

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


## מבחן חשבי שר בכירים - יוני 2022 - משולב סטטיסטיקה

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

### מס הכנסה

<p>רני, רווק בן 27, הוא נכה מפגיעת איבה (40% נכות יציבה). להלן מרכיבי הכנסתו בשנת 2021:</p> <p>1. שר עבודה ..... ₪ 69,672</p> <p>2. קצבה המשתלמת בשל פגיעת איבה (כמשמעותה בחוק התגמי לנפגעי פעולות איבה) .... ₪ 24,786</p> <p>3. דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי [לפי פרק ביטוח אבטלה בחוק הרלוונטי] ..... ₪ 5,395</p> <p style="text-align: center;"><b>מהי "הכנסה חייבת" של רני בשנת 2021?</b></p> <p style="text-align: right;">א. 75,067 ₪</p> <p style="text-align: right;">ב. 69,672 ₪</p> <p style="text-align: right;">ג. 94,458 ₪</p> <p style="text-align: right;">ד. 99,853 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 1.</b></p>
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, (6)9</p> <p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 177.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>סך הכנסתו של רני, בשנת 2021:</b> <math>69,672 + 24,786 + 5,395 = 99,853</math> ₪</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין.</p> <p>לפי ס' (6)9 לפקודה, "קצבאות המשתלמות בשל פצעי מלחמה, פגיעת ספר או פגיעת איבה וקצבאות המשתלמות מאת אוצר המדינה למי שהיה תלוי בפרנסתו בחייל שמת עקב פעולת מלחמה, פטורות ממס".</p> <p>דמי האבטלה שקיבל [לפי פרק ביטוח אבטלה בחוק הביטוח הלאומי], הם קיצבה חבת-מס המשתלמת מאת המוסד לביטוח לאומי [לפי ס' 177 לחוק הביטוח הלאומי - "מדמי האבטלה ינכה המוסד במקור מס הכנסה לפי הוראות סעיפים 164 ו-243 לפקודת מס הכנסה והתקנות לפיה"].</p> <p>כלומר, "הכנסה חייבת" של רני בשנת 2021 -</p> <p style="text-align: center;"><math>24,786 = 99,853 - 75,067</math> ₪</p> <p style="text-align: center;"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022</p> <p>שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;"><b>א</b></p>

<p><b>שאלה מספר 2.</b></p>	<p>רני עובד כטבח אצל מעסיקו (שרותי הסעדה). ב-9/2021 השתתף ביום עיון מקצועי לטבחים בנושא "תנאים תברואיים נדרשים בעסקי הסעדה". את עלות יום העיון, סך 95 ₪, שילם המעסיק ישירות למארגניה (ב-9/2021). באותו החודש (9/2021) קיבל רני מהמעסיק גם מתנה שְׁעָרְפָה וְעֵלוֹתָהּ 180 ₪, לרגל חגיגת נישואיו, והמחאת שי על סך 115 ₪, לרגל חג הסוכות. לא היו אלו המתנות הראשונות שקיבל בשנה זו. ב-3/2021 קיבל ממעסיקו מתנה שְׁעָרְפָה וְעֵלוֹתָהּ 180 ₪, לרגל יום הולדתו והמחאת שי על סך 115 ₪, לרגל חג פסח. במטרה להתקדם לתפקידים בְּכִיָּרִים יותר בעתיד, רני לומד לתואר אקדמי ראשון בהנדסת מזון במכללה אקדמית. בחודש 9/2021 שילם המעסיק 200 ₪ למכללה, הִשְׁתַּתְּפוּתוֹ החודשית בשכר הלימוד של רני.</p> <p><b>מהו הסכום שְׁיִזְקֵק לשכרו של רני, לצורך חישוב מס, בשל ההטבות שקיבל ב-9/2021?</b></p> <p>א. 115 ₪          ב. 455 ₪          ג. 410 ₪          ד. 315 ₪</p>
<p><b>פתרון</b></p>	<p><b>פתרון</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), 32(15) תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 2(4).          חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p><b>ד</b></p>	<p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הִקְנָסֵת עֲבוֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אֵךְ לְמַעַט תשלומים קְאָמור המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף ובִּין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי ס' 32(15), בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל "הוצאות לימודים, לרבות הוצאות לרכישת השכלה אקדמית או לרכישת מקצוע, ולמעט הוצאות השתלמות מקצועית, שאינה לרכישת השכלה או מקצוע כאמור, לצורך שמירה על הקיים".</p> <p><b>יום העיון המקצועי לטבחים בנושא " תנאים תברואיים נדרשים בעסקי הסעדה":</b></p> <p>לפי ס' 32(15), בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל "הוצאות לימודים, לרבות הוצאות לרכישת השכלה אקדמית או לרכישת מקצוע, ולמעט הוצאות השתלמות מקצועית, שאינה לרכישת השכלה או מקצוע כאמור, לצורך שמירה על הקיים".</p> <p>יום העיון המקצועי האמור מהווה השתלמות בתחום עיסוקו של רני. השתלמות כזו חיונית למילוי תפקידו של טבח המועסק בשירותי הסעדה וניתן להגדירה כ"שמירה על הקיים". <b>מימון עלות יום עיון זה לא יזקף לשכרו.</b></p> <p><b>המחאות השי לרגל אירועים אישיים חד-פעמיים:</b></p> <p>מתנה שנתן מעסיק לעובדו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו', אינה נחשבת כהכנסה בידי העובד ובלבד שסך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה.</p> <p>המתנה שְׁעָרְפָה וְעֵלוֹתָהּ 180 ₪, לרגל חגיגת נישואיו, היתה המתנה הראשונה לרגל אירוע אישי חד-פעמי שקיבל רני בשנת המס 2021. סכום המתנה לא עלה על הסכום שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 220 ₪ בשנה (בשנת המס 2021).</p> <p><b>מתנה לחג:</b></p> <p>מתנה שנתן מעביד לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לרגל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין.</p> <p>לפיכך, לשכרו של רני יש לזקוף סך 115 ₪, שוויה של המחאת השי שקיבל מהמעסיק לרגל חג סוכות.</p> <p><b>השתתפות המעסיק במימון לימודיו של רני לתואר ראשון בהנדסת מזון:</b></p> <p>לפי ס' 32(15), בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל "הוצאות לימודים, לרבות הוצאות לרכישת השכלה אקדמית או לרכישת מקצוע, ולמעט הוצאות השתלמות מקצועית, שאינה לרכישת השכלה או מקצוע כאמור, לצורך שמירה על הקיים".</p> <p>לפיכך, את השתתפות המעסיק בשכר הלימוד של רני, סך 200 ₪, יש לזקוף לשכרו.</p> <p><b>לסיכום, בשל ההטבות שקיבל ב-9/2021, יש לזקוף לשכרו של רני, לצורך חישוב מס, 315 ₪.</b></p> <p>( 315 ₪ = 200 מימון לימודיו לתואר ראשון בהנדסת מזון + 115 המחאת שי לרגל חג סוכות)</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>

<p>שכר היסוד של ענוה קבוע - 11,138 ₪ בכל חודש. מתחילת עבודתה, ב-5/7/20, העמיד לרשותה מעסיקה רכב צמוד לשימושה וטלפון סלולרי (רט"ן). לפי הסכם העבודה, ענוה משתתפת ב-30% מההוצאה החודשית בפְּשָׁל הרט"ן. ב-2/2021 עמדה ההוצאה החודשית בשל הרט"ן על 89.90 ₪. שנת רישום הרכב: 2019, סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 885, קוד דגם: 443. ב-31/1/21, בשעה שהרכב חָנָה בְּחֶצְרֵי המעסיק, פגעה בו מְלַגְזָה וגרמה לו נזק כבד. בהוראת המעסיק, נִגְרַר הרכב באותו היום מְחֶצְרֵי הָעֵסֶק למוסד. מאחר שהמוסד הִמְתִּין לְחֻלְפִים מחו"ל, לצורך התיקון, הרכב תוקן והוחזר למעסיק רק ב-1/3/21. בכל חודש 2/2021 לא הועמד רכב לרשותה של ענוה ולשימושה. בחודש זה רָכַשׁ עֲבוֹרָה המעסיק חוזה רב-קו חופשי חודשי, בסך 146 ₪, שְׁהוֹטָעַן בכרטיס הרב-קו שלה (דמי נסיעות לעבודה וממנה). ב-2/3/21 הוחזר הרכב לשימושה.</p> <p><b>מהו סך כל שכרה של ענוה לצורך חישוב מס בתלוש 2/2021 ("שכר ברוטו למס") (סכום מעוגל)?</b></p>  <p>א. 11,156 ₪          ב. 11,302 ₪          ג. 13,372 ₪          ד. 11,315 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 3.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, 17 (רישא).          תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות)          תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות).          הנחיות מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין.          בחודש 2/2021 לא הועמד רכב לרשותה של ענוה ולשימושה. לפיכך, לא יזקף לשכרה של ענוה שווי שימוש ברכב בתלוש חודש זה.          שווי חוזה ה"חופשי חודשי", סך 146 ₪, שרכש עבורה המעסיק וְשְׁהוֹטָעַן בכרטיס הרב-קו שלה (דמי נסיעות לעבודה וממנה), יזקף לשכרה בחודש זה.          לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון פָּאָמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לפי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בפְּשָׁל אותו רדיו טלפון נייד".          ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים נלווים, השתתפות העובד וכדומה) : 89.90 ₪          הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪ : <math>\min (105 ; 89.90 / 2) = 44.95</math>          סכום ההוצאה החודשית ששילמה ענוה : <math>89.90 \times 30\% = 26.97</math>          שווי השימוש שיש לְזָקוֹף לשכר 2/2021 של ענוה : <math>\max (44.95 - 26.97 ; 0) = 17.98</math>  <b>סך כל שכרה של ענוה לצורך חישוב מס ב-2/2021 ("שכר ברוטו למס") - 11,302 ₪ (מעוגל)</b>  <math>11,301.98 \text{ ₪} = 146 \text{ שווי חוזה ה"חופשי חודשי"} + 17.98 \text{ שווי השימוש ברט"ן} + 11,138 \text{ שכר יסוד}</math>  <b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p><b>ב</b></p>

<p><b>שאלה מספר 4.</b></p> <p>רני, עובד שכיר, יליד 3/5/2002, נישא ב-1/1/2021 לענוה, ילידת 2/1/2004. ב-1/4/2021 נולד בנם הבכור. הוא נמצא אצל ענוה ורני בְּבִיתָם וכלכלתו עליהם. ענוה עקרת בית ומטפלת בילד.</p> <p><b>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של רני בשנת המס 2021?</b></p> <p>א. 3.75 נ"ז          ב. 4.75 נ"ז          ג. 3.25 נ"ז          ד. 5.75 נ"ז</p>	
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 40, 66</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>הילד יליד 1/4/2021. בשנת המס 2021 הוא "ילד בשנת לידתו". כמי שטרם מלאו לו שש שנים בשנת המס, הילד הוא "פעוט".</p> <p>לפי ס' 66(ג)(5) - הגבר יהא זכאי, כנגד המס החל על הכנסתו מיגיעה אישית, לנקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיו שהם פעוטות, כלהלן:</p> <p>(א) 1½ נקודות זיכוי בשנת לידתו של הפעוט;          (ב) 2½ נקודות זיכוי החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו של הפעוט ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים;          לעניין זה, "פעוט" ו"שנת לידה" - כהגדרתם בסעיף 40(ב)(3) - "פעוט" - ילד שטרם מלאו לו שש שנים בשנת המס;</p> <p><b>ענוה ילידת 2/1/2004. כלומר, בשנת 2021 היא "יחיד שמלאו לו 16 שנים אך לא 18 שנים".</b></p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של רני בשנת המס 2021:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] ..... 2.00 נ"ז          נסיעות [ס' 36 לפקודה] ..... 0.25 נ"ז          יחיד שמלאו לו או לבן-זוגו 16 שנים אך לא 18 שנים [ס' 40 לפקודה] ..... 1.00 נ"ז          לפי ס' 66(ג)(5) לפקודה: 1½ נקודות זיכוי בשנת לידתו של הפעוט          [סעיף 66(ג)(5) לפקודה] ..... 1.50 נ"ז = 1 ילד בשנת לידתו × 1.5 נ"ז          סה"כ נקודות זיכוי ..... <u>4.75 נ"ז</u></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p><b>ב</b></p>

<p>שאלה מספר 5.                  ענוה, אלמנה בת 39, שילמה 38,982 ₪ בשנת 2021 בעד החזקת בִּתּוּהּ המשותקת (בת ה-9) במוסד מיוחד. הכנסתה החייבת בשנת 2021 - 193,776 ₪. לילדה אין הכנסה.  <b>בהנחה שמולאו כל הטפסים הרלוונטיים וצורפו כל מסמכים הנדרשים להוכחת הזכאות, מהו הזיכוי המרבי שענוה יכולה לקבל בשנת 2021 בעד בתה, לפי הסעיפים 44 / 45 לפקודה?</b></p> <p>א. 10,398 ₪                  ב. 5,232 ₪                  ג. 8,478 ₪                  ד. 5,166 ₪</p>	
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 44, ס' 45.                  תקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>הסבר הפתרון</b>                  מועד 6/2022                  שנת המס - 2021</p> <p><b>ב</b></p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד) - "יחיד תושב ישראל יהא זכאי לזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה, לפי הענין (להלן - המזכה), אם ההכנסה החייבת של המזכה ושל בן זוגו, לא עלתה על 270,000 ₪ בשנת המס, ואם אין למזכה בן זוג - אם לא עלתה על 169,000 ₪ בשנת המס; לענין זה, "הכנסה חייבת" - לרבות הכנסה פטורה ממס על פי דין".</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות האמורות - "לקבלת זיכוי ממס לפי סעיף 44 לפקודה או לקבלת נקודות זיכוי לפי סעיף 45 לפקודה יגיש יחיד כאמור בתקנה 1 בקשה לפקיד השומה בטופס שקבע המנהל מכוח סמכותו בסעיף 240 לפקודה, ויצרף לבקשתו מסמכים הנדרשים להוכחת הזכאות, להנחת דעתו של פקיד השומה".</p> <p>ומן הכלל אל הפרט -</p> <p>לילדה אין כל הכנסה. לפיכך, ענוה זכאית לזיכוי בעד הוצאות החזקתה במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה, לפי הענין.</p> <p><b>חישוב הזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה:</b></p> <p>לפי סעיף 44 לפקודה - "בחישוב הכנסתו החייבת של יחיד תושב ישראל שהוא או בן זוגו שילם בשנת המס בעד החזקתם במוסד מיוחד של ילד, בן זוג או הורה משותקים לחלוטין, מרותקים למיטה בתמידות, עיוורים או בלתי שפויים בדעתם, וכן בשל החזקת ילד עם מוגבלות שכלית-התפתחותית במוסד מיוחד, יותר לו זיכוי ממס של 35% מאותו חלק מהסכומים ששילם העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת...".</p> <p>12.5% מההכנסה החייבת של ענוה: 24,222 ₪ (= 193,776 × 12.5%)                  ענוה שילמה למוסד 37,030 ₪ בשנת 2021. סכום זה עולה על 12.5% מההכנסה החייבת.                  24,222 12.5% מההכנסה החייבת של ענוה בשנת 2021 &gt; 38,982 סכום ששילמה למוסד המיוחד</p> <p>חלק מהסכומים ששילמה ענוה בעד החזקת ילדתה במוסד מיוחד, העולה על 12.5% מההכנסה החייבת:                  14,760 ₪ (= 38,982 - 24,222)</p> <p>הזיכוי שיוותר לענוה בשנת 2021 בעד הוצאותיה להחזקת ילדתה במוסד מיוחד:                  5,166 ₪ (= 14,760 × 35%)</p> <p><b>נקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה:</b></p> <p>לפי ס' 45(א) לפקודה - "יחיד תושב ישראל שהיה לו בשנת המס ילד משותק, ילד עיוור או עם מוגבלות שכלית-התפתחותית או שהיה לבן זוגו ילד כאמור, יובאו בחשבון בחישוב המס שלו או של בן זוגו שתי נקודות זיכוי בשל כל ילד כאמור".</p> <p>שווי נקודות זיכוי בעד נטול יכולת: 5,232 ₪ (= 2,616 × 2 ערך נקודת זיכוי)</p> <p>לפי ס' 45(ג) לפקודה - "יחיד יהיה זכאי לנקודות הזיכוי על פי סעיף קטן (א) רק אם לא קיבל זיכוי ממס עבור אותו ילד על פי סעיף 44".</p> <p><b>כלומר, ענוה יכולה לבחור בזיכוי הגבוה מבין הזיכויים - זיכוי בעד הוצאות החזקת ילדתה במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או נקודות זיכוי בעד ילדתה נטול היכולת לפי סעיף 45 לפקודה:</b>                  5,232 ₪ זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה = (5,166 לפי ס' 44; 5,232 לפי ס' 45) max</p> <p align="right"><b>תשובה ב.</b></p>	

<p>ענוה, בת ה-52, עבדה ברציפות אצל מעסיקה היחיד 26 שנים, ב"משכורת חודש" ובמשרה מלאה, עד שהסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים בתום חודש 3/2021, עם פיטוריה. משכורתה החודשית היתה קבועה, כִּלְהִלְךְן: שכר יסוד בסך 6,940 ₪, שעות נוספות גלובליות בסך 480 ₪ והשתתפות המעסיק בהוצאות הנסיעה לעבודה וממנה בסך 464 ₪.</p> <p><b>אם ענוה קיבלה ממעסיקה מענק פרישה בסך 307,476 ₪, מהו החלק הפטור ממס של מענק זה, לפי ס' 9(א7) לפקודה? - ככל שהדבר דרוש, הניחו שענוה ביקשה להגדיל את הפטור, מכוח סמכות המנהל, והפטור הוגדל אוטומטית בהתאם [ענוה מבקשת פטור מרבי על מענק הפרישה. כמו כן, לא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה במועד שבו שולמו לקופת הגמל].</b></p> <p>א. 289,380 ₪          ב. 307,476 ₪          ג. 192,920 ₪          ד. 270,660 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 6.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7).          תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 1.          הנחיות מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 9(א7)(א) לפקודה, פטור ממס:</p> <p>" (1) מענק הון שנתקבל עקב פרישה - עד סכום השווה למשכורת של חודש לכל שנת עבודה, לפי המשכורת האחרונה; עלה סכום המענק על השיעור האמור, רשאי המנהל לפטור את העודף, כולו או מקצתו, בהתחשב בתקופת השירות, בגובה השכר, בתנאי העבודה ובנסיבות הפרישה;</p> <p>(2) בשום מקרה לא יעלה הסכום הפטור לפי פסקת משנה זו על 12,340 ₪ לכל שנת עבודה וחלק יחסי מסכום זה יִשָּׁל עבודה בחלק משנה; "</p> <p>לפי נתוני השאלה, לא נכללו במענק הפרישה סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של ענוה במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה, לפי סעיף 3(ה1)(א1) או (ב1) לפקודה.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - משכורת, לענין קופת גמל לפיצויים או לדמי מחלה - "הכנסת עבודה, למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שימוש ברכב שהועמד לרשותו של העובד".</p> <p>כלומר, ה"משכורת", לענין חישוב הפטור, לא תכלול את השתתפות המעסיק בהוצאות הנסיעה לעבודה וממנה.</p> <p>משכורת של חודש, לפי משכורת אחרונה:</p> $7,420 \text{ ₪} = 480 \text{ שעות נוספות} + 6,940 \text{ שכר יסוד}$ <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של ענוה, ללא הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> $192,920 \text{ ₪} = [307,476 \text{ מענק}; 26 \text{ שנות עבודה} \times (7,420; 12,340 \text{ תקרה})] \text{ min}$ <p>לפי נתוני השאלה, התבקשה הגדלת הפטור על מענק ההון שנתקבל עקב הפרישה, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל אוטומטית בהתאם. סמכות המנהל להגדיל את הפטור בסעיף 9(א7) עד ל-150% ממשכורת של חודש ולא יותר מתקרת הפטור הנקובה בסעיף.</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של ענוה, כולל הגדלת הפטור:</p> $289,380 \text{ ₪} = [307,476 \text{ מענק}; 26 \text{ שנות עבודה} \times (7,420 \times 150\%; 12,340 \text{ תקרה})] \text{ min}$ <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p><b>א</b></p>

<p>לרני עומדת הלוואה שקיבל ממעסיקו ב-1/6/2021. ההלוואה צמודה למדד והיא נושאת ריבית של 0.1% לחודש. בתקופת הזקופה, חודש 10/2021, עומדת יתרת הקרן המוסכמת לפי תנאי הלוואה על 9,849 ₪. [קרן הלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-1/12/2021].</p> <p>אם המדד עלה ב-0.1% בתקופת הזקופה, מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרו של רני, בגין הלוואה, בתקופת זקופה זו (10/2021)? [התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם].</p> <p>א. 0.00 ₪          ב. 16.58 ₪          ג. 7.56 ₪          ד. 17.41 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 7.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה          תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></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 3.26% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקופה 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 הלוואות של העובד בתקופת הזקופה אינה עולה על 7,800 שקלים חדשים".</p> <p>לפי תקנה 3 לתקנות הנ"ל - "הפרש הריבית יהא ההפרש שבין סכום הריבית שנצבר לחובת הלווה על יתרת הקרן המוסכמת בתקופת זקופה, לפי תנאי הלוואה, לבין סכום הריבית שהיתה נצברת באותה תקופה על יתרת קרן הלוואה, אילו הריבית על הלוואה היתה בשיעור האמור בתקנה 2".</p> <p>"תקופת זקופה", לפי תקנה 1(א) לתקנות האמורות - "אצל מי שהפרש הריבית הינו הכנסת עבודה - כל חודש בתקופה שבין יום קבלת הלוואה לבין יום גמר פרעון יתרת קרן הלוואה". יתרת הלוואה בתקופת הזקופה (9,849 ₪) עולה על סכום הלוואה לְעִנְיָן 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד (7,800 ₪).</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקופה, חודש 10/2021 - 31.          הריבית הנדרשת לְפִי התקנות:</p> $27.27 \text{ ₪} = 31 / 365 \times 3.26\% \times 9,849 \text{ ₪}$ <p>הריבית שנצברה לחובת דבי על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי הלוואה, בתקופת הזקופה:</p> <p>ריבית לתקופה ..... 9.85 ₪ = 0.1% ריבית חודשית <math>\times 9,849 \text{ ₪}</math></p> <p>הפרשי הצמדה ..... <u>9.86</u> ₪ = 0.1% שיעור עליית המדד <math>\times (9,849 \text{ ₪} + 9.85 \text{ ₪})</math></p> <p>סה"כ שנצבר לחובה ... 19.71 ₪ = 9.85 + 9.86</p> <p>הריבית שנצברה לחובת רני על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי הלוואה, בתקופת הזקופה (19.71 ₪), נמוכה מהסכום הנדרש לפי התקנות (27.27 ₪).</p> <p>19.71 ריבית שנצברה לחובת רני לפי תנאי הלוואה &gt; 27.27 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p>לפיכך, <b>שווי הריבית שייזקף לשכרו של רני, בגין הלוואה, בתקופת הזקופה -</b></p> <p><b>7.56 ₪</b> הפרש ריבית = 19.71 ריבית שנצברה לחובתו לפי תנאי הלוואה - 27.27 ריבית נדרשת לפי התקנות</p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p><b>ג</b></p>

