


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.

פתרון מבחן חשבי שכר בכירים - 9.2021

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

מס הכנסה

	<p>שאלה מספר 1.</p> <p>האם, לפי החוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פערים חברתיים (מענק עבודה), ייחשב מענק עבודה לעובד שכיר (שאינו בעל שליטה), לפי פרק ב' לחוק האמור, כהכנסה לעניין הפקודה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. מענק ששולם לפי פרק זה (פרק ב' לחוק האמור) ייחשב כהכנסה לעניין הפקודה. ב. לא, ובלבד שהכנסת העובד לא עולה על שכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום. ג. כן. כל מענק המשולם לפי החוק האמור מהווה הכנסה לעניין הפקודה. ד. לא. מענק ששולם לפי פרק זה (פרק ב' לחוק האמור) לא ייחשב כהכנסה לעניין הפקודה.</p>
פתרון	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פערים חברתיים (מענק עבודה) - ס' 16(א)</p>
	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ד</p> <p>" על אף הוראות כל דין, מענק ששולם לפי פרק זה לא ייחשב כהכנסה לעניין -</p> <p>(1) הפקודה, או לעניין תשלומי חובה או היטלים אחרים לפי כל דין; (2) חוק הביטוח הלאומי; (3) חוק הבטחת הכנסה, התשמ"א-1980; (4) חוק המזונות (הבטחת תשלום), התשל"ב-1972; (5) חוק ביטוח בריאות ממלכתי, התשנ"ד-1994; (6) חוק תגמולים לאסירי ציון ולבני משפחותיהם, התשנ"ב-1992. "</p> <p style="text-align: right;">הרחבת ההסבר:</p> <p>לפי ס' 18(א) לחוק, על אף הוראות כל דין, מענק סיוע לעצמאי, תוספת לעסק קטן או מענק סיוע לשכיר בעל שליטה, לא ייחשבו כהכנסה לעניין החיקוקים האמורים בסעיף 16(א), למעט לעניין הפקודה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>נורה גרה ועובדת בהרצליה. במטרה להגדיל את שביעות רצונה מעבודתה אצלו, שלח אותה מעסיקה, ב-9/2020, לסוף-שבוע במלון בטבריה. המעסיק שילם למלון, בעד לינת סוף-השבוע שלה בטבריה, סך 220 ₪. באותו חודש (9/2020) נורה קיבלה גם המקצאת שי על סך 120 ₪, לרגל יום הולדתה, ומתנה שערכה ועלותה 110 ₪, לרגל ראש השנה. לא היו אלו המתנות הראשונות שקיבלה בשנה זו. ב-2/2020 קיבלה ממעסיקה מתנה שערך ונעלותה 200 ₪, לרגל נישואי בנה.</p> <p>מהו הסכום שיזקף לשכרה של נורה, לצורך חישוב מס, בשל ההטבות שקיבלה ב-9/2020?</p>  <p>א. 230 ₪ ב. 430 ₪ ג. 330 ₪ ד. 450 ₪</p>	<p>שאלה מספר 2.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>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.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>מתנות לרגל אירועים החוזרים על עצמם: מתנה שנתון מעסיק לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לרגל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין. לפיכך, לשכרה של נורה יש לזקוף סך 230 ₪. שווי המתנות לרגל יום ההולדת ולרגל ראש השנה. (230 ₪ = 120 מתנה לרגל יום הולדת + 110 מתנה לרגל ראש השנה)</p> <p>סוף-השבוע בטבריה: לינת סוף-השבוע בטבריה שקיבלה נורה, במטרה להגדיל את שביעות רצונה מעבודתה אצל מעסיקה, מהווה "הכנסת עבודה" אצלה על פי ס' 2(2)(א) לפקודה. לפיכך, שוויה (220 ₪) ייזקף לשכרה לצורך חישוב מס. לסיכום, בשל ההטבות שקיבלה נורה ב-9/2020, יש לזקוף לשכרה, לצורך חישוב מס, 450 ₪. (230 + 220 = 450)</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ד</p>


<p>מעסיקו של וילי העמיד טלפון סלולרי (רט"ן) לשימוש. לפי הסכם העבודה שלו, הוא (וילי) משלם 10% מההוצאה החודשית בשל הרט"ן. בחודש 2/2020 וילי היה שבועיים בחופשה בארגנטינה. ההוצאה החודשית בִּשְׁל הרט"ן, ב-2/2020, הורכבה מהוצאה קבועה בסך 34.80 ₪ (תכנית בסיס), חיובים משתנים בסך 135.10 ₪, שירותים נלווים בסך 34.80 ₪, ומע"מ בסך 34.80 ₪.</p> <p>מהו שווי השימוש ברט"ן שיזקף לשכרו של וילי, לצורך חישוב מס, ב-2/2020?</p> <p>א. 78.40 ₪ ב. 95.80 ₪ ג. 105.00 ₪ ד. 81.05 ₪</p>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון קָאָמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לפי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בִּשְׁל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים נלווים, השתתפות העובד וכדומה) : $34.8 + 135.1 + 34.8 + 34.8 = 239.50$ ₪</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪ : $\min(105 ; 239.50 / 2) = 105$ ₪</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילם וילי : $239.50 \times 10\% = 23.95$ ₪</p> <p>שווי השימוש ברט"ן שיש לזקוף לשכר 2/2020 של וילי : $\max(105 - 23.95 ; 0) = 81.05$ ₪</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ד</p>

<p>נורה, עובדת אלמנה בת 35, אם ל-3 ילדים שנמצאים בחזקתה וכלכלתם עליה: הראשון יליד 1/1/2014, השני יליד 9/9/2015 והשלישי יליד 2/2/2020 (השלושה הם ילדיהם של נורה ובן זוגה ז"ל שנפטר ב-11/2019). נורה חיה לבד עם ילדיה ולא מקיימת משק בית משותף עם יחיד אחר.</p> <p>אם נורה מעוניינת לנצל מקסימום נקודות זיכוי בשנת המס 2020, כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס שלה בשנה זו?</p> <p>א. 11.75 נ"ז ב. 12.75 נ"ז ג. 8.75 נ"ז ד. 7.75 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 4.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 40.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הילד הראשון יליד 1/1/2014. בשנת המס 2020 מלאו לו 6 שנים. הילד השני יליד 9/9/2015. בשנת המס 2020 מלאו לו 5 שנים. מאחר שהוא ילד במשפחה חד-הורית, נחשב הילד השני "פעוט במשפחה חד-הורית". הילד השלישי יליד 2/2/2020. בשנת המס 2020 הוא "ילד בשנת לידתו". מאחר שהוא ילד במשפחה חד-הורית, נחשב הילד השלישי "פעוט במשפחה חד-הורית". מאחר שבשנת המס טרם מלאו לילדים תשע עשרה שנים, ומאחר שאביהם נפטר בשנת המס או קודם לכן, נחשב כל אחד מהם "ילד להורה אחד". נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של נורה בשנת המס 2020:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז אשה [ס' 36א לפקודה] 0.50 נ"ז נ"ז לפי ס' 40 לפקודה:</p> <p>1 נ"ז בשל ילד החל בשנת המס שבה מלאו לו 6 שנים ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו [סעיף 40(ב)(1) לפקודה] 1.00 נ"ז 2½ נ"ז בשל ילד החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים [סעיף 40(ב)(1) לפקודה] 2.50 נ"ז 1½ נקודות זיכוי בשל ילד בשנת לידתו [סעיף 40(ב)(1) לפקודה] 1.50 נ"ז 1 נ"ז בגין משפחה חד-הורית שבה ילד להורה אחד ואותו הורה זכאי לנקודות זיכוי לפי פסקה (1) [סעיף 40(ב)(1) לפקודה] 1.00 נ"ז 2½ נ"ז בשל פעוט במשפחה חד-הורית שבה ילד להורה אחד, החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים [ס' 40(ב)(1) מזכה בני"ז לפי ס' 40(ב)(1א) לפקודה] 2.50 נ"ז 1½ נ"ז בשל פעוט במשפחה חד-הורית שבה ילד להורה אחד, בשנת לידתו [ס' 40(ב)(1) מזכה בני"ז לפי ס' 40(ב)(1א) לפקודה] 1.50 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי <u>12.75 נ"ז</u></p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 5.</p>	<p>וילי עבד אצל מעסיקו היחיד 12 שנים ברציפות, ב"משכורת חודשית", עד שפוטר ב-31/5/2020:</p> <table border="1" data-bbox="177 232 1145 367"> <thead> <tr> <th>תקופת עבודה</th> <th>שנות עבודה</th> <th>שיעור משרה</th> <th>משכורת אחרונה לתקופה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ראשונה</td> <td>2</td> <td>45%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>שניה</td> <td>8</td> <td>80%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>שלישית</td> <td>2</td> <td>85%</td> <td>9,078 ₪ (ל-85% משרה)</td> </tr> </tbody> </table> <p>עם פיטוריו, ב-31/5/2020, וילי קיבל מענק פרישה בסך 151,248 ₪. [יצויין שלא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של וילי במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה].</p> <p>אם וילי ביקש להגדיל את הפטור, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל בהתאם, מהו החלק החייב במס של מענק הפרישה האמור?</p> <p>א. 55,128 ₪ ב. 2,208 ₪ ג. 42,312 ₪ ד. 7,068 ₪</p>	תקופת עבודה	שנות עבודה	שיעור משרה	משכורת אחרונה לתקופה	ראשונה	2	45%		שניה	8	80%		שלישית	2	85%	9,078 ₪ (ל-85% משרה)
תקופת עבודה	שנות עבודה	שיעור משרה	משכורת אחרונה לתקופה														
ראשונה	2	45%															
שניה	8	80%															
שלישית	2	85%	9,078 ₪ (ל-85% משרה)														
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1. הנחיות מס הכנסה.</p>																
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ד</p>	<p>לפי ס' 1 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - משכורת, לענין קופת גמל לפיצויים או לדמי מחלה - הכנסת עבודה, למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שימוש ברכב שהועמד לרשותו של העובד".</p> <p>המשכורת האחרונה ל-85% משרה: 9,078.</p> <p>המשכורת הקובעת לצורך הפטור היא הנמוך מבין: המשכורת המשוקללת או סכום תקרת הפטור על פי הפקודה.</p> <p>יצויין שהגבלת המשכורת האחרונה בסכום תקרת הפטור נעשית רק לגבי המשכורת המשוקללת ולא לגבי משכורות שונות שאפשר והיו במהלך תקופת העבודה. כלומר, אם המשכורת האחרונה לתקופת עבודה עלתה על תקרת הפטור, יש לקחת אותה במלואה לצורך חישוב המשכורת המשוקללת ואין להקטינה לסכום תקרת הפטור.</p> <p>המשכורת האחרונה ל-85% משרה: 9,078 ₪. המשכורת האחרונה למשרה מלאה: 9,078 / 85% = 10,680 ₪. המשכורת המשוקללת: $8,010 ₪ = (10,680 \times 45\% \times 2 + 10,680 \times 80\% \times 8 + 10,680 \times 85\% \times 2) / 12$</p> <p>וילי ביקש להגדיל את הפטור, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל אוטומטית בהתאם. הדבר נעשה תוך הגדלת המשכורת החודשית האחרונה עד ל-150% או התקרה הקבועה בסעיף 9(א7)(א) לפקודה, לפי הנמוך מביניהם.</p> <p>המשכורת הקובעת לצורך הפטור: $\min (12,015 ₪ = 8,010 \times 150\%; 12,420 \text{ סכום תקרת הפטור})$</p> <p>סך מענק הפרישה שקיבל וילי: 151,248 ₪.</p> <p>לפי נתוני השאלה, למען הסר ספק, לא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של וילי במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה.</p> <p>מענק פטור של וילי: $\min \{ 144,180 ₪ = 12,015 \times 12 \text{ שנים}; 151,248 \} = 144,180 ₪$</p> <p>החלק החייב במס של המענק: 144,180 פטור - 151,248 מענק פרישה = 7,068 ₪.</p> <p>תשובה ד.</p>																

<p>ב-6/2018 סיימה נורה לימודי תואר אקדמי שני בפילוסופיה באוניברסיטת חיפה (שנמשכו 3 שנים) וזכתה בתואר הנכסף. את נקודות הזיכוי עבור לימודי התואר השני בחרה נורה שלא לבקש בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיה, ולבחון האם לקבל בשנת המס שלאחר. [את לימודי התואר הראשון סיימה ב-2006, ולא ביקשה נקודות זיכוי עבורם].</p> <p>ב-8/2019 סיימה לימודי מקצוע (טכנאות שניים), שנמשכו שנתיים והיו בהיקף הנהל ל-1,800 שעות לימוד הנהוגות במוסד להשכלה גבוהה. בתום לימודי המקצוע עמדה בבחינות הרישוי וזכתה (ב-2019) לתעודת מקצוע (טכנאי שניים מוסמך) המופקדת על ידי משרדים ממשלתיים.</p> <p>אם נורה מעוניינת להנות ממקסימום הטבות מס בשנת המס 2020, כמה נקודות זיכוי, לכל היותר, יובאו בחשבון בחישוב המס שלה בשנת מס זו (2020), בשל לימודיה הנ"ל?</p> <p>א. 0.50 נ"ז ב. 0.00 נ"ז ג. 1.00 נ"ז ד. 1.50 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 6.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 40ג, 40ד, 40ה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 40ג לפקודה, למי שסיים לימודי תואר אקדמי שני בשנת 2018 -</p> <p>(א) בחישוב המס של יחיד תושב ישראל (בסעיף זה - יחיד) תובא בחשבון נ"ז אחת אם הוא זכאי לקבל תואר אקדמי ראשון ומחצית נ"ז אם הוא זכאי לקבל תואר אקדמי שני, ממוסד להשכלה גבוהה.</p> <p>(ב) נ"ז אחת או מחצית נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה, לפי הענין, תובא בחשבון במשך שנת מס אחת.</p> <p>(ג) נקודת זיכוי אחת כאמור בסעיף זה בעבור לימודי תואר אקדמי ראשון תובא בחשבון בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר אקדמי ראשון או בשנת המס שלאחריה, לפי בחירתו של היחיד שזכאי לקבל תואר אקדמי ראשון, ומחצית נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה בעבור לימודי תואר אקדמי שני - בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר אקדמי שני או בשנת המס שלאחריה, לפי בחירתו של היחיד שזכאי לקבל תואר אקדמי שני.</p> <p>נורה סיימה לימודי תואר שני ב-6/2018 וזכתה לבקש את נקודות הזיכוי בעדם בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו (2019), ולבחון האם לקבל בשנת המס שלאחר (2020). לפיכך, בשנת 2020 יכולה לבוא בחשבון, בחישוב המס שלה, 1/2 נקודת הזיכוי עבור לימודי תואר אקדמי שני.</p> <p>לפי ס' 40ד לפקודה, למי שסיים לימודי מקצוע בשנת 2019 -</p> <p>"(א) בחישוב המס של יחיד תושב ישראל תובא בחשבון נקודת זיכוי אם סיים לימודי מקצוע והיה זכאי לתעודת מקצוע, ובלבד שהמציא לפקיד השומה אישור על סיום לימודיו וזכאותו לתעודת מקצוע כאמור.</p> <p>(ב) נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה תובא בחשבון במשך שנת מס אחת.</p> <p>(ג) נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה תובא בחשבון החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו או בשנת המס שלאחריה, לפי בחירתו של היחיד שסיים לימודי מקצוע והיה זכאי לתעודת מקצוע.</p> <p>(ד) בסעיף זה</p> <p>"לימודי מקצוע" - לימודים לרכישת מקצוע מסוים, בהיקף שעות לימוד הזהה ל-1,700 שעות לימוד הנהוגות במוסד להשכלה גבוהה, כהגדרתו בסעיף 40ג, לפחות;</p> <p>"תעודת מקצוע" - תעודה הניתנת בסיום לימודי מקצוע, המוכרת על ידי משרד ממשלתי."</p> <p>נורה סיימה בשנת 2019 "לימודי מקצוע" שנמשכו שנתיים, וזכתה לתעודת מקצוע. כלומר, לפי ס' 40ד לפקודה, בשנת 2020 יכולה לבוא בחשבון, בחישוב המס שלה, נקודת זיכוי שלמה עבור לימודי מקצוע אלה.</p> <p>לפי ס' 40ה (מניעת כפל) -</p> <p>יחיד שמתקיימים בו התנאים הקבועים בסעיף 40ג ובסעיף 40ד, יהיה זכאי לבחור אם יובאו בחשבון בחישוב המס שלו נקודת זיכוי אחת או מחצית נקודת זיכוי, לפי הענין, לפי סעיף 40ג או נקודת זיכוי לפי סעיף 40ד.</p> <p>מאחר שנורה מעוניינת להנות ממקסימום הטבות מס בשנת המס 2020, היא תבחר לקבל נקודת זיכוי שלמה לפי ס' 40ד לפקודה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2021</p> <p>שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>לויילי עומדת הלוואה שקיבל ממעסיקו ב-1/3/2020. ההלוואה צמודה למדד והיא נושאת ריבית של 0.4% לשנה. בתקופת הזיקפה, חודש 7/2020, עומדת יתרת הקרן המוסכמת לפי תנאי ההלוואה על 15,634 ₪. [קרן ההלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-1/3/2022].</p> <p>אם המדד עלה ב-0.2% בתקופת הזיקפה, מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרו של וילי, בגין ההלוואה, בתקופת זקיפה זו (7/2020)? [התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם].</p> <p>א. 43.23 ₪ ב. 46.34 ₪ ג. 9.75 ₪ ד. 41.03 ₪</p>	<p>שאלה מספר 7.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד. לפי תקנה 2(א)(1) לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2020 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 3.49% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזיקפה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>לפי תקנה 2(ב) לתקנות האמורות - "על אף האמור בתקנת משנה (א), שיעור הריבית לענין סעיף 3(ט) לפקודה, לגבי הלוואה שניתנה לעובד ממעביד שאינו חבר-בני-אדם שהעובד הוא בעל שליטה בו, יהא שיעור עליית המדד, ובלבד שסך יתרות קרן ההלוואות של העובד בתקופת הזיקפה אינה עולה על 7,800 שקלים חדשים".</p> <p>לפי תקנה 3 לתקנות הני"ל - "הפרש הריבית יהא ההפרש שבין סכום הריבית שנצבר לחובת הלווה על יתרת הקרן המוסכמת בתקופת זקיפה, לפי תנאי ההלוואה, לבין סכום הריבית שהיתה נצברת באותה תקופה על יתרת קרן ההלוואה, אילו הריבית על ההלוואה היתה בשיעור האמור בתקנה 2".</p> <p>"תקופת זקיפה", לפי תקנה 1(א) לתקנות האמורות - "אצל מי שהפרש הריבית הינו הכנסת עבודה - כל חודש בתקופה שבין יום קבלת ההלוואה לבין יום גמר פרעון יתרת קרן ההלוואה".</p> <p>יתרת ההלוואה בתקופת הזיקפה (15,634 ₪) עולה על סכום ההלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד (7,800 ₪).</p> <p>מספר הימים בתקופת הזיקפה, חודש 7/2020 - 31.</p> <p>הריבית הנדרשת לפי התקנות:</p> $15,634 \times 3.49\% \times \frac{31}{365} = 46.34 \text{ ₪}$ <p>הריבית שנצברה לחובת דבי על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזיקפה:</p> <p>ריבית לתקופה 5.31 ₪ = $(15,634 \times 0.4\% \text{ ריבית}) \times \frac{31}{365}$</p> <p>הפרשי הצמדה 31.28 ₪ = $0.2\% \text{ שיעור עליית המדד} \times (15,634 + 5.31 \text{ ריבית})$</p> <p>סה"כ שנצבר לחובה ... 36.59 ₪ = $5.31 + 31.28$</p> <p>הריבית שנצברה לחובת וילי על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזיקפה (36.59 ₪), נמוכה מהסכום הנדרש לפי התקנות (46.34 ₪).</p> <p>36.59 ריבית שנצברה לחובת וילי לפי תנאי ההלוואה > 46.34 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p>לפיכך, שווי הריבית שייזקף לשכרו של וילי, בגין ההלוואה, בתקופת הזיקפה -</p> <p><u>9.75 ₪ הפרש ריבית = 36.59 ריבית שנצברה לחובתו לפי תנאי ההלוואה - 46.34 ריבית נדרשת לפי התקנות</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>נורה, בת ה-27, נשואה + ילד שבשנת 2020 מלאו לו 3 שנים (בן זוגה עובד). שכר היסוד שלה בחודש 1/2020 היה 31,866 ₪ ("ברוטו"). כמו כן, נזקף לשכרה שווי שימוש ברכב צמוד בסך 7,940 ₪ ("ברוטו"). בְּנוֹסָף, משלם עבורה המעסיק השתתפות במימון מעון יום לילד בסך 1,740 ₪ "נטו" בכל חודש (המעסיק מְגַלֵּם את השתתפותו במימון מעון היום וזוקף את הסכום המגולם לשכרה).</p> <p>מהו סך כל שכרה של נורה לצורך חישוב מס ב-1/2020 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p>  <p>א. 43,089 ₪ ב. 42,556 ₪ ג. 41,546 ₪ ד. 42,483 ₪</p>	<p>שאלה מספר 8.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכרה של נורה ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 39,806 ₪ = 31,866 + 7,940 זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של נורה, לפי נתוני השאלה: נ.ז. תושב ישראל..... 2.00 נ.ז. נסיעות..... 0.25 אשה..... 0.50 נ.ז. בשל ילדה שמלאו לה 3 שנים בשנת המס..... 2.50 סה"כ נקודות זיכוי..... 5.25 × 219 ₪ = 1,149.75 ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בְּגִין משכורת של 20,260 ₪ בחודש הוא 3,878.80 ₪ (מדרגת מס 31%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום תוספת ההשוואה. בשכר 39,806 נמצאת נורה במדרגת מס שולי 35%. $42,160$ "גבול" מדרגת המס 35% > $42,482.92 = 39,806 + 1,740 / (1 - 35\%)$</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית. במדרגת מס 35%, נותר "ברוטו" בסך 2,354 ₪ (= 42,160 - 39,806) 2,354 ₪ מִתְפַּצְּלִים ל-65% "נטו" - 1,530.10 ₪, ומס בשיעור 35% - 823.90 ₪. יתרה שנותרה לגילום: 209.90 ₪ = 1,530.10 - 1,740.00 מדרגת המס לגילום היתרה - 47%. גילום היתרה: $396.04 = 209.90 / (1 - 47\%)$ ₪ הסכום 1,740 ₪ כשהוא מגולם: $2,750.04 = 2,354.00 + 396.04$ ₪ $54,300$ "גבול" השכר שבשלו אין לשלם מס נוסף לפי ס' 121ב < $42,556.04 = 39,806 + 2,750.04$ שכרה של נורה לצורך חישוב מס ב-1/2020: 42,556 ₪</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 9.</p>	<p>זה שנה וחצי שנורה עובדת אצל מעסיקה. לרשותה ולשימושה העמיד המעסיק (מתחילת עבודתה אצלו) רכב צמוד. שנת רישום הרכב: 2018, סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 593, קוד דגם: 754.</p> <p>החל ביום 24/9/2020, בעקבות התפשטות נגיף הקורונה, נורה הוצאה לחופשה ללא תשלום. עקב הגבלות החירום למאבק בנגיף הקורונה (הסגר), מ-24/9/2020 ועד 30/9/2020 הרכב עמד בחנית ביתה של נורה. ביום 1/10/2020, בשעת בוקר מוקדמת, החזירה את הרכב למעסיק. מאותו היום ועד שגבה לעבודתה הסדירה, ב-18/10/2020, הרכב עמד בִּחְצָרֵי המעסיק, ללא שימוש.</p> <p>מהו השווי שהיה על המעסיק לזקוף לשכרה של נורה, בתלוש 9/2020, בשל הרכב הצמוד?</p> <p>א. ₪ 12,150 ב. ₪ 9,453 ג. ₪ 12,330 ד. ₪ 9,315</p>
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות). הנחיות מס הכנסה.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ג</p>	<p>שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2018, סוג: 1, קוד תוצר: 593, קוד דגם 754 - 12,330 ₪.</p> <p>המקרה שתואר בשאלה פשוט. הרכב הועמד לרשותה של נורה בכל חודש 9/2020 (רק ביום 1/10/2020 החזירה אותו למעסיק). ככלל, גם כאשר הרכב היה ברשות העובד רק בחלק מהחודש, הרי שיש לזקוף שווי רכב מלא, למעט החריגים המפורטים בהרחבת ההסבר שבהמשך (שנורה לא עומדת בהם). בתלוש 9/2020 ייזקף לשכרה שווי בסך 12,330 ₪, בשל הרכב הצמוד.</p> <p>הרחבת ההסבר: ב-2/4/2020 פרסמה רו"ח פזית קליימן, סמנכ"לית בכירה שומה וביקורת ברשות המסים, את ההנחיה הבאה (סימוכין 20-852-16-MA50D1):</p> <p>לכבוד: ציבור המעסיקים, המייצגים והעובדים.</p> <p>הנדון: זקיפת שווי שימוש ברכב כהכנסה - הנחיות מיוחדות בתקופת המשבר בעקבות נגיף הקורונה לגבי עובד שהוצא בשל המשבר לחל"ת</p> <p>לאור פניות רבות בעניין חיוב שווי שימוש ברכב הצמוד לעובדים שיצאו לחופשה ללא תשלום (חל"ת) בעקבות התפשטות נגיף הקורונה בישראל, להלן הנחיותינו:</p> <p>ככלל, מעסיק שהעמיד לרשות העובד רכב צמוד, נדרש לזקוף לעובד הכנסה בהתאם לשווי שנקבע בתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב), התשמ"ז - 1987. על כן, מעסיק שהעמיד לרשות עובד רכב צמוד נדרש לחייב את שכרו של העובד בשווי השימוש על פי התקנות (להלן: "שווי שימוש ברכב"). גם כאשר הרכב היה ברשות העובד רק בחלק מהחודש הרי שיש לזקוף שווי רכב מלא.</p> <p>החריג לכלל זה, מצב בו לא מתקיימים יחסי עובד - מעביד במהלך חודש קלנדרי מלא, כלומר בעת תחילת עבודה או סיומה (כגון: פיטורין), במצב זה ייזקף שווי רכב באופן יחסי לימי ההעסקה במהלך החודש. לדוגמה: עובד שהחל לעבוד אצל המעסיק ב-11.6 בשנה מסוימת, יש לזקוף לו הכנסה בגין שווי שימוש ברכב בגין 20 יום בחודש יוני. עובד שהסתיימה העסקתו ב-10.6 והחזיר באותו מועד את הרכב למעסיק, תיזקף לו הכנסה בגין שווי שימוש ברכב צמוד בגין 10 ימים בלבד.</p> <p>לאור המצב המיוחד בעקבות התפשטות נגיף הקורונה ויציאת עובדים רבים לחל"ת לתקופה שאינה ידועה, הוחלט להקל ולקבוע כי עובד שיצא לחל"ת בעקבות התפשטות נגיף הקורונה ובאותו מועד או לאחריו החזיר את הרכב שהוצמד לו למעסיק - ייזקף לו שווי שימוש ברכב באופן יחסי לימים בחודש בהם הרכב היה ברשותו (להלן: "שווי יחסי"). שווי יחסי יחושב גם בעת חזרתו מהחל"ת היה וקיבל רכב מהמעסיק במהלך החודש. האמור, בדומה לדוגמאות שפורטו מעלה הנוגעות לנסיבות בהן יחסי עובד-מעביד לא התקיימו במלוא החודש.</p> <p>יובהר כי תנאי להקלה הינו שממועד החזרת הרכב למעסיק על ידי העובד ועד לחזרת העובד לעבודה לא העמיד לרשותו המעסיק רכב.</p> <p>אין בהנחיה זו משום התייחסות או קביעה באשר לקיום או אי קיום יחסי עובד מעביד בנוגע לכל עניין אחר.</p> <p>תשובה ג.</p>

