יקדים" את הפנסיה המוקדמת, ככל שהדבר נוגע לניצול השיעורים המופחתים החלים על חלק ההכנסה שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע. 50,695 ההכנסה המרביית לתשלום ד.ב. $14,499 = 8,097 + (3,629 + 2,773)$ הכנסה מעבודה הכנסתו של עינן מעבודתו אצל 2 מעסיקיו (מקור המפורט בסעיף 2(2) בפקודת מס הכנסה) - 6,402 ₪. $(3,629 + 2,773 = 6,402)$ הכנסה זו מעבודה (מקור המפורט בסעיף 2(2) בפקודת מס הכנסה), נמוכה מ-7,522 ₪ (60% מהשכר הממוצע). כלומר, לאחר שנעשה תאום דמי ביטוח, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו מפנסיה מוקדמת, השווה לסכום ההפרש שבין הכנסתו מעבודתו אצל מעסיקו לבין 60% מהשכר הממוצע. חישוב רובד הפנסיה לד.ב. בשיעור המופחת - $1,120 = 6,402 - 7,522$ תקרת שיעור מופחת (60% מהשכר הממוצע) ד.ב. בשיעור מופחת: $47.60 = 1,120 \times 4.25\%$ רובד פנסיה לד.ב. בשיעור מופחת ד.ב. בשיעור מלא: $834.45 = 1,120 \times 11.96\%$ רובד פנסיה לד.ב. בשיעור מופחת - 8,097 פנסיה) סה"כ ד.ב. מהפנסיה: 882.05 ₪ סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שינוכה מהפנסיה החודשית של עינן בחודש 5/2025 - 882.05 ₪ תשובה ב.

שאלה מספר 43.	החל ב-7/3/25 ועד 8/6/25 שהתה ליזה, בת ה-28, בהסקמת מעסיקה, בחופשה ללא תשלום (לצורך טיול בהודו). בתקופת חל"ת זו לא עבדה אצל מעסיק אחר ולא היתה עובדת עצמאית. לפני יציאתה לחל"ת, עבדה כשכירה בחצי משרה אצל מעסיקה היחיד והשתכרה 5,790 ₪ בכל חודש. מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שעל המעסיק לשלם בעד ליזה עבור חודש 5/2025? א. 510.43 ₪ ב. 473.04 ₪ ג. 0.00 ₪ ד. 508.36 ₪
	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 9/2026 שנת המס - 2025 ב	מתוך חוזר מעסיקים מס' 1502 של המוסד לביטוח לאומי, מיום 3/1/2023: עובד בחופשה ללא תשלום (ללא הכנסה מעבודה כשכיר/עצמאי): 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 (חויב בסך של 480.40 ₪ לחודש עבור התקופה שמחודש 4/2024 ועד חודש 3/2025 וחויב 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. חודש 5/2025 הוא החודש הקלנדרי השני של החל"ת. הכנסתה של ליזה בחודש שקדם לחודש שבו הוצאה לחל"ת (5,790 ₪) נמוכה משכר המינימום עפ"י חוק שכר מינימום (6,247.67 ₪). לפיכך, החיוב יהיה על בסיס הכנסתה בחודש העבודה שקדם לחודש שבו הוצאה לחופשה ללא תשלום. סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שישולמו למוסד לביטוח לאומי בעד חודש חל"ת זה של ליזה: $5,790 \times 8.17\% = 473.04$ ₪ תשובה ב.