<p>שאלה מספר 8.</p> <p>שכר היסוד של ענוה (רווקה בת 27), בחודש 1/2021, עמד על 8,852 ₪ ("ברוטו"). בנוסף לשכר היסוד, נזקף לשכרה, בכל חודש, שווי הסעה בסך 385 ₪ "נטו" (המעסיק מגלם שווי ההסעה). כמו כן, נזקף לשכרה, בכל חודש, שווי רט"ן בסך 68 ₪ "נטו" (המעסיק מגלם שווי הרט"ן).</p> <p>מהו סך כל שכרה של ענוה לצורך חישוב מס ב-1/2021 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 9,379 ₪                  ב. 9,405 ₪                  ג. 9,418 ₪                  ד. 9,227 ₪</p>	
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב.                  תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022                  שנת המס - 2021</p> <p><b>ב</b></p> <p>שכרה של ענוה ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 8,852 ₪.                  הסכום שיש לגלם - 453 ₪ = 68 שווי רט"ן + 385 שווי הסעה                  זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של ענוה, לפי נתוני השאלה:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל.....2.00                  נסיעות.....0.25                  נ.ז. אשה.....<u>0.50</u>                  סה"כ נקודות זיכוי... 2.75... × 218 ₪ = 599.50 ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 6,290 ₪ בחודש הוא 629 ₪ (מדרגת מס 10%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום הרכיבים האמורים.</p> <p>בשכר 8,852 נמצאת ענוה במדרגת מס שולי 14%.</p> <p><math>9,030</math> "גבול" מדרגת המס 14% <math>&gt; 9,378.74 = 8,852 + 453 / (1 - 14\%)</math></p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.                  במדרגת מס 14%, נותר "ברוטו" בסך 178 ₪ (= 9,030 - 8,852)                  178 ₪ מתפצלים ל-86% "נטו" - 153.08 ₪, ומס בשיעור 14% - 24.92 ₪.                  יתרה שנותרה לגילום: 299.92 ₪ = 153.08 - 453.00                  מדרגת המס לגילום היתרה - 20%.</p> <p>גילום היתרה: <math>374.90</math> ₪ = <math>299.92 / (1 - 20\%)</math>                  הסכום 453 ₪ כשהוא מגולם: 552.90 ₪ = 178.00 + 374.90</p> <p>53,970 "גבול" השכר שבשלו אין לשלם מס נוסף לפי ס' 121ב <math>&lt; 9,404.90 = 8,852 + 552.90</math></p> <p>לפי התקנות, כל שבר של שקל חדש משכר עבודה או מן המס העולה על 49 אגורות יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון.</p> <p>שכרה של ענוה לצורך חישוב מס ב-1/2021: <u>9,405</u> ₪</p> <p align="right"><b>תשובה ב.</b></p>	



<p><b>שאלה מספר 9.</b></p>	<p>רני, יליד 1/1/1978, פרש מעבודתו ב-25/4/2021 וְחָדָל לעבוד, בְּשָׁל נכות יציבה בדרגה של 78% שנקבעה על פי פרק ט' לחוק הביטוח הלאומי (ביטוח נכות). החל ב-1/5/2021 הוא מקבל קצבה בסך 5,875 ₪ בכל חודש, מקופת גמל לקיצבה (פנסיה מקיפה) שְׁעָרָךְ עברו מעסיקו לשעבר. יְצוּן שרני לא קיבל מענקי פרישה בגין שנות עבודתו (בכל פעם שפרש הודיע לפ"ש על רצונו להמשיך ולהשאיר את הסכומים העומדים לזכותו בקרן הפנסיה למטרת תשלום קיצבה. כמו כן, לא ביקש כל קיבוע זכויות). <b>בנהחה שלא קיבל "קצבה מופרת", מהי הקצבה החייבת במס של רני בשנת 2021 (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 17,710 ₪                  ב. 11,806 ₪                  ג. 47,000 ₪                  ד. 22,560 ₪</p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p><b>פתרון</b></p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 3(א), 9א, 9(ג6).</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b>                  מועד 6/2022                  שנת המס - 2021</p> <p><b>ב</b></p>	<p>לפי ס' 9(ג6) לפקודה, פטורה ממש - קצבת נכות המשתלמת לפי סימן ה' לפרק ה', פרק ט', פרק י"ג או פרק י"ג לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, קצבת אזרח ותיק וקצבת שאירים המשתלמות לפי פרק י"א לחוק האמור, וקצבת תלויים המשתלמת לפי פרק ה', י"ג או י"ג1 לאותו חוק.</p> <p>לפי ס' 9א(ב) לפקודה:</p> <p>" קצבה מזכה שמקבל יחיד שהגיע לגיל פרישה, תהיה פטורה ממש עד לסכום שלא יעלה על 67% מתקרת הקצבה המזכה."</p> <p>לפי ס' 9א(ז) לפקודה:</p> <p>" לגבי שנות המס 2012 עד 2024 יקראו סעיף זה כך:</p> <p>(1) לגבי שנות המס 2012 עד 2015 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "43.5%";</p> <p>(2) לגבי שנות המס 2016 עד 2019 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "49%";</p> <p>(3) <b>לגבי שנות המס 2020 עד 2024 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "52%".</b></p> <p>לפי ס' 9א(א) לפקודה:</p> <p>"קצבה מזכה" - סך כל הקצבאות שמקבל אדם, למעט קצבה מוכרת;</p> <p>"תקרת הקצבה המזכה" - 8,460 שקלים חדשים;</p> <p>"גיל פרישה" - כהגדרתו בסעיף 1, ואולם לְעִנְן סעיף זה יראו אדם כאילו הגיע לגיל פרישה אף אם:</p> <p>(1) (נמחקה);</p> <p>(2) הוא פרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75% או יותר, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(5)א, או על פי תקנות שהותקנו מכוח סעיף 9(5)ב; "</p> <p>פרק ט' לחוק הביטוח הלאומי הוא אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(5)א לפקודה (ס' 9(5)א(6) - "פרקים ה, ט, י"ג או י"ג1 לחוק הביטוח הלאומי").</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "גיל הפרישה" הוא "גיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004".</p> <p>לפי ס' 3 לחוק גיל פרישה, "גיל הפרישה" לגבר הוא גיל 67.</p> <p>לרני, גבר יליד 1/1/1978, מלאו 43 שנה. כלומר, הוא לא הגיע לגיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה. ברם, מאחר שפרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 78% או יותר, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(5)א לפקודה (פרק ט' לחוק הביטוח הלאומי), יראו אותו, לענין סעיף 9א לפקודה, כאילו הגיע לגיל פרישה.</p> <p>הקצבה המזכה של רני - 5,875 ₪</p> <p>הפטור על הקצבה המזכה של רני: <math>4,399.20 = 52\% \times 8,460</math> תקרת הקצבה המזכה</p> <p><math>4,399.20 \leq 5,875</math> הקצבה המזכה</p> <p>הקצבה החייבת במס של רני:</p> <p><math>1,475.80 = 4,399.20 - 5,875.00</math> קצבה מזכה</p> <p>הקיצבה החייבת במס של רני בשנת 2021:</p> <p><u>11,806 ₪</u> (סכום מעוגל) <math>= 11,806.40 = 8 \times 1,475.80</math> קצבה חייבת במס</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>

**שאלה מספר 10.**

מ-26/2/2006 ועד 31/10/2021 היה רני, רווק בן 32, תושב קבוע בעכו, שם גם עבד אצל מעסיק א'. החל ב-1/11/2021 הוא מתגורר בחדרה ועובד אצל מעסיקו החדש בעיר זו (חדרה) - מעסיק ב'. הכנסתו בשנת 2021 הורכבה משכר עבודה בסך 146,800 ₪ אצל מעסיק א' (בעכו) ומשכר עבודה בסך 32,600 ₪ אצל מעסיק ב' (בחדרה).



**מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאי רני בשנת 2021 (סכום מעוגל)?**  
 [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שרני חייב בו.]

- א. 17,940 ₪
- ב. 16,704 ₪
- ג. 14,680 ₪
- ד. 20,045 ₪

**פתרון**

**סעיפים רלוונטיים**

פקודת מס הכנסה - ס' 11.  
 טבלאות מס הכנסה.

**הסבר הפתרון**

מועד 6/2022  
 שנת המס - 2021

הישוב עכו נמנה על רשימת הישובים המוטבים המוגדרים "ישובים עירוניים" מכוח תיקון מס' 256 לפקודה. תושבות קבע בעכו, בשנת המס 2021, מקנה הנחה של 12% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 167,040 ₪ לשנה.

הכנסתו החייבת של רני מיגיעה אישית בשנת 2021 -

$$179,400 = 32,600 \text{ מעסיק ב' } + 146,800 \text{ מעסיק א'}$$

רני חדל להיות תושב בישוב עכו במהלך שנת המס.

לפי ס' 11(ב)(4) לפקודה - "מי שבמהלך שנת המס היה לתושב בישוב המפורט בסעיף קטן זה או חדל להיות תושב בישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור בסעיף קטן זה באופן יחסי לתקופת תושבותו בישוב, ובלבד שהיה תושב הישוב 12 חודשים רצופים לפחות".

לפי ס' 11(ב)(5) - "סכום הזיכוי לפי סעיף זה לא יעלה על סכום המס שהנישום חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי".

רני היה תושב קבוע בישוב עכו 10 חודשים בשנת המס 2021.

זיכוי "תושב ישוב" לו זכאי רני בשנת 2021 (מעוגל) -

$$16,704 \text{ ₪} = 12\% \text{ שיעור ההנחה} \times 10 \text{ חודשים} / 12 \times (167,040 \text{ תקרה} ; 179,400 \text{ הכנסה Min})$$

לפי נתוני השאלה, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שרני חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי. מתוך טבלאות מס הכנסה לשנת המס 2021:

15

**חלק ד -**

**רשימת הישובים המוטבים המוגדרים "ישובים עירוניים" מכוח תיקון מס' 256 לפקודה.**

שם יישוב	שיעור	תקרה	שם יישוב	שיעור	תקרה
אבו סנאן	12%	167,040	כאבול	12%	167,040
בענה	12%	167,040	כפר יאסיף	12%	167,040
גידידה-מכר	12%	167,040	מגיד אל-כרום	12%	167,040
גולס	12%	167,040	מזרעה	12%	167,040
דייר אל-אסד	12%	167,040	סאג'ור	12%	167,040
חצור הגלילית	12%	167,040	סחינין	12%	167,040
טבריה	12%	167,040	עכו	12%	167,040
טמרה	12%	167,040	עראבה	12%	167,040
יאנוח-גית	12%	167,040	ראמה	12%	167,040
ירכא	12%	167,040			


**תשובה ב.**

<p style="text-align: right;">להלן שכרה של ענוה, רווקה בת 25, בחודשים 1/2021 עד 6/2021 :</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>6/2021</td> <td>5/2021</td> <td>4/2021</td> <td>3/2021</td> <td>2/2021</td> <td>1/2021</td> <td>חודש</td> </tr> <tr> <td>₪ 5,556</td> <td>₪ 6,504</td> <td>₪ 6,696</td> <td>₪ 5,150</td> <td>₪ 6,495</td> <td>₪ 6,235</td> <td>שכר</td> </tr> </table> <p><b>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מ-1/1/2021, כמה מס הכנסה ייגבה ממנה בתלוש 6/2021?</b></p> <p>א. 11- ₪ (החזר מס)          ב. 0 ₪          ג. 11 ₪          ד. 44- ₪ (החזר מס)</p>	6/2021	5/2021	4/2021	3/2021	2/2021	1/2021	חודש	₪ 5,556	₪ 6,504	₪ 6,696	₪ 5,150	₪ 6,495	₪ 6,235	שכר	<p><b>שאלה מספר 11.</b></p>
6/2021	5/2021	4/2021	3/2021	2/2021	1/2021	חודש									
₪ 5,556	₪ 6,504	₪ 6,696	₪ 5,150	₪ 6,495	₪ 6,235	שכר									
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>															
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121, 121ב.          תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></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 <math>\times 218 \text{ ₪} = 599.50 \text{ ₪}</math></p> <p>שכר מצטבר ב-6 החודשים 1/2021 - 6/2021:</p> <p><math>6,235 + 6,495 + 5,150 + 6,696 + 6,504 + 5,556 = 36,636 \text{ ₪}</math>  <math>36,636 / 6 = 6,106 \text{ ₪}</math> : השכר החודשי הממוצע ב-6 החודשים          מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע:</p> <p><math>6,106 \times 10\% = 610.60 \text{ ₪}</math>          בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע:  <math>\max(610.60 - 599.50; 0) = 11.10 \text{ ₪}</math></p> <p>שכר מצטבר ב-5 החודשים הקודמים (1/2021 - 5/2021):</p> <p><math>6,235 + 6,495 + 5,150 + 6,696 + 6,504 = 31,080 \text{ ₪}</math>  <math>31,080 / 5 = 6,216 \text{ ₪}</math> : השכר החודשי הממוצע ב-5 החודשים הקודמים          מס "ברוטו" שהוטל על ממוצע השכר ששולם בחודשים 1/2021 - 5/2021:</p> <p><math>6,216 \times 10\% = 621.60 \text{ ₪}</math>          מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על ממוצע השכר בחודשים 1/2021 - 5/2021  <math>\max(621.60 - 599.50; 0) = 22.10 \text{ ₪}</math></p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה בתלוש 6/2021:  <b>44- ₪ סכום מעוגל = -43.90 ₪ = (5 חודשים <math>\times 22.10</math>) - (6 חודשים <math>\times 11.10</math>)</b></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 style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;"><b>ד</b></p>														

<p><b>שאלה מספר 12.</b></p> <p>ענוה, נשואה בת 32, אם ל-2 ילדים שבשנת המס 2021 מלאו להם 3 ו-5 שנים, התחילה לעבוד ב-2/5/2021 אצל רני והיא מקבלת אצלו "משכורת בעד משרה נוספת". בטופס ה-101 שמסרה לו, בפרטים על הכנסות אחרות, סימנה שיש לה הכנסה אחרת מ"משכורת חודש", אך לא סימנה כל פרטים נוספים לגביה. משכורתה ב-5/2021 אצל רני - 14,200 ₪. בגין משכורת זו, רני הפריש עבורה 6.5% למרכיב תגמולי המעביד בקופת גמל לקצבה ו-7.5% לקרן השתלמות (חלק מעבד). כנגד תשלומיו אלה, ענוה שילמה את חלקה - 6% לקופ"ג לקצבה ו-2.5% לקרן ההשתלמות.</p> <p><b>אם ענוה לא מסרה לרני אישור תיאום מס מפקיד שומה, כמה מס הכנסה עליו לנכות ממנה בתלוש 5/2021?</b></p> <p>א. 7,608 ₪          ב. 5,919 ₪          ג. 8,176 ₪          ד. 6,674 ₪</p>	<p><b>פתרון</b></p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).          פקודת מס הכנסה - ס' 121.          טופס 101, הנחיות מס הכנסה.</p>										
<p>ענוה סימנה בטופס ה-101 שיש לה הכנסות אחרות, אך לא מסרה כל פרטים נוספים לגביהן. לאחר שלא המציאה למעבידה אישור תיאום מס מפקיד השומה, לפי תקנה 5(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) ולפי הנחיות מס הכנסה, רני מנוע מלנכות מס לפי לוח הניכויים ועליו לנכות מס מרבי לפי התקנות מכל תשלומיו.</p> <p><b>כלומר, על רני לצרף למשכורתה של ענוה את סך הפרשותיו לקופת הגמל לקצבה ולקרן ההשתלמות ולנכות מס בשיעור המרבי לפי התקנות.</b></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> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: right;">משכורת 5/2021 של ענוה</td> <td style="text-align: right;">14,200.00 ₪</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">סכום הפרשת המעביד לקצבה</td> <td style="text-align: right;">923.00 ₪ = 14,200 × 6.5%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">סכום הפרשת המעביד לקרן השתלמות</td> <td style="text-align: right;"><u>1,065.00 ₪</u> = 14,200 × 7.5%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">ברוטו למס</td> <td style="text-align: right;">16,188.00 ₪</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">מס מרבי לפי התקנות, שיש לנכות - <b>7,608 ₪</b> (מעוגל)</td> <td style="text-align: right;">= 16,188 × 47% = 7,608.36 ₪</td> </tr> </table> <p><b>תשובה א.</b></p>	משכורת 5/2021 של ענוה	14,200.00 ₪	סכום הפרשת המעביד לקצבה	923.00 ₪ = 14,200 × 6.5%	סכום הפרשת המעביד לקרן השתלמות	<u>1,065.00 ₪</u> = 14,200 × 7.5%	ברוטו למס	16,188.00 ₪	מס מרבי לפי התקנות, שיש לנכות - <b>7,608 ₪</b> (מעוגל)	= 16,188 × 47% = 7,608.36 ₪	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p><b>א</b></p>
משכורת 5/2021 של ענוה	14,200.00 ₪										
סכום הפרשת המעביד לקצבה	923.00 ₪ = 14,200 × 6.5%										
סכום הפרשת המעביד לקרן השתלמות	<u>1,065.00 ₪</u> = 14,200 × 7.5%										
ברוטו למס	16,188.00 ₪										
מס מרבי לפי התקנות, שיש לנכות - <b>7,608 ₪</b> (מעוגל)	= 16,188 × 47% = 7,608.36 ₪										

<p>ב-3/2021 נשלח רני לקוריאה, ע"י מעסיקו, למשך 26 יממות. הנסיעה לקוריאה וכל ימי השָהֵיָה בה היו הֶכְרָחִיִים לייצור ההכנסה של המעסיק (היתה זו נסיעתו הראשונה של רני לחו"ל בשנת המס). ההוצאות שֶהוֹצֵאוּ בְקֶשֶׁר לנסיעה לקוריאה:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. כרטיס טיסה במח' עסקים - \$4,826 [מחיר כרטיס במח' תיירים באותה טיסה - \$2,736].</li> <li>2. הוצאות לינה: 26 לינות במלון, במחיר \$378 לכל לינה - סה"כ \$9,828.</li> <li>3. הוצאות אחרות: \$106 בכל אחד מ-26 ימי השָהֵיָה בקוריאה - סה"כ \$2,756.</li> <li>4. שכירת רכב בקוריאה: שְׂכִירַת רכב ל-26 ימים, במחיר \$82 ליום - סה"כ \$2,132.</li> </ol> <p>החשבון וכל המסמכים הנִדְרָשִׁים לְעֵנָן הוגשו למעסיק, וזה שילם את כל ההוצאות הנ"ל.</p> <p><b>מהו הסכום שיש לְקוֹף לשכרו של רני לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל (סכום מעוגל)?</b>  <b>[למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</b></p> <p>א. \$2,604          ב. \$3,137          ג. \$4,694          ד. \$2,188</p>	<p><b>שאלה מספר 13.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), 31. תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>קוריאה נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות".</b></p> <p><b>כרטיס טיסה במחלקת עסקים:</b></p> <p>לפי תקנה 2(2)א(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקת עסקים או במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה.</p> <p><b>לפיכך, ההוצאה בסך \$4,826, לרכישת כרטיס הטיסה, מותרת בניכוי במלואה.</b></p> <p><b>הוצאות לינה (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"):</b></p> <p>לפי תקנה 2(2)ב(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לינה בנסיעה אשר כללה לא יותר מתשעים לינות -</p> <p>עבור שבע הלינות הראשונות - כל הוצאות הלינה המוכרות.</p> <p>עבור שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך), במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25% -</p> <p>(1) לְגִבֵי לינה שעלותה עד <math>129 \times 125\%</math> דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p> <p>(2) לְגִבֵי לינה שעלותה גבוהה מ-<math>129 \times 125\%</math> דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-<math>129 \times 125\%</math> דולר ללינה; ]</p> <p>לענין זה - שתי נסיעות או יותר שלא היתה ביניהן רצופה בישראל של ארבעה עשר ימים לפחות, ייחשבו כנסיעה אחת;</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות", במדינה בה ניתן להגדיל סכום הוצאות לינה ו"הוצאות אחרות" ב-25% - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 7, או <math>293 \times 125\%</math> דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p><math>\min ( \\$ 2,563.75 = 7 \text{ לינות ראשונות} \times \\$ 378 \text{ ההוצאה בפועל} ; \\$ 293 \times 125\% \text{ התקרה} )</math></p> <p><math>\max [ 19 = \text{שאר הלינות} \times 75\% ; \min ( \\$ 293 \times 125\% \text{ התקרה} ; \\$ 129 \times 125\% ) ] \times 75\% \times \\$ 378 \text{ ההוצאה}</math></p> <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי פְּעַד 26 הלינות: <math>\\$ 2,563.75 + \\$ 5,219.06 = \\$ 7,782.81</math></p> <p><b>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי: \$2,045.19 (= \$9,828.00 - \$7,782.81)</b></p> <p><b>הוצאות אחרות (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"):</b></p> <p>לפי תק' 2(2)ג(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-<math>82 \times 125\%</math> דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>(2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-<math>137 \times 125\%</math> דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p><math>\min ( \\$ 2,665 = 26 \text{ ימי שהיה} \times \\$ 106 \text{ הוצ' ליום} ; \\$ 82 \times 125\% \text{ תקרה לכל יום שהיה כשנדרשו הוצאות לינה} )</math></p> <p><b>הוצאות אחרות שאינן מותרות בניכוי: \$91 (= \$2,756 - \$2,665)</b></p> <p><b>הוצאות שכירת רכב:</b></p> <p>לפי תקנה 2(2)ד(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחו"ל לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על 64 דולר ליום, לפי הנמוך:</p> <p><math>\min ( \\$ 1,664 = 26 \text{ ימים} \times \\$ 82 \text{ הוצאות השכירות בפועל} ; \\$ 64 \text{ התקרה} )</math></p> <p><b>הוצאות שכירת רכב שאינן מותרות בניכוי: \$468 (= \$2,132 - \$1,664)</b></p> <p><b>הסכום שיש לְקוֹף למשכורתו של רני לצורך חישוב מס: \$2,604.19 (= \$2,045.19 + \$91 + \$468)</b></p> <p align="right"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p align="right"><b>א</b></p>