<p>שאלה מספר 10.</p> <p>וילי התחיל לעבוד אצל מעסיקו בבית שאן ב-1/7/2013. עד 30/11/2019 היה תושב קבוע בעפולה. ב-1/12/2019, עבר לגור בבית שאן והיה לתושב קבוע ביישוב זה (בית שאן). וילי עבד במקום עבודתו בבית שאן עד 31/10/2020, ואז פרש. הוא ניסה למצוא עבודה אחרת והמשיך לְהִתְגוֹרֵר בבית שאן עוד חודש אחד. ביום 1/12/2020 חזר וילי לגור באופן קבוע בעפולה. הכנסתו מיגיעה אישית בשנת 2020 הורכבה ממשכורת בסך 178,800 ₪ ופדיון חופשה בסך 17,880 ₪.</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאי וילי בשנת 2020 (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שוילי חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.]</p> <p>א. 21,186 ₪ ב. 19,668 ₪ ג. 0 ₪ ד. 23,112 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 11</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>תושבות קבע ביישוב בית שאן, בשנת המס 2020, מְקַנָּה הנחה של 12% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 192,600 ₪ לשנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין".</p> <p>הכנסתו החייבת של וילי מיגיעה אישית בשנת 2020 - 196,680 ₪.</p> <p>$178,800 + 17,880 = 196,680$ פדיון חופשה + שכר משולב</p> <p>וילי חדל להיות תושב ביישוב בית שאן במהלך שנת המס.</p> <p>לפי ס' 11(ב)(4) לפקודה - "מי שבמהלך שנת המס היה לתושב ביישוב המפורט בסעיף קטן זה או חדל להיות תושב ביישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור בסעיף קטן זה באופן יחסי לתקופת תושבותו ביישוב, ובלבד שהיה תושב היישוב 12 חודשים רצופים לפחות".</p> <p>לפי ס' 11(ב)(5) - "סכום הזיכוי לפי סעיף זה לא יעלה על סכום המס שהנישום חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי".</p> <p>וילי היה תושב קבוע ביישוב בית שאן 11 חודשים בשנת המס 2020.</p> <p>סה"כ היה "תושב" ביישוב האמור 12 חודשים רצופים, מ-1/12/2019 ועד 30/11/2020.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאי וילי בשנת 2020 (מעוגל) -</p> <p>$21,186 \text{ ₪} = 12\% \times 11 / 12 \times (192,600 \text{ תקרה} ; 196,680 \text{ הכנסה}) \text{ Min}$</p> <p>לפי נתוני השאלה, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שוילי חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 11.</p> <p>שכרה ("ברוטו למס") של נורה, רווקה בת 26, בחודשים 1/2020 עד 4/2020 היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="325 230 999 309"> <tr> <td>חודש</td> <td>1/2020</td> <td>2/2020</td> <td>3/2020</td> <td>4/2020</td> </tr> <tr> <td>שכר</td> <td>₪ 6,368</td> <td>₪ 5,472</td> <td>₪ 6,466</td> <td>₪ 6,506</td> </tr> </table> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מ-1/1/2020, כמה מס הכנסה יגבה ממנה בתלוש 4/2020?</p> <p>א. 18 ₪ ב. 48 ₪ ג. 40 ₪ ד. 55 ₪</p>	חודש	1/2020	2/2020	3/2020	4/2020	שכר	₪ 6,368	₪ 5,472	₪ 6,466	₪ 6,506	
חודש	1/2020	2/2020	3/2020	4/2020							
שכר	₪ 6,368	₪ 5,472	₪ 6,466	₪ 6,506							
<p>פתרון</p>											
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>											
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ב</p> <p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אשה <u>0.50</u> נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.75 נ"ז $\times 219 \text{ ₪} = \underline{602.25 \text{ ₪}}$</p> <p>שכר מצטבר ב-4 החודשים 1/2020 - 4/2020:</p> <p>$6,368 + 5,472 + 6,466 + 6,506 = \text{₪ } 24,812$ $24,812 / 4 = \text{₪ } 6,203$</p> <p>השכר החודשי הממוצע ב-4 החודשים: מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע:</p> <p>$6,203 \times 10\% = \text{₪ } 620.30$</p> <p>מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע: $\max (620.30 - 602.25 ; 0) = \underline{\text{₪ } 18.05}$</p> <p>שכר מצטבר ב-3 החודשים הקודמים (1/2020 - 3/2020):</p> <p>$6,368 + 5,472 + 6,466 = \text{₪ } 18,306$ $18,306 / 3 = \text{₪ } 6,102$</p> <p>השכר החודשי הממוצע ב-3 החודשים הקודמים: מס "ברוטו" שהוטל על ממוצע השכר בשולם בחודשים 1/2020 - 3/2020:</p> <p>$6,102 \times 10\% = \text{₪ } 610.20$</p> <p>מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על ממוצע השכר בחודשים 1/2020 - 3/2020: $\max (610.20 - 602.25 ; 0) = \underline{\text{₪ } 7.95}$</p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה בתלוש 4/2020: $\underline{48 \text{ ₪}}$ סכום מעוגל = $(4 \text{ חודשים} \times 18.05) - (3 \text{ חודשים} \times 7.95) = 48.35 \text{ ₪}$</p> <p>לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". כלומר, המס שמתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות.</p> <p>תשובה ב.</p>											

<p>וילי, אלמן בן 68, התחיל ב-1/1/2020 לעבוד כשכיר אצל נורה, ב"משכורת חודש".</p> <p>בטופס ה-101 שמסר לה ב-1/1/2020, שהיה מְמֹלָא וְחָתוּם פְּנִדְרָשׁ (101/130) על כל סעיפיו, בפרטים על הכנסות אחרות, סימן שיש לו הכנסה אחרת מ"קצבה". כמו כן, סימן שהוא מבקש לקבל נקודות זיכוי ומדרגות מס כנגד הכנסתו זו אצל נורה ושאיננו מקבל אותן בהכנסה אחרת. הוא גם סימן שאין מפרישים עבורו בהכנסה האחרת לקרן השתלמות ואין מפרישים עבורו שם לקצבה או לביטוח אובדן כושר עבודה.</p> <p>אם משכורתו של וילי, בעד 1/2020, אצל נורה, עומדת על 7,243 ₪ (היא לא מפרישה בעדו ולא מנכה ממנו לקופות גמל), ואם הוא מסר לה את טופס ה-101, כמתואר לעיל, ולא מסר לה אישור תיאום מס מפקיד שומה, כמה מס הכנסה עליה לנכות ממנו בתלוש 1/2020?</p> <p>א. 3,404 ₪ ב. 268 ₪ ג. 2,911 ₪ ד. 761 ₪</p>	<p>שאלה מספר 12.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 3.</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב.</p> <p>טופס 101, הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>וילי מסר למעסיקתו, במועד המתחייב, טופס 101 שהיה, על פי נתוני השאלה, מְמֹלָא וְחָתוּם כנדרש, על כל סעיפיו. בפרטים על הכנסות אחרות, סימן שיש לו הכנסה אחרת מ"קצבה". כמו כן, סימן שהוא מבקש לקבל נקודות זיכוי ומדרגות מס כנגד הכנסתו אצל נורה ושאיננו מקבל אותן בהכנסה אחרת. הוא גם סימן שאין מפרישים עבורו בהכנסה האחרת לקרן השתלמות ואין מפרישים עבורו שם לקצבה או לביטוח אובדן כושר עבודה.</p> <p>לפי ס' 3(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה), "מעביד המשלם לעובד משכורת, פרט למקרים המפורטים בתקנות 4, 5 ו-6, ינכה ממנה בעת התשלום לכל משכורת חודש, מס כמפורט בתוספת א'".</p> <p>בנסיבות שתוארו בשאלה, לפי תקנות מס הכנסה האמורות ולפי הנחיות מס הכנסה, ינוכה מוילי מס על פי תוספת א' לתקנות ולפי לוח המס לניכוי משכורת החודש ("טבלאות מס הכנסה"):</p> <p>משכורת החודש ששולמה לוילי 7,243 ₪</p> <p>חישוב המס לפי ס' 121 ו-121ב $760.82 = 6,330 \times 10\% + (7,243 - 6,330) \times 14\%$</p> <p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון $492.75 = (219 \times 0.25) + 2$ (תושב)</p> <p>המס שינוכה ממשכורת 1/2020 $268 = \max(0; 760.82 - 492.75)$</p> <p>לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". כלומר, המס שמתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ב</p>