שאלה מספר 44.	ליזה עבדה כשכירה אצל מעסיקה היחיד 5 שנים ברציפות, עד שילדה בת בריאה ויצאה לתקופת לידה והורות. לאחר תום 8 שבועות של תקופת לידה והורות הצטרף אליה בעלה עינן לתקופת לידה והורות מקבילה בת 7 ימים, בה שהו שניהם ביחד עם בָּתָם. בתום השבוע התשיעי ליזה חזרה לעבודתה ומהשבוע העשירי עינן החליף אותה והמשיך לִבְדוֹ את תקופת הלידה והורות. ליזה הסכימה בכתב לוותר על דמי הלידה המגיעים לה בעד השבוע האחרון של פרק הזמן שבעדו היא זכאית לדמי לידה, עבור החופשה המקבילה, לבעלה עינן. כמו כן, הסכימה בכתב לוותר על דמי הלידה המגיעים לה בתקופה בה החליף אותה עינן, עקב חזרתה לעבודה. צוין שעין עבד כשכיר אצל מעסיקו היחיד 9 שנים ברציפות, טרם יציאתו לתקופת לידה והורות. מהו פרק הזמן שבעדו עינן זכאית לדמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי? א. 0 שבועות ב. 6 שבועות ג. 5 שבועות ד. 7 שבועות
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הביטוח הלאומי, פרק ג': ביטוח אימהות, סימן ג': דמי לידה. חוק עבודת נשים - ס' 6(א), 6(ח).
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ד	ליזה עונה על התנאי שבסעיף 50(א)(1) לחוק הביטוח הלאומי, שכן כמי שעבדה 5 שנים ברציפות אצל מעסיקה, בוודאי שולמו בעדה דמי ביטוח בעד 10 חודשים מתוך 14 חודשים שקדמו ליום הקובע. כלומר, לפי סעיף זה היא זכאית לדמי לידה בעד פרק זמן של 15 שבועות. תקופת הלידה והורות בת 6 השבועות (מהשבוע ה-10 עד השבוע ה-15), בה עינן החליף את ליזה : עינן זכאית לתקופת לידה הורות חלקית לפי ס' 6(ח)(1) לחוק עבודת נשים. לפי ס' 49(ב) לחוק הביטוח הלאומי, המוסד ישלם לזכאי לתקופת לידה והורות לפי סעיף 6(ג) או 6(ח)(1) או (א1) לחוק עבודת נשים... דמי לידה, בעד פרק הזמן שלרגל תקופת הלידה והורות ולצורך הטיפול בילדו הוא אינו עובד או אינו עוסק במשלח ידו, ובתנאי שמתקיימים כל אלה : (1) הוא עובד או עובד עצמאי כאמור בסעיף 40(ב)(1), בשינויים המחויבים ; (2) שולמו בעדו דמי ביטוח משכרו כעובד או ששילם דמי ביטוח מהכנסתו כעובד עצמאי בעד 10 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע... לעניין סעיף קטן זה, "היום הקובע" - היום שבתום ששת השבועות שלאחר יום הלידה או היום שבו הפסיק לעבוד, לפי המאוחר ; (3) אשתו זכאית לדמי לידה לפי פרק זה, בעד אותו פרק זמן, ולא שולמו לה דמי הלידה בעד פרק הזמן כאמור בסעיף 50(א) או בסעיף 51, לפי העניין ; (4) פרק הזמן שבו הוא אינו עובד או אינו עוסק במשלח ידו כאמור לא יפחת משבעה ימים, ובלבד שלעניין תשלום לזכאי לפי סעיף 6(ח)(1) או (א1), פרק זמן זה הוא בסוף פרק הזמן שבעדו משולמים דמי לידה לפי סעיף 50(א) ובטרם סיומו, ובת זוגו חזרה לעבוד לפי הוראות סעיף 6(ח)(1)(ב) לחוק עבודת נשים. תקופת הלידה והורות החלקית לה זכאי עינן היא מהשבוע ה-10. כלומר, היא אינה כוללת תקופה של 8 שבועות רצופים שתחילתם ביום הלידה, ואינה כוללת תקופה שבעדה שולמו לאשתו ליזה דמי לידה [ס' 49(ג) לחוק הביטוח הלאומי]. לפי נתוני השאלה, ליזה הסכימה בכתב לוותר על דמי הלידה המגיעים לה בתקופה בה עינן החליף אותה, עקב חזרתה לעבודה. לפיכך, עינן זכאית לדמי לידה בעד 6 שבועות שבהם החליף את ליזה ושהה בתקופת לידה והורות חלקית. תקופת הלידה והורות המקבילה בת השבוע (השבוע ה-9) : עינן זכאית גם לתקופת לידה והורות של שבעה ימים במהלך תקופת הלידה והורות של אשתו ליזה, לפי ס' 6(ח)(1)(ב) לחוק עבודת נשים, לאחר שהסכימה בכתב לוותר על דמי הלידה שהיא זכאית להם בעד השבוע האחרון של פרק הזמן שבעדו היא זכאית לדמי לידה לפי הוראות ס' 50 ו-51 לחוק הביטוח הלאומי. לפיכך, עינן זכאית לדמי לידה, לפי ס' 49(ד1) לחוק הביטוח הלאומי, בעד אותו שבוע שבו שהה עם אשתו ליזה בתקופת לידה והורות מקבילה. מכל האמור לעיל, פרק הזמן שבעדו עינן זכאית לקבל דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי - 7 שבועות. תשובה ד.