<p>עיקר שכר עבודתו של רני, עובד היצור, משולם לו לפי פמות התוצרת. להלן רכיבי תלוש 1/2021:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>משכורת בסיס ..... ₪ 5,300</li> <li>שכר קבלני (משתלם בכל חודש לפי כמות התוצרת - 3 ₪ עבור כל פריט שייצר) ..... ₪ 9,318</li> <li>דמי הבראה בעד חודש 1/2021 (נכללים כמרכיב לפנסיה) ..... ₪ 252</li> <li>דמי חגים (בגין חג הנביא אלח'דר - רני הוא עובד דרוזי) ..... ₪ 670</li> <li>החזקת רכב ..... ₪ 418</li> </ol> <p>המעסיק הפריש עבור רני, בעד שכר 1/2021 שלעיל, סך 1,178.40 ₪ לקרן השתלמות [למען הסר ספק, כנגד תשלום המעסיק לקה"ל, הפריש רני את חלקו, כנדרש, לאותה קופת].</p> <p><b>מהו שכרו של רני לצורך חישוב מס ב-1/2021 ("שכר ברוטו למס")?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>₪ 15,958.00</li> <li>₪ 16,669.75</li> <li>₪ 15,989.80</li> <li>₪ 15,970.90</li> </ol>	<p><b>שאלה מספר 14.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></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><b>"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; "</b></p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ("חבק מס הכנסה") - "משכורת קובעת" כוללת את המרכיבים הבאים: <b>שכר יסוד</b>, 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 מסויים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.</p> <p>עיקר שכר עבודתו של רני, עובד היצור, משולם לו לפי כמות התוצרת ("שכר קבלני"). רכיב שכר זה מהווה שכר רגיל של רני והוא חלק ממשכורתו הקובעת לענין קרן השתלמות.</p> <p>המשכורת הקובעת לקה"ל לא תכלול את הרכיב "החזקת רכב", שהוא תשלום הבא לכיסוי הוצאותיו של רני. כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות של רני:</p> $\min [ 15,712 \text{ תקרה} ; 5,300 \text{ בסיס} + 9,318 \text{ שכר קבלני} + 252 \text{ דמי הבראה} + 670 \text{ חגים} + 418 ] = \underline{15,540}$ <p>7.5% מהמשכורת הקובעת לקה"ל של רני: <math>15,540 \times 7.5\% = 1,165.50</math></p> <p>הסכום ששילם המעסיק לקה"ל מעל לגבולות שבחוק, שיזקף לשכרו של רני:</p> $1,178.40 - 1,165.50 = \underline{12.90}$ <p>שכרו של רני לצורך חישוב מס ב-1/2021:</p> $5,300 + 9,318 + 252 + 670 + 418 + 12.90 \text{ שווי קה"ל} = \underline{15,970.90}$ <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;"><b>ד</b></p>

<p>ענוה התפטרה מעבודתה אצל מעסיקה. בגין עבודתה אצלו, היא זכאית למענק ו/או לקיצבה. אלה נצברו, בתקופת עבודתה זו, בקופת גמל לקיצבה מסוג קרן פנסיה מקיפה חדשה. המעסיק ממלא טופס 161 בו הוא מודיע לפקיד השומה על פרישתה מעבודתה ועל כך שהוא מעמיד לרשותה את כל הכספים שנצברו במרכיב הפיצויים בקרן.</p> <p><b>אם ענוה לא מעוניינת להשאיר סכומים העומדים לזכותה במרכיב הפיצויים למטרת תשלום קצבה ולא מבקשת למשוך עכשיו מהקרן כספים כלשהם, האם עליה למלא טופס 161א? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן, ובלבד שהסכומים שהצטברו עבורה בקופת הגמל עולים על תקרת הפטור בקודה.          ב. לא, מאחר שהיא לא מבקשת לעשות כל שינוי או למשוך סכומים כלשהם מקופת הגמל.          ג. כן. גם במקרה כזה על ענוה למלא טופס 161א ולמסור אותו למעסיק או לפקיד השומה.          ד. לא, מאחר שזכויותיה נצברו בקופת גמל לקיצבה מסוג קרן פנסיה מקיפה חדשה.</p>	<p><b>שאלה מספר 15.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>טופס 161, טופס 161א, הנחיות מס הכנסה. פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7)(ז1) לפקודה</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>ככלל, לפי הנחיות מס הכנסה, טופס 161א ימולא על ידי עובד הפורש מעבודה וזכאי למענק ו/או לתגמולים ו/או לקיצבה. המקור ימסר למעביד או לפקיד השומה. במקרה שתואר בשאלה, כמי שפרשה והיא זכאית למענק ו/או לקיצבה, <b>על ענוה למלא טופס 161א ולמסור אותו למעסיק או לפקיד השומה.</b></p> <div data-bbox="156 902 1168 1227" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>דף 1 מתוך 2 161א</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 30%;"> <p>טופס זה ימולא ע"י עובד הפורש מעבודה וזכאי למענק ו/או לתגמולים ו/או לקיצבה<sup>(1)</sup> המקור ימסר למעביד או לפקיד השומה</p> <p>הנפס כתוב בלשון זכר - מתייחס גם לקבה</p> <p>תאריך הגשה</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>לכבוד פקיד שומה</p> </div> </div> <p style="text-align: center;"><b>הודעת עובד עקב פרישה מעבודה</b></p> <p style="text-align: center;">סמך: ✓ בריבוע המתאים</p> </div>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ג</p>
<p><b>הרחבת ההסבר:</b></p> <p>מתוך חוזר מס הכנסה 4/2019 של רשות המיסים (מיום 31/12/2019) בנושא הפקדות מעסיק לקופות גמל לקצבה - תיקון 232 לפקודת מס הכנסה: <b>סעיף 9(א7)(ז1) לפקודה - רצף קצבה כברירת מחדל</b></p> <p>סעיף 9(א7)(ז) לפקודה קובע כי רואים מענק הון עקב פרישה או מוות כמענק שנתקבל, גם אם נשאר מופקד בקופות הגמל, אלא אם העובד הודיע על רצונו להמשיך להשאיר את הסכומים העומדים לזכותו למטרת תשלום קצבה (להלן: "בקשה לרצף קצבה"). במסגרת תיקון 232 לפקודה נוספה פסקת משנה (ז1) ולפיה עובד שפרש והסכומים העומדים לרשותו במרכיב הפיצויים אינם עולים על 365,400 * ש"ח (נכון לשנת 2019) או על "תקרת הפיצויים" לכל שנת עבודה, לפי הגבוהה, יראו אותו כאילו הגיש למנהל בקשה לרצף קצבה, אלא אם ביקש אחרת. לעניין זה, יראו סכומים שהם "סכום השלמה לפיצויים בקופות גמל לקצבה" כסכומים העומדים לזכות העובד וניתן יהיה ליעדם לקצבה. ניתן יהיה למשוך סכומי השלמה לפיצויים בקופות גמל לקצבה שיועדו לרצף קצבה בדרך של קבלת קצבה חודשית או בסכום חד פעמי. משיכת הסכומים כאמור בסכום חד פעמי תחשב כחרטה מרצף קצבה ולא תחשב כהיוון קצבה, וזאת בהתאם לאמור בסעיף 9(א)ה(4) לפקודה הקובע כי משיכת כספים שהופקדו במרכיב הפיצויים בקופות גמל לקצבה בלא מרכיב תגמולי המעסיק, תחשב כחרטה מרצף קצבה (לא כהיוון קצבה) ויחולו הוראות סעיף 9(א7)(ז) לפקודה.</p> <p style="text-align: right;">* 364,330 לשנת 2021.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	

<p>ענוה היא עובדת גרושה שמלאו לה 38 שנים בשנת 2020, אָם לילד בן 12, הנמצא אצלה וכלכלתו עֲלֶיהָ. היא חיה בַּנֶּפֶד מֵהוֹרָה השני ואין לה בן זוג, לְרִבּוֹת אדם אחר הידוע בציבור כבן זוגה. הכנסתה החודשית הַמְּוֹצֵעֶת בשנת 2020 היתה 9,030 ₪ (כולה מעבודה אצל מעסיקה היחיד). ענוה וּבְנָה חיים לְבִדָּם בדירה שהיא שׁוֹכֶרֶת. אין להם כל נֶכֶס או זְכוּת בְּמִקְרָקֶעִין (כמו דירה, חנות, מגרש וכ'ו) בישראל או בחו"ל. יצויין שמעסיקה של ענוה הגִּישׁ למס הכנסה, ב-31/3/2021, דו"ח מעביד מקוון, לפי הוראות סעיף 166 לפקודה. [למען הסר ספק, ענוה לא קיבלה מֵעוֹלָם כל הכנסה מֵאֵת קְרוֹבֶיהָ].</p> <p><b>בְּכַפּוּף לְהַגִּישׁ תְּבִיעָה וּמְסַמְכִים מְתַאֲמִים בְּמוֹעֵד, האם ענוה עֲשׂוּיָה להיות זכאית למענק לעובד שכיר, בעד שנת 2020, לפי החוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פְּעָרִים חִבְרָתִיִּים (מענק עבודה)? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</b></p> <p>א. לא, מאחר שהכנסתה עלתה על שכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום.          ב. כן, ובלבד שהיא או שילדה, עיוורים או נכים כמשמעותם בסעיף 9(5) לפקודה.          ג. לא, מאחר שהכנסתה החודשית הממוצעת עלתה על התקרה המזכה במענק כאמור.          ד. כן. ענוה עשויה להיות זכאית למענק כאמור לעובד שכיר, בעד שנת 2020.</p>	<p><b>שאלה מספר 16.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p style="text-align: center;">חוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פְּעָרִים חִבְרָתִיִּים (מענק עבודה)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 6ב(א)(1) לחוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פְּעָרִים חִבְרָתִיִּים (מענק עבודה), <b>ולפי הסכומים המעודכנים למדד הידוע ב-1/1/2020</b>, בהתאם לס' 8(א) לחוק - עובד שהוא הורה לילד אחד (כמו ענוה) או שני ילדים הנמצאים אצלו ושכלכלתם עליו, החי בנפרד מההורה השני ואין לו בן זוג לרבות אדם אחר הידוע בציבור כבן זוגו (בסעיף זה - הורה יחיד), והכנסתו החודשית הממוצעת באותה שנת מס עולה על 1,280 ₪ ואינה עולה על 9,490 ₪, יהיה זכאי, בכפוף להוראות סעיפים 3 ו-7, למענק בעד כל חודש עבודה בפועל בשנת המס שלא קיבל בו הכנסת עבודה מאת קרובו, בסכומים המפורטים בפסקאות אותו סעיף.</p> <p>לפי ס' 3 לחוק - "הזכאות למענק לפי פרק זה לא תחול על עובד שהתקיים בו, במועד כלשהו בשנת המס, אחד מאלה:</p> <p>(1) לו, לבן זוגו או לילדו הסמוך על שולחנו, זכות במקרקעין, בין בישראל ובין מחוץ לישראל, שאינה דירת מגורים יחידה ואינה דירת מגורים שחלות לגביה הוראות סעיף 9(א1)(ג)(2) לחוק מיסוי מקרקעין, ובלבד שחלקם בזכות כאמור, יחד, עולה על 50%; לעניין זה - "דירת מגורים" - כהגדרתה בסעיף 9(ג) לחוק מיסוי מקרקעין; "זכות במקרקעין" - כהגדרתה בחוק מיסוי מקרקעין;</p> <p>(2) בבעלותו, בהחזקתו או בשימוש העיקרי, נכס מסוג שקבע שר האוצר באישור ועדת הכספים של הכנסת; "</p> <p>לפי ס' 7 לחוק -</p> <p>"(א) עובד כאמור בסעיף 2 או 6 יהיה זכאי למענק לפי הוראות פרק זה, בהתקיים כל אלה:</p> <p>(1) העובד הגיש למנהל תביעה לקבלת המענק, בטופס שקבע המנהל, בתקופה שמתום שנת המס שבשלה נתבע המענק, עד יום 30 בנובמבר בשנת המס העוקבת, ורשאי המנהל להאריך את התקופה להגשת התביעה לפי פסקה זו, אם סבר כי הדבר צודק בנסיבות העניין, עד למועד שלא יאוחר משנתיים מתום שנת המס שבשלה נתבע המענק;</p> <p>(2) כל מעביד ששילם לעובד הכנסת עבודה בשנת המס שבשלה נתבע המענק, הגיש למנהל, עד יום 30 באפריל בשנת המס העוקבת, דו"ח מעביד מקוון, לפי הוראות סעיף 166 לפקודה ...</p> <p>(ב) סבר המנהל כי בנסיבות העניין אין זה צודק לשלול את זכאותו למענק של עובד שמעבידו לא הגיש דו"ח מעביד מקוון לפי סעיף 166 לפקודה, כאמור בסעיף קטן (א)(2), ... רשאי הוא להורות, על אף הוראות הסעיפים הקטנים האמורים, כי העובד יהיה זכאי למענק, ובלבד שהעובד הוכיח, להנחת דעתו של המנהל, את גובה הכנסתו והכנסת בן זוגו בשנת המס שבשלה נתבע המענק.</p> <p>(ג) שר האוצר, באישור ועדת הכספים של הכנסת, רשאי לקבוע סוגי מקרים שבהם יהיה עובד זכאי למענק אף שמעבידו לא הגיש דוח מעביד מקוון לפי סעיף 166 לפקודה, כאמור בסעיף קטן (א)(2), ורשאי הוא לקבוע דרכי הוכחה חלופית להיקף הכנסת עבודתו של העובד בשנת המס שבשלה נתבע המענק. "</p> <p>לפי ס' 8(א) לחוק - "הסכומים הנקובים בחוק זה, יתעדכנו ב-1 בינואר של כל שנה לפי שיעור שינוי המדד הידוע ביום העדכון, לעומת המדד שהיה ידוע ב-1 בינואר של השנה הקודמת; הסכומים המעודכנים כאמור יעוגלו לסכום הקרוב שהוא מכפלה של 10 שקלים חדשים."</p> <p>מכל האמור לעיל, <b>ענוה עשויה להיות זכאית למענק כאמור לעובד שכיר, בעד שנת 2020</b>, לפי החוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פְּעָרִים חִבְרָתִיִּים (מענק עבודה).</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ד</p>



<p>תלוש 1/2021 של רני, רווק בן 27, הורכב משכר יסוד בסך 9,400 ₪, פרמיות בסך 646 ₪ ושווי ריבית בסך 16 ₪. למרכיב תגמולי העובד ("חלק העובד") בקופת גמל לקצבה מסוג "קרן חדשה מקיפה" (קרן פנסיה מקיפה חדשה) שילם רני 564 ₪ בתלוש זה (6% משכר היסוד). לקרן השתלמות שילם את חלקו - 235 ₪ (2.5% משכר היסוד, כנגד 7.5% משכר היסוד שהפריש המעסיק לקה"ל).</p> <p><b>מהו שכר ה"נטו" שישולם לרני ("נטו לתשלום") בחודש זה, בהתחשב בתשלומיו ובזיכויי המס הרלוונטיים? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</b></p> <p>א. 8,732 ₪          ב. 8,519 ₪          ג. 8,967 ₪          ד. 8,716 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 17.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3), 34, 36, 45א, 121, 121ב.          תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).          תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p>שכר "ברוטו למס":  <math>10,062 = 9,400 + 646 + 16</math> שווי ריבית + פרמיות + שכר יסוד          חישוב המס:          מס לפי ס' 121 לפקודה:  <math>1,219.00 = (10,062 - 9,030) \times 20\% + 1,012.60</math> ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 9,030 ₪          מס לפי ס' 121ב לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 53,970 ₪): אין</p> <p>זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס, לפי נתוני השאלה:          תושב ישראל ..... 2.00 נ"ז          נסיעות ..... <u>0.25</u> נ"ז          סה"כ נקודות זיכוי ..... 2.25 נ"ז <math>\times 218 = 490.50</math> ₪          זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה:          תשלום לקרן הפנסיה המקיפה (תגמולי עובד) -  <math>564 = 9,400 \times 6\%</math>          מגבלת עמית שכיר -  <math>564 = \min [ (8,700 \times 7\%) ; 564 ]</math> תשלום          זיכוי 35%, לפי ס' 45א - <math>(564.00 \times 35\% = 197.40)</math> ..... <u>197.40</u> ₪          סה"כ זיכויים אישיים ..... <u>687.90</u> ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים:  <math>531 = 531.10 - 687.90</math> זיכויים אישיים - 1,219.00 המס שחושב</p> <p>* לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שכר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון".</p> <p>תשלומים בתלוש 1/2021, ללא זקיפות שווי - <math>10,046 = 9,400 + 646</math> פרמיות + שכר יסוד          שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה, ניכוי התשלום לקרן הפנסיה וניכוי התשלום לקרן ההשתלמות:  <math>8,716 = 235</math> קה"ל - 564 קרן הפנסיה - 531 מס הכנסה - 10,046 תשלומים ללא זקיפת שווי</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>ד</b></p>


<p>כל אחד מ-12 תלושי השכר של ענוה, הנדסאית היצור, בשנת 2021, הורכב משכר יסוד בסך 15,300 ₪, פרמיות מותנות בתנאי בסך 2,900 (ממוצע בחודש) והחזקת רכב בסך 1,200 ₪. מעסיקה משלם בעדה, בכל חודש, לקופת גמל לקיצבה מסוג קופת ביטוח - 1,616.67 ₪ למרכיב הפיצויים, 1,261.00 ₪ למרכיב תגמולי המעביד ו-291.00 ₪ לביטוח אובדן כושר עבודה [למען חסר ספק, ענוה משלמת גם היא את חלקה, כנדרש, לאותה קופת גמל].</p> <p><b>מהו השווי שְׁיִזְקֵף לענוה, לצורך חישוב מס, בכל שנה זו (12 תלושי 2021), בשל תשלומי המעסיק האמורים למרכיב הפיצויים, מרכיב תגמולי המעביד וביטוח אובדן כושר העבודה (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 3,444 ₪          ב. 1,164 ₪          ג. 0 ₪          ד. 2,364 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 18.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>קופת הגמל לקיצבה, אליה הפריש המעביד, היא מסוג "קופת ביטוח".</p> <p><b>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה:</b></p> <p>הפרשה חודשית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה - 1,616.67 ₪.          הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב:  <math>18,200 = 15,300 + 2,900</math> פרמיה שכר יסוד</p> <p><math>1,616.67</math> ₪ הפרשה למרכיב הפיצויים <math>&lt; 1,516.67</math> ₪ = <math>8.3333\% \times (34,900 \text{ תקרה} ; 18,200)</math> min</p> <p>זקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה: <math>100</math> ₪  <math>1,616.67 - 1,516.67 = 100</math> ₪</p> <p><b>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה:</b></p> <p>הפרשת המעסיק למרכיב תגמולי המעביד: 1261.00 ₪.          הכנסת עבודה, ללא שווי שימוש ברכב: 19,400 ₪.  <math>19,400 = 1,200 + 2,900 + 15,300</math> החזקת רכב פרמיה שכר יסוד</p> <p><math>1,261.00</math> ₪ <math>&gt; 1,455.00</math> ₪ = <math>7.5\% \times (26,378 \text{ תקרה} ; 19,400)</math> min</p> <p>זקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקיצבה: <b>אין</b>.</p> <p><b>חישוב הזקיפה בגין הפרשת המעסיק לביטוח אובדן כושר עבודה:</b></p> <p><u>תקרה ראשונה:</u>          שיעור הפרשת המעביד למרכיב התגמולים (קיצבה) מתוך הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב:  <math>6.50\% = 1,261 / 19,400</math>          את שיעור הפרשת המעביד לקיצבה נפחית מ-7.5%, כשהתוצאה לא תפחת מאפס:  <math>1.00\% = \max (7.50\% - 6.50\% ; 0)</math>          נשווה את התוצאה שקיבלנו ל-3.5% ונבחר את הקטן מבין השניים:  <math>1.00\% = \min (3.50\% ; 1.00\%)</math>          נכפיל את השיעור הנמוך במשכורת העובד, ונקבל את התקרה הראשונה:  <b>תקרה 1:</b> <math>194.00 = 1.00\% \times 19,400</math></p> <p><u>תקרה שניה:</u>          השיעור המרבי אותו מותר להפריש לא.כ.ע., כפול משכורת העובד (ולא יותר מהתקרה):  <b>תקרה 2:</b> <math>679.00 = \min (19,400 ; 26,378) \times 3.5\%</math></p> <p><u>תקרה שלישית:</u>          הפרשות מעביד לקצבה ולא.כ.ע. לא יעלו על 7.5% מהשכר (ולא יותר מהתקרה):  <math>194.00 = \min (19,400 ; 26,378) \times 7.5\% - 1,261.00</math>  <b>תקרה 3:</b> <math>194.00 = \max (194.00 ; 0)</math></p> <p>תקרת ההוצאה האפשרית לא.כ.ע.: <math>194.00 = \min (194.00 ; 679.00 ; 194.00)</math>          זקיפה בגין ההפרשה לאובדן כושר העבודה: <b>97</b> ₪ = <math>\max (194.00 \text{ תקרת הוצאה אפשרית} - 291.00 ; 0)</math></p> <p><b>השווי שיש לזקוף, לצורך חישוב מס, בכל שנת 2021, בשל תשלומי המעסיק האמורים:</b></p> <p><b>תשובה ד.</b> <math>2,364 = 12 \times (97.00 \text{ שווי א.כ.ע.} + 0 \text{ שווי קצבה} + 100.00 \text{ שווי פיצויים})</math></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p align="right"><b>ד</b></p>

<p>חברה נמצאת בפליקטתם של 4 בני אדם. רני מחזיק ב-3% מהון המניות שהוצא ובזכות לקבל 2.5% מהרווחים. אשתו ענוה מחזיקה גם היא ב-3% מהון המניות שהוצא ובזכות לקבל 2.5% מהרווחים. את זכויותיהם בחברה רכשו אחרי נישואיהם. בירת הון המניות שהוצא (ובזכות לקבל את שאר הרווחים) מחזיקים אמיר וליאן, שאינם קרובים של רני וענוה. רני עובד בחברה כמתכנת. ענוה לא עובדת בחברה.</p> <p><b>לצורך רישום נכון בתוכנת השכר ותכנון תשלומים חודשיים לקופת גמל לקצבה (תשלומים בעד מרכיב הפיצויים ותשלום סכומי מענק עקב פרישה), האם רני נחשב "חבר בעל שליטה" בחברה, לפי הסעיף הרלוונטי בפקודה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. רני לא נחשב "חבר בעל שליטה" בחברה.          ב. רני נחשב "בעל שליטה" בחברה, אך לא נחשב "חבר".          ג. רני נחשב "חבר בעל שליטה" בחברה.          ד. רני נחשב "חבר", אך לא נחשב "בעל שליטה" בחברה.</p>	<p><b>שאלה מספר 19.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - 32(9)(א), 76(ד)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 32(9) לפקודה, בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל -</p> <p>" (א) (1) תשלום סכומי מענק עקב פרישה או עקב מוות הפטורים ממס לפי סעיף 79(א7) ששילמה חברה שהיא בשליטתם של לא יותר מחמישה בני אדם, כמשמעותה בסעיף 76, לבעל שליטה שהוא חבר בה או לאחר במקומו, בשל שנות עבודה עד שנת 1975;</p> <p>(2) תשלומים לקופת גמל לקצבה, בעד מרכיב הפיצויים כהגדרתו בחוק הפיקוח על קופות גמל, ששילמה חברה כאמור בפסקת משנה (1) בשל חבר, בסכום העולה על 12,230 שקלים חדשים, ותשלומים לקרן השתלמות בסכום העולה על 4.5% ממשכורתו הקובעת של החבר;</p> <p>(3) קצבה ששילמה חברה כאמור בפסקת משנה (1) למי שהיה עובד בחברה ובעל שליטה בה או לקרובו, העולה על משכורתו הממוצעת בתקופת עבודתו ומוכפלת ב-1.5% בשל כל שנת עבודה; בפסקה זו, "משכורת ממוצעת" - סך כל הכנסתו של העובד מעבודה כאמור בסעיף 2(2) במהלך כל שנות עבודתו בחברה, כשהוא מחולק בשנות עבודה בחברה;</p> <p>הוראות פסקאות משנה (1) ו-2(2) יחולו גם לגבי מי שטרם חלפו שנתיים מיום שחדל להיות חבר. על אף האמור בפסקה זו רשאי המנהל להורות אחרת אם ראה לעשות כן לפי הנסיבות; לעניין פסקה זו -</p> <p>"בעל שליטה" - מי שמחזיק, במישרין או בעקיפין, לבדו או ביחד עם קרובו באחת מאלה:</p> <p>(א) ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה;</p> <p>(ב) בזכות להחזיק ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה או בזכות לרכשם;</p> <p>(ג) בזכות לקבל 10% לפחות מהרווחים;</p> <p>(ד) בזכות למנות מנהל;</p> <p>"קרובו" - כמשמעותו בסעיף 76(ד);</p> <p>"חבר" - בעל שליטה שיש לו לבדו או יחד עם בן-זוגו, או שיש לבן-זוגו, במישרין או בעקיפין, לפחות 5% מהון המניות שהוצא או מכוח ההצבעה או מהזכות להחזיק או לרכוש כל אחד מאלה או מהזכות לקבל רווחים; ובלבד שלא יובאו בחשבון לענין זה זכויותיו של בן-זוג שנרכשו לפני הנישואין או שנתקבלו בירושה;</p> <p>לפי ס' 76(ד) לפקודה -</p> <p>"כשבאים לקבוע, אם חברה נמצאת בשליטתם של חמישה בני-אדם או לא, ייחשבו לאדם אחד -</p> <p>(1) אדם וקרובו; "קרוב" לענין זה - בן-זוג, את, אחות, הורה, הורי הורה, צאצא וצאצאי בן-הזוג, ובן-זוגו של כל אחד מאלה;</p> <p>(2) אדם ובא כוחו;</p> <p>(3) שותפים בשותפות."</p> <p>רני יחד עם בת זוגו ענוה מחזיקים ב-6% מהון המניות שהוצא. כלומר, בהיבט החזקת הון המניות שהוצא, הוא לא עונה להגדרת "בעל שליטה".</p> <p>רני יחד עם בת זוגו ענוה מחזיקים בזכות לקבל 5% מהרווחים. כלומר, גם בהיבט הזכות לקבל רווחים הוא לא עונה להגדרת "בעל שליטה".</p> <p>מאחר שאינו בעל שליטה, רני אינו "חבר" בחברה.</p> <p><b>מכל האמור לעיל, לפי ס' 32(9) לפקודה, רני לא נחשב "חבר בעל שליטה" בחברה.</b></p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p><b>א</b></p>