<p>ב-2/2020 נשלח וילי לעומאן, ע"י מעבידו, למשך 6 יממות. הנסיעה לעומאן וכל ימי השהיה בה היו הֶכְרָחִיִים לְיִיצוּר הכנסתו של המעביד (היתה זו נסיעתו הראשונה לחו"ל בשנת המס). ההוצאות המוכחות שֶהוּצְאוּ בְקֶשֶׁר לנסיעה:</p> <ul style="list-style-type: none"> • כרטיס טיסה במחלקה ראשונה: \$ 1,693 [מחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה - \$ 1,597, מחיר כרטיס במחלקת תיירים באותה טיסה - \$ 1,489]. • הוצאות לינה: \$ 0 (לא נדרשו הוצאות בְּשֵׁל לינה). • הוצאות אחרות: \$ 181 לכל יום שֶהִיָה בעומאן - סה"כ \$ 1,086. • הוצאות שכירת רכב בעומאן: שְׁכִירַת רכב ל-6 ימים, במחיר \$ 83 ליום - סה"כ \$ 498. <p>וילי הגיש את החשבון ואת כל המסמכים הנְדְרָשִׁים למעבידו וזה הֶחְזִיר לו את כל ההוצאות. מהו הסכום שיש לְקַזֵּף לשכרו של וילי לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p style="text-align: right;">א. \$ 276 ב. \$ 384 ג. \$ 180 ד. \$ 480</p>	<p>שאלה מספר 13.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>עומאן נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות".</p> <p>כרטיס טיסה במחלקה ראשונה:</p> <p>לפי תקנה 2(2)(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה. לפיכך, הסכום שיותר לניכוי בְּעַד כרטיס הטיסה במחלקה ראשונה - \$ 1,597 (כמחירו של כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה).</p> <p>הוצאות לרכישת כרטיס טיסה שאינן מותרות בניכוי: \$ 96 (= \$ 1,597 - \$ 1,693 עלות)</p> <p>הוצאות אחרות (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"): לפי תק' 2(2)(ג) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25%:</p> <p>(1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-125%×81 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>(2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-125%×136 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>min (\$ 1,020 = 6 ימי שהיה × \$ 181 הוצ' ליום, 125%×\$ 136 תקרה לכל יום שהיה אם לא נדרשו הוצאות לינה)</p> <p>הוצאות אחרות שאינן מותרות בניכוי: \$ 66 (= \$ 1,020 - \$ 1,086)</p> <p>הוצאות שכירת רכב:</p> <p>לפי תקנה 2(2)(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחוץ לארץ, לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על 64 דולר ליום, לפי הנמוך:</p> <p>min (\$ 384 = 6 ימים × \$ 83 הוצאות השכירות בפועל; \$ 64 התקרה)</p> <p>הוצאות שכירת רכב שאינן מותרות בניכוי: \$ 114 (= \$ 498 - \$ 384)</p> <p>הסכום שיש לְקַזֵּף לשכרו של וילי לצורך חישוב מס: \$ 276 (= \$ 96 + \$ 66 + \$ 114)</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>מ-4/2/2018 וילי עובד כפועל יצור אצל מעסיקו היחיד - מפעל תעשייה שעיקר פעילותו היא פעילות ייצורית כמשמעותה בחוק עידוד התעשייה (מסים). במפעל מתקיימת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה. המעסיק משלם תוספת משמרות בשל העבודה במשמרת שניה או שלישית. ההכנסה שוילי היה זכאי לה מאת מעסיק זה, בשנת 2020, היתה כלהלן:</p> <p>1. עבודה במשמרת הראשונה ₪ 87,349 2. עבודה במשמרת השניה ₪ 24,082 3. עבודה במשמרת השלישית ₪ 22,136 4. שווי השימוש ברכב צמוד, קצובת הבראה ובנוסף חד פעמי ₪ 53,291</p> <p>מהו סכום הזיכוי ממס, בפל הכנסתו של וילי מעבודה במשמרות בשנת 2020, לפי ס' 10 לפקודה ולפי התקנות הנוגעות לענין?</p> <p>א. 1,728 ₪ ב. 11,340 ₪ ג. 6,266 ₪ ד. 0 ₪</p>	<p>שאלה מספר 14.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>משמרות:</p> <p>סך כל ההכנסה שוילי זכאי לה מאת המעסיק האמור בשנת 2020: $87,349 + 24,082 + 22,136 + 53,291 = 186,858$ ₪</p> <p>סכום התקרה לפי ס' 10 לפקודה: <u>129,120</u> ₪</p> <p>חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה: $186,858 - 129,120 = 57,738$ ₪</p> <p>שכר משמרות שניה ושלישית: $24,082 + 22,136 = 46,218$ ₪</p> <p>שכר משמרות המזכה בהטבת מס: אין $46,218 - 57,738 =$</p> <p>לפיכך, סכום הזיכוי במס בגין משמרות שיקבל וילי בשנת 2020 הוא <u>0</u>.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 15.</p> <p>וילי, נכה בשיעור 100% מלידה, התחיל לעבוד ב-2/2/2020, במשכורת של 56,640 ₪ בכל חודש. משכורת זו, שקיבל בעד כל אחד מחודשי עבודתו בשנת המס, היתה הכנסתו היחידה.</p> <p>מהו הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שוילי יכול לנצל בשנת המס 2020?</p> <p>א. 623,040 ₪ ב. 618,000 ₪ ג. 565,512 ₪ ד. 74,040 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 9(5)(א) לפקודה, פטורה ממס "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שנקבעה לו נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 618,000 שקלים חדשים;</p> <p>(2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 74,040 שקלים חדשים;</p> <p>לפי סעיף 9(5)(ג)(1) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(1) לגבי חלק משנת המס, יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס, שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס שבין מספר הימים בשנת המס שלגביהם נקבעה הנכות לבין 365 (בפסקה זו - יחס תקופת הנכות), ויקראו את הסכומים הנקובים בפסקאות משנה (א)(1) ו-(ב) כסכומים שיחסם לסכומים הנקובים כאמור הוא כיחס תקופת הנכות".</p> <p>לפי סעיף 9(5)(ג)(2) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(2), יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות, ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2)".</p> <p>ליוילי נקבעה נכות של 100% מלידה (נכות יציבה). כלומר, הוא נכה כאמור בסעיף 9(5)(א)(1). הכנסתו בשנת המס, סך של 623,040 ₪ ממשכורת, מהווה הכנסה מיגיעה אישית - $623,040 = 11 \text{ חודשי עבודה בשנת המס} \times 56,640 \text{ ₪ משכורת חודשית}$</p> <p>הכנסה זו עולה על ההכנסה המרבית מיגיעה אישית הנקובה בס' 9(5)(א)(1) לפקודה - <u>618,000 ₪</u>. ההכנסה המרבית הנקובה בס' 9(5)(א)(1) לפקודה $> 623,040 \text{ ₪}$ הכנסה מיגיעה אישית של וילי לפיכך, הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שוילי יכול לנצל בשנת המס 2020 הוא <u>618,000 ₪</u>.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>נורה, רווקה בת 28, התחילה ב-4/6/2020 לעבוד אצל מעסיקה. בטופס ה-101 שמסרה למעסיק, לא מילאה את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אחרות. המעסיק ניכה משכרה, בכל חודש, מס פְּנִדְרָשׁ. ב-23/11/2020 נורה מסרה למעסיק אישור תְּאֹום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכר שנתי של 28,600 ₪ עליו לנכות ממנה מס בשיעור 38%. מְעַבֵּר לסכום זה עליו לנכות מס בשיעור הֶמְרָבִי. שכרה של נורה אצל המעסיק, בכל אחד מחודשי עבודתה, היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="167 347 1157 425"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>6/2020</th> <th>7/2020</th> <th>8/2020</th> <th>9/2020</th> <th>10/2020</th> <th>11/2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר</td> <td>7,379 ₪</td> <td>7,453 ₪</td> <td>8,285 ₪</td> <td>6,656 ₪</td> <td>9,248 ₪</td> <td>8,945 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>כמה מס הכנסה היה על המעסיק לנכות משכרה של נורה בתלוש 11/2020?</p> <p>א. 1,630 ₪ ב. 3,399 ₪ ג. 1,028 ₪ ד. 4,204 ₪</p>	חודש	6/2020	7/2020	8/2020	9/2020	10/2020	11/2020	שכר	7,379 ₪	7,453 ₪	8,285 ₪	6,656 ₪	9,248 ₪	8,945 ₪	<p>שאלה מספר 16.</p>
חודש	6/2020	7/2020	8/2020	9/2020	10/2020	11/2020									
שכר	7,379 ₪	7,453 ₪	8,285 ₪	6,656 ₪	9,248 ₪	8,945 ₪									
פתרון															
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5, תק' 10. פקודת מס הכנסה - ס' 121.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>														
<p>לפי תקנה 10 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "פקיד השומה רשאי להורות שניכוי המס לפי תקנות אלה יוקטן או יוגדל, הכל לפי הענין, אם מסיבה כלשהי נוצר או עלול להיווצר עודף בתשלום המס או גרעון בתשלומו עקב ניכוי המס, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת מעביד אחד, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת יותר ממעביד אחד ובין כתוצאה מכך שלעובד יש הכנסה חייבת אחרת, או מכל סיבה אחרת, והמעביד חייב לקיים כל הוראה כאמור".</p> <p>"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".</p> <p>שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 47%.</p> <p>שכר מְצַטֵּב של נורה בחודשים 6/2020 עד 11/2020: $7,379 + 7,453 + 8,285 + 6,656 + 9,248 + 8,945 = 47,966$ ₪</p> <p>מס מְצַטֵּב שיש לנכות בגין שכר מ-6/2020 עד 11/2020 לפי אישור תְּאֹום המס: $28,600 \times 38\% + (47,966 - 28,600) \times 47\%$ = השיעור המרבי = 19,970 ₪ (מעוגל)</p> <p>שכר מצטבר של נורה בחודשים 6/2020 עד 10/2020: $7,379 + 7,453 + 8,285 + 6,656 + 9,248 = 39,021$ ₪</p> <p>לפי נתוני השאלה, המעסיק ניכה משכרה של נורה, בכל חודש, מס פְּנִדְרָשׁ. מאחר שלא מילאה, בטופס ה-101 שמסרה לו את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אחרות, היה עליו לנכות ממנה, בחודשים 6/2020 עד 10/2020, מס בשיעור הֶמְרָבִי לפי התקנות:</p> <p>$39,021 \times 47\% =$ (מעוגל) 18,340 ₪</p> <p>סכום המס שינוכה משכרה של נורה, בתלוש 11/2020 - $18,340 =$ מס שנוכה מהשכר - 19,970 מס מצטבר שיש לנכות</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">א</p>														

<p>שאלה מספר 17.</p> <p>וילי, רווק בן 28, התחיל לעבוד אצל מעסיקו היחיד ב-4/8/2019. תלוש 1/2020 שלו הורכב משכר יסוד בסך 9,250 ₪ ושווי שימוש ברכב צמוד בסך 1,390 ₪. בחודש זה (1/2020) שילם עבורו המעסיק, לקרן פנסיה מקיפה, 6.5% משכר היסוד (חלק המעסיק). כנגד תשלום המעסיק, שילם וילי, בתלוש זה, 6.0% משכר היסוד, לאותה קרן פנסיה (תגמולי עובד).</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לוילי ("נטו לתשלום") בחודש זה, בהתחשב בתשלומיו ובזיכויי המס הרלוונטיים? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 8,052 ₪ ב. 9,442 ₪ ג. 8,607 ₪ ד. 9,997 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה), 34, 36, 45, 121, 121 ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19(ב2).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר "ברוטו למס" של וילי: שכר יסוד 9,250 + שווי רכב 1,390 = 10,640 ₪</p> <p>חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $1,330.00 = 20\% \times (10,640 - 9,080) + 1,018$ ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 9,080 ₪</p> <p>מס לפי ס' 121 לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 54,300 ₪): אין</p> <p>זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של וילי, לפי נתוני השאלה:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.25 נ"ז $\times 219 = 492.75$ ₪</p> <p>זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה: תשלום לקרן הפנסיה המקיפה (תגמולי עובד) - $9,250 \times 6\% = 555$ ₪ מגבלת עמית שכיר - $\min [(8,800 \times 7\%) ; 555] = 555$ ₪</p> <p>זיכוי 35%, לפי ס' 45 - $(555 \times 35\% = 194.25)$ 194.25 ₪</p> <p>סה"כ זיכויים אישיים 687.00 ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $643.00 = 687.00$ זיכויים אישיים - $1,330.00$ המס שחושב</p> <p>* לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון".</p> <p>תשלומים בתלוש 1/2020, ללא זקיפות שווי - 9,250 ₪ שכר יסוד.</p> <p>שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה וניכוי התשלום לקרן הפנסיה: $8,052 = 555$ תשלום לקרן הפנסיה - 643 מס הכנסה - $9,250$ תשלומים ללא זקיפות שווי</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 18.</p> <p>תלוש 1/2020 של נורה, מבקרת האיכות בחברה, הורכב מהרכיבים הבאים: שכר יסוד בסך 15,134 ₪, קצובת נסיעה בסך 243 ₪, תוספת דסק ביקורת (תוספת קבועה הנקללת כמרכיב לפנסיה) בסך 174 ₪, פריון עבודה (שכר עידוד) בסך 349 ₪, ושכר שעות נוספות בסך 216 ₪.</p> <p>מהו הסכום המרבי אותו רשאי המעסיק לשלם לקרן השתלמות עבור נורה (חלק מעסיק בלבד), בעד שכר 1/2020, בלי שיקוף שווי לשכרה? [למען הסר ספק, נורה מפרישה את חלקה כדין לאותה קופה]</p> <p>א. 1,148.10 ₪ ב. 1,174.28 ₪ ג. 1,178.40 ₪ ד. 1,135.05 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 3(ה) לפקודה -</p> <p>" סכומים ששילם מעביד לקרנות השתלמות בשביל עובדו בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, (להלן - הסכם קיבוצי), ולגבי עובד שאין הסכם קיבוצי החל עליו - בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי החל על עובד שמקצועו, הוותק שלו ותנאי העבודה שלו דומים, אך לא יותר מ-8.4% מהמשכורת הקובעת לגבי עובד הוראה ולא יותר מ-7.5% מהמשכורת הקובעת לגבי כל עובד אחר, יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת שקיבל אותם; ואילו סכומים ששילם מעביד מעל לגבולות כאמור יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת ששולמו לקרן. לענין זה -</p> <p>"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; "</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ("חבק מס הכנסה") - "משכורת קובעת" כוללת את המרכיבים הבאים: שכר יסוד, תוספות היוקר המתוספות לשכר וכן כל תוספת קבועה אחרת הנכללת כמרכיב לפנסיה לרבות דמי הבראה. "משכורת קובעת" איננה כוללת שכר שעות נוספות, שכר פרמיות, פריון עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, ביגוד. כמו כן אין לכלול במשכורת הקובעת תשלום עבור אירוע מסוים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.</p> <p>לפיכך, "תוספת דסק ביקורת", שהיא תוספת קבועה שנכללת כמרכיב לפנסיה, תיכלל במשכורת הקובעת לקה"ל.</p> <p>במשכורת הקובעת לקה"ל אין לכלול "שכר שעות נוספות", אין לכלול "פריון עבודה" ואין לכלול קצובת נסיעה, המהווה תשלום שניתן לעובד לכיסוי הוצאותיו. כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות של נורה:</p> $\min [15,308 = (174 \text{ תוספת דסק ביקורת} + 15,134 \text{ שכר יסוד}) ; 15,712 \text{ תקרת שכר לקה"ל}]$ <p>7.5% מהמשכורת הקובעת של נורה: $1,148.10 = 15,308 \times 7.5\%$ משכורת קובעת</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שכרו החודשי של וילי קבוע - משכורת יסוד בסך 32,960 ₪, הוצאות רכב בסך 2,140 ₪ ותוספת ביצוע (מותנית בתנאי) בסך 17,680. מעסיקו מפריש עבורו, בכל חודש, לקופת גמל לקיצבה מסוג קופת ביטוח (שאינה מבטיחה תשואה), סך של 3,106.90 ₪ למרכיב הפיצויים ו-3,365.80 ₪ למרכיב תגמולי המעביד [וילי משלם את חלקו, כנדרש, לאותה קופת גמל].</p> <p>מהו השווי שֶׁיִזְקֶף לוֹיְלִי, לצורך חישוב מס, בכל שנת 2020 (12 תלושי שכר 2020), בשל הפרשות המעסיק לְמַרְכִּיב הפיצויים ולמרכיב תגמולי המעביד בקופת הגמל לקצבה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 27,554 ₪ ב. 16,394 ₪ ג. 20,972 ₪ ד. 19,032 ₪</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1. הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>קופת הגמל לקיצבה, אליה הפריש המעסיק, היא מסוג "קופת ביטוח" (שאינה מבטיחה תשואה). כלומר, היא איננה "קרן ותיקה".</p> <p>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה:</p> <p>הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב: 50,640 ₪. $32,960 + 17,680 = 50,640$</p> <p>הפרשה שנתית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה - 37,282.80 ₪ = $3,106.90 \times 12$</p> <p>$37,282.80$ ₪ הפרשה במעל למרכיב הפיצויים < 34,900 ₪ = $\min(50,640; 34,900)$ תקרה</p> <p>זקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה: $37,282.80 - 34,900 = 2,382.80$ ₪</p> <p>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה:</p> <p>הכנסת עבודה, ללא שווי שימוש ברכב: 52,780 ₪. הפרשת המעסיק למרכיב תגמולי המעביד: 3,365.80 ₪</p> <p>$3,365.80$ ₪ < $1,978.35$ ₪ = $7.5\% \times (26,378)$ התקרה; 52,780 הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב $\min(3,365.80; 1,978.35) = 1,978.35$</p> <p>זקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקיצבה: $(3,365.80 - 1,978.35) \times 12 = 16,649.40$ ₪</p> <p>השווי שיש לזקוף בשנת 2020 בשל הפרשות המעסיק האמורות (מעוגל): $19,032$ ₪ (מעוגל) = $19,032.20 = 16,649.40$ שווי קצבה + $2,382.80$ שווי פיצויים</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 20.</p>	<p>נורה פוטר מעבודתה אצל מעסיקה. בתקופת העבודה, בגין עבודתה אצלו, נצברו כל זכויותיה למענק (פיצויים) ב-2 קופות גמל לקצבה ("משלמים אחרים"). המעסיק מבקש למלא טופס 161 בו הוא מודיע לפקיד השומה על פרישתה מעבודה ועל מענק פיצויי הפיטורים שמשולם לה. בטופס 161א שמסרה לו, שהיה ממולא וחתום כדון, הצהירה שלא היו לה פרישות נוספות ממעסיקים אחרים בתקופת עבודתה אצלו, והיא מבקשת פטור לפי ס' 9(א7) למענק המשולם לה מכל המשלמים. למען הסר ספק, היא לא ביקשה רצף פיצויים או רצף קיצבה.</p> <p>האם רשאי המעסיק לחשב את סכום המענק הפטור ואת סכום הניכוי במקור מחלק המענק החייב, ולהורות בהתאם ל-2 קופות הגמל לקצבה ("משלמים אחרים")? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, כאשר המענק משולם על ידי "משלמים אחרים", החובה לחשב את סכום המענק הפטור ואת סכום הניכוי במקור מחלק המענק החייב מוטלת עליהם.</p> <p>ב. כן, מאחר שכל המשלמים הם קופות גמל לקיצבה, ונורה ביקשה פטור לפי ס' 9(א7) על מלוא הסכומים הצבורים לרשותה בקופות הגמל האמורות.</p> <p>ג. לא, מאחר שסכום המענק נצבר אצל יותר ממשלם אחד שאינו המעסיק.</p> <p>ד. כן, אם על-פי חישובי המעסיק, סכום כל המענקים שתקבל נורה, מ-2 קופות הגמל האמורות, אינו עולה על תקרת הפטור בפקודה.</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p> <p>טופס 161, הנחיות מס הכנסה.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ד</p>	<p>לפי הנחיות מס הכנסה, המפורטות גם בדברי ההסבר למילוי טופס 161:</p> <p>" (27) המעביד רשאי לחשב בעצמו את סכום המענק הפטור ואת סכום הניכוי במקור מחלק המענק החייב, ולהורות בהתאם גם למשלמים אחרים כאשר:</p> <p>א. העובד מילא את טופס 161א במלואו - כולל חתימה על הצהרה (במענק עקב פטירה, ימלאו השאירים טופס 161ב).</p> <p>ב. העובד הצהיר בטופס כי לא היו לו פרישות נוספות ממעבידים אחרים בתקופת עבודתו אצל המעביד.</p> <p>ג. התקיימו אחד או יותר מהתנאים הבאים:</p> <p>1. על-פי חישובי המעביד, סכום כל המענקים שיקבל העובד, מכל המשלמים, אינו עולה על תקרת הפטור בפקודה.</p> <p>2. המענק משולם על ידי המעביד ו/או על ידי משלם אחד נוסף מלבדו.</p> <p>3. סכום מענק פטור משולם על-ידי משלם אחד נוסף מלבד המעביד וכל יתר המשלמים מנכים מס בשיעור המירבי על-פי הפקודה.</p> <p>4. סכום מענק פטור משולם על-ידי משלם אחד נוסף מלבד המעביד וכל יתר המשלמים הם קופות לקיצבה (כולל קרנות פנסיה). והעובד בחר ברצף קיצבה על מלוא הסכומים הצבורים לרשותו בקופות אלו.</p> <p>אם לא התקיימו התנאים הנ"ל, חובה לנכות מהמענק מס מירבי או לשלוח את העובד אל פקיד השומה לעריכת תיאום מס. "</p> <p>לפי נתוני השאלה, טופס ה-161א שמסרה למעסיקה, היה ממולא וחתום כדון. בטופס הצהירה כי לא היו לה פרישות נוספות, בתקופת עבודתה אצלו. לפיכך, התקיימו התנאים שבס' 27(א) וס' 27(ב) שלעיל.</p> <p>אם על-פי חישובי המעסיק, סכום כל המענקים שתקבל נורה, מ-2 קופות הגמל האמורות (כל המשלמים), אינו עולה על תקרת הפטור בפקודה, מתקיים התנאי שבס' 27(ג)(1).</p> <p>תשובה ד.</p>

