

פתרון מבחן 20.06.10 - שנת המס 2009

הנחיות כלליות

1. כל שאלה עומדת בפני עצמה. אין שאלה אחת המכילה נתונים המתייחסים לשאלה אחרת.
2. משמעות המונחים המוזכרים במבחן היא כמשמעותם בחוקים ובתקנות הרלוונטיים, אלא אם כן צוין אחרת בשאלה.
3. במקרים הרלוונטיים, אם לא צוין אחרת בשאלה, העובדים והעובדות הם תושבי ישראל, רווקים בני 30, עובדים אצל מעבידם היחיד, שזו להם הכנסה יחידה והם אינם זכאים לכל הטבת מס חריגה, למעט זו המוקנית להם על פי נתוני השאלה.
4. אם לא צוין אחרת בשאלה, חישוב מס הכנסה הנערך לעובדים ולעובדות נשואים הוא חישוב נפרד.
5. אם לא צוין אחרת בשאלה, הזכויות המוקנות לעובדים ולעובדות הן הזכויות המזעריות הנובעות מהחוקים, מהתקנות ומצווי ההרחבה הרלוונטיים. פלומר, 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

שאלה מספר 1.	שכרו החודשי הרגיל של טל - 12,000 ₪. בנוסף, עומד לרשותו רכב מעביד (רכב צמוד) מקבוצה 3. ב-4/2009 קיבל טל תלושי-שי לחג הפסח בסך 300 ₪. מהו שכרו של טל לצורך חישוב מס ב-4/2009 ("שכר ברוטו למס")?
	<p>א. 14,930 ₪</p> <p>ב. 14,740 ₪</p> <p>ג. 12,110 ₪</p> <p>ד. 14,630 ₪</p>
פתרון	
סעיפים רלוונטיים	פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). שווי שימוש ברכב צמוד.
הסבר הפתרון	<p>1. שכר רגיל - 12,000 ₪</p> <p>2. שווי רכב (קבוצה 3) - 2,630 ₪</p> <p>3. שווי תלושי-שי לחג - 300 ₪</p> <p>סה"כ <u>14,930 ₪</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 2.</p> <p>טליה, עובדת בת 22, נשואה לטל בן ה-23 שאינו עובד. טליה השתחררה מצה"ל אחרי 21 חודשי שירות סדיר (חובה) ב-14/12/2006.</p> <p>לכמה נקודות זיכוי זכאית טליה בשנת המס 2009 ?</p> <p>א. 4.75 נ"ז ב. 4.25 נ"ז ג. 2.75 נ"ז ד. 3.75 נ"ז</p>	
פתרון	
	סעיפים רלוונטיים
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 39א</p> <p>נקודות זיכוי:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00 נ.ז. נסיעות 0.25 נ.ז. אשה 0.50 $\frac{1}{12} \times 12 = \underline{1.00}$ נקודת זיכוי נ.ז. חייל משוחרר 1.00 סה"כ נקודות זיכוי 3.75</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	הסבר הפתרון

<p>טל סיים לימודי תואר אקדמי שלישי ברפואה במוסד מוכר להשכלה גבוהה וזכה בתואר באוקטובר 2007.</p> <p>לכמה נקודות זיכוי בעד תואר אקדמי זכאי טל בתלוש שכר ינואר 2009 ?</p> <p>א. 0 נ"ז ב. 1.50 נ"ז ג. 1.00 נ"ז ד. 0.50 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 40ג(ד)(1)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 40ג(ד)(1) - "היה היחיד זכאי לקבל תואר אקדמי שלישי ברפואה או ברפואת שיניים תובא בחשבון <u>נקודת זיכוי אחת, בשלוש שנות מס</u>, ומחצית נקודת זיכוי, בשתי שנות מס, החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר האקדמי השלישי".</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>מעבידו של טל העמיד לרשותו טלפון סלולרי (רט"ן). בכל חודש מנוכה משכרו של טל סך של 80 ₪ בשל רט"ן זה. חשבון הרט"ן ב-1/2009 עמד על 180 ₪.</p> <p>מהו שווי השימוש ברט"ן שיש לזקוף לשכר 1/2009 של טל ?</p> <p>א. 10 ₪ ב. 15 ₪ ג. 50 ₪ ד. 95 ₪</p>	<p>שאלה מספר 4.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, למעט רדיו טלפון פאמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית, או 95 שקלים חדשים לפי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בפועל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 95 ₪ : 90 ₪ = $\min(95; 180 / 2)$ סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד : 80 ₪ שווי השימוש שיש לזקוף לשכר 1/2009 של טל : 10 ₪ = 90 - 80</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 5.