<p><b>שאלה מספר 20.</b></p> <p>רני פוטר מעבודתו אצל מעסיקו, בתום חודש הודעה מוקדמת לפיטוריו. עם פיטוריו, הוא זכאי לסכומים הבאים:</p> <p>1. שכר בתקופת ההודעה המוקדמת לפיטורים ..... ₪ 8,423</p> <p>2. פדיון ימי מחלה ..... ₪ 2,139</p> <p>4. פדיון חופשה ..... ₪ 3,961</p> <p>3. פיצויי פיטורים ..... ₪ 17,354</p> <p><b>מהו סכום הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של רני כ"מענק פרישה"?</b></p> <p>א. 21,315 ₪</p> <p>ב. 23,454 ₪</p> <p>ג. 19,493 ₪</p> <p>ד. 17,354 ₪</p>	
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 9(א7א), טופס 161 והנחיות מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>מתוך טופס 161:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>"20" מענק רגיל (פיצויי פרישה או מוות כולל פדיון ימי מחלה, חודשי הסתגלות לאחר תאריך הפרישה ופיצוי בגין אי הודעה על פרישה, לא כולל פדיון חופשה)</p> </div> <p>במקרה שתואר בשאלה, הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של רני כ"מענק פרישה" הם "פיצויי פיטורים" ו"פדיון ימי מחלה".</p> <p><b>19,493 ₪ = 2,139 פדיון ימי מחלה + 17,354 פיצויי פיטורים</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;"><b>ג</b></p>

**דיני עבודה**

<p><b>שאלה מספר 21.</b></p>	<p>מיום 27/10/99 ענוה עובדת אצל מעסיקה, עורך דין בתחום הפלילי, בתפקיד מזכירה משפטית. מאחר שהתחילה לעבוד כשנתיים ו-8 חודשים לפני יום התחילה של חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), לא קיבלה הודעה לעובד על תנאי עבודתה.</p> <p><b>אם מתחילת עבודתה ועד 31/5/21 הממונה הישיר עליה היה עורך הדין ש', והחל ב-1/6/21 הממונה הישיר עליה הוא עורך הדין ב', האם על מעסיקה של ענוה למסור לה הודעה על שינוי בתנאי העבודה שלה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן, ובלבד שענוה דרשה זאת ממנו בכתב.          ב. לא. מאחר שהתחילה לעבוד לפני יום התחילה של החוק, לא היתה זכאית לקבל הודעה לעובד על תנאי עבודה ולא חל שינוי בתנאי עבודה שלה כפי שפורטו בהודעה כאמור.          ג. כן. על המעסיק למסור לענוה הודעה על שינוי בתנאי העבודה שלה.          ד. לא, מאחר שלא חל שינוי בתנאי העבודה שלה.</p>
	<p><b>פתרון</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022                  שנת המס - 2021</p> <p><b>ג</b></p>	<p>חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - ס' 2, 3, 10.</p> <p>לפי סעיף 2 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - "2. תוכן ההודעה על תנאי עבודה</p> <p>(א) פירוט תנאי העבודה של העובד בהודעה על תנאי עבודה יהיה בעניינים אלה:</p> <p>...</p> <p>(4) ציון שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד;</p> <p>" ...</p> <p>סעיף 3 לחוק דן בהודעה על שינוי:</p> <p>" חל שינוי בתנאי העבודה של העובד כפי שפורטו בהודעה כאמור בסעיף 2, ימסור המעסיק הודעה על כך לעובד בתוך שלושים ימים, ואם היה העובד נער - בתוך שבעה ימים, מהיום שנודע לו על השינוי; לענין זה, "שינוי" - למעט אלה:</p> <p>(1) שינוי הנובע משינוי בדין;</p> <p>(2) עדכון מכוח הדין או מכוח הסכם של תשלומים שהוא חייב לגביהם בהודעה לפי סעיף 2(א)(5);</p> <p>(3) שינוי המופיע בתלוש השכר של העובד; לענין זה "תלוש שכר" - כמשמעותו בסעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958. "</p> <p>סעיף 10 לחוק דן בתחולתו על עובד שהחל את עבודתו לפני יום התחילה:</p> <p>" חובות המעסיק לפי חוק זה, לגבי עובד שהתחיל את עבודתו אצלו לפני תחילתו של חוק זה, יחולו עליו בשינויים אלה:</p> <p>(1) החובה כאמור בסעיף 1 תחול בשינוי זה: במקום "מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו" יבוא "מהיום שהעובד דרש זאת ממנו בכתב";</p> <p>(2) החובה כאמור בסעיף 3 תחול עליו ואולם לגבי עובד שלא דרש מהמעסיק הודעה כאמור בפסקה (1), יקראו את סעיף 3 כך: במקום "כפי שפורטו בהודעה כאמור בסעיף 2" יבוא "בפרט מהפרטים המנויים בסעיף 2". "</p> <p>בתנאי העבודה של ענוה, בפרט המנוי בסעיף 2(א)(4) לחוק, חל שינוי (שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד). לפיכך, <b>על המעסיק למסור לה הודעה על שינוי בתנאי העבודה שלה.</b></p> <p><b>תשובה ג.</b></p>

<p>ב-3/3/2019 התחילה ענוה לעבוד אצל מעסיקה ובמקום עבודתה. שכר עבודתה השתלם לה על בסיס שעות עבודה. ב-29/6/2021 נערך לה שימוע. ב-4/7/2021 מסר לה המעסיק הודעה בכתב, בה פירט שְׁלֵאֲחֵר שְׁנֵתוֹן אֶת הַדְּעָת לְדַבְרִיה בְּשִׁמוּעַ וּשְׁקַל בְּכּוּבַד רֹאשׁ וּבְנִפְּשׁ הַפְּצָה אֶת טַעֲנוֹתֶיהָ, וְלֹאֹר הַסִּיבוֹת שֶׁנִּדּוּנוּ בְּשִׁמוּעַ, הוּא מוֹדִיעַ לָהּ עַל פִּיטוּרֶיהָ, שִׁכְנָסוּ לְתוֹקֶף בְּתוּם תְּקוּפַת הַהוּדְעָה הַמוֹקְדָּמַת עַל פִּי הַחוּק.</p> <p><b>כמה ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לפי החוק הנוגע לעניין, היה על המעסיק לתת לה?</b></p>  <p>א. חודש ימים.          ב. 23 ימים.          ג. 16 ימים.          ד. 22 ימים.</p>	<p><b>שאלה מספר 22.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 4.          חוק פיצויי פיטורים - ס' 12.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לְפִי ס' 1 לְחוּק הַהוּדְעָה מוֹקְדָּמַת לְפִיטוּרִים וְלִהְתַּפְּטוּרֹת:          בחוק זה -          "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963;          "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים;</p> <p>לְפִי ס' 12 לְחוּק פִּיצוּיֵי פִיטוּרִים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת.          שכרה של ענוה השתלם לה על בסיס שעות עבודה. לְפִיכֶּךָ, הִיא "עובד-בשכר".          ענוה פוטרה במהלך שנת עבודתה השלישית.          לְפִי ס' 4 לְחוּק הַהוּדְעָה מוֹקְדָּמַת לְפִיטוּרִים וְלִהְתַּפְּטוּרֹת -          " עובד בשכר זָפְאִי לְהוּדְעָה מוֹקְדָּמַת לְפִיטוּרִים, כּמְפּוּרֵט לְהַלֵּךְ:          (1) בְּמַהְלֵךְ שֶׁנֶּת עֲבוּדָתוֹ הָרֵאשׁוֹנָה - שֶׁל יוֹם אֶחָד בְּשֶׁל כָּל חוֹדֶשׁ עֲבוּדָה;          (2) בְּמַהְלֵךְ שֶׁנֶּת עֲבוּדָתוֹ הַשְּׁנִיָּה - שֶׁל 14 יָמִים, בְּתוֹסַפַּת שֶׁל יוֹם אֶחָד בְּשֶׁל כָּל שְׁנֵי חוֹדְשֵׁי עֲבוּדָה בְּשֶׁנָּה הָאִמּוּרָה;          (3) בְּמַהְלֵךְ שֶׁנֶּת עֲבוּדָתוֹ הַשְּׁלִישִׁית - שֶׁל 21 יָמִים, בְּתוֹסַפַּת שֶׁל יוֹם אֶחָד בְּשֶׁל כָּל שְׁנֵי חוֹדְשֵׁי עֲבוּדָה בְּשֶׁנָּה הָאִמּוּרָה;          (4) לְאַחַר שֶׁנֶּת עֲבוּדָתוֹ הַשְּׁלִישִׁית - שֶׁל חוֹדֶשׁ יָמִים. "</p> <p>במועד פיטוריה, ב-4/7/2021, ענוה השלימה 4 חודשי עבודה בשנת עבודתה השלישית. לְפִי ס' 4(3) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, נוסף על 21 ימים, על המעסיק לתת לה הודעה מוקדמת של יום אחד בשל כל 2 חודשי עבודה בשנה האמורה.          כלומר, היה על המעסיק לתת לה הודעה מוקדמת לפיטורים של <b>23 ימים</b>.  <math>[ 21 + \text{int} ( 4 / 2 ) = 23 ]</math></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p><b>ב</b></p>

<p>רני עובד אצל מעסיקתו, סוכנות נסיעות (בירושלים), כמשווק חופשות בבתי מלון. הוא עובד 5 ימים בשבוע, 4 שעות בכל יום. שכרו מורכב משכר יסוד בסך 4,650 ₪, מעמלות קבועות המחושבות על בסיס אחוזים מהמכירות שלו, לפי סוגייהן (2.5% על חבילת חופשה בארץ, 2% על חבילת חופשה בחו"ל, 1% על טיסה בארץ ו-0.5% על טיסה לחו"ל), ומדמי נסיעות לעבודה וממנה.</p> <p><b>האם, לפי חוק חופשה שנתית, יש לכלול את העמלות שרני מקבל, ב"שכר הרגיל" שלו לצורך חישוב דמי חופשה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא. העמלות הן שכר המותנה בתנאי. כְּכֹאֵלָה, אין לכלול אותן ב"שכר הרגיל" לצורך חישוב דמי חופשה.</p> <p>ב. כן. שכר העבודה לענין דמי חופשה הוא כל תמורה המשתלמת לעובד על ידי המעסיק.</p> <p>ג. לא, זולת אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי שאושר לענין זה על ידי שר העבודה.</p> <p>ד. כן. יש לכלול את העמלות האמורות ב"שכר הרגיל" לצורך חישוב דמי חופשה.</p>	<p><b>שאלה מספר 23.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 10.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>לפי ס' 10 לחוק חופשה שנתית:</b></p> <p>" (א) המעסיק חייב לשלם לעובד בעד ימי החופשה דמי חופשה בסכום השווה לשכרו הרגיל.</p> <p>(ב) השכר הרגיל לענין סעיף זה הוא -</p> <p>(1) לגבי עובד שגמול עבודתו, כולו או חלקו, משתלם על בסיס של חודש או תקופה ארוכה מזו - שכר העבודה שהעובד היה מקבל בעד אותו פרק זמן אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד;</p> <p>(2) לגבי עובד בשכר - שכר העבודה היומי הממוצע כפול במספר ימי החופשה; שכר העבודה היומי הממוצע הוא הסכום היוצא מחילוק שכר רבע השנה שקדמה לחופשה למספר תשעים; היו ברבע השנה כאמור חדשי עבודה לא-מלאה, יחושב השכר היומי הממוצע לפי רבע השנה של העבודה המלאה ביותר שבשנים-עשר החדשים שקדמו לחופשה, הכל לפי בחירת העובד.</p> <p>(ג) שכר עבודה לענין סעיף (ב) הוא כל תמורה, בכסף או בשווה כסף, המשתלמת לעובד על ידי המעסיק בעד שעות העבודה הרגילות, זולת אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי שאושר לענין זה על ידי שר העבודה. סכום המשתלם לעובד לכיסוי הוצאות מיוחדות שאינן קיימות בעת החופשה, אין רואים אותו כחלק משכר העבודה. "</p> <p><b>הגדרת שכר העבודה הרגיל ככוללת "כל תמורה בכסף או בשווה כסף המשתלמת לעובד על ידי המעביד בעד שעות העבודה הרגילות", למעט סכום המשתלם לכיסוי הוצאות מיוחדות שאינן קיימות בעת החופשה, כוללת בתוכה גם את תשלום העמלות האמורות.</b></p> <p><b>לפיכך, יש לכלול את העמלות האמורות ב"שכר הרגיל" לצורך חישוב דמי חופשה.</b></p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022 שנת המס - 2021</p> <p><b>ד</b></p>

<p>עונה התחילה לעבוד אצל מעסיקה ובמקום עבודתה ב-3/1/2021. בתחילת אוקטובר 2021 הודיעה למעסיק שקיבלה הודעה מאת עמותה מוכרת לעניין, ולפיה נמצא בְּמִדְיַת חוץ ילד בן 9, הַמְתָּאִים לאימוץ בְּיָדָהּ לפי חוק אימוץ בין-ארצי. עונה מסרה למעסיק את כל המסמכים והאישורים הנוגעים לעניין, כנדרש ובזמן (לרבות הודעה של הורה מאמץ בדבר היעדרות מעבודתו לצורך נסיעה למדינת חוץ למטרת אימוץ בין-ארצי). עונה חזרה לישראל עם הילד בן ה-9, והיתה ל"הורה מאמץ". ה-1/11/2021 נחשב יום קבלת הילד לביתה. עונה ובן זוגה (עובד שכיר), לו היא נשואה באושר, בְּחָרוּ שהיא תצא לחופשה, על מנת לטפל בילד (ובן הזוג ימשיך לעבוד כרגיל במשרה מלאה).</p> <p><b>האם, לפי חוק עבודת נשים, זכאית עונה לתקופת לידה והורות, ואם כן, מהי התקופה לה היא זכאית? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבָּאִים)</b></p> <p>א. עונה לא זכאית לתקופת לידה והורות, מאחר שלא אימצה ילד סָמוּךְ לְלִידָתוֹ.          ב. עונה זכאית לתקופת לידה והורות בת 26 שבועות.          ג. עונה זכאית לתקופת לידה והורות בת 8 שבועות.          ד. עונה זכאית לתקופת לידה והורות בת 15 שבועות.</p>	<p><b>שאלה מספר 24.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 6, 9ג, 19. תקנות עבודת נשים (הודעה בדבר היעדרות מעבודה לצורך נסיעה לחו"ל למטרת אימוץ בין-ארצי)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 19 לחוק עבודת נשים - "הודעה על כוונה לאמץ" - הודעת עובדת או עובד, על כך שקיבלו הודעה מאת עובד סוציאלי לפי חוק האימוץ ולפיה הם עתידים לקבל לביתם ילד למטרת אימוץ במועד שנקבע באותה הודעה, ולעניין אימוץ בין-ארצי לפי הוראות חוק אימוץ ילדים (בחוק זה - אימוץ בין-ארצי) - על כך שקיבלו הודעה מאת עמותה מוכרת ולפיה נמצא במדינת חוץ ילד המתאים לאימוץ בידם;</p> <p><b>"הורה מאמץ" - עובד או עובדת המקבלים לביתם ילד שגילו אינו עולה על עשר, למטרת אימוץ לפי הוראות חוק אימוץ ילדים;</b></p> <p>"יום קבלת ילד לביתו של הורה מאמץ" - יום מסירת הילד להורה המאמץ, באמצעות עובד סוציאלי לפי חוק האימוץ בהתאם להוראות סעיף 12 לחוק אימוץ ילדים או באמצעות עמותה מוכרת בהתאם להוראות סעיף 28 לחוק האמור;</p> <p>(ב) ההוראות לפי הסעיפים המנויים בסעיף 9ג(ב) יחולו על הורה מאמץ, בשינויים המחויבים וכן בשינויים ובהתאמות אלה:</p> <p>(1) <b>יום הלידה ייחשב כיום קבלת הילד לביתו של ההורה המאמץ;</b></p> <p>(2) <b>על אף הוראות סעיף 6(ב) (1) סיפה ו- (5) סיפה, מועד תחילתה של תקופת הלידה וההורות הוא ביום קבלת הילד לביתו של ההורה המאמץ;</b></p> <p>(3) הורה מאמץ רשאי להיעדר מעבודתו לצורך נסיעות למדינת חוץ למטרת אימוץ בין-ארצי, ובלבד שעמותה מוכרת אישרה בכתב, לגבי כל אחת מהנסיעות כאמור, כי היא דרושה למטרת האימוץ הבין-ארצי;</p> <p>(ב) תקופות היעדרות מהעבודה לפי פסקת משנה (א) יהיו בהתאם לאמור בכל אחד מהאישורים האמורים באותה פסקת משנה, ובלבד שתקופת היעדרות המצטברת לא תעלה על 45 ימים לאותו הליך אימוץ;</p> <p>(ג) לא יהיה תוקף לזכאות לפי פסקה זו, אלא אם כן העובדת או העובד הודיעו על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע שר התעשייה המסחר והתעסוקה בהתייעצות עם שר הרווחה והשירותים החברתיים;</p> <p>(ד) היעדרו של הורה מאמץ מעבודתו לפי פסקה זו דינו כדין חופשה בלא תשלום, וזמן היעדרו לא יבוא במניין לגבי הזכויות התלויות בוותק;</p> <p>(ה) על אף הוראות סעיף 9ג(ג), נעשה הליך האימוץ הבין-ארצי בידי שני בני זוג, יהיו שניהם זכאים להיעדרות מעבודה לפי פסקה זו, ובתקופת היעדרות לפי פסקה זו יחולו על שניהם הוראות סעיפים 9(א) עד (1ב), 9א ו-9ב החלות על עובדת שהיא בהיריון; "</p> <p>לפי תקנות עבודת נשים (הודעה בדבר היעדרות מעבודה לצורך נסיעה לחו"ל למטרת אימוץ בין-ארצי) -</p> <p>" 2. (א) הודעה של הורה מאמץ בדבר היעדרות מעבודתו לצורך נסיעה למדינת חוץ למטרת אימוץ בין-ארצי, לפי הוראות סעיף 19(ג) (3) לחוק, תימסר לידי מעבידו שבוע ימים לפחות, לפני מועד הנסיעה.</p> <p>(ב) הודעה כאמור בתקנת משנה (א), תוגש בכתב בטופס שבתוספת, בצירוף אישור בכתב מאת עמותה מוכרת, כי אותה נסיעה דרושה למטרת האימוץ הבין-ארצי. "</p> <p><b>כמי שקיבלה לביתה ילד בן 9 למטרת אימוץ לפי הוראות חוק אימוץ בין-ארצי, עונה היא "הורה מאמץ".</b></p> <p><b>לפי ס' 9(ג) לחוק עבודת נשים - "ההוראות לפי סעיפים 6(א), (ב), (ג), (ד) ו-(ט), 7(3) ו-(ד), 8, 9(א) עד (ג) ו-(ז), 9א ו-9ב, יחולו על הורה מאמץ, על הורה מיועד ועל הורה במשפחת אומנה, והכל בשינויים המחויבים וכן בשינויים ובהתאמות המפורטים בסעיפים 19 עד 19, וכל עוד לא הופסק הליך האימוץ או האומנה או היריונה של האם הנושאת, לפי העניין".</b></p> <p><b>לפי ס' 6(ב) לחוק עבודת נשים:</b></p> <p>" (1) תקופת הלידה וההורות היא עשרים ושישה שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה;</p> <p>(5) הוראות פסקאות (1) עד (4) לא יחולו על עובדת שעבדה לפני יציאתה לתקופת לידה והורות פחות משנים עשר חודשים אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה; תקופת הלידה וההורות של עובדת כאמור היא חמישה עשר שבועות... "</p> <p>לפני שקיבלה את הילד לביתה ב-1/11/2021 ויצאה לתקופת לידה והורות, עונה עבדה פחות מ-12 חודשים אצל אותו מעסיק ובאותו מקום עבודה. לפיכך, <b>תקופת הלידה וההורות שלה היא 15 שבועות.</b></p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p><b>ד</b></p>