דיני עבודה

<p>שאלה מספר 21.</p>	<p>ב-1/4/2020 התחילה נורה לעבוד אצל מעסיקה בקניון הנגב בבאר שבע. ביום שבו התקבלה לעבודה, בשיחה שהתקיימה בין הצדדים, פירט בפניה המעסיק (בעל פה) את תנאי עבודתה.</p> <p>האם במסירת הודעה בעל פה על תנאי העבודה יצא המעסיק ידי חובתו, לפי חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה)? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. במסירת הודעה בעל פה על תנאי העבודה, לא יצא המעסיק ידי חובתו לפי החוק. ב. כן, ובלבד שכל הפרטים הנדרשים על פי החוק הובאו לידיעתה של נורה, באותה שיחה. ג. לא, אלא אם כן צורה זו של מסירת הודעה היא נוהג מקובל במקום עבודה זה, שרואים אותו כתנאי מכליל ביחסי העבודה בין המעסיק לעובדיו. ד. כן, אלא אם כן נורה תצביע על נזק כלשהו שנגרם לה בשל אי הבנה של פרט מסויים.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - ס' 1. פסיקת בתי הדין לעבודה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p>א</p>	<p>לפי ס' 1 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), מעסיק ימסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, ואם היה העובד נער כהגדרתו בחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 (להלן - נער) - לא יאוחר משבעה ימים, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד לפי הוראות חוק זה (בחוק זה - הודעה על תנאי עבודה).</p> <p>א. " חוק הודעה לעובד מטיל חובה על מעסיק למסור לעובדו, תוך 30 יום לכל המאוחר ממועד תחילת עבודתו, הודעה בכתב, בה יפורטו תנאי עבודתו של העובד. החוק אינו מסתפק בהטלת חובה כללית ומפרט את העניינים שיש לכלול בהודעה כאמור, את צורת ההודעה, וכן חובה להודיע על שינויים, ככל שיחולו, בתנאי העבודה.</p> <p>ב. הדרישה למסור לעובד הודעה בכתב על תנאי עבודתו אינה עניין טכני, אלא מהווה חלק מהחובה לנהוג בתום לב ובדרך מקובלת ביחסי העבודה. בין תכליותיה - ליידע את העובד באופן שקוף ומלא על כל תנאי עבודתו; ליתר אי הבנות או סימני שאלה ביחס לתנאי העבודה; ולמנוע מחלוקות משפטיות לגבי תנאי העבודה המוסכמים.</p> <p>ג. הפרתו של חוק הודעה לעובד מהווה עבירה פלילית, אך יש לה גם השלכות במערכת היחסים המשפטית שבין העובד למעסיק. כך, וכדוגמא, הפרת החוק עשויה להעביר את הנטל למעסיק, ככל שקיימת מחלוקת על תנאי העבודה. בנוסף, עצם הפרת החוק אפשר שתגרום לנזק לא ממוני שהעובד זכאי לפיצוי בגינו - מבלי שמוטלת עליו חובה להוכיח נזק ממוני או קונקרטי לצורך כך. " [מתוך ע"ע (ארצי) 154-10 קלרה שניידר נ' ניצנים אבטחה בע"מ].</p> <p>תשובה א.</p>

<p>שכרה של נורה משתלם לה על בסיס של חודש. ב-2/12/2020, יומיים לאחר שהשלימה 8 חודשי עבודה אצל מעסיקה ובמקום עבודתה, נתן לה המעסיק הודעה מוקדמת לפיטוריה. בהודעה נכתב כי בתום תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק (בתאריך שחושב בהתאם) היא מפוטרת מעבודתה. חופשתה הצבורה (לפי החוק), במועד פיטוריה, עומדת על 4 ימים. המעסיק מבקש להוציא את נורה לחופשה שנתית, החל ביום א' (6/12/2020) ועד יום ד' (9/12/2020).</p> <p>האם יכולים הימים האמורים (6/12/2020 - 9/12/2020) לבוא בחשבון במנין ימי החופשה של נורה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שתאריך תחילת חופשה ייקבע לפחות ארבעה עשר יום מראש. ב. כן, מאחר שהחופשה השנתית האמורה היא של פחות משבעה ימים. ג. לא. הימים האמורים לא יכולים לבוא בחשבון במנין ימי החופשה של נורה. ד. כן. למעסיק קיימת זכות עדיפה לקבוע מתי יצא עובד לחופשה בהתאם לצרכי המפעל.</p>	<p>שאלה מספר 22.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 3. חוק חופשה שנתית - ס' 5. חוק פיצויי פיטורים - ס' 12.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים; לפי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד ששיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת. שכרה של נורה משתלם על בסיס של חודש. לפיכך, היא "עובד במשכורת".</p> <p>לפי ס' 3 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן: (1) במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - של יום אחד בשל כל חודש עבודה; (2) במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה; (3) לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים."</p> <p>כלומר, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, היה על המעסיק לתת לנורה הודעה מוקדמת לפיטוריה של 11 ימים ($6 + 2 \times 2.5 = 11$). יום סיום יחסי העבודה - 13/12/2020.</p> <p>לפי ס' 5(א) לחוק חופשה שנתית, אלה הימים שלא יובאו במנין ימי החופשה - (1) הימים בהם שירת העובד שירות מילואים לפי חוק שירות המילואים, התשס"ח-2008; (2) ימי חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי הסכם או נוהג - להוציא ימי המנוחה השבועית; (3) ימי חופשת לידה; (4) הימים שבהם אין העובד מסוגל לעבוד מחמת תאונה או מחלה; (5) ימי אבל במשפחה, שמטעמי דת או נוהג אין העובד עובד בהם; (6) ימי שביתה או השבתה; (7) ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, אלא אם עלו על ארבעה-עשר, ובמידה שעלו."</p> <p>לפי ס' 5(ב) לחוק האמור - "חלו ימים מן האמורים בסעיף קטן (א) בימי החופשה, יראו את החופשה כנפסקת לאותם הימים, ויש להשלימה ככל האפשר תוך אותה שנת עבודה".</p> <p>ימי ההודעה המוקדמת שניתנו לנורה (11 ימים) לא עלו על 14. לפיכך, הם לא יכולים לבוא בחשבון במנין ימי החופשה שלה.</p> <p>הרחבת ההסבר:</p> <p>"נדגיש, כי הוצאת העובד לחופשה בתוך תקופת ההודעה המוקדמת חייבת להיעשות כדין. קרי, מקום בו מעביד מחליט להוציא עובד לחופשה שנתית, בתוך תקופת ההודעה המוקדמת, רק כדי להתחמק מתשלום מלוא תקופת ההודעה המוקדמת, לא תעמוד במבחן חובת תום הלב המוטלת על המעביד, ולא תיחשב כהוצאת העובד לחופשה כדין. על כן, כאשר מעביד מחליט להוציא עובד לחופשה שנתית בתוך תקופת ההודעה המוקדמת, יהיה עליו להוכיח כי שיקולי צרכי המפעל עמדו לנגד עיניו עת החליט כאמור... לסיכום... ניתן לחפוף בין ימי הודעה מוקדמת הניתנים בפועל והעולים על ארבעה עשר, לבין ימי חופשה, הניתנת בפועל. הדבר מותנה כמובן בכך, שהמעסיק אכן מוציא את העובד לחופשה כדין באותה תקופה, ולא מוותר סתם כך על עבודתו; שאז קמה לעובד הזכות לדרוש העסקתו בפועל, ותקופת אי העבודתו כשלעצמה צוברת זכאות לימי חופשה, כאילו בימי עבודה בפועל מדובר." [עע (ארצי) 1496/02 נשואה זנקס בע"מ נ' גל ארז].</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 23.</p> <p>וילי התחיל לעבוד אצל מעסיקו היחיד ב-1/10/2008, ועבד אצלו ברציפות עד 31/8/2020, אז הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריו מעבודתו. בכל תקופת עבודתו הועסק שבוע עבודה מלא בן 6 ימי עבודה. בשנת 2020 עבד 199 ימים בפועל.</p> <p>אם זכויות החופשה השנתית שלו נקבעות לפי חוק חופשה שנתית בלבד, מהו אורך החופשה השנתית לה הוא זכאי בעד שנת 2020?</p> <p>א. 21 ימים ב. 27 ימים ג. 26 ימים ד. 22 ימים</p>	
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה".</p> <p>אורך החופשה השנתית לה זכאי וילי בעד שנת 2020 -</p> <p>כמי שהתחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/10/2008, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2020 היא שנת עבודתו ה-13 של וילי אצל מעסיקו.</p> <p>לפי ס' 3(א) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד, בעד השנה השביעית - 21 יום [ס' 3(א)(4)]; בעד השנה השמינית ואילך - יום נוסף לכל שנת עבודה עד לחופשה של 28 יום [ס' 3(א)(5)].</p> <p>כלומר, אורך החופשה השנתית בעד שנת העבודה ה-13 הוא 27 יום.</p> $\min [28 ; (13 - 7) + 21] = 27$ <p>הקשר המשפטי בין וילי ומעסיקו היה קיים בחלק משנת העבודה. בפועל, עבד באותו חלק שנה 218 ימים.</p> <p>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.</p> <p>יחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240 הוא 0.829166 (199 / 240)</p> <p>הכפלת 27 ימים ב-0.829166 מניבה את התוצאה 22.39. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאי וילי בעד שנת 2020 - 22 ימים.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>נורה, אשה בהריון, עובדת אצל מעסיקה היחיד, בְּהִיקָף משרה של 40% (משרה חלקית), שבוע עבודה מְלֵא בן 5 ימים. במקום עבודתה נהוגה משרה מלאה בת 182 שעות עבודה בחודש.</p> <p>לפי החוק הרלוונטי, כמה שעות זכאית נורה להיעדר מעבודתה, במשך חודשי הריונה, ללא ניכוי משכר עבודתה, לשם פיקוח רפואי ובדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות בהריון הנעשים על ידי רופא נשים?</p> <p>א. 0 שעות. ב. 20 שעות. ג. 16 שעות. ד. 40 שעות.</p>	<p>שאלה מספר 24.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">חוק עבודת נשים - ס' 7(ה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 7(ה) לחוק עבודת נשים:</p> <p>" (1) בלי לגרוע מהוראות סעיף קטן (ג)1), רשאית עובדת להיעדר מעבודתה, ללא ניכוי משכר עבודתה, לשם פיקוח רפואי במשך חודשי ההריון ובדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות בהריון הנעשים על ידי רופא נשים או הנעשים בתחנה לבריאות האם והילד שאישר משרד הבריאות (להלן - התחנה), לרבות בדיקות שגרתיות כאמור הנערכות מחוץ לתחנה על פי הפניית התחנה;</p> <p>בפסקה זו, "רופא נשים" - רופא מורשה בעל תואר מומחה ביילוד ובגינקולוגיה שניתן לו על פי פקודת הרופאים [נוסח חדש], תשל"ז-1976 (להלן - הפקודה), או רופא מורשה המתמחה לקראת קבלת התואר האמור, במוסד מוכר לפי הפקודה, בפיקוחו של רופא בעל התואר האמור;</p> <p>(2) תקופת ההיעדרות מהעבודה כאמור בפסקה (1), לא תעלה על 40 שעות במשך חודשי הריונה, לעובדת המועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה או על החלק היחסי מ-40 שעות כאמור, בהתאם לשיעור חלקיות המשרה; שיעור חלקיות המשרה יחושב כיחס שבין שעות העבודה של העובדת בחודש ובין מספר שעות עבודה בחודש במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה, או 182 שעות, לפי הנמוך;</p> <p>(3) שר העבודה רשאי, באישור ועדת העבודה של הכנסת, לקבוע בתקנות -</p> <p>(א) הוראות לביצוע פסקאות (1) ו-2);</p> <p>(ב) לגבי סוגי עובדות ובאזורים שיקבע - מספר שעות אחר להיעדרות עובדת מעבודתה כאמור ובלבד שלא יפחת מהאמור בפסקה (2);</p> <p>(ג) הוראות משלימות בדבר זכותה של אשה העובדת אצל יותר ממעסיק אחד להיעדר מעבודתה כאמור בפסקה (1), כאילו היתה עובדת אצל מעסיק אחד לענין האמור בפסקה (2). "</p> <p>נורה מועסקת שבוע עבודה מְלֵא, בְּהִיקָף משרה של 40%. במקום עבודתה נהוגה משרה מלאה בת 182 שעות עבודה בחודש.</p> <p><u>16</u> שעות היעדרות לצורך בדיקות רפואיות הקשורות בהריון = 40% חלקיות משרה × 40 שעות למשרה מלאה</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p align="right">ג</p>

שאלה מספר 25.

וילי, בן 58, עובד האריזה, מועסק בהיקף משרה של 92%. גְּמול עבודתו מְשֻׁלָּם לו על בְּסִיס של חודש. בחודש 12/2020 לא נעדר מעבודתו. תלוש 12/2020 שלו (לפני בדיקת ההשלמה לשכר מינימום) הוֹרָפָּב מהתשלומים הבאים:



- ü שכר יסוד 4,138 ₪
- ü משכורת י"ג 345 ₪
- ü תוספת ותק 140 ₪
- ü דמי הבראה (בעד חודש 12/2020) 174 ₪
- ü תוספת אריזה קבועה המשתלמת לוילי עֶקֶב עבודתו 424 ₪

מהו הסכום שעל המעסיק להוסיף בתלוש האמור, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום?

- א. 314 ₪
- ב. 0 ₪
- ג. 174 ₪
- ד. 738 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק שכר מינימום - ס' 1, ס' 2, ס' 3.

הסבר הפתרון

מועד 9/2021

שנת המס - 2020

א

לפי ס' 2 לחוק שכר מינימום:
 (א) "עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן - עובד) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי הענין.
 עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לשכר מינימום חלקי שיחושב יחסית לחלקיות משרתו.
 נעדר עובד מעבודתו, יקטן שכר המינימום שהוא זכאי לו לפי סעיף קטן (א), בשיעור יחסי לזמן היעדרו, ואולם אם הוא זכאי לקבל תשלום בְּעֵד זמן ההיעדרות לפי דין, חוזה עבודה, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או הסדר קיבוצי אחר או לפי ההוראות המחייבות קופת גמל (בסעיף זה - ההסדר), יהיה התשלום לפי הוראות ההסדר."

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) יובאו בחשבון רכיבי השכר הבאים:
 (1) שכר יסוד או שכר משולב;
 (2) תוספת יוקר אם איננה כלולה בשכר המשולב;
 (3) תוספת קבועה המשתלמת לעובד עֶקֶב 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 הענין, למעט תוספת מוחרגת;

"הסכום הבסיסי" - סכום שכר המינימום אשר העובד היה זכאי לו אלמלא הוראת השעה, כפי שהוא מעודכן במועדים האמורים בסעיף 4(6).

ואולם לא יובאו בחשבון תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שְׁנָתִי, 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) עובד זכאי להפרשי הוראת השעה; דין הפרשי הוראת השעה כדין השלמת השכר אשר היתה משתלמת לעובד לפי חוק זה כתוצאה מחישוב שכר המינימום אלמלא הוראת השעה.

(ו) הוראות סעיף זה אשר קובעות שתוספת מוחרגת תובא בחשבון בחישוב שכר מינימום, יחולו על אף האמור בכל דין, לרבות הוראות סעיף 11, והוראות מכוח חוזה עבודה, הסכם קיבוצי או הסדר, קיבוצי או אישי."

רכיבי השכר "משכורת י"ג", "תוספת ותק" ו"דמי הבראה" לא יובאו בחשבון לעניין ס' 2 לחוק.

שכרו של וילי שיובא בחשבון לְעִנְיָן סעיף 2 לחוק שכר מינימום - 4,562 ₪

4,562 ₪ = 424 תוספת אריזה קבועה המשתלמת לוילי עֶקֶב עבודתו + 4,138 שכר יסוד

וילי מועסק במשרה חלקית בשיעור 92%. לפיכך, הוא זכאי לשכר מינימום חלקי כלהלן -

4,876 ₪ = 92% חלקיות המשרה × 5,300 שכר המינימום למשרה מלאה בחודש 12/2020

הסכום שעל המעסיק להוסיף לוילי, בתלוש 12/2020, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום:

314 ₪ = 4,562 השכר שיובא בחשבון לְעִנְיָן ס' 2 לחוק - 4,876 שכר המינימום


תשובה א.