</p> <p>ב-1 במרץ 2009 קיבל טל הלוואה בסך 6,600 ₪ ממעבידו. הלוואה אינה צמודה למדד, ונושאת ריבית של 2% לשנה. את הלוואה על טל להחזיר ב-31/12/2009.</p> <p>אם המדד עלה בכל שנת 2009 ב-6.0%, בשיעור שווה בכל חודש, מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף בתלוש שכר מרץ 2009 של טל בגין הלוואה? (התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם)</p> <p>א. 11 ₪ ב. 22 ₪ ג. 44 ₪ ד. 0 ₪</p>	
פתרון	
<p>הלוואה בסך 6,600 ₪, לא צמודה למדד, נושאת ריבית של 2% בשנה.</p>	<p>נתונים מהשאלה הרלוונטיים לפתרון</p>
<p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד.</p> <p>יתרת הלוואה בתקופת הזקיפה לא עולה על סכום הלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. $6,600 > 6,960$ סכום הלוואה שחל עליו רק שיעור עליית המדד</p> <p>השיעור הנדרש לפי התקנות - שיעור עליית המדד בלבד: $6,600 \times 6.0\% / 12 = 33$</p> <p>המעביד דרש מהעובד 2% ריבית שנתית: $6,600 \times 2.0\% / 12 = 11$</p> <p>לפיכך, טל יחוייב בשווי ריבית בסך <u>22</u> ₪ בתקופת הזקיפה. $11 = 22$ חוייב - 33 מינימום</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 6. טליה, עובדת אלמנה בת 48, אם ל-2 תאומים ילידי 1990, תושבת בן-עמי זה 10 שנים. הכנסתה החייבת מיגיעה אישית בשנת 2009 - 144,000 ₪. מהו סך כל הזיכויים במס להם זכאית טליה בשנת 2009?</p> <p>א. 25,065 ₪ ב. 29,349 ₪ ג. 25,221 ₪ ד. 29,793 ₪</p>	
פתרון	
פקודת מס הכנסה - ס' 11, ס' 34, 36, 36א	סעיפים רלוונטיים
<p>הסבר הפתרון</p> <p>שני התאומים ילידי 1990. כלומר, בשנת המס 2009 מלאו להם 19 שנה. לפיכך, לא ינתנו עבורם נקי זיכוי, ולא תינתן לטליה נקי זיכוי המוענקת להורה במשפחה חד-הורית. זיכוי "תושב ישוב" (ס' 11 לפקודה):</p> <p>בן עמי - הנחה של 13% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 142,800 ש"ח. השוואה בין תקרת ההכנסה לצורך הנחת יישוב לבין הכנסת העובדת - $142,800 < 144,000$ הנחת "תושב ישוב" בשנת 2009: $142,800 \times 13\% = \underline{18,564}$ ₪</p> <p>נקודות זיכוי:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל (ס' 34 לפקודה) 2.00 נ.ז. נסיעות (ס' 36 לפקודה) 0.25 נ.ז. אשה (ס' 36א לפקודה) 0.50</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי $2,364 \times \underline{2.75} = \underline{6,501}$ ₪</p> <p>סך הזיכויים במס להם זכאית טליה בשנת 2009: $18,564 + \text{נ.ז. } 6,501 = \underline{25,065}$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	

<p>שאלה מספר 7. טליה, עובדת נשואה בת 42, אם לזוג תאומים בני 9 הנמצאים בבית. שְׁנֵי התאומים מְשׁוּתָּקִים מלידה (לילדים אין כל הכנסה). הכנסתה החייבת של טליה בשנת 2009 - 564,000 ₪.</p> <p>מהו סך כל הזיכויים במס להם זכאית טליה בשנת 2009 ?</p> <p>א. 20,685 ₪ ב. 15,957 ₪ ג. 18,321 ₪ ד. 11,229 ₪</p>													
פתרון													
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 40, 45 תקנות מס הכנסה (זיכוי בְּעַד נטול יכולת וזיכוי בְּעַד הוצאות בְּשָׁל החזקת קרוב במוסד)</p>	סעיפים רלוונטיים												