<p>ענוה עבדה ברציפות אצל מעסיקה ובמקום עבודתה מ-1/3/2020 ועד 31/1/2021, אז תמו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריה. שכרה, בתקופת עבודתה, השתלם לה על בסיס שעות עבודה. <b>האם היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים מִמְעֵסִיקָה שפיטר אותה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבִּין המשפטים הַבָּאִים)</b></p> <p>א. לא, אלא אם כן פוטרה לְאֶלְתֶּר, וניתן לה פיצוי של חודש בשל אי מתן הודעה מוקדמת.          ב. כן, מאחר שפוטרה סמוך לפני סוף שנת עבודה ראשונה אצל המעסיק ובמקום העבודה.          ג. לא, מאחר שלא עבדה שנה אחת ברציפות אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד.          ד. כן, אם לא הוכח שהפיטורים לא נעשו מתוך כוונה לְהִיפְנֵעַ מחובת תשלום פיצויי פיטורים.</p>	<p><b>שאלה מספר 25.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1, ס' 3.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 1(א) לחוק פיצויי פיטורים - "מי שעבד שנה אחת ברציפות - ובעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות - אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי לקבל ממעסיקו שפיטרו פיצויי פיטורים".</p> <p>לפי ס' 3 לחוק האמור - "פיטורים סמוך לפני סוף שנת עבודה ראשונה, יראו אותם - אם לא הוכח היפוכו של דבר - כאילו נעשו מתוך כוונה להימנע מחובת תשלום פיצויי פיטורים ואין פיטורים כאלה פוגעים בזכות הפיצויים".</p> <p><b>כלומר, ענוה זכאית לקבל ממעסיקה שפיטרה פיצויי פיטורים, אם לא הוכח שהפיטורים לא נעשו מתוך כוונה להימנע מחובת תשלום פיצויי פיטורים.</b></p> <p>הרחבת ההסבר: "ב...בהתאם לפסיקה, יש לפרש את המונח "סמוך" בהתאם לנסיבותיו של כל עניין. אנו סבורים, כי אין מקום לקבוע שסעיף 3 לחוק פיצויי פיטורים חל רק בתנאי שהעובד הועסק לפחות 11 חודשים, וייתכנו מקרים בהם עובד יהיה זכאי לפיצויי פיטורים, גם אם הועסק פרק זמן קצר יותר. אם מתברר כי המעביד מעסיק עובדים בשיטת "הדלת המסתובבת", דהיינו: מעסיק עובדים לפרק זמן קרוב לשנה; מסיים את העסקתם ללא סיבה הקשורה לתפקודם או לצרכי העבודה, אלא רק על מנת להימנע מתשלום זכויות המגיעות לעובדים לאחר שנת עבודה מלאה (פיצויי פיטורים, דמי הבראה); ומקבל עובדים חדשים במקומם, יש מקום לפסוק פיצויי פיטורים גם אם תקופת ההעסקה הייתה קצרה מ-11 חודשים. במקרה בו בית הדין משוכנע כי סיום העסקתו של העובד נעשה רק על מנת להימנע מתשלום פיצויי פיטורים, והעובד הועסק פרק זמן של קרוב לשנה, יש תחולה לסעיף 3 לחוק פיצויי פיטורים גם אם העובד הועסק תקופה קצרה יותר מ-11 חודשים." [עע (ארצי) 420/06 ליאוניד קוגן נ' כפיר ביטחון ומיגון אלקטרוני בע"מ].</p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p><b>ד</b></p>
<p><b>תשובה ד.</b></p>	

<p>שאלה מספר 26.</p> <p>שכר עבודתו של רני, נשוי+1, משתלם על בסיס של חודש. שכרו בתלוש 1/2021 - 9,628 ₪. משכר זה, על המעסיק לנכות מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בסך 1,259 ₪. אם הוא חייב למעסיקו 5,218 ₪ על פי התחייבות בכתב, וב-18/1/2021 קיבל מהמעסיק מקדמה בסך 950 ₪, על חשבון שכר העבודה לחודש זה, מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום המרבי שניתן לנכות משכר עבודתו בתלוש 1/2021, לכיסוי החוב והמקדמה גם יחד?</p> <p>א. 3,357 ₪          ב. 4,539 ₪          ג. 2,407 ₪          ד. 3,042 ₪</p>	
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, ס' 25</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי סעיף 1 לחוק הגנת השכר, בחוק זה - "שכר עבודה" - לרבות תשלומים בעד חגים, פריזון עבודה ושעות נוספות ותשלומים אחרים המגיעים לעובד עקב עבודתו ובמשך עבודתו. לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר -</p> <p>" (א) לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה:</p> <p>...          (6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה;</p> <p>(7) מקדמות על חשבון שכר עבודה, אם אין המקדמות עולות על שכר עבודה בעד שלושה חדשים; עולות המקדמות על שכר עבודה לשלושה חדשים - חלות על היתרה הוראות פסקה (6). "</p> <p>המקדמה שהתקבלה, על חשבון שכר העבודה, לא עולה על שכר העבודה לשלושה חדשים, לפיכך, לא קיימת יתרה שהוראות פסקה 25(א)(7) חלות עליה.</p> <p>לפיכך, ניתן לנכות משכר העבודה את מלוא המקדמה, סך 950 ₪.</p> <p>לפי ס' 25(5)(6) שלעיל, ניתן לנכות משכר עבודתו של רני חוב על פי התחייבות בכתב למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה, כלומר - 2,407 ₪.</p> <p><math>2,407</math> ₪ סכום מרבי שניתן לנכות מהשכר על חשבון חוב כאמור <math>= 9,628 \times 25\%</math> שכר העבודה</p> <p><math>2,407</math> ₪ ניכוי מרבי על חשבון החוב <math>&gt; 5,218</math> ₪ החוב</p> <p>הסכום המרבי שניתן לנכות משכר העבודה של רני ב-1/2021, לכיסוי החוב (בסך 5,218 ₪) ולכיסוי המקדמה (בסך 950 ₪) גם יחד:</p> <p><u>3,357</u> ₪ = <math>950</math> ₪ ניכוי המקדמה + <math>2,407</math> ₪ ניכוי על חשבון החוב</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;"><b>א</b></p>

<p>רני, בן ה-19, הוא עובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת, המועסק קבוע בהיקף משרה מלאה. גמול עבודתו משתלם לו על בסיס חודשי. נקבע כי יכולת עבודתו, יקב מוגבלותו, עומדת על 73% מיכולת העבודה הרגילה באותו תפקיד (שהיא מלא במקום העבודה). משכר, נקבע לו שכר מינימום מותאם לגביו בשיעור המתאים מבין המפורטים בתקנה 4(א) לתקנות שכר מינימום הנוגעות לענין. ב-7/2021 רני עבד עבודה מלאה ולא נעדר מעבודתו. תלוש 7/2021 שלו (לפני בדיקת ההשלמה לשכר מינימום) הורכב משכר יסוד בסך 3,687 ₪ והוצאות פלפלה בסך 425 ₪.</p> <p><b>מהו הסכום שעל המעסיק להוסיף בתלוש האמור, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום?</b></p> <p>א. 553 ₪          ב. 182 ₪          ג. 0 ₪          ד. 128 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 27.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק שכר מינימום - ס' 1, 2, 3, 17. תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 3 לחוק שכר מינימום:</p> <p>"(א) השכר שיובא בחשבון לענין סעיף 2 יהיה שכר העבודה שמשלם מעסיק לעובדו, בעד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו.</p> <p>"(ב) לענין סעיף קטן (א) יבואו בחשבון רכיבי השכר הבאים:</p> <p>(1) שכר יסוד או שכר משולב;          (2) תוספת יוקר אם איננה כלולה בשכר המשולב;          (3) תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו;          (4) רכיב שכר כאמור בפסקאות (1) עד (3) או לפי סעיף קטן (ד) שאינו בא בחשבון שכר המינימום מכוח חוזה עבודה, הסכם קיבוצי או הסדר, קיבוצי או אישי (בסעיף זה תוספת מוחרגת);          (5) הפרשי הוראת השעה; בסעיף זה - "הפרשי הוראת השעה" - ההפרש החיובי, אם קיים, בין הסכום הבסיסי ובין הסכום המתקבל מרכיבי השכר האחרים המובאים בחשבון בחישוב שכר מינימום לפי סעיף קטן זה או סעיף קטן (ד), לפי העניין, למעט תוספת מוחרגת;          "הסכום הבסיסי" - סכום שכר המינימום אשר העובד היה זכאי לו אלמלא הוראת השעה, כפי שהוא מעודכן במועדים האמורים בסעיף 4(6).</p> <p>ואולם לא יובאו בחשבון תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות שמשלם המעסיק.</p> <p>"(ד) לא היה שכרו של עובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בסעיף קטן (ב) ו-2, או לפי חלק מהם, יחושב השכר לענין סעיף קטן (א) לפי שכר העבודה הרגיל הכולל את התוספת המוחרגת בלא תוספות אחרות.</p> <p>"(ה) ... (ו) ... "</p> <p>מאחר שבשכר המינימום אין להביא בחשבון "הוצאות כלכלה", שכרו של רני, שיובא בחשבון לענין סעיף 2 לחוק שכר מינימום, עומד על 3,687 ₪.</p> <p>לפי סעיף 17(ב) לחוק שכר מינימום - "השר, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, רשאי לקבוע בתקנות הוראות בדבר תחולתו של חוק זה על עובדים שיש להם מגבלות גופניות, נפשיות או שכליות אף שאינם מועסקים במפעלים מוגנים כאמור בסעיף קטן (א), ויכול שיקבע שכר מינימום לעובדים כאמור או לסוגים מהם, בשיעורים נמוכים מהאמורים בחוק זה".</p> <p>לפי נתוני השאלה, נקבע כי יכולת עבודתו של רני, עקב מוגבלותו, עומדת על 73% מיכולת העבודה הרגילה באותו תפקיד. משכר, נקבע לו שכר מינימום מותאם לגביו בשיעור המתאים מבין המפורטים בתקנה 4 לתקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת).</p> <p>שכר מינימום המותאם לגבי רני מפורט בתקנה 4(א) (5) לתקנות האמורות:</p> <p>"יכולת עבודה בשיעור העולה על 70 אחוזים ואינו עולה על 80 אחוזים - 80 אחוזים משכר המינימום".</p> <p>4,240 ₪ = 80% שיעור שכר המינימום המותאם לגבי רני × 5,300 שכר המינימום למשרה מלאה</p> <p>הסכום שעל המעסיק להוסיף לרני בתלוש 7/2021, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום:</p> <p>553 ₪ = 3,687 השכר שהובא בחשבון לענין ס' 2 לחוק - 4,240 שכר המינימום המותאם</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p><b>א</b></p>

**שאלה מספר 28.**

רני פרש מעבודתו אצל מעסיקו הקודם, במקום עבודתו הקודם, ב-10/2/2020, בגיל פרישת חובה, והתחיל לקבל קיצבה מקרן פנסיה. ב-1/4/2020 התחיל לעבוד אצל מעסיק חדש ובמקום עבודה חדש, כאיש טלמרקטינג. הוא הועסק ברציפות אצל מעסיק זה, עד שפוטר ב-31/5/2021. שכר היסוד השתלם לו על בסיס שעות עבודה - 34 ש"ח בעד כל שעת עבודה רגילה. נוסף על שכר היסוד, קיבל בכל חודש 2% מפדיון הטלמרקטינג שלו. כמו כן, המעסיק החדש העמיד טלפון נייד לשימוש. היקף שעות עבודתו היתה שונה מחודש לחודש. להלן שעות עבודתו [בשעות], 2% מפדיון הטלמרקטינג ששולם לו [בשקלים חדשים], ושווי הטלפון הנייד, בכל תקופת עבודתו:

חודש	4/20	5/20	6/20	7/20	8/20	9/20	10/20
שעות עבודה רגילות (בשעות)	145	135	62	95	152	86	49
2% מפדיון המכירות (בש"ח)	1,399	893	290	424	1,189	800	518
שווי טלפון נייד	86	84	78	94	82	95	81

חודש	11/20	12/20	1/21	2/21	3/21	4/21	5/21
שעות עבודה רגילות (בשעות)	122	87	171	116	42	91	54
2% מפדיון המכירות (בש"ח)	1,139	141	851	118	100	565	501
שווי טלפון נייד	87	83	92	76	88	75	89

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

- א. 4,731 ₪
- ב. 3,970 ₪
- ג. 4,632 ₪
- ד. 4,470 ₪

**פתרון**

**סעיפים רלוונטיים** חוק פיצויי פיטורים - ס' 1, 12, 13, 113. חוק שכר מינימום - ס' 1 (שיעור שכר המינימום). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 7, 9.

**הסבר הפתרון** מועד 6/2022 שנת המס - 2021

רני עבד אצל מעסיקו החדש ובמקום עבודתו החדש 14 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. בהתאם להלכה הפסוקה [ע"ע 44824-03-16 י.ב.שיא משאבים בע"מ - 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, בכל חודשי עבודתו אצל המעסיק:

$$145 + 135 + 62 + 95 + 152 + 86 + 49 + 122 + 87 + 171 + 116 + 42 + 91 + 54 = 1,407 \text{ שעות}$$

שעות עבודה רגילות בממוצע בחודש:  $1,407 / 14 = 100.5$ . תעריף אחרון לכל שעת עבודה רגילה: 34 ₪. שכר יסוד רגיל, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 3,417 ₪.

$34 \times 100.5 = 3,417$  ₪ = תעריף לשעת עבודה  $\times 100.5$  שעות עבודה בממוצע בחודש

מקצת מהשכר שולם בחלק מהפדיון (2% מפדיון הטלמרקטינג). לפי תקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - "היה שכר עבודתו של עובד כולו או מקצתו משתלם בעד ביצוע עבודה מסויימת או בחלק מהפדיון או שהיה עיקר שכר עבודתו לפי כמות התוצרת, יראו כשכרו האחרון ביחס לשכר כאמור את השכר הממוצע של שנים עשר החודשים שקדמו לפיטורים".

ממוצע רכיב "2% מפדיון הטלמרקטינג" של 12 החודשים שקדמו לפיטורים:

$$553 = (290 + 424 + 1189 + 800 + 518 + 1139 + 141 + 851 + 118 + 100 + 565 + 501) / 12$$

שווי הטלפון הנייד שנזקף לשכרו של רני לא מובא בחשבון שכר העבודה לענין פיצויי פיטורים.

"שכר רגיל" של רני, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - **3,970 ₪**.

$3,970 = 553 \times 2\%$  ממוצע 2% מפדיון הטלמרקטינג של 12 החודשים שקדמו לפיטורים + 3,417 שכר יסוד

לפי ס' 113 לחוק פיצויי פיטורים - "...לא יפחת שכר העבודה שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים, משיעור שכר המינימום כהגדרתו בסעיף 1 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987, לפי היקף המשרה". שכר העבודה של רני, המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים, גבוה משכר המינימום, לפי היקף משרתו.

שיעור הפיצויים לו זכאי רני - שכר חודש אחד לכל שנת עבודה. לפיכך, על המעסיק החדש לשלם לו פיצויי פיטורים בסך **4,632 ₪** (סכום מקורב ומעוגל).

**4,631.67 ₪** = 12 חודשים בשנה / 14 חודשי עבודה  $\times 3,970$  שכר המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים

**תשובה ג.**

<p><b>שאלה מספר 29.</b></p>	<p>רני, החקלאי, התחיל להעסיק ב-10/2021 עובד זר, בהיתר (בענף החקלאות). הוא מועסק אצלו במשרה מלאה (לכל היותר 182 שעות בחודש). שכר עבודתו משולם על בסיס חודש - 6,500 ₪ בחודש. העובד מתגורר אצלו במושב, במגורים הולמים. לפי הסכם העבודה עימו, הוא מנכה בכל חודש משכרו של העובד 240 ₪, כהחזר הוצאות בגין המגורים. ב-10/2021 הִסְדִיר לעובד, על חשבון, גם ביטוח רפואי שכולל את סל השירותים שֶקֶבַע שר הבריאות.</p> <p><b>האם, לפי החוקים הנוגעים לעניין ותקנות עובדים זרים הרלוונטיות, רשאי רני לנפות משכר העובד הזר, בתלוש 10/2021, סכום שהוציא בפועל כדמי ביטוח רפואי עבורו? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא. מעסיק לא רשאי לנכות משכרו של עובד זר סכום שהוציא כדמי ביטוח רפואי.          ב. כן. ובלבד שהסכום שֶקֶבַע לא יעלה על מחצית מהסכום שהוציא או שהתחייב להוציא, ולא יעלה על 143.11 ₪.          ג. לא, אלא אם כן העובד הזר הסכים מראש ובכתב שהסכום האמור ינוכה משכרו.          ד. כן. ובלבד שהסכום שֶקֶבַע לא יעלה על שְלִישׁ מהסכום שהוציא או שהתחייב להוציא, ולא יעלה על 124.72 ₪.</p>
	<p align="center"><b>פתרון</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק הגנת השכר - ס' 25(א).          חוק עובדים זרים פרק ב': תנאים להעסקה.          תקנות עובדים זרים (שיעור ניכוי מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי).</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p align="right"><b>ד</b></p>	<p>לפי סעיף 25(א) לחוק הגנת השכר, לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה:</p> <p>(1) סכום שחובה לנכותו, או שמותר לנכותו על פי חיקוק;          ...          (6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה; "</p> <p>לפי ס' 1א לחוק עובדים זרים - "לא יעסיק מעסיק עובד זר אלא אם כן מילא אחר הוראות סעיפים 1ב עד 1ה".</p> <p><b>" 1ד - ביטוח רפואי:</b></p> <p>(א) <b>המעסיק הסדיר, על חשבון, לעובד הזר למשך כל תקופת עבודתו אצלו, ביטוח רפואי שיכלול סל שירותים שקבע שר הבריאות לענין זה בצו;</b> ורשאי שר הבריאות בהסכמת שר האוצר לקבוע כי הביטוח הרפואי יכלול שירותי בריאות נוספים על אלה הקבועים בסל השירותים.</p> <p>(ב) קבע שר הבריאות סל שירותים לפי סעיף קטן (א), תחול חובה על המעסיק להסדיר לעובד הזר ביטוח בריאות כאמור בצו שקבע עד תום שישה חודשים מיום פרסום הצו.</p> <p>(ג) <b>המעסיק רשאי לנכות משכרו של העובד הזר סכום שהוציא או שהתחייב להוציא בפועל כדמי ביטוח רפואי כאמור, בשיעור שלא יעלה על השיעור שקבע השר, בין דרך כלל ובין לסוגים.</b> "</p> <p>לפי ס' 2 לתקנות עובדים זרים (שיעור ניכוי מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי):</p> <p><b>" השיעור המרבי שרשאי מעביד לנכות משכרו של עובד זר כהחזר הוצאות שהוציא המעביד בעד דמי ביטוח רפואי או שהתחייב להוציא, לפי סעיף 1ד לחוק, לא יעלה -</b></p> <p>(1) <b>בעובד זר שאינו עובד סיעוד - על שליש מהסכום שהוציא או שהתחייב להוציא;</b></p> <p>(2) <b>בעובד סיעוד - על מחצית הסכום שהוציא או שהתחייב להוציא;</b></p> <p><b>ובלבד שהניכוי המרבי משכרו החודשי של עובד זר שאינו עובד סיעוד לא יעלה על 124.72 ₪, והניכוי המרבי משכרו החודשי של עובד זר בסיעוד לא יעלה על 143.11 ₪.</b> "</p> <p>לפי תקנה 3 לתקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכוי מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי): "סך כל הניכויים המותרים לפי תקנות אלה, יחד עם הניכויים לפי תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), תשי"ס-2000 (להלן - תקנות ניכוי בעד מגורים), ולפי סעיף 25(א)6 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן - חוק הגנת השכר), <b>לא יעלה על 25%</b> משכרו החודשי של עובד זר".</p> <p>הסכום שמנוכה בכל חודש משכר העובד הזר, סך 240 ₪, כהחזר הוצאות בגין המגורים, יחד עם הניכוי המרבי מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי, סך 124.72 ₪, לא עולים על 25% משכרו.</p> <p><math>6,500 \times 25\% = 1,625</math> <math>&lt; 364.72 = 124.72</math> ניכוי מרבי בעד דמי ביטוח רפואי + 240 מגורים הולמים</p> <p align="right"><b>תשובה ד.</b></p>

<p><b>שאלה מספר 30.</b></p>	<p>רני מועסק אצל מעסיקו במשרה מלאה. בכל יום הוא נוסע, ברכב פרטי שבבעלותו, מביתו לעבודתו וממנה (מרחק 86 קילומטרים). לפי חוזה העבודה האישי שלו, במקום דמי נסיעות, משלם לו המעסיק "החזקת רכב" בסך 238 ₪ בחודש. בחודש 2/2021 רני עבד 19 ימים בפועל. מחיר כרטיס נסיעה רגיל באוטובוסים בין ביתו לעבודתו - 10.60 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה רב-קו חופשי חודשי הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 414 ₪. שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי, הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה - 22.60 ₪ ליום עבודה.</p> <p><b>מהו סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעסיק להוסיף לרני בגין חודש 2/2021, מעבר להחזקת הרכב שהוא משלם לו בכל חודש (אם בכלל הוא חייב להוסיף סכום כלשהו)?</b></p> <p>א. 191.40 ₪                  ב. 0.00 ₪                  ג. 164.80 ₪                  ד. 176.00 ₪</p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק הסכמים קיבוציים - ס' 20, ס' 22, ס' 30.                  צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022                  שנת המס - 2021</p> <p><b>ג</b></p>	<p>חלקיות המשרה של רני לא נוגעת לזכותו להשתתפות המעסיק בהוצאות נסיעתו לעבודה. 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>על פי ההלכה שנקבעה בפסיקה, "המעביד לא נדרש לבדוק האם העובד נסע לעבודה ברכבו, באוטובוס, באופניים או לעיתים צעד ברגליו. כל שנדרש לבחון הוא האם העובד זקוק לתחבורה על פי אמות מידה אובייקטיביות של מרחק" [ע"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>"אמת המידה המרכזית לצורך הקביעה האם התקיים "מבחן הזקקות" במקרה פלוני, היא במרחק שבין מעונו של העובד למקום עבודתו. ככל שלא הוכח אחרת, חזקה על עובד המתגורר במרחק שאינו עולה על 500 מטרים ממקום עבודתו, שהוא מרחק הליכה סביר, שאינו זקוק לתחבורה ציבורית. אמת המידה שעניינה במרחק בין המעון למקום העבודה, היא בבחינת "כלי עזר" לבחינת הזקקותו של אדם לתחבורה ציבורית, ומטבע הדברים קיימים חריגים לחזקה זאת, כגון עובדים המוגבלים בניידות... יתכן והמונח 'זקוק' יתפרש באופן שונה מעובד לעובד, בהתחשב בנסיבות מצבו, גילו, המרחק ממקום העבודה, המבנה הטופוגרפי במקום המגורים וכיוצא בזה" [ע"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>המרחק שנמדד מביתו של רני למקום עבודתו, 86 קילומטרים, עולה על המרחק שניתן לטעון לגביו שהוא מצדיק הליכה רגלית. בהתאם ל"הלכת קשוע" שהוזכרה לעיל, <b>רני נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו</b>. רני גם השתמש בתחבורה (ברכב הפרטי) כדי להגיע למקום עבודתו.</p> <p>שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי ליום, לפי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה - 22.60 ₪ ליום, כלומר - <math>22.60 \times 19 = 429.40</math> ₪ עבור 19 ימי עבודה בהם רני נזקק לתחבורה כדי להגיע לעבודתו.</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים מביתו של רני לעבודתו, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 402.80 ₪ עבור 19 ימי עבודה בפועל בהם נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו. <math>402.80 = 10.60 \times 2 \times 19</math> ₪ נסיעה בודדת מחיר נסיעה ממקום העבודה לביתו, תוך שימוש בחוזה רב-קו "חופשי חודשי" הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 414 ₪ בחודש 2/2021.</p> <p><b>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעסיק לשלם לרני בגין חודש 2/2021, לפי צו ההרחבה:</b></p> <p><math>402.80</math> ₪ = (429.40 תקרה; 414.00 חופשי חודשי; 402.80 נסיעות בודדות) min</p> <p>לכאורה, הזכות לקצובת נסיעה, מכוח צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה, היא חלק מחוזה העבודה האינדיבידואלי שבין העובד לבין המעסיק, וזכות זאת אינה ניתנת לוותר. עם זאת, אין מניעה לכך שהסכם עבודה אישי יכול להוראה שונה מזו שבהסכם קיבוצי או צו הרחבה, ככל שההוראה השונה <b>מטיבה</b> עם העובד ומעניקה לו תנאים טובים יותר.</p> <p>בעוד שקצובת הנסיעה מכוח צו ההרחבה האמור באה לשפות את העובד רק על נסיעה מביתו לעבודה ובחזרה, החזקת רכב, בסכום קבוע, יכולה לשמש הן לאותה מטרה והן למטרות נוספות. כלומר, ניתן לומר שהחזקת רכב אינה נופלת מבחינה מהותית מדמי הנסיעות ולפחות שווה להם. ברם, מבחינת <b>המידה</b>, החזקת הרכב ששולמה לרני, בסך 238 ₪, נמוכה מדמי הנסיעות שהיו משתלמים לו מכוח צו ההרחבה.</p> <p>לפיכך, <b>על המעסיק לשלם לרני סך 164.80 ₪, בנוסף על החזקת הרכב ששילם לו, בגין הוצאות נסיעה לעבודה ובחזרה:</b></p> <p><math>164.80</math> ₪ = <math>238.00</math> החזקת רכב - <math>402.80</math> תבות על פי צו ההרחבה</p> <p><b>תשובה ג.</b></p>

**שאלה מספר 31.**

רני עובד זה 4 שנים כטכנאי אצל מעסיקו (מעבדה לתיקון טלפונים חכמים). שבוע עבודתו בן 6 ימים (ימים א-ו). רני לא עובד בחגי ישראל. שכר עבודתו משתלם לו על בסיס ימי עבודה. המעסיק משלם דמי חגים בכפוף לזכאות העובד, לפי צו הרחבה - הסכם מסגרת. מתוך לוח השנה:

יום א 4/4	יום ב 5/4	יום ג 6/4	יום ד 7/4	יום ה 8/4	יום ו 9/4	יום שבת 10/4
יום א 11/4	יום ב 12/4	יום ג 13/4	יום ד 14/4	יום ה 15/4	יום ו 16/4	יום שבת 17/4
יום א 18/4	יום ב 19/4	יום ג 20/4	יום ד 21/4	יום ה 22/4	יום ו 23/4	יום שבת 24/4
יום א 25/4	יום ב 26/4	יום ג 27/4	יום ד 28/4	יום ה 29/4	יום ו 30/4	יום שבת 31/4

אחיו ז"ל של רני הוא חלל מערכות ישראל. רני נעדר מעבודתו ב-14/4/21, יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל. על היעדרותו הִצְפוּיָה ביום זה, הודיע למעסיק רק ב-6/4/21. המעסיק קיבל את ההודעה, אך לא הגיב. ב-1/4/21, יום לפני ערב שביעי של פסח, נעדר מעבודתו, לצורך סידורים אישיים, בלי שהודיע מראש על כוונתו להיעדר ביום זה וללא אישורו של המעסיק.