<p>שאלה מספר 26.</p>	<p>מעסיקו של וילי קיבל ב-24/9/2020 צו עיקול על שכרו (של וילי), עד לסכום של 3,768 ₪, לְשֵׁם תשלום חוב לחברת תקשורת. וילי אלמן שְׁעָמו ארבעה ילדים. שכר עבודתו, אצל המעסיק, משתלם לו על בסיס של יום. שכר העבודה היומי שלו, הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר העבודה על פי חיקוק - 785 ₪. בחודש 9/2020 עבד 6 ימים אצל מעסיק זה. בהתחשב בהוראות חוק הגנת השכר, העוסקות בעיקול משכר עבודה המשתלם על בסיס של יום, מהו הסכום שיעוקל משכרו של וילי אצל המעסיק האמור, בחודש זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 230 ₪ ב. 3,768 ₪ ג. 942 ₪ ד. 3,635 ₪</p>
<p>פתרון</p>	<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א), 8(א1), 8(ב).</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א), 8(א1), 8(ב).</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ד</p>	<p>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; לְעִנְן זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>לפי ס' 8(א1) לחוק - "היה שכר העבודה משתלם על בסיס של יום, יהיה הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה היומי - החלק העשירים וחמישה מהסכום כאמור בסעיף קטן (א)".</p> <p>שכר העבודה היומי של וילי, הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 785 ₪.</p> <p>לפי ס' 8(ב) לחוק הגנת השכר - "סעיף קטן (א) אינו חל על עיקול, העברה או שעבוד לשם תשלום מזונות".</p> <p>הסכום שיש לעקל לפי צו העיקול (3,768 ₪) לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו.</p> <p>לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר העבודה של "אלמנה או הורה יחיד שעמם 2 ילדים לפחות", הוא "52.50% מהסכום הבסיסי פחות הסכום הבסיסי לילד": $4,480.10 ₪ = 142 \times 52.50\% \times 8,804$ הסכום הבסיסי</p> <p>מאחר ששכר העבודה של וילי משתלם על בסיס של יום, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתו היומי הוא החלק העשירים וחמישה של הסכום הנייל, כלומר 179.20 ₪. $(4,480.10 / 25 = 179.20)$</p> <p>סכום זה לא גבוה מ-80% משכר העבודה היומי של וילי: $179.20 = 80\% \times 785$ שכר העבודה היומי</p> <p>לפיכך, סכום השווה ל-179.20 ₪ משכר העבודה היומי של וילי לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד.</p> <p>הסכום שיעוקל משכר העבודה של וילי (לא יותר מהסכום שיש לעקל, כמובן...) - $3,768$ החוב $= < 3,635$ ₪ מעוגל $= (6 \text{ ימי עבודה} \times 179.20) - 785$ ₪ ליום אחרי ניכוי חובה</p> <p>תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 27.</p>	<p>וילי מועסק זה שנתיים כמתכנת אצל מעסיקו, מפתח תוכנה. חוק שעות עבודה ומנוחה חל לגביו. בחוזה העבודה האישי שלו נקבע כי יקבל בכל חודש שכר גלובלי בסך 13,104 ₪ (שכר כולל). שכר זה, לפי חוזה העבודה האישי, כולל תשלום בעד שעות נוספות וגמול עבודה במנוחה השבועית. לפיכך, הוא אינו זכאי לתשלום שעות נוספות ולתשלום גמול עבודה במנוחה השבועית, בנוסף על שכר גלובלי זה. למען הסר ספק, לא חל על הצדדים הסכם קיבוצי כלשהו הקובע הוראות לגבי תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית.</p> <p>אם ב-1/2020 וילי הועסק 182 שעות עבודה רגילות, 18 שעות נוספות בימי חול (בימים א-ה) ו-4 שעות נוספות במנוחה השבועית, שכולן במסגרת שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום, מה רואים כ"שכר רגיל" שלו בחודש זה (1/2020), לפי חוק הגנת השכר?</p> <p>א. 11,691 ₪ ב. 13,104 ₪ ג. 15,228 ₪ ד. 11,276 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הגנת השכר - ס' 5, 30א. חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16, 30. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000). צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ב</p>	<p>לפי ס' 5 לחוק הגנת השכר - "עובד שחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, חל לגביו ונקבע לו שכר עבודה הכולל תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית כאמור בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, או הכולל דמי חופשה תמורת חופשה או פדיון חופשה כאמור בחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רואים את השכר שנקבע כשכר רגיל בלבד, אלא אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי לגבי תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית וההסכם אושר לענין זה על ידי שר העבודה".</p> <p>לפיכך, רואים את השכר הכולל שנקבע לוילי, סך 13,104 ₪, כשכר רגיל (והוא יהיה זכאי גם לגמול שעות נוספות וגמול עבודה במנוחה השבועית).</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>נורה, בת ה-17, היא צעירה העובדת 8 שעות ביום, 5 ימים בשבוע (א-ה), כפקידה אצל מעסיקה, עורך דין עצמאי. את עבודתה במשרד עורך הדין היא מסיימת בכל יום בשעה 18:00. רו"ח וילי, שמשרדו סמוך למשרד עורך הדין בו נורה מועסקת, מחפש פקידה למשרה חלקית בשעות אחה"צ, 5 ימים בשבוע (א-ה), שעתיים בכל יום. נורה פנתה לוילי, פירטה בפניו את שעות עבודתה בכל יום (8 שעות), והציעה שתעבוד אצלו לאחר שהיא מסיימת את שעות העבודה האמורות במשרד עורך הדין השכן. כלומר, בין השעות 18:00 ל-20:00.</p> <p>האם, לפי החוק הרלוונטי, ייודעו שנורה מועסקת על ידי מעסיק אחר 8 שעות עבודה ביום, רשאי רו"ח וילי להעסיקה שעתיים בכל יום (העודפות על אותן 8 שעות שהיא מועסקת אצל המעסיק האחר) כפקידה במשרדו? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, ובלבד שנורה לא תועסק אצלו אחרי השעה 20:00. ב. לא, מאחר שבסך הכל היא תועסק באותם ימים שעות עודפות על 8 שעות עבודה ליום. ג. כן, ובלבד שלא תועסק אצלו (רו"ח וילי) בלבד יותר מ-8 שעות עבודה ליום. ד. לא, לפי החוק, חל איסור להעסיק נער עובד ביותר ממקום עבודה אחד.</p>	<p>שאלה מספר 28.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: right;">חוק עבודת הנוער - ס' 34.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 34 לחוק עבודת הנוער - "המעסיק נער ביודעו שהוא מועסק גם על ידי מעסיק אחר, רואים את מי שהעסיקו אותו יום או אותו שבוע שעות העודפות על שמונה ליום או על ארבעים לשבוע כמעסיקו של הנער בכל השעות, אלא אם לא ידע, ולא יכול היה לדעת, את מספר השעות שבהן כבר הועסק הנער על ידי מעסיק אחר."</p> <p>וילי יודע שנורה מועסקת 8 שעות על ידי מעסיק אחר. הוא לא רשאי להעסיקה שעתיים במשרדו בכל יום, מאחר שבסך הכל היא תועסק באותם ימים שעות עודפות על 8 שעות עבודה ליום.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>שאלה מספר 29.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ב</p>
<p>זה 8 שנים שנורה היא תושבת קבועה בבית שמש. לאחרונה, הודיעה למעסיק שהיא מתפטרת, עקב העתקת מקום מגוריה למצפה רמון, שהוא ישוב אחר באזור פיתוח. העתקת מקום המגורים למצפה רמון, פירוטה בהודעתה, מביאה לכך שאינה יכולה להמשיך לעבוד אצלו, הן בגלל המרחק (160 ק"מ) והן בגלל הזמן הרב שתתארך לה הנסיעה לעבודה. על כן היא מתפטרת מעבודתה.</p> <p>האם, לענין חוק פיצויי פיטורים, יראו התפטרותה של נורה, עקב העתקת מקום מגוריה מבית שמש למצפה רמון, כפיטורים? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, ובלבד שנורה גרה לפחות 6 חודשים בשוב מצפה רמון, ומקום מגוריה החדש רחוק יותר ממקום עבודתה מאשר מקום מגוריה הקודם בבית שמש.</p> <p>ב. לא. לא יראו התפטרותה זו, עקב העתקת מקום המגורים למצפה רמון, כפיטורים.</p> <p>ג. כן, מאחר שלגבי מצפה רמון ניתן זיכוי לפי ס' 11 לפקודת מס הכנסה ("ישוב מוטב").</p> <p>ד. לא, אלא אם כן נורה גרה לפחות 6 חודשים בשוב מצפה רמון, שאליו העתיקה מגוריה.</p>	<p>פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 8(2). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - ס' 12(ב).</p>	<p>לפי ס' 8(2) 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; לענין פסקה זו "ישוב חקלאי" או "ישוב באזור פיתוח" - ישוב שנמנה עם סוגי ישובים שנקבעו בתקנות באישור ועדת העבודה של הכנסת כישובים חקלאיים או ישובים באזור פיתוח, הכל לפי הענין".</p> <p>התנאים שנקבעו בתקנה 12(ב) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים):</p> <p>" רואים התפטרותו של עובד כפיטורים לפי פסקה (2) לסעיף 8 לחוק, אם העובד גר לפחות 6 חדשים בישוב חקלאי או בישוב באזור פיתוח שאליו העתיק את מגוריו.</p> <p>בתקנת משנה זו -</p> <p>"ישוב חקלאי" - קיבוץ, מושב, או ישוב שמרבית תושביו הם חקלאים;</p> <p>"ישוב באזור פיתוח" - אחד הישובים: אופקים, אילת, בית-שאן, בית-שמש, דימונה, חצור, ירוחם, כרמיאל, מגדל-העמק, מדרשת שדה בוקר, מצפה-רמון, מעלות-תרשיחה, נתיבות, נצרת-עילית, ערד, צפת, קרית-גת, קרית-מלאכי, קרית-שמונה, שדרות, שלומי, יקנעם-עלית, עכו, טבריה, עפולה, גילון, עצמון, יודפת, יעד, קורנית, שכניה, מורשת, מנוף, מרכז ספיר, יבנאל, כפר-ורדים, הילה, מתת, אדר, עמקה, חרשים, כמון, מכמנים, ורד הגליל, ארשת, עדי, הררית, פרחי אביב, צורית, טל אל, כליל, קציר, מנחמיה, מטולה, מגדל רמת ישי, ראש פינה, כנרת (המושבה), כפר תבור, יסוד המעלה, מסד, מצפה נטופה, חיספין, אשחר, הר חלוץ, יובלים, מעלה צביה, רקפת, חורפיש, מצפה הושעיה, גבעת אלה, גבעת אבני, אלון הגליל, אבטליון, שורשים."</p> <p>לפי התקנה שלעיל, גם בית-שמש וגם מצפה-רמון הם "ישוב באזור פיתוח". כלומר, נורה לא העתיקה את מקום מגוריה לישוב באזור פיתוח מישוב שאינו באזור פיתוח. לפיכך, לא יראו את התפטרותה זו, עקב העתקת מקום מגוריה מבית שמש למצפה-רמון, כפיטורים.</p> <p>תשובה ב.</p>	

<p>וילי, בן ה-17, מועסק בחצי משרה אצל מעסיקו בחופשת הקיץ. בכל יום הוא נוסע לעבודה בתחבורה ציבורית (מרחק 11 ק"מ). בחזרה מהעבודה אימו מסיעה אותו בקרבה הפרטי לביתם. דמי נסיעות משולמים לו לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. כ"נער", וילי זכאי להנחה בשיעור 50% בתחבורה הציבורית. מחיר נסיעה באוטובוס בין ביתו לעבודתו - 2.90 ₪ לנער, לכל כיוון. מחיר חוזה רב-קו חופשי חודשי, הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 104.00 ₪ לנער. ב-8/2020 וילי עבד בפועל 14 ימים.</p> <p>מהו סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעסיק לשלם לוילי בגין חודש זה?</p>  <p style="text-align: right;"> א. 104.00 ₪ ב. 40.60 ₪ ג. 52.00 ₪ ד. 81.20 ₪ </p>	<p>שאלה מספר 30.</p>
פתרון	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בפועל כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>לפי ס' 2 בצו, שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי ליום הוא 22.60 ₪ ליום. כלומר, 316.40 ₪ עבור 14 ימי עבודה בהם נזקק לתחבורה ציבורית כדי להגיע לעבודה.</p> $22.60 \times 14 = 316.40$ <p>לפי ס' 4 בצו ההרחבה, הוצאות הנסיעה ייקבעו לפי מחיר נסיעה מוזל באוטובוס ציבורי או כרטיס מינוי חודשי מוזל ממקום מגורי העובד למקום עבודתו, על יסוד כרטיס הנחה של מספר נסיעות, אם קיים כרטיס כזה. לפי נתוני השאלה, וילי, בן ה-17, הוא "נער" וככזה, הוא זכאי להנחה בשיעור 50% בתחבורה הציבורית.</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים מביתו של וילי לעבודתו, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 5.80 ₪ בכל יום (2 × 2.90 מחיר הנחה לנער), שהם 81.20 ₪ עבור 14 ימי עבודה בפועל בהם נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו.</p> $2.90 \times 2 \times 14 = 81.20$ <p>מחיר נסיעה מביתו למקום העבודה, תוך שימוש בחוזה (כרטיס) "חופשי חודשי" הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 104.00 ₪ (מחיר הנחה לנער) בחודש 8/2020.</p> <p>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעסיק לשלם לוילי בגין חודש 8/2020:</p> $\min(81.20; 104.00; 316.40) = 81.20 \text{ ₪}$ <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 31.</p>	<p>נורה התחילה לעבוד ב-1/1/2020 אצל מעסיקה היחיד ובמקום עבודתה. שבוע עבודתה בן 6 ימים (א'ו'). בשל סיבות אישיות, ביקשה נורה מהמעסיק לצאת לחופשה ללא תשלום בת חודשיים. זה נענה לבקשתה והחל ביום א', 1/3/2020, ועד יום ה', 30/4/2020, נורה שהתה בחל"ת. ברם, שבועיים לאחר יציאתה לחל"ת, נפטר אביה ז"ל (בגיל 99, <i>גְּשִׁיכָה טוֹבָה</i>). נורה, שהיא יהודיה, ישבה שבוע על מנת לקיים את חובת האבלות ("שבעה") בפְּשָׁל מותו.</p> <p>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, נורה זכאית לתשלום שכר עבור אותם ימי אבל ("שבעה")? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, מאחר שיראו חופשה זו כפְּנִיָּקָה לאותם ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם העובד.</p> <p>ב. לא, מאחר שנורה עבדה פחות מ-3 חודשים באותו מקום עבודה, לפני תחילת ה"שבעה".</p> <p>ג. כן, מאחר שבתקופת חל"ת לא מתנתקים יחסי העבודה בין העובד ומעסיקו.</p> <p>ד. לא. נורה לא זכאית לתשלום שכר עבור אותם ימי אבל.</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ד</p>	<p>את צו ההרחבה העוסק בזכותו של עובד המקיים חובת אבלות (במות הורים, ילדים, בן זוג, אחים ואחיות), מטעמי דת או נוהג ("שבעה"), לתשלום שכרו (צו הרחבה - הסכם מסגרת), יש לפרש כקובע זכאות לכך שעובד המפסיד יום עבודה בשל קיום חובת האבלות, זכאי לתשלום שכרו בעבור יום זה.</p> <p>בפרק הזמן שבו מצוי העובד בחופשה ללא תשלום אין העובד חייב לעבוד ואין המעסיק חייב בשכר עבודה.</p> <p>נורה, ששהתה בחופשה ללא תשלום, לא הפסידה ימי עבודה בחודש 3/2020, עקב ה"שבעה", והיא אינה זכאית לתשלום שכר עבור ימים אלה.</p> <p>הרחבת ההסבר:</p> <p>"מעצם מהותה של חופשה ללא תשלום עולים שניים: האחד - יחסי עובד-מעביד נמשכים בעת אותה חופשה, כי אחרת לא בחופשה היו מדברים, אלא בסיום יחסי עובד-מעביד תוך אפשרות חידושם בתנאים מסוימים, כגון עדיפות בקבלה לעבודה או שמירת זכויות העולות מרציפות אם יתחדש הקשר תוך זמן מוסכם. מהעובדה שיחסי עובד-מעביד ממשכיכים להתקיים בזמן החופשה ללא תשלום, יתרונות למעביד ועיקרן חובת הנאמנות, האיסור לפגוע באינטרסים וכל העולה מהחוק לעניין חובת עובד כלפי מעבידו או סייגים להתנהגותו, כגון חובת סודיות ודיני שוחד. הדבר השני - בפרק הזמן שבו מצוי העובד בחופשה ללא תשלום אין העובד חייב לעבוד ואין המעביד חייב בשכר עבודה" [דיון לה/2-6 (ארצי) גבריאל צלאל נ' "אורט" ישראל].</p> <p>תשובה ד.</p>

שאלה מספר 32.

שכרו של וילי משתלם על בסיס שעות עבודה - 84 ש"ח לכל שעת עבודה רגילה. שבוע עבודתו, במקום עבודתו, בן 5 ימים (א'-ה'). תחום יום עבודה רגיל - 8.6 שעות. יום ג' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים). בכל יום עבודה מופסקת העבודה למשך 45 דקות רצופות למנוחה ולסעודה. בעת ההפסקה וילי רשאי לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה.

להלן רישום מתוך שרון הנוכחות של וילי, בשבוע שהחל ב-7/6/2020 והסתיים ב-11/6/2020:

יום	א' 7/6/2020	ב' 8/6/2020	ג' 9/6/2020	ד' 10/6/2020	ה' 11/6/2020
כניסה	04:15	03:45	04:30	06:30	13:30
יציאה	16:15	13:45	13:45	16:15	24:00

מהו השכר שיש לשלם לוילי בעד שעות עבודתו בשבוע זה?

- א. לא פחות מ-4,284.00 ש"ח
- ב. לא פחות מ-4,190.55 ש"ח
- ג. לא פחות מ-4,184.25 ש"ח
- ד. לא פחות מ-4,233.60 ש"ח

פתרון

סעיפים רלוונטיים חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000). צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק.

הסבר הפתרון

מועד 9/2021
שנת המס - 2020

"שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פי סעיף 20".

מאחר שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה למשך 45 דקות רצופות, ובעת ההפסקה רשאי היה וילי לצאת מהמקום שבו הוא עובד, נוהג המעסיק כדין (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.

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

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

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

חישוב השכר שיש לשלם לוילי בעד שעות עבודתו בשבוע זה:

יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות הפסקה (45 דקות ביום)	ניכוי	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות	שעות נוספות
א	04:15	16:15	12.00	(0.75)	11.25	8.60	8.60	0.65	2.00	2.65
ב	03:45	13:45	10.00	(0.75)	9.25	7.00 ⁽¹⁾	15.60	0.25	2.00	2.25
ג	04:30	13:45	9.25	(0.75)	8.50	7.60 ⁽²⁾	23.20	-	0.90	0.90
ד	06:30	16:15	9.75	(0.75)	9.00	8.60	31.80	-	0.40	0.40
ה	13:30	24:00	10.50	(0.75)	9.75	7.00 ⁽¹⁾	38.80	0.75	2.00	2.75
		סה"כ שעות	51.50	(3.75)	47.75	38.80		1.65	7.30	8.95
		תעריף לשעה				84.00 ש"ח		126.00 ש"ח	105.00 ש"ח	766.50 ש"ח
		תשלום				3,259.20 ש"ח		4,233.60 ש"ח	207.90 ש"ח	766.50 ש"ח

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

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

תשובה ד.

שאלה מספר 33.

ב-1/6/2019 התחיל וילי (פסיגור בן 69) לעבוד אצל מעסיקו, כפועל במחלקת ההרפאה. הוא הועסק בריציפות עד שתמו יחסי העבודה בין הצדדים ב-30/9/2020, עם פיטוריו. שכרו השתלם לו על בסיס שעות עבודה. בעד כל שעת עבודה רגילה קיבל 56 ₪. נוסף על שכר היסוד, בחודשים שבהם תפוקת עבודתו עלתה על הנורמה (לפי נוסחה מדורגת שנקבעה), שולמה לו פרמיה מדודה. היקף שעות עבודתו היה שונה מחודש לחודש. להלן שעות עבודתו [בשעות], והפרמיה המדודה ששולמה לו [בשקלים חדשים], בכל תקופת עבודתו:

חודש	6/19	7/19	8/19	9/19	10/19	11/19	12/19	1/20
שעות עבודה רגילות (בשעות)	104	160	21	174	157	133	129	151
שעות נוספות (בשעות)	23	14	0	23	14	7	21	19
פרמיה מדודה (בש"ח)	533					348		

חודש	2/20	3/20	4/20	5/20	6/20	7/20	8/20	9/20
שעות עבודה רגילות (בשעות)	97	53	105	41	175	156	107	121
שעות נוספות (בשעות)	7	0	18	0	17	12	23	8
פרמיה מדודה (בש"ח)			62		910			281

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

- א. 8,792 ₪
- ב. 9,753 ₪
- ג. 8,867 ₪
- ד. 8,925 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק פיצויי פיטורים - ס' 1, 12, 13, 13ב. חוק שכר מינימום - ס' 1 (שיעור שכר המינימום). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 7, 9.

הסבר הפתרון

מועד 9/2021
שנת המס - 2020

וילי עבד אצל מעסיקו החדש ובמקום עבודתו החדש 16 חודשים רצופים ופוטר. מאחר שכך, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק זה.

שכר היסוד השתלם לו על בסיס שעות עבודה. היקף שעות עבודתו היה שונה מחודש לחודש. כלומר, הוא עבר מעבודה מלאה יותר לעבודה חלקית יותר או להפך, בכל חודש. לפיכך, ובהתאם להלכה הפסוקה [עי' 44824-03-16 י.ב.שיא משאבים בע"מ נ' ADHENOM BERH TEAMI], חישוב הפיצויים, הנוגע לשכר היסוד שלו, ייערך ברוח תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).

סך כל שעות עבודתו הרגילות של וילי, בכל 16 חודשי עבודתו אצל המעסיק:

$$104 + 160 + 21 + 174 + 157 + 133 + 129 + 151 + 97 + 53 + 105 + 41 + 175 + 156 + 107 + 121 = 1,884 \text{ שעות}$$

שעות עבודה רגילות בממוצע בחודש: $1,884 / 16 = 117.75$.

תעריף אחרון לכל שעת עבודה רגילה: 56 ₪.

שכר יסוד רגיל של וילי, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 6,594 ₪.

$$56 \times 117.75 = 6,594 \text{ ₪}$$

רכיב השכר "שעות נוספות" מהווה תוספת לשכר, בהיותו מותנה בתנאי של ביצוע עבודה נוספת. ככזה, הוא לא מובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.

רכיב השכר "פרמיה מדודה", שהיה מותנה בתפוקה גדולה מהנורמה (לפי נוסחה מדורגת שנקבעה), גם הוא אינו "שכר עבודה רגיל" של וילי. גם הוא לא מובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.

שיעור הפיצויים לו זכאי וילי - שכר חודש אחד לכל שנת עבודה. לפיכך, על המעסיק לשלם לו פיצויי פיטורים בסך 8,792 ₪.

8,792 ₪ = 12 חודשים בשנה / 16 חודשי עבודה × 6,594 שכר חודש אחד

תשובה א.