<p>הסבר הפתרון</p> <p>לְפִי ס' 45(א) לפקודה - "יחיד תושב ישראל שהיה לו בשנת המס ילד משותק, עיוור או מפגר או שהיה לבן זוגו ילד כאמור, יובאו בחשבון בחישוב המס שלו או של בן זוגו שתי נקודות זיכוי בשל כל ילד כאמור".</p> <p>לְפִי 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>לְפִי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בְּעַד נטול יכולת וזיכוי בְּעַד הוצאות בְּשָׁל החזקת קרוב במוסד) - "יחיד תושב ישראל יהא זכאי לזיכוי בְּעַד הוצאות החזקת קרוב במוסד לְפִי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בְּעַד נטול יכולת לְפִי סעיף 45 לפקודה, לְפִי הענין (להלן - המזכה), אם ההכנסה החייבת של המזכה ... לא עלתה על 150,000 ₪ בשנת המס; לְעִנְיָן זֶה, "הכנסה חייבת" - לְרִבּוֹת הכנסה פטורה ממס על פי דין".</p> <p>טליה לא קיבלה זיכוי ממס לְפִי ס' 45(א) עבור ילדיה המשותקים. לילדים אין כל הכנסה [לְעִנְיָן תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בְּעַד נטול יכולת וזיכוי בְּעַד הוצאות בְּשָׁל החזקת קרוב במוסד)]. לפיכך, טליה זכאית ל-2 נקודות זיכוי בשל כל אחד מילדיה המשותקים. מכח סעיף 45(א).</p> <p>סיכום נקודות זיכוי:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: right;">נ.ז. תושב ישראל</td> <td style="width: 50%; text-align: right;">2.00</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">נ.ז. נסיעות</td> <td style="text-align: right;">0.25</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">נ.ז. אשה</td> <td style="text-align: right;">0.50</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">נ.ז. בעד 2 ילדים</td> <td style="text-align: right;">$2 \times 1.00 = 2.00$</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;"><u>נ.ז. בעד 2 ילדים נטולי יכולת</u></td> <td style="text-align: right;"><u>$2 \times 2.00 = 4.00$</u></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">סה"כ נקודות זיכוי</td> <td style="text-align: right;"><u>$8.75 \times 2,364 = 20,685$ ₪</u></td> </tr> </table> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	נ.ז. תושב ישראל	2.00	נ.ז. נסיעות	0.25	נ.ז. אשה	0.50	נ.ז. בעד 2 ילדים	$2 \times 1.00 = 2.00$	<u>נ.ז. בעד 2 ילדים נטולי יכולת</u>	<u>$2 \times 2.00 = 4.00$</u>	סה"כ נקודות זיכוי	<u>$8.75 \times 2,364 = 20,685$ ₪</u>	
נ.ז. תושב ישראל	2.00												
נ.ז. נסיעות	0.25												
נ.ז. אשה	0.50												
נ.ז. בעד 2 ילדים	$2 \times 1.00 = 2.00$												
<u>נ.ז. בעד 2 ילדים נטולי יכולת</u>	<u>$2 \times 2.00 = 4.00$</u>												
סה"כ נקודות זיכוי	<u>$8.75 \times 2,364 = 20,685$ ₪</u>												

<p>טל עובד כפועל יצור במפעל יצרני בו מתקיימת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה. הכנסתו בשנת המס 2009: הכנסה מעבודה במשמרת ראשונה - 36,000 ₪, הכנסה מעבודה במשמרת שניה - 35,000 ₪ והכנסה מעבודה במשמרת שלישית - 30,000 ₪. מהו סכום הזיכוי במס בגין משמרות שיקבל טל בשנת 2009 ?</p> <p>א. 9,750 ₪ ב. 7,782 ₪ ג. 0 ₪ ד. 10,020 ₪</p>	<p>שאלה מספר 8.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>הכנסה ממשכורת - 101,000 ₪, מתוכה 65,000 ₪ בגין עבודה במשמרות שניה ושלישית.</p>	<p>נתונים מהשאלה הרלוונטיים לפתרון</p>