**אם, למעט ימים אלה, רני לא החסיר ימי עבודה ב-4/2021, בעבור כמה ימים בחודש זה (4/2021) הוא זכאי לתשלום בתלוש שכר 4/2021?**

- א. 26 ימים.
- ב. 23 ימים.
- ג. 24 ימים.
- ד. 25 ימים.

**פתרון**

**סעיפים רלוונטיים**

צו הרחבה - הסכם מסגרת.  
 חוק יום הזכרון לחללי מערכות ישראל – ס' 4א

**הסבר הפתרון**

מועד 6/2022  
 שנת המס - 2021

לפי ס' 4א לחוק יום הזכרון לחללי מערכות ישראל:  
 " (א) קרוב משפחה של חלל מערכות ישראל, רשאי להיעדר מעבודתו ביום הזכרון; לענין זה יראו עובד שנעדר מעבודתו כאילו עבד.  
 (ב) לענין סעיף זה, "קרוב משפחה" - הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אֶתְנִים ואחיות. " שכר עבודתו של רני משתלם לו על בסיס ימי עבודה. כלומר, הוא לא עובד במשכורת ("חודשי"). לְפִי סעיף 7(א) לצו הרחבה - הסכם מסגרת, הדין בדמי חגים של עובד שאיננו עובד חודשי:  
 " עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה הזכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות). עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת. "  
 שבוע עבודתו של רני בן 6 ימים (א-ו). כמי שעובד במקום עבודתו יותר מ-3 חודשים, הוא זכאי לדמי חגים. ב-4/2021 חל יום אחד של חג - יום העצמאות.  
 רני לא נעדר סמוך ליום העצמאות (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא "בהסכמת המעסיק". לאחר שכאמור לעיל, לפי ס' 4א לחוק יום הזכרון לחללי מערכות ישראל, רואים אותו כאילו עבד ביום זה. לפיכך הוא זכאי לתשלום בעבור יום חג זה.  
 רני לא זכאי לשכר בעד היום שבו נעדר מעבודתו, לצורך סידורים אישיים, בלי שהודיע מראש על כוונתו להיעדר ביום זה וללא אישורו של המעסיק. כלומר, מתוך 26 ימי א' עד ו' שחלו בחודש 4/2021, בניכוי יום זה, רני זכאי לתשלום בעבור 25 ימים בתלוש שכר 4/2021.  
**תשובה ד.**

**שאלה מספר 32.**

שכרו של רני משתלם לו על בסיס שעות עבודה - 64 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" קבוע במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים). בכל יום, בשעה 8:30, מופסקת העבודה למשך 45 דקות למנוחה ולסעודה. בעת ההפסקה רני רשאי לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שרון הנוכחות של רני, בשבוע שהחל ב-4/7/2021 והסתיים ב-8/7/2021:

יום	א' 4/7/2021	ב' 5/7/2021	ג' 6/7/2021	ד' 7/7/2021	ה' 8/7/2021
כניסה	05:00	03:15	04:30	03:45	04:15
יציאה	15:00	13:30	14:15	14:30	14:30

**מהו השכר שיש לשלם לרני בעד שעות עבודתו בשבוע זה?**

- א. לא פחות מ-3,146.40 ש"ח
- ב. לא פחות מ-3,108.00 ש"ח
- ג. לא פחות מ-3,192.80 ש"ח
- ד. לא פחות מ-3,183.20 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 6/2022  
שנת המס - 2021

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

בימים ב' ו-ד' רני עבד "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 00:22 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 לרני בעד שעות עבודתו בשבוע זה:**

יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות עבודה	ניכוי הפסקה (45 דקות ביום)	סה"כ שעות עבודה	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%
א	05:00	15:00	10.00	(0.75)	9.25	8.60	8.60	0.65	0.65	-
ב	03:15	13:30	10.25	(0.75)	9.50	7.00 <sup>(1)</sup>	15.60	2.50	2.00	0.50
ג	04:30	14:15	9.75	(0.75)	9.00	7.60 <sup>(2)</sup>	23.20	1.40	1.40	-
ד	03:45	14:30	10.75	(0.75)	10.00	7.00 <sup>(1)</sup>	30.20	3.00	2.00	1.00
ה	04:15	14:30	10.25	(0.75)	9.50	8.60	38.80	0.90	0.90	-
סה"כ שעות			51.75	(4.50)	47.25	38.80		8.45	6.95	1.50
תעריף לשעה						64.00 ש"ח			80.00 ש"ח	96.00 ש"ח
תשלום						2,483.20 ש"ח			556.00 ש"ח	3,183.20 ש"ח

<sup>(1)</sup> עבודת לילה או עבודה ביום שלפני המנוחה השבועית.

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

**תשובה ד.**



<p><b>שאלה מספר 33.</b></p>	<p>ענוה (ילידת 2/8/68) עובדת כפקידת לוגיסטיקה והזמנות אצל מעסיקה (שירותי שילוח בינלאומי). במסגרת תפקידה, היא אחראית על הפקת תעודות משלוח ועדכוני מלאי. מעסיקה מבקש לקבוע כי הגיל שבהגיעו אליו ניתן יהיה לחייב אותה לפרוש מעבודתה בִּשְׁל גִילָה יהיה גיל 63.</p> <p><b>האם, לפי החוק הנוגע לעניין, הוא רשאי לקבוע זאת? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן. ניתן לקבוע כי הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובדת ילידת 1968 לפרוש מעבודתה בשל גילה יהיה גיל 63.</p> <p>ב. לא. גיל פרישת חובה לאשה ילידת 1968 הוא גיל 70.</p> <p>ג. כן. ניתן בהסכם לקבוע את הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב כל עובדת לפרוש בשל גילה.</p> <p>ד. לא. גיל פרישת חובה לאשה ילידת 1968 הוא גיל 67.</p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק גיל פרישה - ס' 4, ס' 10.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022 שנת המס - 2021</p> <p><b>ד</b></p>	<p>לפי סעיף 4 לחוק גיל פרישה, "הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו, הוא גיל 67 לגבר ולאשה (בחוק זה - גיל פרישת חובה)".</p> <p>לפי ס' 10 לחוק האמור -</p> <p>(א) הוראות חוק זה יחולו על אף האמור בכל הסכם.</p> <p>(ב) על אף הוראות סעיף קטן (א), ניתן בהסכם -</p> <p>(1) לקבוע כי הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו יהיה <b>גְבוּהַ מגיל פרישת חובה</b> ;</p> <p>(2) לקבוע כי הגיל שבהגיעו אליו זכאי עובד לקבל גמלה מחמת פרישתו מעבודתו בשל גילו אף בטרם הגיע לגיל הפרישה, יהיה נמוך מגיל הפרישה המוקדמת, ובלבד שהמעסיק יישא בעלות הנובעת מכך, במלואה; השר רשאי לאשר לגוף שאינו המעסיק לשאת בעלות כאמור בפסקה זו, כולה או חלקה, במקום המעסיק; הודעה על אישור כאמור תפורסם ברשומות.</p> <p>(ג) הוראות חוק זה יחולו אלא אם כן נקבע אחרת בחוק אחר.</p> <p>כלומר, המעסיק לא רשאי לקבוע כי הגיל שבהגיעו אליו ניתן יהיה לחייב אותה לפרוש מעבודתה בשל גילה יהיה גיל 63. <b>גיל פרישת חובה לאשה הוא גיל 67.</b></p> <p>הרחבת ההסבר: יצויין כי על פי הפסיקה, "לאור חובות תום הלב וההגינות, בשילוב עקרון השוויון וסעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, על מעסיק - אשר מופנית אליו בקשה של עובד להמשיך ולעבוד לאחר גיל הפרישה - לשקול את בקשתו בכובד ראש" [נע"ע (ארצי) 10-209 ליבי וינברגר נ' אוניברסיטת בר אילן].</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>

<p>עונה, שסיימה בהצטיינות יתרה לימודי תואר ראשון בהנדסה, התחילה לעבוד ב-1/6/20 אצל מעסיקה, כמהנדסת במחלקת הפיתוח. במחלקה פגשה ברני, שסיים איתה את לימודי התואר הראשון (בהצלחה). רני התקבל לעבודה יום לפני, והוא מועסק בעבודה זקה, באותו מקום ובאותן שעות. לאחר שנת עבודה, גילתה ענוה שרני מקבל שכר הגבוה ב-43% משכרה. בבירור נוסף, מצאה שכל המהנדסים במחלקה, המועסקים באותה עבודה, קיבלו באותו שלב בעבודתם בחברה שכר דומה לשכרו. רק היא, המהנדסת היחידה, מקבלת שכר כה נמוך. יצויין שההפרש בשכר לא מתחייב מאופיה או ממהותה של העבודה. איכות עבודתו, תפוקת עבודתו, הוותק שלו בעבודה, הכשרתו והשכלתו של רני, לא עולים על שלה. לפיכך למעסיק בדרישה להשוות את שכרה לשכרו של רני, דחה המעסיק את בקשתה. לפער בשכר, הסביר לה, אחראית היא בלבד. שכר זה נקבע בעקבות משא ומתן שנוהל בינה לבינו, שבסופו הסכימה לעבוד בשכר האמור.</p> <p><b>האם ההפרש האמור בשכר מותר? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא. ההפרש האמור בשכר אינו מותר במקרה שתואר בשאלה.          ב. כן, מאחר שהשכר נקבע בעקבות משא ומתן, שבסופו הסכימה לעבוד בשכר האמור.          ג. לא. כל עובדת ועובד זכאים לשכר זהה, בכל מקרה, אם הם מועסקים בתפקיד דומה.          ד. כן. זכותו של מעסיק לנהל את עיסוקו על הצד הטוב והמועיל ביותר לפי הבנתו ושיפוטו, ובכלל זה לקבוע שכר לכל עובדת ועובד.</p>	<p><b>שאלה מספר 34.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק שכר שווה לעובדת ולעובד - ס' 2, 3, ס' 6(א). חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה - ס' 2.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי סעיף 2 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, "עובדת ועובד המועסקים אצל אותו מעסיק באותו מקום עבודה, זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך; הוראה זו תחול גם לענין כל גמול אחר, שנותן מעסיק לעובד או עבורו בקשר לעבודתו; לענין חוק זה, "גמול אחר" - כל תוספת, טובת הנאה, קצובה, מענק, תנאים נלווים, תשלום לכיסוי הוצאות, תשלומים בשל החזקת רכב, שימוש בטלפון, מכסת שעות נוספות, רכישת ספרות מקצועית, ביגוד, שימוש ברכב, או כל תגמול אחר בכסף או בשווה כסף, במישרין או בעקיפין, והכל אף אם אינם שכר עבודה".</p> <p>לפי סעיף 6(א) לחוק, "אין בהוראות סעיף 2 כדי למנוע הפרש בשכר או בגמול אחר המתחייב מאופיה או ממהותה של העבודה הנדונה ובכלל זה תפוקת העבודה, איכות העבודה, הוותק בעבודה, ההכשרה או ההשכלה, או מיקומו הגיאוגרפי של מקום העבודה, והכל כשאין בכך משום אפליה מטעמי מין".</p> <p>תכלית החוק האמור להילחם בפערי השכר המגדריים במשק. לשם כך, הוא פוטר את התובעות מכוחו מהצורך להוכיח קשר סיבתי (ישיר או עקיף) בין גורם המין לבין פערי השכר. החוק מפנה את הזרקור אך ורק לתוצאה המפלה ולעצם קיומם של פערי שכר בפועל. לצורך הוכחת עילת תביעה מכוחו לא רק שאין צורך להוכיח כוונה להפלות (בדומה לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה), אלא גם אין צורך להוכיח קשר סיבתי בין פערי השכר לבין שקילת גורם אסור, ובמילים אחרות - אין צורך להוכיח כי לקיחה בחשבון של המגדר היא שהביאה להיווצרותם של פערי השכר. החוק למעשה קובע "חזקה חלוטה, שלפיה הפער בשכר בין עובד לעובדת המבצעים אותה עבודה מצביע על קיומה של הפליה מחמת מין".</p> <p>חוק שכר שווה לעובדת ולעובד הגביל את מסגרת טענות ההגנה של המעסיק להסברים על טיב העבודה או כישורי העובדת, ונועד לנטרל את כל אותם 'הסברים שוקיים' לפערי השכר. אלה אותם הסברים חיצוניים, שאמנם אינם מהווים בתפיסה האישית אפליה מחמת מין, אך הם תורמים ברמת המאקרו לפערי השכר בין המינים. החוק מאמץ בכך גישה תוצאתית, מודל של שוויון תוצאתי. החריגים המנויים בסעיף 6(א), המאפשרים למעסיק להעלות רק שורה מצומצמת של טענות הגנה המתייחסות לטיב העבודה או לכישורי העובדים, אותן "טענות פנימיות לעבודה", אינם כוללים אף דוגמה של הסבר שוקי לפערי השכר, כגון הצעות עבודה חיצוניות לעובד המשתכר שכר גבוה יותר, גאות או שפל בשוק העבודה בעת גיוס עובדים שונים או דפוסי משא ומתן אישי.</p> <p>החוק אינו מסתפק בתפיסה ולפיה אפליה מחמת מין היא רק מצב בו מעסיק מתבסס ישירות על מין העובד כדי לקבוע את שכרו, אלא קובע מספר הסברים לפערי שכר, שרק הם יוכלו לשמש כטענה לגיטימית של המעסיק. לצד זאת, כל "ההסברים החיצוניים" אשר תולים את ה"אשם" בפערי השכר בגורמים חיצוניים למערכת יחסי העבודה האישיים, כגון מקרים בהם העובדת דרשה שכר התחלתי נמוך יותר מהעובד, לא ניהלה משא ומתן תקופתי להעלאת שכר, לא הציגה בפני המעסיק הצעות עבודה חלופיות בשכר גבוה יותר על מנת שישווה את שכר לשכר האלטרנטיבי שהוצע לה על ידי מעסיק אחר - אינם מתקבלים על ידי החוק, מאחר שלולא כך לא תוגשם התוצאה אליה הוא מכוון, והיא צמצום פערי השכר בין גברים לנשים.</p> <p>במקרה שתואר, מדובר בעבודה זוהה, באותו מקום. ההפרש בשכר לא התחייב מאופיה או ממהותה של העבודה. איכות עבודתו, תפוקת עבודתו, הוותק שלו בעבודה, הכשרתו והשכלתו של רני, לא עולים על אלה של ענוה (יתרה מכך, היא שסיימה בהצטיינות יתרה את לימודי ההנדסה, בעוד רני סיים את לימודיו בהצלחה בלבד).</p> <p>לפיכך, <b>ההפרש האמור בשכר אינו מותר במקרה שתואר בשאלה.</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;"><b>א</b></p>


<p>ענוה, גאונית תקנות האפליקציות, התחילה לעבוד אצל מעסיקה הפרטי ב-1/3/2020, בהיקף משרה מלאה. עליה ועל מעסיקה חלולות הוראות צו ההרחה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה, בתלוש שכר אפריל (בעד התקופה המסתיימת ב-30 באפריל). מאחר שהתחילה לעבוד ב-1/3/2020, לא שולמו לה עדיין דמי הבראה, מיום תחילת עבודתה.</p> <p><b>אם בתקופה שמ-1/4/2020 ועד (כולל) 14/7/2020 ענוה שהתה בתקופת לידה והורות עפ"י חוק, ובתקופה שמ-1/3/2021 ועד (כולל) 31/3/2021 שהתה בחופשה ללא תשלום (לצורך סיום עבודת התגה שלה בלימודי התואר השני באוניברסיטה), ואם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה, מהו סכום דמי הבראה המגיע לה בתלוש 4/2021 (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 2,079 ₪          ב. 0 ₪          ג. 1,528 ₪          ד. 2,268 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 35.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>בתלוש 4/2021 ענוה מקבלת דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/3/2020 ועד 30/4/2021. לפי ס' 6 בצו ההרחבה -</p> <p>" לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב העדרות בשל חופשה ללא תשלום וכל העדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד.</p> <p>למניעת ספק מובהר כי לקביעת תקופת הזכאות לענין תשלום דמי הבראה תובא בחשבון תקופת חופשת לידה עפ"י חוק. "</p> <p>12 החודשים הראשונים (מ-1/3/2020 ועד 28/2/2021), מתוך התקופה האמורה, מהווים את שנת העבודה הראשונה של ענוה. תקופת הלידה וההורות של ענוה מובאת בחשבון לקביעת תקופת זכאותה לענין תשלום דמי הבראה.</p> <p>בשנת העבודה הראשונה יש לשלם לעובד 5 ימי הבראה.</p> <p>בתקופה שמ-1/3/2021 ועד (כולל) 31/3/2021 ענוה היתה בחופשה ללא תשלום. תקופה זו לא תובא בחישוב תקופת זכאותה לדמי הבראה.</p> <p>התקופה שמ-1/4/2021 ועד 30/4/2021 מהווה חלק משנת העבודה השניה של ענוה.</p> <p>בשנת העבודה השניה יש לשלם לעובד 6 ימי הבראה.</p> <p>החישוב:</p> <p><b>2,079 ₪ = [12 / 1 חודש × 6 ימי הבראה + 12 / 12 חודשים × 5 ימי הבראה] × 378 תעריף</b></p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p><b>א</b></p>

<p>רני עובד זה 4 שנים אצל מעסיקו (שירותי תמיכה במשתמשי תוכנה). הוא נוצרי שבחר שהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, החלות על המנוחה השבועית, וזכותו לדמי חגים, יחולו לגביו על חגי ישראל. גמול עבודתו משתלם לו על בסיס שעות עבודה. שבוע עבודתו בן 6 ימים (א'-ו'), 8 שעות ביום. שכרו - 76 ₪ לשעה רגילה. מעסיקו משלם לעובדיו, בקפוף לזכאותם (על פי צו הרחבה - הסכם מסגרת), דמי חגים בסכום זהה לסכום אותו הם מקבלים בעד 8 שעות עבודה רגילות. ביום ב', ה-17/5/2021, בו חל חג שבועות, עקב בעיה אצל לקוח, דרש המעסיק מרני לעבוד. שלא מתוך בחירתו, אלא מתוך פורח, רני עבד 10.25 שעות עבודה ביום זה, החל בשעה 02:30 לפנות בוקר.</p> <p><b>אם רני לא החסיר ימי עבודה בחודש זה, מהו סך כל התשלום הכספי שעל המעסיק לשלם לו בעד יום זה (17/5/2021), בו נדרש לעבוד?</b></p> <p>א. לא פחות מ-1,786.00 ₪          ב. לא פחות מ-1,862.00 ₪          ג. לא פחות מ-1,472.50 ₪          ד. לא פחות מ-1,824.00 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 36.</b></p>																																									
<p align="center"><b>פתרון</b></p>																																										
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 7, ס' 16, ס' 17, ס' 18. צו הרחבה - הסכם מסגרת. פקודת סדרי השלטון והמשפט - ס' 18א.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>																																									
<p><b>גמול עבודה:</b></p> <p>"שכר רגיל", המשמש בסיס לחישוב גמול שעות נוספות וגמול עבודה במנוחה השבועית - 76 ₪. ביום זה, שבו חל חג שבועות, רני עבד 10.25 שעות ב"עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 00:22 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>לפיכך, 7 שעות, מתוך 10.25 השעות שעבד, הן שעות רגילות. שאר 3.25 השעות, 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>דין עבודה בחג השבועות כדין עבודה בשעות המנוחה השבועית. לפי ס' 17(א)(1) לחוק שעות עבודה ומנוחה, הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן - "ישלם לו המעסיק בעד שעות אלה שכן עבודה לא פחות מ-1/2 משכרו הרגיל..."</p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p align="right"><b>ב</b></p>																																									
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="3">סכום לתשלום</th> <th rowspan="3">כמות שעות</th> <th colspan="4">חישוב תעריף לשעה</th> <th rowspan="3">סוג תשלום</th> </tr> <tr> <th colspan="2">סה"כ תשלום בעד כל שעה</th> <th rowspan="2">שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית</th> <th rowspan="2">שיעור תוספת שעות נוספות</th> </tr> <tr> <th>תעריף לשעה בש"ח</th> <th>שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>798 ₪</td> <td>7.00</td> <td>114.0 ₪</td> <td>150%</td> <td>50%</td> <td></td> <td>שעות רגילות</td> </tr> <tr> <td>266 ₪</td> <td>2.00</td> <td>133.0 ₪</td> <td>175%</td> <td>50%</td> <td>25%</td> <td>שי"נ 1-2</td> </tr> <tr> <td>190 ₪</td> <td>1.25</td> <td>152.0 ₪</td> <td>200%</td> <td>50%</td> <td>50%</td> <td>שי"נ 3 +</td> </tr> <tr> <td><b>1,254 ₪</b></td> <td><b>10.25</b></td> <td colspan="4" style="text-align: right;"><b>סה"כ גמול עבודה</b></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	סכום לתשלום	כמות שעות	חישוב תעריף לשעה				סוג תשלום	סה"כ תשלום בעד כל שעה		שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית	שיעור תוספת שעות נוספות	תעריף לשעה בש"ח	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	798 ₪	7.00	114.0 ₪	150%	50%		שעות רגילות	266 ₪	2.00	133.0 ₪	175%	50%	25%	שי"נ 1-2	190 ₪	1.25	152.0 ₪	200%	50%	50%	שי"נ 3 +	<b>1,254 ₪</b>	<b>10.25</b>	<b>סה"כ גמול עבודה</b>					
סכום לתשלום			כמות שעות	חישוב תעריף לשעה				סוג תשלום																																		
				סה"כ תשלום בעד כל שעה		שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית			שיעור תוספת שעות נוספות																																	
	תעריף לשעה בש"ח	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה																																								
798 ₪	7.00	114.0 ₪	150%	50%		שעות רגילות																																				
266 ₪	2.00	133.0 ₪	175%	50%	25%	שי"נ 1-2																																				
190 ₪	1.25	152.0 ₪	200%	50%	50%	שי"נ 3 +																																				
<b>1,254 ₪</b>	<b>10.25</b>	<b>סה"כ גמול עבודה</b>																																								
<p><b>דמי חגים:</b></p> <p>לפי סעיף 6(א) בצו ההרחבה - "עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות)".</p> <p>שלא מתוך בחירתו, אלא מתוך פורח, רני עבד בחג השבועות.</p> <p>רני, עובד בשכר (שעותי), עובד אצל המעסיק לא פחות מ-3 חודשי עבודה. כמו כן, כמי שלא החסיר ימי עבודה בחודש זה, לא נעדר מעבודתו סמוך ליום החג.</p> <p>לפיכך, הוא זכאי לתשלום "דמי חגים" בעבור יום זה.</p> <p>מעסיקו של רני משלם לעובדיו, בכפוף לזכאותם, דמי חגים בסכום זהה לסכום אותו הם זכאים לקבל בעד יום עבודה רגיל בן 8 שעות. לפיכך, רני זכאי לדמי חגים בסך 608 ₪, נוסף על השכר שקיבל בעד עבודתו ביום זה. (608 = 76 × 8)</p> <p>בסה"כ זכאי רני לגמול כספי שלא יפחת מ-1,862 ₪ בעד יום חג זה, בו נדרש לעבוד.          (1,862 ₪ = 608 דמי חגים + 1,254 גמול עבודה)</p> <p align="right"><b>תשובה ב.</b></p>																																										