<p>שאלה מספר 34.</p> <p>שכר העבודה של וילי מְשֻׁתָּלָם לו על בסיס של חודש. ב-6 בכל חודש משלם המעסיק לוילי את שכר החודש הקודם. ברם, חשבת השכר החדשה לא הספיקה, עד יום חמישי, ה-6/2/20, להכין את משכורות העובדים. מאחר שהימים שישי ושבת אינם ימי עבודה אצל המעסיק, שכר 1/2020 שולם לוילי רק ביום ראשון (יום העבודה הראשון אחרי יום חמישי), כלומר, באיחור של מספר ימים.</p> <p>האם השכר ששולם לוילי במועד האמור, הוא "שכר מולן", כְּמִשְׁמְעוֹתוֹ בחוק הרלוונטי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא, אבל אך ורק אם מקום העבודה היה סגור לחלוטין בימים שישי ושבת. ב. כן, מאחר ששולם לאחר המועד לתשלום שכר העבודה. ג. לא. השכר ששולם במועד האמור אינו "שכר מולן", כמשמעותו בחוק. ד. כן, מֵאַחַר שיום שישי הוא "יום עסקים" במערכת הבנקאית בישראל.</p>	
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, 9.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ס' 9 לחוק הגנת השכר קובע את המועד לתשלום שכר חודשי - "שכר עבודה המשתלם על בסיס של חודש ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם". לפי ס' 1 לחוק:</p> <p>"היום הקובע" - היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה. "שכר מולן" - שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע. כלומר, שכר עבודה שלא שולם עד ליום התשיעי שלאחר תום החודש בעדו הוא משתלם, הוא "שכר מולן".</p> <p><u>שכרו של וילי, ששולם לו ביום ראשון, ה-9/2/2020, אינו "שכר מולן", מאחר ששולם ביום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>וילי, עובד במשרה מלאה, התחיל לעבוד אצל מעסיקו הפרטי ב-1/10/05. על הצדדים חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה, בתלוש נובמבר. בתלוש 11/2020 מקבל וילי דמי הבראה בעד התקופה שמיום 1/12/19 ועד 30/11/20.</p> <p>אם בתקופה שמ-1/7/20 ועד 31/7/20 וילי החליף את אשתו בתקופת לידה והורות וקיבל דמי לידה בעד חודש זה מהמוסד לביטוח לאומי, ואם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לוילי בתלוש 11/2020?</p> <p>א. 3,024 ₪ ב. 2,835 ₪ ג. 3,087 ₪ ד. 3,402 ₪</p>	<p>שאלה מספר 35.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p> <p>בתלוש 11/2020 וילי קיבל דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/12/2019 ועד 30/11/2020. 10 החודשים הראשונים (מ-1/12/2019 ועד 30/9/2020), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-15 של וילי (שהתחילה ב-1/10/2019 ומסתיימת ב-30/9/2020). בִּשְׁל שנת העבודה ה-15 יש לשלם לעובד 8 ימי הבראה.</p> <p>2 החודשים האחרונים (מ-1/10/2020 ועד 30/11/2020), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-16 של וילי (שהתחילה ב-1/10/2020 ומסתיימת ב-30/9/2021). בִּשְׁל שנת העבודה ה-16 יש לשלם לעובד 9 ימי הבראה.</p> <p>בתקופה שמ-1/7/2020 ועד 31/7/2020 וילי שהה בתקופת לידה והורות וקיבל דמי לידה בעד חודש זה מהמוסד לביטוח לאומי.</p> <p>לפי ס' 6 בצו ההרחבה -</p> <p>" לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב העדרות בשל חופשה ללא תשלום וכל העדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד.</p> <p>למניעת ספק מובהר כי לקביעת תקופת הזכאות לענין תשלום דמי הבראה תובא בחשבון תקופת לידה והורות עפ"י חוק."</p> <p>כלומר, לקביעת תקופת הזכאות של וילי לדמי הבראה, יובא בחשבון חודש האמור שבו שהה בתקופת לידה והורות.</p> <p>החישוב:</p> $3,087 \text{ ₪} = (2 / 12) \times 9 \text{ ימי הבראה} + (10 / 12) \times 8 \text{ ימי הבראה} \times 378 \text{ תעריף}$ <p>תשובה ג.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ג</p>

<p>וילי הוא נוצרי שבחר ביום השבת כיום המנוחה השבועית שלו. שבוע עבודתו בן 5 ימים (א-ה). שכרו משתלם לו על בסיס שעות עבודה. תחום יום עבודה רגיל שלו - 8.6 שעות עבודה (היום המקוצר בשבוע הוא יום ד). בעד כל שעת עבודה רגילה, ביום עבודה רגיל, הוא מקבל 44 ₪. בשבוע העבודה, עד יום ה' (5/3/2020), וילי עבד 37 שעות עבודה רגילות. ביום שבת (7/3/2020) עבד, לפי דרישת המעסיק, 8.5 שעות עבודה - מהשעה 04:00 עד 09:00 ומהשעה 10:00 עד 13:30.</p> <p>כמה על המעסיק לשלם לוילי בעד שעות העבודה שהועסק בהן ביום שבת זה (7/3/2020)?</p> <p>א. לא פחות מ-577.50 ₪ ב. לא פחות מ-643.50 ₪ ג. לא פחות מ-616.00 ₪ ד. לא פחות מ-638.00 ₪</p>	<p>שאלה מספר 36.</p>																																									
פתרון																																										
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - סעיפים 1, 2, 7, 16, 17, 18, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת. צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																									
<p>לפי ס' 7(א)(2) לחוק שעות עבודה ומנוחה, המנוחה השבועית תכלול "לגבי מי שאינו יהודי - את יום השבת או את יום הראשון או את היום הששי בשבוע, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו".</p> <p>וילי עבד 8.5 שעות עבודה ביום שבת זה, יום המנוחה השבועית שלו.</p> <p>מאחר שעבד בין השעות 04:00 ל-06:00 באותו היום, עבודתו ביום זה נחשבת "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00).</p> <p>לפי ס' 2(ב) לחוק - "בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, בין על פי חוק ובין על פי הסכם או נוהג, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות עבודה".</p> <p>לפי צו הרחבה - הסכם מסגרת, שבוע עבודה לא יעלה על 42 שעות (תחום שבוע עבודה). וילי עבד 37 שעות רגילות (במצטבר) בימים א' עד ה'. לפיכך, 5 שעות, מתוך 8.5 השעות שעבד ביום שבת, הן בתחום שבוע העבודה. כלומר, הן שעות רגילות. 3.5 שעות (השעות השישית ואילך) חרגו מתחום שבוע העבודה. לפיכך, הן שעות נוספות.</p> <p>לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעסיק בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכן עבודה לא פחות מ-1/4 מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1/2 מהשכר הרגיל...".</p> <p>לפי ס' 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה -</p> <p>" (א) הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן -</p> <p>(1) ישלם לו המעסיק בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1/2 משכרו הרגיל..."</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ג</p>																																									
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="3">סכום לתשלום</th> <th rowspan="3">כמות שעות</th> <th colspan="4">חישוב התעריף לשעה</th> <th rowspan="3">סוג תשלום</th> </tr> <tr> <th colspan="2">סה"כ תשלום בעד כל שעה</th> <th rowspan="2">שיעור תוס' עבודה במנוחה השבועית</th> <th rowspan="2">שיעור תוספת שעות נוספות</th> </tr> <tr> <th>תעריף לשעה בש"ח</th> <th>ביחס לשכר הרגיל לשעה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>₪ 330.00</td> <td>5.00</td> <td>₪ 66.00</td> <td>150%</td> <td>50%</td> <td>₪ 44</td> <td>שעות רגילות במנוחה שבועית</td> </tr> <tr> <td>₪ 154.00</td> <td>2.00</td> <td>₪ 77.00</td> <td>175%</td> <td>50%</td> <td>₪ 44</td> <td>ש"נ 1 ו-2 במנוחה שבועית</td> </tr> <tr> <td>₪ 132.00</td> <td>1.50</td> <td>₪ 88.00</td> <td>200%</td> <td>50%</td> <td>₪ 44</td> <td>ש"נ 3 ואילך במנוחה שבועית</td> </tr> <tr> <td>₪ 616.00</td> <td>8.50</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>סה"כ</td> </tr> </tbody> </table>	סכום לתשלום	כמות שעות	חישוב התעריף לשעה				סוג תשלום	סה"כ תשלום בעד כל שעה		שיעור תוס' עבודה במנוחה השבועית	שיעור תוספת שעות נוספות	תעריף לשעה בש"ח	ביחס לשכר הרגיל לשעה	₪ 330.00	5.00	₪ 66.00	150%	50%	₪ 44	שעות רגילות במנוחה שבועית	₪ 154.00	2.00	₪ 77.00	175%	50%	₪ 44	ש"נ 1 ו-2 במנוחה שבועית	₪ 132.00	1.50	₪ 88.00	200%	50%	₪ 44	ש"נ 3 ואילך במנוחה שבועית	₪ 616.00	8.50					סה"כ	
סכום לתשלום			כמות שעות	חישוב התעריף לשעה				סוג תשלום																																		
				סה"כ תשלום בעד כל שעה		שיעור תוס' עבודה במנוחה השבועית			שיעור תוספת שעות נוספות																																	
	תעריף לשעה בש"ח	ביחס לשכר הרגיל לשעה																																								
₪ 330.00	5.00	₪ 66.00	150%	50%	₪ 44	שעות רגילות במנוחה שבועית																																				
₪ 154.00	2.00	₪ 77.00	175%	50%	₪ 44	ש"נ 1 ו-2 במנוחה שבועית																																				
₪ 132.00	1.50	₪ 88.00	200%	50%	₪ 44	ש"נ 3 ואילך במנוחה שבועית																																				
₪ 616.00	8.50					סה"כ																																				
<p>על המעסיק לשלם לוילי, בעד 8.5 שעות עבודתו ביום שבת זה, סכום שלא יפחת מ-616.00 ₪.</p> <p>תשובה ג.</p>																																										


<p>וילי, בן 47, נשוי לנורה ולהם 2 בנים - הצעיר בן 17, והבכור בן 18, שהוא אדם עם מוגבלות. זה 7 שנים שוילי עובד במשרה מלאה אצל מעסיקו היחיד. שכרו משתלם לו על בסיס חודשי. תקופת המחלה הצפויה שלו - 50 ימים. החל ב-1/1/2020 וילי נעדר 5 ימים רצופים מעבודתו, בשל מחלת השפעת בה לקה בנו הצעיר. החל ב-7/1/2020 נעדר 20 ימים רצופים נוספים, לאחר שבנו הבכור (אדם עם מוגבלות) שבר את שתי ידיו ונקע קרסול רגל שמאל. למעט ימים אלה, לא נעדר מעבודתו. וילי מבקש לזקוף על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו את שתי תקופות ההיעדרות הנ"ל. הוא מסר למעסיקו את כל האישורים, ההצהרות והמסמכים הנדרשים לפי החוק והתקנות, ביניהם 2 אישורי מחלת הבנים - הראשון ל-5 ימי מחלת הבן הצעיר והשני ל-20 ימי מחלת הבן הבכור, ואישור רופא בדבר הדיקקותו של בנו הבכור לסיוע אישי שחייב את ההיעדרות האמורה. יצויין שבת זוגו של וילי עובדת במשרה מלאה ולא נעדרה מעבודתה באותם ימים.</p> <p>כמה, מתוך ימי היעדרותו הנ"ל, יזקפו על חשבון תקופת מחלתו הצבורה, לפי החוק הרלוונטי?</p> <p>א. 20 ימים ב. 25 ימים ג. 0 ימים ד. 18 ימים</p>	<p>שאלה מספר 37.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד). תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד):</p> <p>" 1. עובד שעמו ילד שלא מלאו לו 16 שנים, זכאי לזקוף בשל מחלת ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ימי היעדרות במספר ובתנאים אם התקיים אחד מאלה:</p> <p>(א) בן זוגו הוא עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור, או שכן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שעסק במשלח ידו בימי היעדרות העובד - עד 8 ימים בשנה;</p> <p>(ב) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד, או שהעובד הוא הורה יחיד של הילד - עד 16 ימים בשנה;</p> <p>בחוק זה, "הורה יחיד" - כהגדרתו בחוק משפחות חד הוריות, התשנ"ב-1992.</p> <p>ילדו הצעיר של וילי בן 17. כלומר, גילו עולה על 16 שנים. לפיכך, וילי לא זכאי לזקוף ימי היעדרות בשל מחלתו.</p> <p>לפי ס' 1ב לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) -</p> <p>" (א) עובד שהוא הורה של אדם עם מוגבלות, ועבד שנה לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, זכאי לזקוף עד 18 ימים בשנה של היעדרות על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד, לצורך מתן סיוע אישי שמחייב היעדרות כאמור, לאדם עם המוגבלות; ואם התקיים בו אחד מאלה, זכאי העובד לזקוף בשנה עד 18 ימים נוספים של היעדרות כאמור, ובלבד שלא היה אדם אחר שניצל את זכותו לזקיפת ימים נוספים לצורך מתן סיוע אישי לאותו אדם עם מוגבלות:</p> <p>(1) בן זוגו הוא עובד, ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור;</p> <p>(2) בן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שלא חדל מעיסוק במשלח ידו לצורך מתן סיוע אישי;</p> <p>(3) הוא הורה עצמאי;</p> <p>(4) האדם עם המוגבלות נמצא בהחזקתו הבלעדית.</p> <p>ילדו הבכור של וילי, בן ה-18, הוא אדם עם מוגבלות. בת זוגו עובדת, ולא נעדרה מעבודתה מכוח זכאותה כאמור. לאחר שוילי מסר למעסיקו את כל המסמכים, ההצהרות והאישורים הנדרשים על פי החוק והתקנות, הוא זכאי לזקוף את כל אותם 20 ימים, בהם נעדר לצורך מתן הסיוע האישי שחייב את ההיעדרות האמורה, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו (בת 50 הימים).</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 38.</p>	<p>וילי התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/7/2002. שכרו השתלם לו על בסיס חודש. ב-1/4/2003 התחיל המעסיק להפריש עבורו לקרן פנסיה מקיפה, מכוח צו הרחבה ענפי שֶׁחל על הצדדים. שיעור הפרשת המעסיק למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה - 6%. לפי צו ההרחבה האמור, תשלומי המעסיק לפיצויי פיטורים יבואו בִּמְקוֹם 72% מפיצויי הפיטורים, בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים והתקופות שבגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>וילי עבד אצל המעסיק, בכל השנים, כתומך טלפוני במחלקת השירות, בהיקף משרה מלאה. השכר שֶׁבוֹטַח בקרן הפנסיה היה שכר הבסיס ששולם לו, שעלה עם השנים, ובשנתיים האחרונות עמד על 14,600 ₪ בחודש. נוסף על שכר היסוד, שולמה לו, בכל חודש, באופן קבוע וללא כל תנאי, תוספת שירות בסך 952 ₪. בגין תוספת זו לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה.</p> <p>ב-30/9/2020 הסתיימו יחסי העבודה בינו לבין המעסיק, עם פיטוריו. הסכום שנצבר (כולל רווחים) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 201,334 ₪.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לוילי (סכום מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 91,980 ₪ ב. 99,864 ₪ ג. 82,490 ₪ ד. 88,914 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p>	<p>וילי עבד אצל מעסיקו מ-1/7/2002 ועד שהסתיימו יחסי העבודה ביניהם, עם פיטוריו ב-30/9/2020. כלומר, תקופת עבודתו היתה 18.25 שנים (219 חודשים). מאחר שעבד שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקו ופוטר, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים.</p>
<p>ב</p>	<p>לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם:</p> <p>" (א) (1) שכר יסוד; (2) תוספת ותק; (3) תוספת יוקר המחיה; (4) תוספת משפחה.</p> <p>(ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד.</p> <p>(ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו שֶׁכָּר הַעֲבוּדָה הַרְגִּיל לְלֹא תוֹסֵפוֹת."</p> <p>לפי צו ההרחבה הענפי שחל על הצדדים, תשלומי המעסיק לפיצויי פיטורים, בשיעור 6%, יבואו בִּמְקוֹם 72% מפיצויי הפיטורים, בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>המעסיק הפריש עבור וילי, לקרן פנסיה מקיפה, החל ב-1/4/2003. השכר שבוטח היה שכר היסוד - 14,600 ₪ בחודש ("שכר מופטר").</p> <p>תוספת השירות שולמה לוילי בכל חודש, באופן קבוע וללא כל תנאי. ככזו, היא מהווה חלק משכר העבודה הרגיל. לפיכך, יש להביאה בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים. כלומר, וילי זכאי לתשלום פיצויי פיטורים גם בגין תוספת זו, ששולמה לו, אשר בגינה לא בוצעו הפרשות לפיצויי פיטורים.</p> <p>החישוב (סכומים מקורבים ומעוגלים):</p> <p>1. בשל 18.25 שנים, בהן לא שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין תוספת השירות, יש להביאה בחשבון שכר העבודה לענין פיצויים, יש להשלים 17,374... ₪ = $18.25 \times 100\% \times 952$</p> <p>2. בגין 9 החודשים הראשונים (1/7/02 - 31/3/03), בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה, יש להשלים 10,950... ₪ = $14,600 \times 9 / 12 \times 100\%$</p> <p>3. בגין 17.50 שנים, מ-1/4/2003 ועד 30/9/2020, בהן שולמו כספים לקרן הפנסיה, מכוח צו ההרחבה הענפי, כאשר תשלומים אלה באים במקום 72% מפיצויי הפיטורים המגיעים לוילי, על המעסיק להשלים 28% פיצויי פיטורים 71,540... ₪ = $14,600 \times 17.50 \times 28\%$</p> <p>סה"כ על המעסיק להשלים (סכום מקורב ומעוגל) 99,864 ₪ פיצויי פיטורים.</p> <p>תשובה ב.</p>