שאלה מספר 45.	ליזה עובדת כשכירה אצל מעסיקה זה 3 שנים ברציפות. תלוש 6/2025 שלה כלל רכיבים אלה: שכר יסוד ₪ 12,364 שווי טבלט (הוענק לה כשי לאור ביקורות נלהבות בשנה האחרונה על השירות שלה) ₪ 1,020 דמי הבראה (בעד התקופה שמ-1/7/2024 ועד 30/6/2025) ₪ 2,508 מהי הכנסתה של ליזה לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 6/2025? א. ₪ 12,952 ב. ₪ 12,658 ג. ₪ 15,892 ד. ₪ 13,593
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). הנחיות הביטוח הלאומי. חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ב	לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים יראו 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 בנוסף לשכר החודשי הרגיל, לרבות תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולמעט הפרשים". לפי התקנה שלעיל, "שווי טבלט" ו"דמי הבראה" הם "תשלום נוסף". "תשלום נוסף" שקיבלה ליזה בחודש 6/2025: $3,528 = 1,020 + 2,508$ שווי טבלט + דמי הבראה לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות 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 בעד 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 ליזה ב-6/2025 הוא 56.47% משכר המינימום. $(3,528 / 6,247.67 = 56.47\%)$ מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל. לפיכך, מאחר שעבדה אצל מעבידה לא פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף", הוא יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו. $12,658 = 12,364 + 3,528$ שכר חודשי רגיל + תשלום נוסף 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 מרבית לענין דמי ביטוח < 12,658 ₪ הכנסה של ליזה לענין תשלום דמי ביטוח ב-6/2025 הכנסתה של ליזה לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 6/2025 - 12,658 ₪. תשובה ב.

שאלה מספר 46.

ליזה עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד זה 8 שנים. ב-1/9/2025 נפגעה תוך כדי עבודתה ועקב עבודתה. הפגיעה הופרה על ידי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. כתוצאה מהפגיעה נגרם לה אי-כושר חלקי לעבוד למשך 9 ימים בנזקף על יום הפגיעה. שעות אי-הכושר שנקבעו לה באישור הרפואי שנתן מי שהוסמך לתת אישור כאמור לפי החוק, היו 5.25. כלומר, במקום לעבוד 8 שעות עבודה ביום עבודה רגיל שלה, הותר לה לעבוד רק 2.75 שעות. ליזה עבדה בפועל בכל אחד מאותם ימים 2.75 שעות, כפי שהתיר לה הרופא. למען הסר ספק, בשעות אי-הכושר האמורות ליזה לא עבדה למעשה בכל עבודה. [2.75 שעות = 5.25 שעות אי כושר - 8 שעות עבודה ביום] הכנסתה של ליזה, שממנה מגיעים דמי ביטוח, בחודשים שקדמו ל-1/9/2025:

חודש	6/2025	7/2025	8/2025
הכנסה	19,428 ₪	18,972 ₪	19,200 ₪

למען הסר ספק, ליזה קיבלה שכר מלא ב-3 החודשים שקדמו לפגיעה

מהו סכום דמי הפגיעה אותו ליזה זכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי, לאור אי הכושר החלקי לעבוד שנגרם לה מהפגיעה בעבודה?

- א. 2,205 ₪
 ב. 2,835 ₪
 ג. 2,940 ₪
 ד. 3,360 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק הביטוח הלאומי, פרק ה: ביטוח נפגעי עבודה, סימן ד': דמי פגיעה.