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בצד עבודה במשמרות)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>זיכוי משמרות:</p> <p>הכנסה כוללת של טל ממשכורת ב-2009: 101,000 ₪ סכום התקרה לפי ס' 10 לפקודה: <u>114,120</u> ₪ חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה: 0 ₪ שכר משמרות שניה ושלישית: 65,000 ₪ שכר משמרות המזכה בהטבת מס: 65,000 ₪ = 65,000 - 0 הטבת המס: 9,750 ₪ = 65,000 × 15% הזיכוי המרבי בגין שכר משמרות בתעשייה: 10,020 ₪ בשנה בדיקה מול התקרה: <u>9,750</u> ₪ = min (9,750 ; 10,020 תקרה)</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>בשנת המס 2009 חגגה טליה שני אירועים אישיים :</p> <p>בינואר 2009 חגגה טליה בר מצוה של בנה. לרגל האירוע קיבלה טליה ממעבידה המְחָאָת שְׂי בסך של 100 ₪. בשכר 01/2009 לא נזקף שווי לשכרה של טליה בשל המחאת השי שקיבלה.</p> <p>בנובמבר 2009 חגגה טליה את נישואי בתה הבכורה. לרגל האירוע קיבלה טליה ממעבידה המְחָאָת שְׂי בסך של 400 ₪.</p> <p>מהו הסכום שעל המעביד לְזַקֹּף לשכר 11/2009 של טליה בְּשֵׁל המחאת השי שקיבלה ?</p> <p>א. 400 ₪ ב. 210 ₪ ג. 310 ₪ ד. 190 ₪</p>	<p>שאלה מספר 9.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תק' 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסוימות), חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שווי המתנה שקיבלה טליה לרגל האירוע האישי בינואר 2009 (100 ₪) היה נמוך מהסכום השנתי שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסוימות) - 190 ₪. לכן לא נזקף שווי לשכרה בחודש זה.</p> <p>שווי המתנה שקיבלה טליה לרגל האירוע האישי בנובמבר 2009 (400 ₪), בצירוף שווי המתנה שקיבלה בינואר 2009 (100 ₪) מגיע לסך של 500 ₪, הגבוה מהסכום השנתי שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסוימות) - 190 ₪.</p> <p>לפיכך, שווי המתנה שִׁיִּזְקֹף לשכרה של טליה ב-11/2009 - 310 ₪ (100 + 400 - 190).</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>עד 01/08/2009 טל עבד כשכיר, אז פרש מעבודתו, לאחר שְחָלָה ונקבעה לו נכות של 100% לתקופה שמ-02/08/2009 ועד 01/12/2010. סך הכנסתו בשנת 2009 - 580,000 ₪ (כולה מיגיעה אישית).</p> <p>מהי הכנסתו החייבת במס של טל בשנת 2009?</p> <p>[למען הסר ספק, הפטור בסעיף 9(5) מחושב לפי ימים, אך גם חישוב לפי חודשים יביא לתוצאה קרובה]</p> <p>א. 352,625 ₪ ב. 580,000 ₪ ג. 338,466 ₪ ד. 34,000 ₪</p>	<p>שאלה מספר 10.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 9(5)(א) לפקודה, פטורה ממש "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שנקבעה לו נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 546,000 שקלים חדשים;</p> <p>לפי סעיף 9(5)(ג)(1) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(1) לגבי חלק משנת המס, יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס, שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס שבין מספר הימים בשנת המס שלגביהם נקבעה הנכות לבין 365 (בפסקה זו - יחס תקופת הנכות), ויקראו את הסכומים הנקובים בפסקאות משנה (א)(1) ו-(ב) כסכומים שיחסם לסכומים הנקובים כאמור הוא כיחס תקופת הנכות".</p> <p>לטל נקבעה נכות לתקופה העולה על 365 ימים. הסכום הנקוב בסעיף 9(5)(א)(1) - 546,000 ₪.</p> <p>מספר הימים בשנת המס 2009 שלגביהם נקבעה הנכות - 152 הסכום הנקוב בסעיף 9(5)(א)(1) כשהוא מותאם ליחס תקופת הנכות (בשנת המס) -</p> $227,375 = 152 / 365 \times (\text{יחס תקופת הנכות}) \times 546,000 \text{ (הסכום הנקוב בס' 9(5)(א)(1))}$ <p>הכנסתו של טל מיגיעה אישית בשנת המס 2009 - 580,000 ₪. הכנסתו זו עולה על ההכנסה המרבית מיגיעה אישית הנקובה בס' 9(5)(א)(1), כשהיא מותאמת ליחס תקופת הנכות (בשנת המס).