ביטוח לאומי

<p>שאלה מספר 39.</p>	<p>נורה פוטררה מעבודתה אצל מעסיקה היחיד ב-30/4/2020, בתום תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק. מאחר שהיא נכה 100% מלידה, הכנסתה פטורה ממס הכנסה לפי ס' 9(5) לפקודה. תלוש 4/2020 שלה הורכב מהסכומים הבאים:</p> <p>1. משכורת בתקופת הודעה מוקדמת על פי החוק ₪ 9,871 2. פדיון הבראה (לפי ס' 7(א) לצו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה) ₪ 1,024 3. פדיון חופשה (לפי ס' 13 לחוק חופשה שנתית) ₪ 4,237</p> <p>מהו שכרה של נורה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש זה?</p> <p>א. ₪ 9,871 ב. ₪ 0 ג. ₪ 15,132 ד. ₪ 10,895</p>
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 - תק' 2. ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ד</p>	<p>לפי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בעד החודש שקדם ל-1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים פאמור המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף 9(5), ו-11(12) לפקודה. כלומר, אין בפטור על פי ס' 9(5) לפקודה, שלו זכאית נורה, כדי לפטור אותה מדמי ביטוח.</p> <p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פדיון חופשה, שמקבל עובד עקב פרישתו, פטור מדמי ביטוח.</p> <p>שאר הסכומים שנכללו בתלוש 4/2020 של נורה (משכורת בתקופת הודעה מוקדמת ורכיב "פדיון הבראה") מהווים הכנסה לפי ס' 2(2) לפקודה ואינם פטורים מדמי ביטוח.</p> <p>$10,895 = 9,871 + 1,024$ פדיון הבראה + משכורת בתקופת הודעה מוקדמת</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א."</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".</p> <p>$8,804 \times 5 = 44,020$ ₪</p> <p>שכרה של נורה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 4/2020 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p>$\min(10,895; 44,020)$ (ההכנסה מרביית לענין ד.ב.)</p> <p>תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 40.</p> <p>וילי, עובד בן 52, הוא נכה עבודה שדרגת נכותו היא 100% (דרגה יציבה). המוסד לביטוח לאומי משלם לו בכל חודש קצבה לנכה עבודה.</p> <p>האם, לעניין תשלום דמי ביטוח לאומי, יראו קצבה זו כהכנסה אצל וילי והוא יידרש להמציא למעסיק תיאום דמי ביטוח? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. כל גמלה המשתלמת לפי חוק הביטוח הלאומי, נחשבת כהכנסה אצל עובד. ב. לא. גמלאות המשתלמות לפי חוק הביטוח הלאומי, לא נחשבות כהכנסה אצל עובד. ג. כן, מאחר שקצבה זו, המשתלמת לנכה עבודה, היא הכנסה חייבת לכל עניין ודבר. ד. לא. לעניין תשלום דמי ביטוח לאומי, לא יראו קצבה זו כהכנסה אצל וילי.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 350(א)(1).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 350(א) לחוק הביטוח הלאומי, "לענין תשלום דמי ביטוח לא יראו כהכנסה -</p> <p>(1) גמלה לפי חוק זה, למעט דמי לידה וגמלה לשמירת הריון המשתלמים לפי פרק ג' למעט דמי פגיעה לפי פרק ה' ולמעט גמלה לפי פרק ח' או פרק י"ב;</p> <p>(2) גמלה לפי חוק הבטחת הכנסה;</p> <p>(3) ... "</p> <p>לפיכך, <u>לעניין תשלום דמי ביטוח לאומי, לא יראו קצבה זו כהכנסה אצל וילי.</u></p> <p>למען הסר ספק, אמנם, קצבה לנכה עבודה משתלמת לעובד לפי פרק ה' בחוק הביטוח הלאומי, אך היא אינה "דמי פגיעה".</p> <p>הרחבת ההסבר: לפי ס' 9(ג) לפקודת מס הכנסה, קצבה לנכה עבודה שמשלם המוסד לביטוח לאומי לנכה עבודה, גם פטורה ממס הכנסה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 41.</p> <p>וילי, יליד 1/4/1955, נעשה לראשונה "תושב ישראל" ב-5/5/2018. הוא עובד כשכיר מזה שנה וחצי אצל מעסיקו היחיד. שכרו ב-8/2020 - 21,351 ₪.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקו, בגין שכר 8/2020 של וילי (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 1,349 ₪ ב. 1,794 ₪ ג. 1,296 ₪ ד. 1,407 ₪</p> 	
פתרון	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. לוח י"א. חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי. חוק גיל פרישה.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>כיליד 1/4/1955, ב-8/2020 מלאו לוילי זה מכבר 65 שנה, וטרם מלאו לו 67 שנה. כלומר, הוא גבר מתחת לגיל הפרישה (גיל 67). הוא נעשה תושב ישראל ב-5/5/2018, כלומר, כשלאו לו 63 שנה. מכאן שוילי נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "אִישָׁה וּגְבֵר מִתַּחַת לִיְגִיל הַפְּרִיֶּשָׁה" שֶׁנֶּעְשׂוּ לְרֵאשׁוֹנָה "תּוֹשְׁבֵי יִשְׂרָאֵל" מֵעַל גִּיל 62". שכרו של וילי ב-8/2020 - 21,351 ₪.</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5". $8,804 \times 5 = 44,020$ ₪</p> <p>שכרו של וילי שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח בחודש 3/2020 (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min(21,351; 44,020) = 21,351$ ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 8/2020 של וילי:</p> $257.04 \text{ ₪} = 6,331 \times 4.06\%$ <p>הכנסה מְרֻבֶּית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת</p> $1,536.55 \text{ ₪} = 6,331 \times 10.23\%$ <p>בשיעור המופחת - 21,351 השכר החייב בדמי ביטוח</p> $1,793.59 \text{ ₪}$ <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 8/2020 של וילי (סכום מעוגל): <u>1,794 ₪</u>.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>נורה, בת 48, עובדת כשכירה באופן קבוע אצל 3 מעסיקים. שכר 5/2020 אצל כל אחד מהם:</p> <ul style="list-style-type: none"> • מעסיק עיקרי 23,858 ₪. • מעסיק מְשָׁנִי א' 19,137 ₪. • מעסיק מְשָׁנִי ב' 3,042 ₪. <p>אם נְעֻשָׂה תְּאוֹם דְּמִי בִּיטוּחַ, מֵהוּ סֶךְ כָּל דְּמֵי הַבִּיטוּחַ הַלאומי וְדְמֵי בִיטוּחַ הַבריאות שִׁוְעֵבְרוּ לְמוֹסַד לְבִיטוּחַ לאומי על ידי מעסיקה השלישי (מעסיק משני ב'), בְּגִין שֶׁכֶּר 5/2020 (סכום מעוגל)?</p> <p style="text-align: right;">א. 201 ₪ ב. 473 ₪ ג. 354 ₪ ד. 231 ₪</p>	<p>שאלה מספר 42.</p>
פתרון	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1, פרק ט"ו - דמי ביטוח, בחלק א' בלוח א'1. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>נורה נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: עובדים "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה".</p> <p>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק השלישי:</p> <p>לפי נתוני השאלה, נעשה תיאום דמי ביטוח.</p> <p>משכרו של העובד מנכים את חלקו של העובד:</p> <p>הכנסתה אצל 3 המעסיקים - $23,858 + 19,137 + 3,042 = 46,037$ ₪</p> <p>סך השכר החייב בְּדְמֵי בִיטוּחַ אצל 3 המעסיקים:</p> <p>$44,020 = [46,037 \text{ הכנסה אצל 3 המעסיקים}; 44,020 \text{ ההכנסה המְרָבֶית לתשלום ד.ב.}] \min$</p> <p>הכנסתה של נורה אצל שני מעסיקה ראשונים - 42,995 ₪. $(23,858 + 19,137 = 42,995)$</p> <p>השכר החייב בְּדְמֵי בִיטוּחַ אצל המעסיק השלישי, לאור תיאום דמי הביטוח שעשתה נורה:</p> <p>$1,025 = [3,042; 0; 42,995 - 1 + 2 \text{ מעסיק}; 44,020 - \text{הכנסה מְרָבֶית לתשלום ד.ב.}] \min$</p> <p>דמי ביטוח שינוכו משכרה של נורה בחודש זה אצל המעסיק השלישי:</p> <p>$1,025 \times 12\% = 123.00$ ₪. בשיעור מלא</p> <p>חלק המעסיק בדמי הביטוח, שישלם המעסיק השלישי:</p> <p>לְפִי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעֵד עוֹבְדוֹ; הִיא הַמְבוֹטָחַת עוֹבֵד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח פְּאִילוּ הוּא בְּלִבְד הִיא מְעַבִּידוֹ..."</p> <p>השכר החייב בְּדְמֵי בִיטוּחַ אצל המעסיק השלישי, לעניין חלק המעסיק:</p> <p>$3,042 = [44,020 \text{ הכנסה מְרָבֶית לתשלום ד.ב.}; 3,042] \min$</p> <p>דמי ביטוח (חלק מעסיק) שישלם המעסיק המְשָׁנִי:</p> <p>$107.99 = 3,042 \times 3.55\%$ ₪. בשיעור מופחת</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה השלישי, בְּגִין שֶׁכֶר 5/2020 של נורה: $123.00 + 107.99 = 230.99$ ₪ (מעוגל) 231</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>בשנים 2018, 2019 ו-2020 וילי, בן ה-37, עבד כשכיר אצל 3 מעסיקים, ופוטר מעבודתו בתום מספר חודשי עבודה אצל כל אחד מהם. בין מעסיק אחד לשני לא עבד ולא היתה לו כל הכנסה (ט"ל בישראל ובח"ל באותם חודשים). להלן 3 תקופות עבודתו, שבהן שולמו בעדו דמי ביטוח אבטלה: הראשונה - מ-26/3/2018 ועד 7/8/2018, השניה - מ-11/12/2018 עד 7/5/2019, השלישית (האחרונה) - מ-1/9/2019 עד 31/1/2020. ב-1/2/2020 נרשם בשירות התעסוקה, התייצב בימים ובזמנים שנקבעו לו, אך לא נמצאה עבורו כל עבודה והוא נותר מובטל. יצויין שעד 1/2/2020 לא תבע ולא קיבל מעולם דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי.</p> <p>האם וילי השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. וילי השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה. ב. לא, מאחר שלא עבד, כנדרש, 12 חודשים רצופים אצל מעסיק אחד, בתכופ לפיטוריו. ג. כן, ובלבד ששילם דמי ביטוח עבור עצמו, בשיעור המינימום, בחודשים שבהם לא עבד. ד. לא. וילי לא השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה.</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>																																																								
<p align="center">פתרון</p>																																																									
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 161.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																																								
<p>לפי סעיף 160(א) לחוק הביטוח הלאומי - "דמי אבטלה ישולמו למבוטח שהוא מובטל, אשר השלים את תקופת האכשרה כמוגדר בסעיף 161 ומלאו לו 20 שנים (בפרק זה - זכאי), וטרם הגיע לגיל הקבוע לגבי, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'".</p> <p>לפי חלק ב' בלוח א', הגיל המרבי לביטוח אבטלה ... למבוטח שנולד בחודש מאי 1942 ואילך - גיל 67.</p> <p>תקופת האכשרה הנדרשת למי שהתייצב בשירות התעסוקה החל ב-1.4.2014:</p> <p>לפי סעיף 161 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>"(א) לענין סימן זה, תקופת האכשרה לגבי תקופת אבטלה פלונית היא 12 חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש. בתוך 18 החודשים בתכופ לתאריך הקובע בתקופת האכשרה של מובטל ייכללו, אף ללא תשלום דמי ביטוח -</p> <p>(1) ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם (להלן - ימי אבל);</p> <p>(2) ימי שירות סדיר על פי חוק שירות בטחון - עד שישה חודשי שירות כאמור, או ימי שירות מילואים בצבא הגנה לישראל;</p> <p>(3) ימי מחלה שבעדם היה העובד זכאי לדמי מחלה כמשמעותם לפי חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976.</p> <p>(ה) השלים מבוטח את תקופת האכשרה כנדרש בסעיף קטן (א), לא תידרש ממנו תקופת אכשרה במשך שנים עשר החודשים שלאחר התאריך הקובע שלגבי השלים את תקופת האכשרה ולגבי מבוטח מיוחד ימנו את 12 החודשים האמורים, בלי למנות בהם תקופה של 24 חודשים, לכל היותר, בין מועד פתיחת העסק לבין מועד סגירתו.</p> <p>(ו) תקופת עבודה המזכה במענק לפי הוראות סעיף 174א לא תיחשב כתקופת אכשרה."</p> <p>לפי סעיף 162 לחוק -</p> <p>"(א) לא הושלמה תקופת האכשרה מחמת אחת או יותר מהעילות המנויות בפסקאות שלהלן (בסעיף זה - החודשים החסרים), ימנו את 18 החודשים כאמור בסעיף 161, בלי למנות בהם את החודשים החסרים שאינם עולים על המספר הנקוב לצד כל עילה, ולענין זה יראו היעדרות בחלק מחודש קלנדריי בשל אחת מהעילות כאמור, כהיעדרות בכל החודש, אלא אם כן אותו חודש נכלל בתקופת האכשרה לפי חוק זה:</p> <p>(1) הכשרה, השתלמות או הסבה מקצועית לפי הפניה משירות התעסוקה או ממי שאישר לכך שירות התעסוקה (לכל אלה ייקרא להלן - הכשרה מקצועית) - 12 חודשים;</p> <p>(2) מחלה או תאונה - שישה חודשים;</p> <p>(3) היעדרות מעבודה לפי סעיפים 6 ו-7 לחוק עבודת נשים - לפי מספר חודשי היעדרות;</p> <p>(4) היעדרות אחרת של עובד מעבודתו מסיבות שאינן תלויות ברצונו - חודש אחד;</p> <p>(5) העדרות מעבודה בתקופה שבעדה שולמו דמי הסתגלות מיוחדים - לפי תקופת הזכאות לדמי הסתגלות כאמור בסעיף 52 לחוק יישום תכנית ההתנתקות."</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p align="right">א</p>																																																								
<p>חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה, בגין וילי, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, בתוך 18 החודשים בתכופ לתאריך הקובע:</p>																																																									
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>דצמ'</th> <th>ינו'</th> <th>פבר'</th> <th>מרץ</th> <th>אפר'</th> <th>מאי</th> <th>יוני</th> <th>יולי</th> <th>אוג'</th> <th>ספט'</th> <th>אוק'</th> <th>נוב'</th> <th>דצמ'</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2018</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td></td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		דצמ'	ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'	2018						X	X	X	X				X	2019	X	X	X	X	X	X				X	X	X	X	2020		X												
	דצמ'	ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'																																												
2018						X	X	X	X				X																																												
2019	X	X	X	X	X	X				X	X	X	X																																												
2020		X																																																							
<p>כלומר, 12 חודשים קלנדריים, בתוך 18 החודשים בתכופ לתאריך הקובע, שולמו עבור וילי דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש.</p> <p>לפיכך, וילי השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה.</p> <p align="right">תשובה א.</p>																																																									

שאלה מספר 44.

ב-1/3/2020, בשעה 3:25 בבוקר, נורה ילדה **תאומים בריאים** ויצאה לתקופת לידה והורות. בטבלה שלהלן סומנו ב-'x' החודשים שֶקָדְמוּ ליום הקוֹבֵעַ, בהם שולמו בעדה דמי-ביטוח מִשְׁכָּרָה כעובדת וסומנו חודשים שבעדם קיבלה גמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי:

	ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'
2018				x	x	x	x	x	x	x	x	
2019						x	x	x	x	x	שמירת הריון	שמירת הריון
2020	x	x										

בחודשים שלא סומנו ב-'x' או שלא קיבלה בעדם גמלה לשמירת הריון, נורה היתה עקרת בית. **אם שכר העבודה הרגיל של נורה, לְעִנְיָן סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, הוא 286 ₪ ליום, מהו סכום דמי הלידה לו היא עשויה להיות זכאית (סכום מעוגל)?**



- א. 36,036 ₪
- ב. 30,030 ₪
- ג. 34,034 ₪
- ד. 20,020 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק הביטוח הלאומי - סימן ג': דמי לידה.

הסבר הפתרון

מועד 9/2021
שנת המס - 2020

לפי סעיף 50(א) לחוק הביטוח הלאומי, מבטחת ששולמו בעדה דמי ביטוח משכרה כעובדת..., תהיה זכאית לדמי לידה -
 (1) **בעד פרק זמן של 15 שבועות** - אם שולמו דמי ביטוח בעד 10 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע או **בעד 15 חודשים מתוך 22 החודשים** שקדמו ליום הקובע.
 (2) בעד פרק זמן של 8 שבועות - אם שולמו דמי ביטוח בעד 6 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע.

לפי ס' 50(ב)(1) לחוק, לענין סעיף קטן (א) יראו תקופה מהמנויות להלן, שקדמה ליום הקובע, כתקופה שבעדה שולמו דמי ביטוח - "תקופה שבעדה שולמו לאשה דמי פגיעה, דמי לידה, דמי אבטלה, דמי הסתגלות מיוחדים, דמי תאונה, **גמלה לשמירת הריון**, קצבת נכות לפי פרק ה' בשל נכות שדרגתה 100%, תגמול לפי פרק י"ב או תגמול לפי פרקים י"ג או י"ג בשל נכות שדרגתה 100%".

	ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'
2018				x	x	x	x	x	x	x	x	
2019						x	x	x	x	x	שמירת הריון	שמירת הריון
2020	x	x										

נורה עונה על התנאי שבסעיף 50(א)(1), שכן שולמו בעדה דמי ביטוח בעד 15 חודשים מתוך 22 חודשים שקדמו ליום הקובע (למעשה, שולמו בעדה דמי ביטוח בעד 16 חודשים מתוך 22 החודשים שקדמו ליום הקובע). כלומר, לפי סעיף זה היא זכאית לדמי לידה בעד פרק זמן של **15 שבועות**.

לפי ס' 51(א) לחוק הביטוח הלאומי - מבטחת שהיא עובדת שזכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות כאמור בסעיף 6(ג) לחוק עובדת נשים, תהיה זכאית בעד תקופת ההארכה, לדמי לידה נוספים על דמי הלידה שהיא זכאית להם לפי סעיף 50 ולפי סעיף קטן (א), לפי הענין, ובלבד שדמי הלידה הנוספים כאמור, לא ישולמו בעד פרק הזמן העולה על -

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

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

לפיכך, נורה זכאית לקבל דמי לידה בעד פרק זמן של **18 שבועות** [3 ס' 51(א)1 + 15 ס' 50(א)1].

לפי ס' 53(א) לחוק הביטוח הלאומי, דמי לידה ליום הם שכר העבודה הרגיל של המבטחת, אך לא יותר מסכום השווה לסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.

שכר העבודה הרגיל של נורה, לְעִנְיָן סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, הוא 286 ₪ ליום (לפי נתוני השאלה). שכר עבודה רגיל זה (412 ₪) לא עולה על הסכום הבסיסי (8,915 ₪) כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.

286 ₪ >= 1,485.83 (תקרה = 8,915 × 5 / 30)

לפיכך, דמי הלידה ליום של נורה הם 286 ₪.

סה"כ דמי הלידה להם זכאית נורה: **36,036 ₪** = 286 דמי לידה ליום × 7 ימים בשבוע × 18 שבועות

תשובה א.

<p>שאלה מספר 45.</p>	<p>וילי עובד שכיר אצל מעסיקו היחיד זָה 6 שנים. תלוש 6/2020 שלו כלל את הרכיבים הבאים:</p> <ol style="list-style-type: none"> משכורת חודש 16,875 ₪ מענק השתתפות ברווחי המעסיק 1,308 ₪ תוספת בשל עבודה במשמרות 48 ₪ הפרשי שכר [בעד חודש 4/2020] 432 ₪ <p>מהי הכנסתו של וילי לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 6/2020?</p> <p>א. 18,663 ₪ ב. 18,231 ₪ ג. 17,032 ₪ ד. 16,988 ₪</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ב</p>	<p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים יראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>לפיכך, ההפרשים בסך 432 ₪ שקיבל בתלוש 6/2020, יראו כשכרו הרגיל של וילי בעד חודש 4/2020.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בנוסף לשכר החודשי הרגיל, לרבות תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולמעט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, מענק השתתפות ברווחי המעסיק, ששולם לוילי, הוא "תשלום נוסף".</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות אלה:</p> <p>(1) "אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל פְּעַד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. "שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל וילי ב-6/2020 הוא 24.68% משכר המינימום. ($1,308 / 5,300 = 24.68\%$)</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(2) שלעיל. כלומר, הוא יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש 6/2020, הוא החודש שבו שולם.</p> <p>השכר החודשי הרגיל ב-6/2020 - 16,923 ₪ = 48 תוס' בשל עבודה במשמרות + 16,875 משכורת חודש צירוף המענק לשכר הרגיל ב-6/2020 - 18,231 ₪ = 1,308 מענק + 16,923 שכר חודשי רגיל ב-6/2020</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 44,020 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,804 ₪), כפול 5].</p> <p>44,020 הכנסה מְרַבֵּית לענין דמי ביטוח < 18,231. הכנסתו של וילי לענין תשלום דמי ביטוח ב-6/2020</p> <p>הכנסתו של וילי לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 6/2020 - 18,231 ₪.</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>שאלה מספר 46.</p>	<p>נורה עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד זה 5 שנים. ב-1/4/2020 נפגעה תוך כדי עבודתה ועקב עבודתה. הפגיעה הופרה על ידי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. כתוצאה מהפגיעה נגרם לה אי-כושר חלקי לעבוד למשך 8 ימים בנזקף על יום הפגיעה. שעות אי-הכושר שנקבעו לה באישור הרפואי שנתן מי שהוסמך לתת אישור כאמור לפי החוק, היו 4.5. כלומר, במקום לעבוד 8 שעות עבודה ביום עבודה רגיל שלה, הופרה לה לעבוד רק 3.5 שעות ביום. בשעות אי-הכושר האמורות נורה לא עבדה למעשה בכל עבודה. [3.5 שעות = 4.5 שעות אי-כושר - 8 שעות עבודה ביום רגיל]</p> <p>הכנסתה של נורה, שממנה מגיעים דמי ביטוח, בחודשים שקדמו ל-1/4/2020:</p> <table border="1" data-bbox="603 412 1150 488"> <tr> <td>חודש</td> <td>1/2020</td> <td>2/2020</td> <td>3/2020</td> </tr> <tr> <td>הכנסה</td> <td>18,263 ₪</td> <td>17,928 ₪</td> <td>18,529 ₪</td> </tr> </table> <p>למען הסר ספק, נורה קיבלה שכר מלא ב-3 החודשים שקדמו לפגיעה</p> <p>האם, לאור הצמצום בשעות עבודתה עקב תאונת העבודה, עשויה נורה להיות זכאית לדמי פגיעה כלשהם מהמוסד לביטוח לאומי וכמה היא עשויה לקבל?</p> <p>א. 1,539 ₪ ב. 1,197 ₪ ג. 0 ₪ ד. 2,052 ₪</p>	חודש	1/2020	2/2020	3/2020	הכנסה	18,263 ₪	17,928 ₪	18,529 ₪
חודש	1/2020	2/2020	3/2020						
הכנסה	18,263 ₪	17,928 ₪	18,529 ₪						
<p>פתרון</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה.</p>								
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p>א</p>	<p>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".</p> <p>לפי ס' 92(ב) לחוק האמור - "לא ישולמו, בקשר לפגיעה אחת, יותר מדמי פגיעה בעד שלושה עשר שבועות".</p> <p>לפי סעיף 93(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "בעד 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".</p> <p>מאחר שאבד לנורה כושר התפקוד במשך פחות מ-12 ימים שלאחר יום התאונה, לא ישולמו לה דמי תאונה בעד שני הימים הראשונים שלאחר יום התאונה.</p> <p>כלומר, נורה תקבל דמי תאונה בעד 6 ימים. $8 - 2 = 6$</p> <p>לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>(א) שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שבעדו מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים. (ב) לענין סעיף זה, "הכנסה" -</p> <p>(1) במבוטח לפי סעיף 75(א)(1) - ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח.</p> <p>לפי ס' 102 לחוק -</p> <p>(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.</p> <p>שכר העבודה הרגיל של נורה: $608 ₪ = (18,529 + 17,928 + 18,263) / 90$</p> <p>לפי ס' 97(א) לחוק, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח (אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 כפול 5, כשהוא מחולק ב-30).</p> <p>דמי הפגיעה ליום: $456.00 ₪ = 608 \times 75\%$</p> <p>נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה: $456.00 ₪ > 1,114.38 ₪$ (תקרה $(8,915 \times 5 \times 75\% / 30)$)</p> <p>חישוב דמי הפגיעה המופחתים שתקבל נורה:</p> <p>$1,539 ₪ = 6 ימים \times 4.5 שעות אי הכושר \times 8 החלק השמיני מדמי הפגיעה ליום / 456 דמי הפגיעה ליום$</p> <p>תשובה א.</p>								