<p>שאלה מספר 37.</p> <p>ענוה מועסקת אצל מעסיקה היחיד. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה'). שכרה משתלם לה על בסיס חודש. זכותה לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הצבונה שלה - 76 ימים. ב-3 בכל חודש משלם לה המעסיק את שכר החודש הקודם. מ-25/4/2021 ועד (פולל) 28/4/2021 ענוה נעדרה מעבודתה עקב מחלה. היא חזרה לעבודה ב-29/4/2021 ומסרה למעסיק, באותו היום, תעודת מחלה כְּדִין, לתקופה שמ-25/4/2021 ועד 28/4/2021.</p> <p><b>לפי תקנות דמי מחלה הנוגעות לענין, מהו המועד לתשלום דמי מחלה במקרה זה?</b></p> <p>א. 9/5/2021          ב. 3/6/2021          ג. 1/6/2021          ד. 3/5/2021</p>	
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק דמי מחלה.          תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה) - תק' 3.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי תקנה 3 לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה) -</p> <p>" (א) המעביד ישלם לעובדו דמי מחלה במועד שהיה משלם לו שכר עבודה אילו עבד, ובלבד שתעודת המחלה הוגשה למעביד לפחות שבעה ימים לפני המועד האמור.</p> <p>(ב) לא הוגשה תעודת המחלה שבעה ימים לפני המועד האמור, ישולמו דמי המחלה במועד הקרוב לתשלום שכר העבודה שלאחר הגשת תעודת המחלה. "</p> <p>ענוה לא הגישה למעביד את תעודת המחלה לפחות שבעה ימים לפני המועד שהיה משתלם לה שכר עבודתה אילו עבדה (3/5/2021).</p> <p>המועד הקרוב לתשלום שכר העבודה שלאחר הגשת תעודת המחלה, חל ב- <u>3/6/2021</u>.</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p><b>ב</b></p>

<p><b>שאלה מספר 38.</b></p>	<p>רני, יליד 1/9/1998, התקבל לעבודה אצל מעסיקו ב-1/9/2017, בלי שְׁהָיָה מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו. המעסיק מפריש לעובדיו לביטוח פנסיוני לפי הוראות צו הִרְחֵבָה (נוסח משולב) לפנסיה חוֹבָה, בְּכַפּוֹף לְזָכָאוֹתָם וְחִלּוֹת הַצּוֹ עֲלֵיהֶם. החל ביום שבו היה זכאי לביטוח פנסיוני, הפְּרִישׁ עֲבוּרוֹ הַמַּעְסִיק לַפְּנִסְיָה מְקִיפָה לַפִּי הוֹרָאוֹת הַצּוֹ הָאֲמוֹר וּלְפִי הַשִּׁיעוּרִים הַמְּפוֹרְטִים בִּסְדֵּ6 (ד) בּו. פְּנִדְרָשׁ, מְלוֹא שִׁכְרוֹ הַרְגִיל, שֶׁגִּדַל עִם הַשָּׁנִים וְעַמְד בַּשָּׁנָה הָאַחֲרוֹנָה עַל 6,800 ₪ בַּחוּדָשׁ, בּוֹטָח בַּקֶּרֶן הַפְּנִסְיָה. רני עבד ברציפות עד (כולל) 30/11/2021, אז הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריו. במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים, נצברו 9,870 ₪ (כולל רווחים). [למען הסר ספק, לא קיים לרני הסדר פנסיוני מְטִיב כַּהֲגֵדְרָתוֹ בְּצוֹ הַהֲרַחְבָה הָאֲמוֹר .]</p> <p><b>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לרני (סכום מקורב ומעוגל)?</b></p> <p>א. 8,092 ₪          ב. 10,540 ₪          ג. 19,030 ₪          ד. 17,884 ₪</p>										
<p><b>פתרון</b></p>	<p><b>פתרון</b></p>										
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p><b>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה.</b></p>										
<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p><b>ד</b></p>	<p>לפי פיסקה ה' בסעיף 6 לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה - "...העובד יהיה זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו זה, כמפורט בסעיף ד' לעיל, מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה (להלן - תקופת המתנה). עובד שיתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות החל ביום הראשון לעבודתו בשיעורים שנקבעו בפסקה (ד) לעיל; ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס - המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק ולא תחול לגביו תקופת המתנה האמורה".</p> <p>לפי פיסקה 7 בסעיף 4 לצו, הצו לא יחול על "מי שטרם מלאו לו - באישה 20 שנים ובגבר 21 שנים. למען הסר ספק מובהר בזה, כי בהגיע העובד/ת לגיל האמור, יחולו עליה/ו הוראות צו זה, תוך שתילקח בחשבון, לעניין חישוב תקופת המתנה כהגדרתה להלן, תקופת עבודתה/ו טרם הגיעה/ו לגיל האמור".</p> <p>רני היה בן 19 שנים כשהתקבל לעבודה אצל מעסיקו. הוראות צו הרחבה האמור חלו עליו כשהגיע לגיל 21, ולעניין חישוב תקופת המתנה, נלקחה בחשבון תקופת עבודתו טרם הגיעו לגיל האמור (שעלתה על 6 חודשים). לפיכך, הוא היה זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות ב-1/9/2019.</p> <p>רני עבד אצל מעסיקו מ-1/9/2017 ועד שהסתיימו יחסי העבודה ביניהם, עם פיטוריו ב-30/11/2021. כלומר, תקופת עבודתו היתה 4.25 שנים (51 חודשים). מאחר שעבד שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקו ופוטר, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים.</p> <p>לפי צו הרחבה האמור, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6ד' לצו (בטור "פיצויי פיטורים") יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>השכר שבוטח - 6,800 ₪ בחודש (להלן: <b>שכר מופטר</b>).</p> <p>שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר המְבוֹטָח -</p> <table border="1" data-bbox="135 1411 1189 1500"> <thead> <tr> <th rowspan="2">% פיצויים שיש להשלים</th> <th rowspan="2">תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים</th> <th colspan="2">מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו</th> </tr> <tr> <th>לפיצויים</th> <th>החל ביום... ואילך</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100% - 72.00% = <b>28.00%</b></td> <td>6.00% / 8.33333% = 72.00%</td> <td>6.00%</td> <td>1.1.2014</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>חישוב הסכומים שיש להשלים (סכומים מקורבים ומעוגלים):</b></p> <p>1. בשל 24 חודשים, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה, יש להשלים ..... = 13,600.00 ₪ <math>6,800 \times 24/12 \times 100\%</math></p> <p>2. בעד 27 חודשים, מ-1/9/2019, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. <b>4,284.00 ₪</b> <math>6,800 \times 27/12 \times 28\%</math></p> <p><b>סה"כ על המעסיק להשלים לרני (מקורב ומעוגל) ..... <b>17,884.00 ₪</b></b></p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	% פיצויים שיש להשלים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו		לפיצויים	החל ביום... ואילך	100% - 72.00% = <b>28.00%</b>	6.00% / 8.33333% = 72.00%	6.00%	1.1.2014
% פיצויים שיש להשלים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים			מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו							
		לפיצויים	החל ביום... ואילך								
100% - 72.00% = <b>28.00%</b>	6.00% / 8.33333% = 72.00%	6.00%	1.1.2014								

**ביטוח לאומי**

<p>ענוה, מלצרית בת 33, פוטרה מעבודתה אצל מעסיקה היחיד (מסעדת שף) ב-5/8/2021, בלי שניתנה לה הודעה מוקדמת לפיטוריה. תלוש 8/2021 שלה הורכב מהסכומים הבאים:</p> <p>✓ שכר יסוד ..... ₪ 1,215</p> <p>✓ פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת, בעד התקופה שנקבעה בחוק ..... ₪ 9,346</p> <p>✓ תִּשְׁר מלקוחות המסעדה ('טיפים') ..... ₪ 1,329</p> <p>✓ השלמת פיצויי פיטורים - סכום חייב במס הכנסה ..... ₪ 1,554</p> <p>✓ שווי ארוחות ..... ₪ 225</p> <p><b>מהו שכרה של ענוה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים) לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש זה?</b></p>  <p>א. ₪ 12,115</p> <p>ב. ₪ 2,769</p> <p>ג. ₪ 10,561</p> <p>ד. ₪ 13,669</p>	<p><b>שאלה מספר 39.</b></p>
<p><b>פתרון</b></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><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעַד 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 - "השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים כְּאֵמֹר המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף ובִּין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו".</p> <p>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 5(9), (11) ו-12 לפקודה".</p> <p><b>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פיצויי פיטורים, לרבות הסכום החייב במס, פטורים מדמי ביטוח.</b></p> <p>לפי חוזר מעסיקים 1478 של המוסד לביטוח לאומי, מיום 18/1/2018, בנושא תשר בענף המסעדות - החל מתאריך 1/1/2019, כל הכנסה מתשר של מלצר או של כלל עובדי שרשרת השירות יש לראותה כהכנסת עבודה מטעם המעסיק. החל מתאריך זה, תשר נחשב כהכנסת עבודה ללא תלות באופן תשלומו, קרי בין אם נרשם בספרי המסעדה ובין אם לאו. בתי העסק מחוייבים בדיווח וברישום ההכנסות מתשר כחלק מהכנסת בית העסק. בקרות מקרה המזכה בתשלום גמלה, המוסד לביטוח הלאומי ייחשב את הבסיס לגמלה, בהתאם להכנסה האמיתית, הכוללת גם את כספי התשר.</p> <p>כלומר, למעט פיצויי הפיטורים, כל שאר הסכומים שנכללו בתלוש 8/2021 של ענוה מהווים הכנסה לפי ס' (2)2 לפקודה ואינם פטורים מדמי ביטוח.</p> <p><math>12,115 = 1,215 + 9,346 + 1,329</math> שווי ארוחות + תשר מלקוחות + אי מתן הודעה מוקדמת + שכר יסוד</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".</p> <p><math>8,804 \times 5 = 44,020</math> ₪</p> <p><b>שכרה של ענוה שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח בחודש 8/2021 (השכר החייב בדמי ביטוח):</b></p> <p><math>\min(12,115; 44,020)</math> = <u>12,115</u> ₪ (ההכנסה מְרִבִּית לענין ד.ב.)</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022</p> <p>שנת המס - 2021</p> <p><b>א</b></p>

<p>רני, בן 64, מועסק זה 3 חודשים אצל בתו, בעלת המתפרה. שכרו משתלם על בסיס ימי עבודה. האם הוא יכול להיחשב "עובד", לפי חוק הביטוח הלאומי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, ובלבד שהוא עובד אצלה בְּאִוֶּפֶן סְדִיר ובעבודה שאילולא עשה אותה הוא, היתה נְעִשִית בידי עובד.</p> <p>ב. לא, מאחר שקירבה משפחתית מְדַרְגָה רַאשׁוֹנָה, שׁוֹלֶלֶת את קיומם של יחסי עבודה.</p> <p>ג. כן. כל אדם שְׁמוּפָק עבורו תלוש שכר, נחשב "עובד", לפי חוק הביטוח הלאומי.</p> <p>ד. לא. לפי חוק הביטוח הלאומי, "בן משפחה" לא יכול להיחשב "עובד".</p>	<p><b>שאלה מספר 40.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 1 לחוק הביטוח הלאומי -  <b>"עובד" - לרבות בן משפחה, אף אם אין בינו לבין קרובו המעסיקו יחסי עבודה, ובלבד שהוא עובד במפעל באופן סדיר ובעבודה שאילולא עשה אותה הוא, היתה נעשית בידי עובד; לענין זה, "בן משפחה" - אחד ההורים, ילד, נכד, אח או אחות.</b></p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p><b>א</b></p>



<p>ענוה, ילידת 1/3/1956, נעשתה לראשונה "תושב ישראל" ב-1/5/2018. היא עובדת כשכירה מזה שנתיים אצל מעסיקה היחיד. שכרה ב-8/2021 - 8,745 ₪.</p> <p><b>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקה, בגין שכר 8/2021 של ענוה (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 504 ₪                  ב. 421 ₪                  ג. 410 ₪                  ד. 399 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 41.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. לוח י"א. חלק ב' בלוח א'1.                  חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.                  תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות).                  טבלאות הביטוח הלאומי.                  חוק גיל פרישה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>כילידת 1/3/1956, ב-8/2021 מלאו לענוה זה מכבר 65 שנה, וטרם מלאו לה 67 שנה (הגיל המרבי לביטוח אבטלה, לפי חלק ב' בלוח א'1). היא נעשתה תושבת ישראל ב-1/5/2018. כלומר, לאחר שמלאו לה 62 שנה (ב-1/3/2018). מכאן שענוה נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "אישה בין גיל הפרישה לבין גיל מרבי לביטוח אבטלה". שנעשתה לראשונה "תושבת ישראל" מעל גיל 62".</p> <p>שכרה של ענוה ב-8/2021 - 8,745 ₪.</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><math>8,804 \times 5 = 44,020</math> ₪</p> <p>שכרה של ענוה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 8/2021 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p><math>\min(8,745; 44,020)</math> ₪ = 8,745</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 8/2021 של ענוה:</p> <p><math>232.35</math> ₪ = <math>6,331 \times 3.67\%</math></p> <p><math>188.77</math> ₪ = <math>(6,331 \times 7.82\% - 8,745 \text{ השכר החייב בדמי ביטוח})</math></p> <p><u>421.12</u> ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 8/2021 של ענוה (סכום מעוגל): <u>421</u> ₪.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022                  שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;"><b>ב</b></p>

<p>ענוה, בת 36, עובדת כשכירה באופן קבוע אצל 3 מעסיקים. שכר 3/2021 אצל כל אחד מהם:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ מעסיק עיקרי ..... 28,622 ₪.</li> <li>✓ מעסיק מְשָׁנִי א' ..... 11,348 ₪.</li> <li>✓ מעסיק מְשָׁנִי ב' ..... 7,111 ₪.</li> </ul> <p><b>אם נְעִשָּׂה תְּאִים דְּמֵי בִּיטוּחַ, מֵהוּ סֶךְ כָּל דְּמֵי הַבִּיטוּחַ הַלאומי וְדְמֵי בִּיטוּחַ הַבריאות שִׁוְעֵבְרוּ לְמוֹסַד לְבִיטוּחַ לאומי על ידי מעסיקה השלישי (מעסיק משני ב'), בְּגִין שֶׁכֶּר 3/2021 (סכום מעוגל)?</b></p> <p style="text-align: right;">א. 1,137 ₪          ב. 794 ₪          ג. 770 ₪          ד. 599 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 42.</b></p>
<b>פתרון</b>	
<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><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>ענוה נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: עובדים "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה".</p> <p><b>חישבו דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק השלישי:</b></p> <p>לפי נתוני השאלה, נעשה תיאום דמי ביטוח.</p> <p><b>משכרו של העובד מנכים את חלקו של העובד:</b></p> <p>הכנסתה אצל 3 המעסיקים - <math>28,622 + 11,348 + 7,111 = 47,081</math> ₪</p> <p>סך השכר החייב בְּדְמֵי בִּיטוּחַ אצל 3 המעסיקים:</p> <p><math>44,020</math> ₪ = [ <math>47,081</math> הכנסה אצל 3 המעסיקים ; <math>44,020</math> ההכנסה הִמְרָבִית לתשלום ד.ב. ] <math>\min</math></p> <p>הכנסתה של ענוה אצל שני מעסיקה ראשונים - <math>39,970</math> ₪. <math>(28,622 + 11,348 = 39,970)</math></p> <p>השכר החייב בְּדְמֵי בִּיטוּחַ אצל המעסיק השלישי, לאור תיאום דמי הביטוח שעשתה ענוה:</p> <p><math>4,050</math> ₪ = [ <math>7,111</math> ; <math>0</math> ; <math>39,970</math> מעסיק <math>1+2</math> - <math>44,020</math> הכנסה הִמְרָבִית לתשלום ד.ב. ] <math>\min</math></p> <p>דמי ביטוח שינוכו משכרה של ענוה בחודש זה אצל המעסיק השלישי:</p> <p><math>486.00</math> ₪ = <math>12\%</math> ד.ב. בשיעור מלא <math>\times 4,050</math> ₪</p> <p><b>חלק המעסיק בדמי הביטוח, שישלם המעסיק השלישי:</b></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 כְּאִילוֹ הוּא בְּלִבְד הִיא מְעַבִּידוֹ..."</p> <p>השכר החייב בְּדְמֵי בִּיטוּחַ אצל המעסיק השלישי, לעניין חלק המעסיק:</p> <p><math>7,111</math> ₪ = <math>(7,111 ; 44,020</math> הכנסה הִמְרָבִית לתשלום ד.ב.) <math>\min</math></p> <p>דמי ביטוח (חלק מעסיק) שישלם המעסיק השלישי:</p> <p><math>284.03</math> ₪ = <math>7.60\%</math> ד.ב. בשיעור מלא <math>\times (7,111 - 6,331) + 3.55\%</math> ד.ב. בשיעור מופחת <math>\times 6,331</math></p> <p><b>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה השלישי, בְּגִין שֶׁכֶר 3/2021 של ענוה:</b> <math>486.00 + 284.03 = 770.03</math> ₪ (מעוגל)</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;"><b>ג</b></p>

<p><b>שאלה מספר 43.</b></p> <p>רני, בן ה-30, מומחה אבטחת מידע, עובד כשכיר אצל מעסיקו "א". שכרו משתלם לו על בסיס חודש. החל ב-27/9/2021, בהסכמת המעסיק, יצא לחופשה ללא תשלום עד (כולל) 9/12/2021, במטרה לצעוד לאורך שביל ישראל, מתל-חי שבצפון עד אילת שבדרום. ב-26/10/2021 הגיע לבית גוברין, שם שהה עד 2/11/2021. את הזמן שבו שהה בבית גוברין, ניצל לעבודה אצל מעסיק "ב", בעל עסק במקום. מ-26/10/2021 ועד 2/11/2021 עבד באותו עסק וסייע לו להתמודד עם פריצה לאתר האינטרנט שלו. ב-10/12/2021 חזר רני לעבודה אצל מעסיקו "א", מאושר ומלא כוחות.</p> <p><b>האם מעסיק "א" חייב בתשלום דמי ביטוח עבור רני, בעד חודש נובמבר 2021? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא. חובת תשלום דמי ביטוח בעד חודש זה, חודש החל"ת השלישי, חלה על רני בלבד.          ב. כן, אצל דמי הביטוח יוכפלו ביחס שבין ימי החל"ת בפועל לימים שבאותו חודש - 28/30.          ג. לא. מעסיקו האמור לא חייב בתשלום דמי ביטוח עבור רני בעד חודש זה.          ד. כן. המעסיק האמור חייב בתשלום דמי ביטוח חל"ת עבור רני בעד חודש זה.</p>	
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 6.          חוק הביטוח הלאומי - ס' 370, 371א.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי תקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) -</p> <p><b>"(א) עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדרי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, בעד תקופה שלא תעלה על שני חדשים קלנדריים רצופים שבהם היה המבוטח בחופשה כאמור.</b></p> <p>(ב) שיעור דמי הביטוח הוא כנקוב בפרטים 1, 3, 5, 6, 8, 9 ו-10 של לוח י' לחוק לפי ההכנסה המזערית שלפי פרט 1 של לוח י"א לחוק.</p> <p>(ג) המעביד רשאי לנכות מכל סכום המגיע ממנו לעובד את דמי הביטוח ששילם כאמור.</p> <p>(ד) הוראות סעיף 342(ג) לחוק לא יחולו לגבי מעביד החייב בתשלום דמי הביטוח כאמור בתקנת משנה (א). "</p> <p>לפי ס' 371א לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>" על אף האמור בסעיף 371(א) ובהוראות שנקבעו לפיו, היה עובד בחופשה ללא תשלום בהסכמת המעסיק, ומעסיקו היה חייב בתשלום דמי ביטוח בעדו בהתאם להוראות שנקבעו לפי סעיף 371(א), יחושבו דמי הביטוח שמעסיקו חייב בעדו עבור התקופה שבה העובד היה בחופשה ללא תשלום לפי הכנסת העובד בחודש שקדם לחודש שבו הוצא לחופשה ללא תשלום, אם הכנסתו האמורה פחתה מההכנסה המזערית שלפי פרט 1 של לוח י"א. "</p> <p>בחודש 11/2021 רני עבד אצל מעסיק "ב". לפיכך, לפי תקנה 6(א) שלעיל, <b>מעסיקו האמור (מעסיק "א") לא חייב בתשלום דמי ביטוח עבור רני בעד חודש זה.</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;"><b>ג</b></p>

**שאלה מספר 44.**

עונה, העובדת אצל מעסיקה היחיד זה 5 שנים ברציפות, היתה בשמירת הריון 30 ימים רצופים, בחודש 5/2021, וקיבלה גמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי בעד אותה תקופה. ב-1/12/2021 קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי שוב עליה להפסיק את עבודתה, לצורך שמירת אותו הריון, למשך תקופה נוספת של 14 ימים רצופים, החל ב-1/12/2021. הכנסתה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח בעד שישה החודשים שקדמו ל-1/12/2021:

11/2021	10/2021	9/2021	8/2021	7/2021	6/2021	חודש
ש"ח 8,467	ש"ח 8,512	ש"ח 8,629	ש"ח 8,661	ש"ח 8,707	ש"ח 8,642	שכר
ש"ח 1,320						תשלום נוסף

[למען הסר ספק, עונה מעדיפה לקבל גמלה מהמוסד לביטוח לאומי ולא לנצל ימי מחלה ולקבל את תמורתם ממעסיקה. כמו כן, היא לא זכאית לתשלום מכל גוף אחר בעד התקופה שבה היתה בשמירת הריון].