הסבר הפתרון

מועד 9/2026
 שנת המס - 2025

א

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

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

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

מאחר שאבד לליזה כושר התפקוד במשך פחות מ-12 ימים שלאחר יום הפגיעה, לא ישולמו לה דמי פגיעה בצעד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה.

$$9 - 2 = 7$$

כלומר, ליזה תקבל דמי פגיעה בצעד 7 ימים.

לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי -

(א) שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שפצעו מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.

(ב) לענין סעיף זה, "הכנסה" -

(1) במבוטח לפי סעיף 75(א)(1) - ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח.

לפי ס' 102 לחוק -

(א) על אף הוראות סעיף 92, ישלם המוסד דמי פגיעה מופחתים לעובד או לעובד עצמאי שצמצמו את מספר שעות עבודתם, מחמת אי-כושר חלקי לעבוד, שנגרם מפגיעה בעבודה.

(ב) דמי פגיעה מופחתים ליום יהיו שווים למכפלה של החלק השמיני מדמי הפגיעה ליום כמשמעותם לפי סעיף 97, במספר שעות אי-הכושר שנקבע באישור רפואי שנתן מי שהוסמך לתת אישור כאמור לפי פרק זה (להלן - שעות אי-הכושר) ובלבד שהעובד או העובד העצמאי לא עבד למעשה בכל עבודה בשעות אי-הכושר.

(ג) לא ישולמו דמי פגיעה מופחתים, בקשר לפגיעה אחת בעבודה, יותר מאשר בעד שלושה עשר שבועות.

(ד) השר רשאי לקבוע הוראות נוספות ומשלימות בדבר דרכי חישוב דמי הפגיעה המופחתים.

שכר העבודה הרגיל של ליזה: $640 = (19,428 + 18,972 + 19,200) / 90$

לפי ס' 97(א) לחוק, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח (אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 כפול 5, כשהוא מחולק ב-30).

$$480.00 = 640 \times 75\%$$

דמי הפגיעה ליום:

$$480.00 \geq 1,283.50 \text{ (תקרה } 1,283.50 = 10,268 \times 5 \times 75\% / 30 \text{)}$$

חישוב דמי הפגיעה המופחתים שתקבל ליזה:

$$2,205 \text{ ₪} = 7 \text{ ימים} \times 5.25 \text{ שעות אי הכושר} \times 8 \text{ החלק השמיני מדמי הפגיעה ליום} / 480 \text{ דמי הפגיעה ליום}$$

תשובה א.

שאלה מספר 47.	ליזה, בת ה-59, היתה בעלת שליטה בחברת מעטים ושימשה בה כסגנית המנכ"ל. ב-1/6/2025 ניתן צו פירוק נגד החברה על ידי בית המשפט (לפי פרק ד' לחלק ב' לחוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי) וליזה נאלצה לפרוש. אז גם התגלה שב-5 החודשים האחרונים לא הועברו כספים לקופת גמל בעד ליזה. בשל כך, נותר סכום חוב שהחברה חייבת לקופת הגמל בעדה. האם, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון, תשולם לקופת הגמל גמלה בשל החוב שהחברה חייבת לה בעד ליזה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבין המשפטים הבאים) א. לא, אלא אם כן נותר חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים שהחברה חייבת לליזה. ב. כן, אבל אך ורק עד סכום שלא יעלה על הסכום הבסיסי כפול שניים (20,278 ₪). ג. לא תשולם לקופת הגמל גמלה בשל החוב שהחברה חייבת לה בעד ליזה. ד. כן. הגמלה שתשולם לפי פרק זה לקופת גמל תהיה בגובה סכום החוב.
סעיפים רלוונטיים	פתרון חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון. חוק הביטוח הלאומי - ס' 6ב.
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ג	לפי ס' 6ב לחוק הביטוח הלאומי - "הוראות פרקים ז' וח' לא יחולו על בעל שליטה בחברת מעטים". פרק ז': ביטוח אבטלה. פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון. מאחר שהיתה בעלת שליטה בחברת מעטים, לא תשולם לקופת הגמל גמלה בשל החוב שהחברה חייבת לה בעד ליזה. תשובה ג.