<p>שאלה מספר 47.</p>	<p>נורה, ילידת 26/12/1955, מחזיקה ב-9% מהון המניות של חברת מעטים בע"מ ומועסקת בה, מזה 20 שנה, כאחראית קש"ר לקוחות (במשרה חלקית). ג'תרת הון המניות (91%) מחזיק וילי, אָחיה של נורה.</p> <p>אם הכנסתה של נורה קבועה, ועומדת על 4,220 ₪ בכל חודש (40% מהשכר הממוצע), האם היא זכאית לקצבת אזרח ותיק ב-1/2020? (בחר/י את הנכון ביותר מפיין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. היא זכאית לקצבה מופחתת, בשיעור 60% מסכום הקצבה המלאה. ב. לא, מאחר שנורה היא בעלת שליטה בחברה. ג. כן. היא זכאית לקצבת אזרח ותיק מלאה ב-1/2020. ד. לא, מאחר שהכנסתה, בתוספת קצבת האזרח הותיק, עולה על ההכנסה המְרִבִּית כְּמִשְׁמְעוֹתָהּ בפרק ביטוח אזרחים וְתִיקִים וביטוח שאירים.</p>												
	<p>פתרון</p>												
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1 (הגדרות), פרק י"א: ביטוח אזרחים ותיקים וביטוח שאירים. לוח א'1, לוח ט'.</p>												
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ג</p>	<p>לפי ס' 245(ב) לחוק הביטוח הלאומי: " (א) הגיל לקצבת אזרח ותיק הוא - (1) בגבר ... (2) באשה - הגיל הקבוע לגביה, בהתאם לחודש לידתה, בחלק ד' בלוח א'1, ואם נתקיים בה אחד מאלה - גיל הפרישה: (א) נתמלאה לגביה כעובדת מבוטחת תקופת אכשרה המזכה בקצבת אזרח ותיק לפי סעיף 246(א) והכנסתה בשנת מס אינה עולה על ההכנסה המרבית; (ב) היא פטורה מתקופת אכשרה לפי סעיף 246(ב) והכנסתה בשנת מס אינה עולה על ההכנסה המרבית; (ג) קיבלה קצבת נכות לפי פרק ט', שנים עשר חודשים רצופים לפחות בתכוף לפני שהגיעה לגיל הפרישה. (ב) על אף הוראות סעיף קטן (א), אם עלתה הכנסתו של המבוטח על ההכנסה המרבית, תשולם לו קצבת אזרח ותיק לפי סעיף 244(א) ו-(ב) בניכוי 60% מהסכום העולה על ההכנסה המרבית, לפי דרכי חישוב וכללי עיגול שקבע השר, ובלבד שסכום הקצבה לאחר הניכוי לא יפחת מסכום השווה ל-10% מסכום הקצבה לפי סעיף 244(א); ואולם רשאי המבוטח לוותר על קצבה זו לתקופה שביקש. (ג) לענין סעיף זה - "הכנסה" - הכנסה למעט הכנסה שמקורה בקצבה המשתלמת מכוח חיקוק, דיני חוץ או הסכם קיבוצי או חוזה עבודה, בין שנערכו בישראל ובין שנערכו בחוץ לארץ; "הכנסה מרבית" - צירוף ההכנסות החודשיות המחושבות לפי האמור בלוח ט' בשנת מס, ואם עוד לא חלפה שנת המס - צירופם של שניים אלה: (1) ההכנסות החודשיות שחושבו לפי לוח ט' באותה שנת מס; (2) ההכנסה החודשית האחרונה שחושבה לפי לוח ט' כפול מספר החודשים שנותרו עד תום אותה שנת מס." לוח ט' (לענין סעיף 245(ג)) - הכנסה מרבית לענין קצבת אזרח ותיק:</p> <table border="1" data-bbox="367 1400 1125 1523"> <thead> <tr> <th>פרט</th> <th>מספר התלויים</th> <th>הכנסה חודשית</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>ללא תלויים</td> <td>סכום השווה ל-57% מהשכר הממוצע</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>1</td> <td>סכום השווה ל-76% מהשכר הממוצע</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>בעד כל תלוי נוסף</td> <td>סכום השווה ל-7% מהשכר הממוצע</td> </tr> </tbody> </table> <p>כמי שעובדת 20 שנה, אין ספק שנורה השלימה את תקופת האכשרה המזכה בקצבת אזרח ותיק, לפי ס' 246 לחוק הביטוח הלאומי.</p> <p>לפי חלק ד' בלוח א'1, "גיל הזכאות" של נורה (לידת דצמבר 1955) לקצבת אזרח ותיק הוא גיל 70. גיל הפרישה של נורה, כמשמעותו בחלק א' שבלוח א'1 לחוק הביטוח הלאומי - גיל 62.</p> <p>לפי נתוני השאלה, הכנסתה החודשית קבועה ועומדת על 4,220 ₪ (בכל אחד מחודשי שנת 2020), שהם 40% מהשכר הממוצע. כלומר, היא נמוכה מההכנסה המרבית של אשה ללא תלויים (ההכנסה המרבית בשיעור המזערי).</p> <p>לאחר שנתמלאה לגביה, כעובדת מבוטחת, תקופת אכשרה המזכה בקצבת אזרח ותיק (עבדה לא פחות מ-20 שנה) והכנסתה בשנת המס לא עלתה על ההכנסה המרבית, הגיל לקצבת אזרח ותיק, לגבי נורה, הוא "גיל הפרישה", כמשמעותו בחלק א' שבלוח א'1 לחוק הביטוח הלאומי - גיל 62.</p> <p>כילידת דצמבר 1955, ב-1/2020 מלאו לה 64 שנים (ועוד מספר ימים).</p> <p>מכל האמור לעיל, נורה זכאית לקצבת אזרח ותיק ב-1/2020.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	פרט	מספר התלויים	הכנסה חודשית	1	ללא תלויים	סכום השווה ל-57% מהשכר הממוצע	2	1	סכום השווה ל-76% מהשכר הממוצע	3	בעד כל תלוי נוסף	סכום השווה ל-7% מהשכר הממוצע
פרט	מספר התלויים	הכנסה חודשית											
1	ללא תלויים	סכום השווה ל-57% מהשכר הממוצע											
2	1	סכום השווה ל-76% מהשכר הממוצע											
3	בעד כל תלוי נוסף	סכום השווה ל-7% מהשכר הממוצע											

<p>שאלה מספר 48.</p>	<p>נורה עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד זה 6 שנים. שכר עבודתה קבוע - 5,820 ₪ בכל חודש. ב-1/9/2020 יצאה ל-14 ימי מילואים. ב-10/2020 שילם המוסד לביטוח לאומי את תגמול המילואים המלא בעד תקופת מילואים זו. ב-11/2020 נורה קיבלה מהמעסיק, נוסף על שכר עבודתה הקבוע, "משכורת 13" בסך 5,760 ₪.</p> <p>מהו הפרש תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת המילואים האמורה, בשל "משכורת 13" זו ששולמה לה ב-11/2020?</p> <p>א. 870 ₪ ב. 224 ₪ ג. 0 ₪ ד. 146 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p><u>חישוב הזכות לתגמול מילואים:</u> נורה שירתה 14 ימים, שהם 2 תקופות בנות 7 ימים בדיוק (ללא כל יתרת ימי שירות). לפיכך, היא זכאית לקבל תגמול מילואים בעד 14 ימי מילואים.</p> <p><u>חישוב תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי ב-10/2020:</u> לפי נתוני השאלה, שכר עבודתה הרגיל, לרבות זה שקיבלה בעד כל אחד מהחודשים שקדמו ל-1 בחודש זה, פחת מ-5,987 ₪. לפיכך, שכר עבודתה הרגיל בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החלה את שירות המילואים - $\max(5,820; 5,987) \times 3 = 17,961$ נחלק את סכום ההכנסה האמור ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של נורה, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי: $17,961 / 90 = 199.57$ חישוב התגמול ליום: לפי ס' 272(א)(1) לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - שכר העבודה הרגיל. לפי ס' 272(ב) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 199.57 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,467.33 ₪).</p> <p><u>התגמול ליום:</u> $199.57 = \max [\min (1,467.33 \text{ תג' מזערי}; 199.57 \text{ שכר עבודה רגיל}) ; 199.57]$ סך תגמול המילואים שהיה על המוסד לביטוח לאומי לשלם בעד תקופת מילואים זו: $199.57 \times 14 \text{ ימים} = 2,794$</p> <p><u>חישוב הפרש תגמול המילואים שעל המוסד לביטוח לאומי לשלם בעקבות התשלום הנוסף ב-11/2020:</u> ב-11/2020 נורה קיבלה ממעסיקה, בנוסף לשכרה החודשי הרגיל, "משכורת 13" בסך 5,760 ₪, שהיא "תשלום נוסף". מאחר ששיעורו אינו נמוך מ-25% משכר המינימום (5,760 ₪ < 5,300 × 25%), התשלום הנוסף יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו.</p> <p>לפיכך, שכר עבודתה הרגיל בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החלה את שירות המילואים - $\max(5,820 + 5,760 / 12; 5,987) \times 3 = 18,900$ נחלק את סכום ההכנסה האמור ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של נורה, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי: $18,900 / 90 = 210$ חישוב התגמול ליום: $210 = \max [\min (1,467.33 \text{ תג' מזערי}; 210 \text{ שכר עבודה רגיל}) ; 210]$ סך תגמול המילואים שעל המוסד לביטוח לאומי לשלם בעד תקופת מילואים זו: $210 \times 14 \text{ ימים} = 2,940$</p> <p>לאחר ניכוי התגמול ששולם (2,794 ₪), הפרש תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת המילואים האמורה, בשל התשלום הנוסף ("משכורת 13") ששולם ב-11/2020 - 146 ₪.</p> <p>תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 49.</p>	<p>וילי ואשתו נורה מתגוררים בצפון תל אביב. מקום עבודתו של וילי במרכז תל אביב ומקום העבודה של אשתו נורה באזור התעשייה המערבי בהרצליה. מידי בוקר נוסעים בני הזוג לעבודה במכוניתם יחדיו. תחילה הם נוסעים מביתם להרצליה, שם יורדת נורה מהמכונית, ליד מקום עבודתה. משם חוזר וילי לבדו במכוניתם למרכז תל-אביב, למקום עבודתו. זוהי הדרך הרגילה של בני הזוג לעבודתם מְיָמִים מְיָמָה. ביום 10/5/2020 נפגע וילי בתאונת דרכים בְּמַחְלָף הרצליה, שאירעה במהלך הנסיעה עם נורה להרצליה. עָקב התאונה איבד את כושרו לעבוד למשך שבוע.</p> <p>האם רואים תאונה זו כתאונת עבודה אצל וילי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. כן. התאונה אירעה תוך-פְּדֵי נסיעתו של וילי לעבודה וְעָקב נסיעתו זו. ב. לא, מאחר שְׁחָלָה בנסיעתו סְטִיָּה של ממש מהדרך המקובלת ממעונו למקום עבודתו. ג. כן, אלא אם כן יש לייחס את התאונה בעיקר לְרִשְׁלֹנוֹת פּוֹשְׁעַת של וילי. ד. לא. לפי החוק הרלוונטי ותקנותיו, אֵין רואים בְּתֵאוֹנַת דְּרָכִים כתאונת עבודה.</p>
	<p align="center">פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 80, ס' 81.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p> <p align="right">ב</p>	<p>לְפִי ס' 80 לחוק הביטוח הלאומי - "רואים תאונה כתאונת עבודה אף אם -</p> <p>(1) אירעה תוך כדי נסיעתו או הליכתו של המבוטח לעבודה ממעונו או ממקום שבו הוא לן אף אם אינו מעונו, מן העבודה למעונו או ממקום עבודה אחד למשנהו, ועקב נסיעתו או הליכתו זו;</p> <p>(2) ... "</p> <p>לפי ס' 81 לחוק האמור:</p> <p>(א) תאונה שאירעה תוך כדי נסיעה או הליכה בנסיבות האמורות בפסקאות (1), (4), (5) או (7) של סעיף 80 אין רואים אותה כתאונה בעבודה אם חלה בנסיעה או בהליכה הפסקה או סטייה של ממש מהדרך המקובלת, כשהפסקה או הסטייה לא היו למטרה הכרוכה במילוי חובותיו של המבוטח כלפי מעבידו, או, לענין פסקה (1) האמורה, בעיסוקו במשלח ידו כעובד עצמאי, או אם יש לייחס את התאונה בעיקר לרשלנותו הפושעת של המבוטח ולא נגרם על-ידיה אי-כושר עבודה לארבעה שבועות לפחות, נכות או מוות.</p> <p>(ב) בנסיבות האמורות בפסקה (1) של סעיף 80 לא יראו כהפסקה או כסטייה של ממש, לענין סעיף קטן (א), אם עשה זאת המבוטח לאחת מאלה:</p> <p>(1) כדי ללוות ילדו לגן ילדים או למעון ילדים או למקום אחר שהשר קבע כמקום שבו נמצא ילד לפי הסדר קבע או להשיבו משם;</p> <p>(2) כדי לקיים מצוות תפילת בוקר בציבור בבית תפילה שבו הוא נוהג להתפלל.</p> <p>כמוזכר לעיל, המחוקק קבע שני מקרים בהם מוכרת הסטייה מן הדרך אל מקום העבודה. האחד - הובלת ילד אל גן הילדים והשני - קיום מצוות תפילה (סעיף 81(ב) לחוק). הכרה בשני מצבים אלה בלבד שוללת את ההכרה בסטייה מן הדרך למטרות אחרות.</p> <p>בענייננו, קבעו לעצמם וילי ואשתו דרך מסוימת לנסיעה לעבודה, המשלבת את צרכי שניהם כאחד. הדרך בה בחרו וילי ובעלה מהווה, לגבי וילי, סטייה של ממש מהדרך הסבירה, או "המקובלת" - ממעונו למקום עבודתו. נסיעה מצפון תל-אביב למרכז תל-אביב דרך הרצליה היא דרך עוקפת המאריכה את הנסיעה באופן מהותי, סטייה של ממש. התאונה אירעה בדרך אל מקום עבודתה של נורה. אין זו סטייה "טבעית" בדרכו של וילי ממעונו לעבודתו, הנובעת מאילוצים אובייקטיביים כגון אילוצי תעבורה. זוהי סטייה מכוונת ומודעת שנועדה לשלב את צרכי הנסיעה של שני בני הזוג. זוהי סטייה של ממש במובן הוראות החוק.</p> <p>לפיכך, מאחר שחלה בנסיעתו של וילי סטייה של ממש מהדרך המקובלת ממעונו למקום עבודתו, אין רואים תאונה זו כתאונה בעבודה.</p> <p align="right">תשובה ב.</p>

<p>שאלה מספר 50.</p>	<p>מהו טופס בל/5521? (בחרי את הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. אישור המעסיק על העסקת עובד - לעובדים ולעובדות תובעי הבטחת הכנסה. ב. אישור המעסיק על העסקת עובד - לעובדים ולעובדות תובעי תגמולי מילואים. ג. אישור המעסיק על העסקת עובד - לעובדים ולעובדות תובעי גמלת נכות כללית. ד. אישור המעסיק על העסקת עובד - לעובדים ולעובדות תובעי דמי לידה.</p>									
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד 9/2021 שנת המס - 2020</p>	<p>א</p> <p>טופס בל/5521 הוא אישור המעסיק על העסקת עובד, המיועד לעובדים ולעובדות תובעי הבטחת הכנסה.</p> <p>הרחבת ההסבר: המוסד לביטוח לאומי דואג לכל אדם ומשפחה בישראל, שאין בכוחם להבטיח לעצמם הכנסה למחיה, ומשלם להם קצבת הבטחת הכנסה. הזכאות לקצבה נבדקת עבור משפחה. לפיכך, בבדיקת הזכאות לוקח המוסד לביטוח לאומי בחשבון את ההכנסות והעיסוקים של שני בני הזוג. אם שניהם עומדים בתנאי הזכאות עליהם להגיש תביעה להבטחת הכנסה.</p> <p>יש לשים לב שהקצבה האמורה משולמת מהחודש שבו הוגשה התביעה למוסד לביטוח לאומי. לא משולם תשלום רטרואקטיבי. לכן, חשוב לא להתעכב בהגשת תביעה זו.</p> <p>תשובה א.</p>									
<p>פתרון</p>										
<p>המוסד לביטוח לאומי מינהל הגמלאות הבטחת הכנסה</p> <p>אישור המעסיק על העסקת עובד</p> <p>יש להגיש את האישור לשני המשרדים: 1. לשירות התעסוקה 2. לביטוח לאומי, למעט המקרים הבאים, בהם יוגש האישור רק לביטוח לאומי: * עובד בהיקף של 40 שעות שבועיות ומעלה. * עובד במשק בית או טיפול בילדים בהיקף של 25 שעות שבועיות ומעלה. * עובד בטיפול בקשישים בהיקף של 15 שעות שבועיות ומעלה או המטפל בשלושה קשישים לפחות. * עובד כקופאי ברשתות מזון בהיקף של 36 שעות שבועיות ומעלה.</p> <p>פרטים על העובד</p> <table border="1"> <tr> <td>שם משפחה</td> <td>שם פרטי</td> <td>מספר זהות</td> </tr> </table> <p>פרטים על עבודה והיקף משרה</p> <p>הנ"ל מועסק אצלי על בסיס עובד חודשי/יומי. היקף משרה: <input type="checkbox"/> מלאה <input type="checkbox"/> חלקית <input type="checkbox"/> % המשרה בימים: א, ב, ג, ד, ה, ו (הקף בעיגול) בין השעות _____ עד _____ אם העובד מטפל בקשישים, יש לציין את מספר הקשישים שבהם אתה מטפל _____ <input type="checkbox"/> האם קיימת אפשרות להגדיל את היקף המשרה <input type="checkbox"/> לא <input type="checkbox"/> כן, ב- _____ שעות בחודש</p> <p>סה"כ שעות עבודה בחודש _____ מס' שעות עבודה בשבוע _____ ת</p> <p>תשלומים</p> <table border="1"> <tr> <td>פירוט השכר ברוטו ל- 3 החודשים האחרונים (כולל נסיעות)</td> <td>תשלומים מספיים (כגון משכני)</td> </tr> <tr> <td>חודש _____ סך _____ ₪</td> <td>ביגוד <input type="checkbox"/> לא</td> </tr> <tr> <td>חודש _____ סך _____ ₪</td> <td>כ.ן, סכום _____</td> </tr> </table>		שם משפחה	שם פרטי	מספר זהות	פירוט השכר ברוטו ל- 3 החודשים האחרונים (כולל נסיעות)	תשלומים מספיים (כגון משכני)	חודש _____ סך _____ ₪	ביגוד <input type="checkbox"/> לא	חודש _____ סך _____ ₪	כ.ן, סכום _____
שם משפחה	שם פרטי	מספר זהות								
פירוט השכר ברוטו ל- 3 החודשים האחרונים (כולל נסיעות)	תשלומים מספיים (כגון משכני)									
חודש _____ סך _____ ₪	ביגוד <input type="checkbox"/> לא									
חודש _____ סך _____ ₪	כ.ן, סכום _____									