**מהו סכום הגמלה לשמירת הריון שיחושב על פי חוק הביטוח הלאומי, בעד התקופה הנוספת של שמירת הריון (בת 14 הימים), ב-12/2021?**

- א. 4,189 ₪
- ב. 0 ₪
- ג. 4,160 ₪
- ד. 4,117 ₪

**פתרון**

חוק הביטוח הלאומי, פרק ג': ביטוח אימהות, סימן ה': גמלה לשמירת הריון.

**סעיפים רלוונטיים**

**הסבר הפתרון**

מועד 6/2022  
שנת המס - 2021

לפי ס' 59 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטחת, שהיתה בשמירת הריון שלושים ימים רצופים לפחות, תהיה זכאית לגמלה בעד התקופה האמורה ובעד כל תקופה נוספת של 14 ימים רצופים לפחות שבהם היתה בשמירת הריון, והכל לפי אישורים רפואיים, כללים, תנאים ומבחנים שקבע השר". תקופת שמירת הריון הראשונה של עונה, ב-5/2021, לא פחתה מ-30 ימים רצופים. תקופת שמירת הריון בת 14 הימים, ב-12/2021, היתה תקופה נוספת על התקופה הראשונה. לפיכך, היא זכאית לגמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי בעד תקופה נוספת זו.

ב-11/2021 עונה קיבלה ממעסיקה, פְּנוּקָף לשכרה החודשי הרגיל, תשלום נוסף בסך 1,320 ₪. שיעורו של "התשלום הנוסף" הוא 24.91% משכר המינימום.  $24.91\% = 5,300 / 21,320$  שכר המינימום / 1,320 מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לְעֵנֵן תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 25(2) לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). כלומר, הוא יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש 11/2021, שבו שולם.

לפי ס' 60 וס' 54 לחוק הביטוח הלאומי - שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום יהיה בסכום הנמוך מבין שני הסכומים שלהלן - (1) או (2):  
(1) הגבוה מבין השניים:

(א) הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של האשה שממנה מגיעים דמי ביטוח, ברבע השנה שקדם להפסקת העבודה יֶקָב שמירת ההיריון, ב-90.

(ב) הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של האשה שממנה מגיעים דמי ביטוח, בששת החודשים שקדמו להפסקת העבודה יֶקָב שמירת ההיריון, ב-180.

(2) סכום בסיסי 1 לחישוב קצבאות לחודש (ש"ח 8,915) מחולק ב-30 לכל יום, כלומר 297.17 ₪.

שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום:

הכנסתה של עונה בעד רבע השנה שקדם ל-1/12/2021:  $26,928 = 8,467 + 1,320 + 8,512 + 8,629$   
חלוקת ההכנסה האמורה ב-90:  $299.20 = 26,928 / 90$

הכנסתה של עונה בעד 6 החודשים שקדמו ל-1/12/2021:

$52,938 = 8,467 + 1,320 + 8,512 + 8,629 + 8,661 + 8,707 + 8,642$

חלוקת ההכנסה האמורה ב-180:  $294.10 = 52,938 / 180$

הגבוה מבין השניים:  $\max(299.20; 294.10) = 299.20$

...ולא יותר מהשיעור המרבי:  $\min[299.20; (8,915 / 30 = 297.17)] = 297.17$

הגמלה לשמירת הריון שתחושב על פי חוק הביטוח הלאומי, בעד התקופה הנוספת של שמירת הריון:

$4,160.38 = 297.17 \times 14$  ימי שמירת הריון

**תשובה ג.**

<p>רני התחיל לעבוד ב-1/11/2020 אצל מעסיקו. תלוש 4/2021 שלו כלל את התשלומים הבאים:</p> <p>✓ שכר יסוד ..... 14,287 ₪</p> <p>✓ שווי מתנה לרגל אירוע אישי ..... 750 ₪</p> <p>✓ שווי רכב צמוד ..... 1,460 ₪</p> <p>✓ קצובת ביגוד שנתית ..... 576 ₪</p> <p><b>מהי הכנסתו של רני לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 4/2021?</b></p> <p>א. 15,858 ₪</p> <p>ב. 15,968 ₪</p> <p>ג. 17,073 ₪</p> <p>ד. 14,751 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 45.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).          חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.          הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></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>לפיכך, "שווי מתנה לרגל אירוע אישי" ו"קצובת ביגוד שנתית", הם "תשלום נוסף".</p> <p>"תשלום נוסף" שקיבל רני בחודש 4/2021 - 1,326 ₪ = 576 קצובת ביגוד שנתית + 750 שווי מתנה לאירוע אישי</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 בעד 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 רני ב-4/2021 הוא 25.02% משכר המינימום. ( <math>1,326 / 5,300 = 25.02\%</math> )</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל.</p> <p>רני עבד אצל מעסיקו פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק במספר החודשים שבהם רני עבד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים). והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בעד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים.</p> <p>שכר החודש שבו שולם "התשלום הנוסף" - 15,747 ₪ = 1,460 שווי רכב צמוד + 14,287 שכר יסוד</p> <p>15,968 ₪ = ( 6 חודשי העבודה הקודמים / 1,326 תשלום נוסף ) + 15,747 שכר החודש שבו שולם "התשלום הנוסף"</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 44,020 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,804 ₪), כפול 5].</p> <p>44,020 הכנסה מרבית לענין דמי ביטוח &lt; 15,968 ₪ הכנסתו של רני לענין תשלום דמי ביטוח ב-4/2021</p> <p><b>הכנסתו של רני לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 4/2021 - 15,968 ₪.</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022</p> <p>שנת המס - 2021</p> <p><b>ב</b></p>

**שאלה מספר 46.**

רני עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד זה 3 שנים. ב-1/11/2021 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. כתוצאה מהפגיעה לא היה מסוגל לעבוד 18 ימים בְּנוֹסֶף על יום הפגיעה. בכל אותם ימים נִזְקַק לטיפול רפואי וְלְהַחְלָמָה. הפגיעה הוֹפְרָה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. הכנסתו של רני, שממנה מגיעים דמי ביטוח, בחודשים שקדמו ל-1/11/2021:

למען הסר ספק, רני קיבל שכר מלא ב-3 החודשים שקדמו לפגיעה	10/2021	9/2021	8/2021	חודש
	₪ 24,149	₪ 23,867	₪ 23,804	הכנסה

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

- א. 10,773 ₪
- ב. 5,985 ₪
- ג. 7,182 ₪
- ד. 9,576 ₪

**פתרון**

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

**סעיפים רלוונטיים**

**הסבר הפתרון**

מועד 6/2022  
שנת המס - 2021

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

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

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

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

לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי -

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

(ב) לענין סעיף זה, "הכנסה" -

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

שכר העבודה הרגיל של רני:  $798 = (24,149 + 23,867 + 23,804) / 90$

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

דמי הפגיעה ליום:  $598.50 = 798 \times 75\%$

נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה:  $1,114.38 > (8,915 \times 5 \times 75\% / 30)$  תקרה

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

לפי ס' 94(ב) לחוק -

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

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

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

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

לפיכך, המעסיק יחזיר למוסד לביטוח לאומי סכום דמי פגיעה בעד 12 הימים הראשונים שבעדם זכאי רני לדמי פגיעה:  $7,182 = 12 \times 598.50$

**תשובה ג.**

<p>ב-31/1/2021 רני פוטר מעבודתו כשכיר אצל מעסיקתו, חברה בע"מ, ביום שבו ניתן על ידי בית המשפט צו לפירוקה (לפי פרק ד' לחלק ב' לחוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי). מפרק החברה קבל את תביעתו של רני לגבי חובות בעד שכר עבודה. המוסד לביטוח לאומי אישר את זכאותו לגמלה לעובד לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון. חוב שכר העבודה שאושר, בעד 12 החודשים האחרונים שקדמו בתכוף לפיטוריו, עמד על 87,096 ₪ (7,258 ₪ בחודש). חוב פיצויי הפיטורים שאושר עמד על 28,799 ₪. נוסף על הגמלה לעובד שאושרה לרני, אישר המוסד לביטוח לאומי את זכאותה של קופת הגמל "ענוה" לגמלה לפי פרק זה, בשל חוב בסך 16,837 ₪, שהחברה חייבת לה בעד רני.</p> <p><b>מהו סך הגמלאות שישלם המוסד לביטוח לאומי לעובד רני ולקופת גמל "ענוה"?</b></p> <p>א. 132,732 ₪          ב. 103,933 ₪          ג. 132,060 ₪          ד. 131,289 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 47.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון - ס' 184.</p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p>
<p>לפי ס' 182 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטח יהיה זכאי לגמלה לפי פרק זה אם ניתן לגבי מעבידו של העובד המבוטח אחד מאלה, לפי הענין:</p> <p>(1) לגבי מעסיק שהוא יחיד - צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, ואם נפטר המעסיק - צו לניהול העיזבון בהליך חדלות פירעון לפי החוק האמור;</p> <p>(א1) לגבי מעסיק שהוא תאגיד - צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי;</p> <p>(2) צו שניתן לפי פקודת החברות לפירוק אגודה שנוסדה לפי החוק העותמאני על האגודות (להלן - אגודה עותמאנית) והוא פירוק שנעשה בידי בית המשפט או בהשגחתו;</p> <p>(4) צו לפירוק אגודה שיתופית לפי פקודת האגודות השיתופיות;</p> <p>(5) צו לפירוק עמותה שניתן לפי סעיף 49(4) לחוק העמותות.</p> <p>לפי ס' 183 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>"(א) הגמלה שתשולם לפי פרק זה לעובד תהיה סכום חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים שמעבידו חייב לו, עד סכום שלא יעלה על הסכום הבסיסי כפול 13 לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב), ובלבד שחוב שכר העבודה כאמור לא ישולם בעד תקופה שלפני 12 החודשים שקדמו בתכוף למועד שבו נותקו יחסי עובד ומעביד, או למועד מתן צו לפי הוראות סעיף 182, לפי המוקדם מביניהם.</p> <p>(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), לא הורה בית המשפט, בצו לפתיחת הליכים לפי פרק ד' לחלק ב' לחוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, על פירוק התאגיד -</p> <p>(1) לא ישולם חוב שכר העבודה כאמור בסעיף קטן (א) בעד תקופה שלפני 5 החודשים שקדמו בתכוף למועד מתן הצו;</p> <p>(2) סכום פיצויי הפיטורים וכן כל סכום מחוב שכר העבודה שמקורו בזכויות הנובעות מסיום יחסי עבודה ישולם לפי הוראות סעיף קטן (א) רק אם לאחר אישור התכנית לשיקום כלכלי על ידי בית המשפט לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי או לאחר אישור מכירת פעילותו העסקית של התאגיד לשם שיקומו הכלכלי בידי בית המשפט לפי החוק האמור, לא המשיך העובד לעבוד בתאגיד שלגביו אושרה התכנית או בתאגיד שלו נמכרה פעילותו העסקית.</p> <p>(ג) אין בהוראות סעיף קטן (ב) כדי לגרוע מזכותו של העובד לקבל תמורה נוספת במסגרת התכנית לשיקום כלכלי לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי."</p> <p>סכום חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים שמעסיקו של רני חייב לו -</p> $115,895 \text{ ₪} = 28,799 \text{ ₪ (פיצויי פיטורים)} + 87,096 \text{ ₪ (חוב שכר עבודה)}$ <p>הגמלה המרבית לעובד בעד חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון:</p> $114,452 \text{ ₪} = 8,804 \times 13 \text{ (הסכום הבסיסי)} \quad (3)$ <p>הגמלה שישלם המוסד לביטוח לאומי לרני -</p> $\min(114,452 \text{ ₪}; 114,452 \text{ ₪ (התקרה)}; 115,895 \text{ ₪ (חוב בפועל)})$ <p>לפי ס' 184 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>"(א) הגמלה שתשולם לפי פרק זה לקופת גמל תהיה סכום החוב שמעבידו של עובד חייב לה, עד סכום שלא יעלה על סכום השווה לסכום הבסיסי כפול שניים לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב).</p> <p>(ב) הגיע למספר קופות גמל חוב כאמור בסעיף קטן (א), לא יעלה סך כל הגמלה לכל קופות הגמל יחד על הסכום המרבי האמור בסעיף זה."</p> <p>סכום החוב שמעסיקתו של רני, חברה בע"מ, חייבת לקופת הגמל "ענוה" - 16,837 ₪.</p> <p>תקרה לתשלום לקופת גמל לפי פרק זה:</p> $17,608 \text{ ₪} = 8,804 \times 2 \text{ (הסכום הבסיסי)} \quad (3)$ <p>הגמלה שישלם המוסד לביטוח לאומי לקופת הגמל "ענוה" -</p> $\min(16,837 \text{ ₪}; 17,608 \text{ ₪ (תקרת גמלה לקופת גמל)}; 16,837 \text{ ₪ (החוב בפועל לקופת הגמל)})$ <p><b>סך הגמלאות שישלם המוסד לביטוח לאומי לעובד רני ולקופת גמל "ענוה" -</b></p> $131,289 \text{ ₪} = 16,837 \text{ ₪ (גמלה לקופת גמל)} + 114,452 \text{ ₪ (גמלה לעובד)}$	<p><b>תשובה ד.</b></p>

**שאלה מספר 48.**

רני עובד אצל מעסיקו היחיד זה 11 שנים ברציפות. ב-1/7/2021 יצא ל-34 ימי מילואים. להלן פרטי שכרו ב-6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:

חודש	1/2021	2/2021	3/2021	4/2021	5/2021	6/2021
ימי עבודה	20	18	21	19	19	20
שכר חודשי רגיל	₪ 5,083	₪ 5,632	₪ 5,734	₪ 5,429	₪ 5,837	₪ 6,012
הפרשי שכר				₪ 936 בעד 1/2021		

מהו סך תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו (סכום מעוגל)?

- א. 6,807 ₪
- ב. 7,142 ₪
- ג. 6,949 ₪
- ד. 7,007 ₪

**פתרון**

**סעיפים רלוונטיים**

חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).

**הסבר הפתרון**

מועד 6/2022  
שנת המס - 2021

חישוב הזכות לתגמול מילואים:

רני שירת 34 ימים, שהם 4 תקופות בנות 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של שישה ימים. לפי סעיף 271(א)(2), מאחר שיתרת ימי השירות כאמור היתה שישה ימים, ישולם בעד יתרה זו תגמול בעד שבעה ימים. לפיכך, רני זכאי לקבל תגמול מילואים **בעד 35 ימי מילואים**. (28 + 6 + 1 = 35)

חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:

ברבע השנה שקדם ל-1/8/2021, רני עבד 58 ימים (19+19+20), כלומר, פחות מ-60 ימים. לפיכך, יהיה שכר עבודתו הרגיל סכום ההכנסה בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים.

סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי. (8,804 × 68% = 5,987 ₪) ב-4/2021 רני קיבל ממעסיקו, בנוסף לשכרו החודשי הרגיל, הפרשי שכר בסך 936 ₪ בעד 1/2021. לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים ייראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".

כלומר, ההפרשים בסך 936 ₪ שקיבל בתלוש 4/2021 ייראו כשכרו הרגיל של רני בעד חודש 1/2021.

חודש	1/2021	2/2021	3/2021	4/2021	5/2021	6/2021
שכר חודשי רגיל	₪ 5,083	₪ 5,632	₪ 5,734	₪ 5,429	₪ 5,837	₪ 6,012
הפרשים	₪ 936					
<b>הכנסה בעד חודש</b>	<b>₪ 6,019</b>	<b>₪ 5,632</b>	<b>₪ 5,734</b>	<b>₪ 5,429</b>	<b>₪ 5,837</b>	<b>₪ 6,012</b>

סכום הכנסתו של רני בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:

$$18,018 ₪ = \max(6,019; 5,987) + \max(5,837; 5,987) + \max(6,012; 5,987)$$

נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של רני, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי:  $18,018 / 90 = 200.20 ₪$

חישוב התגמול ליום:

לפי סי' 272(א)(1) לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - שכר העבודה הרגיל.

לפי סי' 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 ₪).

התגמול ליום:  $200.20 ₪ = [199.57 \text{ תג מזערי}; (1,467.33 \text{ תג מרבי}) \times 200.20 \text{ שכר רגיל}] \text{ min}$

**תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו - 7,007 ₪.**

$$7,007 ₪ = 35 \text{ ימים} \times 200.20 \text{ תגמול ליום}$$

**תשובה ד.**



<p>ענוה, גרושה בת 43 + 3 ילדים, עובדת אצל מעסיקה היחיד במשרה חלקית. המוסד לביטוח לאומי משלם לה בכל חודש גמלה לפי חוק הבטחת הכנסה.</p> <p><b>האם, לעניין תשלום דמי ביטוח לאומי, יראו גמלה זו כהכנסה אצל ענוה והיא תדרש להמציא למעסיק תיאום דמי ביטוח? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבִּין המשפטים הַבָּאִים)</b></p> <p>א. כן, מאחר שגמלה זו היא גמלה מחליפת שכר.          ב. לא. גמלאות המשתלמות לפי חוק הביטוח הלאומי, לא נחשבות כהכנסה אצל עובד.          ג. כן, מאחר שגמלה זו מהווה הכנסה חייבת לפי ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה.          ד. לא. לעניין תשלום דמי ביטוח לאומי, לא יראו גמלה זו כהכנסה אצל ענוה.</p>	<p><b>שאלה מספר 49.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 350(א)(1).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לְפִי 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) <b>גמלה לפי חוק הבטחת הכנסה;</b></p> <p>(3) ... "</p> <p>לפיכך, <b>לעניין תשלום דמי ביטוח לאומי, לא יראו גמלה זו כהכנסה אצל ענוה.</b></p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p><b>ד</b></p>

<p>ענוה, בת ה-65, עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד. נוסף על משכורתה, היא מקבלת קצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי. ב-7/12/2021, תוך-כָּדֵי נסיעתה לעבודה וְעָקב נסיעתה זו, אירעה לה תאונה. יצוין שענוה לא עצרה בדרכה לפני התאונה ולא סָטְתָה מהדרך המקובלת מביתה לעבודתה. כמו כן, לא ניתן לְיַחֵס את התאונה לרשלנות מצידה. כתוצאה מהפגיעה לא היתה מסוגלת לכל עבודה 12 ימים בְּנוֹסֵף על יום הפגיעה. בכל אותם ימים היתה רתוקה למיטתה ונזקקה לטיפול רפואי וְלְהֶחֱלָמָה.</p> <p><b>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, ענוה עשויה להיות זכאית לדמי פגיעה, לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה בחוק הביטוח הלאומי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא, מאחר שהגיעה לגיל הקבוע לְגִבּוֹיָהּ, בהתאם לחודש לידתה, בחלק א' בלוח א'1.          ב. כן. ענוה עשויה להיות זכאית לדמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי.          ג. לא. ענוה תהיה זכאית אך ורק למחצית קצבת נכות כללית, אם תוכר כנכה לצמיתות.          ד. כן, אבל מדמי הפגיעה שישולמו לה, תופחת קצבת האזרח הותיק שהיא מקבלת.</p>	<p><b>שאלה מספר 50.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ו': ביטוח נפגעי עבודה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 75(א) לחוק הביטוח הלאומי, אלה המבוטחים לפי פרק זה:</p> <p>" (1) <b>עובד</b>, למעט שוטר כמשמעותו בחוק המשטרה, סוהר כמשמעותו בחוק שירות בתי הסוהר ועובד שירותי הבטחון כמשמעותו בסעיף 63א לחוק שירות המדינה;</p> <p>(2) עובד עצמאי, למעט מי שנמנה עם סוג אנשים שהוצאו מכלל עובדים עצמאיים, לענין סעיף זה, בתקנות ולאחר התייעצות עם ועדת העבודה והרווחה;</p> <p>(3) אדם המצוי בהכשרה מקצועית או בשיקום מקצועי, במקום או אצל אדם שאושר לכך בתקנות;</p> <p>(4) אדם הנבחן לפי סעיף 22 לחוק החניכות, תשי"ג-1953, או לפי הפרק השלישי לחוק שירות התעסוקה, והוא בשעת הבחינה בלבד;</p> <p>(5) מי שמתאמן לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, תשכ"ז-1967;</p> <p>(6) אסיר או עציר העובד בעבודה שאינה מן השירותים שנקבעו בתקנות כשירותים רגילים של בית סוהר או של מקום מעצר;</p> <p>(7) חוסה במעון או במעון נעול על פי חוק הנוער, העובד בעבודה שאינה מן השירותים שנקבעו כשירותים רגילים של מעון או מעון נעול כאמור;</p> <p>(8) מי ששכרו נקבע על פי חוק. "</p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2022          שנת המס - 2021</p> <p align="right"><b>ב</b></p>
<p>לפי ס' 80(1) לחוק הביטוח הלאומי - "רואים תאונה כתאונת עבודה אף אם - "אירעה תוך כדי נסיעתו או הליכתו של המבוטח לעבודה ממעונו או ממקום שבו הוא לך אף אם אינו מעונו, מן העבודה למעונו או ממקום עבודה אחד למשנהו, <b>ועקב נסיעתו או הליכתו זו</b>."</p> <p>לפי ס' 81(א) לחוק האמור - "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, כשההפסקה 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><b>התאונה אירעה לענוה תוך כדי נסיעתה לעבודה מביתה ועקב נסיעתה זו.</b> לא חלה בנסיעה הפסקה או סטייה של ממש מהדרך המקובלת ולא ניתן לייחס את התאונה לרשלנות מצידה. היא אינה נופלת לחריגים שבסעיף 81 לחוק. לפיכך, <b>יראו בתאונה זו של ענוה כתאונת עבודה.</b></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 - "בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לְעִבּוֹדָתוֹ ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אֶלָּא אִם כֵּן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה כְּאִמּוֹר שנים עשר ימים לפחות בְּנוֹסֵף על יום הפגיעה".</p> <p>מֵאַחַר שענוה היתה בלתי כשירה לעבודה במשך לא פחות מ-12 ימים שלאחר יום הפגיעה, היא זכאית לדמי פגיעה גם בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה. כלומר, היא תקבל דמי פגיעה בְּעֵד 12 ימים.</p> <p>למען הסר ספק, קצבת אזרח ותיק אינה פוגעת בדמי פגיעה מעבודה. ניתן לקבל את שתי הקצבאות. לסיכום, מכל האמור לעיל, המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים שבשאלה: "<b>ענוה עשויה להיות זכאית לדמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי</b>".</p> <p align="right"><b>תשובה ב.</b></p>	