שאלה מספר 48.	עינן עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד זה 7 שנים ברציפות, שבוע עבודתו בן 5 ימים (א'-ה'). שכרו משתלם לו על בסיס חודש. ב-1/6/2025 יצא לשירות מילואים, למשך 30 ימים רצופים (כל חודש 6/2025). בתלוש 6/2025 שילם לו המעסיק את השכר הרגיל שהיה משולם לו אילו לא שירת במילואים והוסיף לעבוד בכל החודש, ובנוסף עליו תשלום ביגוד שנתי בסך 900 ₪ שהוא זכאי לקבלו אחת לשנה, במועד תשלום שכר יוני, מכוח הסכם העבודה (החל בשנת עבודתו השישית ואילך). האם, לבד מהתשלום ששילם לעינן על חשבון התגמול (השכר הרגיל), ינכה המעסיק גם את מלוא תשלום הביגוד השנתי מסכום התגמול שיעביר המוסד לביטוח לאומי למעסיק, ויעביר לעינן את ההפרש שנותר? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים) א. לא. המעסיק ינכה לכל היותר 75 ₪ מתוך תשלום זה מסכום התגמול האמור שיקבל. ב. כן. מסכום התגמול האמור הוא ינכה כל תשלום ששילם לעובד בתקופת המילואים. ג. לא. המעסיק לא רשאי לנכות תשלום זה מסכום התגמול האמור שיקבל. ד. כן. המעסיק ינכה גם תשלום זה מסכום התגמול האמור שיקבל.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים	חוק הביטוח הלאומי – פרק תגמולים למשרתים במילואים – בדגש על ס' 280.
הסבר הפתרון מועד 9/2026 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 משלם לו בין שהוסיף לעבוד ובין שנעדר מעבודתו. (ג) דין יתרת התגמול כדין שכר עבודה, והמעביד יעבירו לעובד לכל המאוחר ביום שבו היה משתלם שכרו של העובד בעד החודש שבו הועבר התגמול למעביד כאמור בסעיף קטן (א). " כסכום שהיה משלם לעינן בין שהוסיף לעבוד ובין שנעדר מעבודתו, <u>המעסיק לא רשאי לנכות תשלום זה מסכום התגמול האמור שיקבל.</u> תשובה ג.

שאלה מספר 49.	ענין מנהל תיק עצמאי במס-הכנסה, במע"מ ובמוסד לביטוח לאומי. ליזה בע"מ מספקת שירותי ניהול מקצועי של בתים משותפים (ועד בית חיצוני), לרבות ניקיון, גינון, תחזוקה, גביית תשלומים מהדיירים וניהול כספי של "ועד בית". ענין עוסק בגביית כספים (גובה) מדיירים עבור ליזה בע"מ. ליזה בע"מ משלמת לענין גמול בעד פעולות גביית המבוצעות על פי רשימה אישית קבועה שניתנת לו מראש (על ידי ליזה בע"מ). האם, לפי צו הביטוח הלאומי הרלוונטי, לענין חוק הביטוח הלאומי, ענין נחשב כעובד של ליזה בע"מ? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים) א. לא. כמי שמנהל תיק עצמאי במס-הכנסה, במע"מ ובמוסד לביטוח לאומי, ענין נחשב לענין חוק הביטוח הלאומי כעובד עצמאי. ב. כן. ענין נחשב, בכל מקרה, כעובד של ליזה בע"מ. ג. לא, אלא אם כן נערך ביניהם מראש הסכם עבודה לתקופה של רבע שנה לפחות. ד. כן, אבל אז נרק אם ענין לא מעסיק עובדים ואין לו מקום לניהול עסק משלו הפתוח לקהל.
	פתרון
סעיפים רלוונטיים הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 ד	צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים) לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים), גובה שאינו מעסיק עובדים ואין לו מקום לניהול עסק משלו הפתוח לקהל, שלפי תנאי עבודתו "הגמול משולם לו בעד פעולות גביית המבוצעות בעיקרן על פי רשימה אישית קבועה, או באזור מגורים מוגדר מראש מאת המעסיק", ייחשב לענין חוק הביטוח הלאומי כעובד ומעסיקו יהיה מעבידו. כלומר, לענין חוק הביטוח הלאומי, ענין נחשב כעובד של ליזה בע"מ אך ורק אם הוא לא מעסיק עובדים ואין לו מקום לניהול עסק משלו הפתוח לקהל. תשובה ד.

שאלה מספר 50.	עינן, בן ה-22, נשוי+1, השתחרר משירות לאומי-אזרחי בתום 3 שנות שירות. סמוך לאחר שחרורו, ב-11/2/2025, התחיל לעבוד בבית אריזה לתוצרת חקלאית שנמצא באתר גידול חקלאי. הוא מועסק בבית האריזה בעבודת ניקיון, שבוע עבודה מלא בן 5 ימי עבודה. לעבודה זו נשלח על ידי לשכת התעסוקה (ענין שעין לא קיבל דמי אבטלה). הוא עבד ברציפות עד 25/9/2025, במשרה מלאה (158 ימי עבודה), ולא נעדר מעבודתו אף לא יום אחד. האם, לפי חוק הביטוח הלאומי (פרק ביטוח אבטלה) ותקנות הביטוח הלאומי (מענק למובטל שעובד בעבודה מועדפת), עינן עשוי להיות זכאי למענק לחייל (משרת בשירות לאומי-אזרחי) משוחרר בעבודה נדרשת? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים) א. כן. הוא עשוי להיות זכאי למענק כאמור. ב. לא, מאחר שאינו חייל משוחרר ששירת שירות סדיר על פי חוק שירות בטחון. ג. כן, אבל אך ורק לאחר שיועסק בעבודה נדרשת במשך שנתיים מיום שחרורו מהשירות. ד. לא. עבודת ניקיון בבית אריזה לתוצרת חקלאית אינה מזכה במענק האמור.
סעיפים רלוונטיים	פתרון חוק הביטוח הלאומי: פרק ז' - ביטוח אבטלה, לוח ח'. תקנות הביטוח הלאומי (מענק למובטל שעובד בעבודה מועדפת)
הסבר הפתרון מועד 9/2026 שנת המס - 2025 א	לפי ס' 160(ה) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין סעיף קטן (ב) וסעיפים 161(ג), 168, 170(ב) ו-174 דין מתנדבת בשירות לאומי או התנדבות קהילתית או משרת בשירות לאומי-אזרחי כדין חייל, בשינויים המחוייבים". כלומר, הוראות סעיף 174 לחוק, הדן במענק לחייל משוחרר שהועסק בעבודה מועדפת (נדרשת) חלות על עינן. על מנת להיות זכאי למענק לחייל משוחרר בעבודה נדרשת, על עינן למלא 3 תנאים: 1. סוג העבודה: עליו לעבוד בעבודה שהוכרה כעבודה נדרשת לענין תשלום המענק. לפי נתוני השאלה, עינן עמדה בתנאי זה. עבודה בלתי מקצועית באתרי גידולים חקלאיים ובתי אריזה, לרבות עבודת ניקיון ולמעט עבודה פקידותית, נחשבת עבודה נדרשת [פרט ד' בלוח ח' בחוק הביטוח הלאומי]. 2. תקופת עבודה מזערית: על עינן לעבוד שישה חודשים מלאים בעבודה הנדרשת, בתוך שנתיים מיום השחרור מהשירות. העבודה צריכה להיות במשרה מלאה (כנהוג במקום העבודה). עליו להשלים בעבודה הנדרשת 150 ימי עבודה לפחות. 3. זכאות לדמי אבטלה: מאחר שעין התחיל לעבוד בעבודה הנדרשת לראשונה בתוך השנה הראשונה שלאחר שחרורו, הוא אינו נדרש להיות זכאי לדמי אבטלה (אם היה מתחיל לעבוד לראשונה בעבודה הנדרשת לאחר שחלפה שנה מיום שחרורו, היה עליו להיות זכאי לדמי אבטלה ביום בו התחיל לעבוד בעבודה הנדרשת). לסיכום - עינן עשוי להיות זכאי למענק כאמור. תשובה א.