</p> <p>הכנסתו החייבת במס של טל בשנת המס 2009 -</p> <p>352,625 ₪ = 227,375 ₪ (תקרת הכנסה לפי ס' 9(5)(א)(1) מותאמת ליחס תקופת הנכות) - 580,000 ₪</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שכר 01/2009 של טל (עובד רווק בן 28) הורכב מרכיבי השכר הבאים:</p> <p>1. שכר יסוד 15,000 ₪</p> <p>2. שווי רכב קבוצה 4 3,200 ₪</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לטל ("נטו לתשלום") בגין חודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה (יש להתחשב בפטורים ובזיכויים אישיים)? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 11,256 ₪</p> <p>ב. 14,899 ₪</p> <p>ג. 11,699 ₪</p> <p>ד. 14,456 ₪</p>	<p>שאלה מספר 11.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121. תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>נקודות זיכוי:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00</p> <p>נ.ז. נסיעות <u>0.25</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי $2.25 \times 197 = 443$ ₪</p> <p>שכר "גרוטו למס" של טל: $15,000 + 3,200 = 18,200$ ₪</p> <p>חישוב המס:</p> <p>$3,744$ ₪ = $34\% \times (18,200 - 17,600) + 3,540$ (מס מצטבר בגין שכר מצטבר בסך 17,600 ₪)</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי:</p> <p>$3,301$ ₪ = 443 נקודות הזיכוי - $3,744$ המס שחושב</p> <p>שכר "נטו" לתשלום לאחר ניכוי מס הכנסה:</p> <p><u>11,699</u> ₪ = $3,301$ המס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי - $15,000$ שכר ללא זקיפות שווי</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 12.</p> <p>לטל, יליד 1945, נקבעה נכות יציבה בדרגה של 75%.</p> <p>החל ב-01/07/2009 מקבל טל קצבת נכות של 8,000 ₪ בחודש מקרן פנסיה, אשר ערך עבורו מעבירו לשעבר.</p> <p>מהי הקצבה החייבת במס של טל בשנת 2009 ?</p> <p>א. 48,000 ₪</p> <p>ב. 32,208 ₪</p> <p>ג. 31,200 ₪</p> <p>ד. 64,416 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9א, 9(5).</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>הסבר הפתרון</p> <p>לפי ס' 9א(ב) לפקודה:</p> <p>" הקיצבה המוכרת או 35% מקיצבה מזכה, לפי הגבוה מביניהם, שמקבל אחד מאלה, פטורים ממס:</p> <p>(1) מי שהגיע לגיל פרישה; "</p> <p>לפי ס' 9א(א) לפקודה:</p> <p>" גיל פרישה" – כהגדרתו בסעיף 1, ואולם לענין סעיף זה יראו אדם כאילו הגיע לגיל פרישה אף אם:</p> <p>(1) (נמחקה);</p> <p>(2) הוא פרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75% או יותר, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(א), או על פי תקנות שהותקנו מכוח סעיף 9(5)ב; "</p> <p>לטל נקבעה נכות יציבה בדרגה של 75%. לפיכך, הוא נחשב כמי שהגיע לגיל פרישה לענין ס' 9א לפקודה.</p> <p>מאחר שלטל לא נקבעה נכות יציבה בדרגה של 100% לפחות, ולא נקבעה לו נכות של 90% לפחות מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, הוא לא זכאי לפטור לפי ס' 9(5) לפקודה.</p> <p>חלק הקצבה החייב במס -</p> <p>$5,368 ₪ = [7,520 \text{ (תקרת הקיצבה המזכה ; 8,000 הקיצבה Min) } \times 35\%] - 8,000 \text{ הקיצבה}$</p> <p>הקצבה החייבת במס של טל בשנת 2009 -</p> <p>$5,368 \times 6 = \underline{\underline{32,208 ₪}}$</p> <p>תשובה ב.</p>	

<p>שאלה מספר 13.</p> <p>בשנת 2009 נשלחה טליה ע"י מעבידה לפולין. הנסיעה לפולין וכל ימי השהייה בה, 14 יממות, היו הכרחיים לייצור הכנסתו של המעביד.</p> <p>הוצאות הנסיעה: כרטיס טיסה במחלקה ראשונה - \$950 (מחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה - \$550).</p> <p>14 לינות במלון - \$3,080 (\$220 לכל לינה).</p> <p>טליה שילמה את הוצאות הנסיעה, הגישה את החשבון ואת המסמכים הנדרשים למעבידה וזה החזיר לה את כל ההוצאות.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף למשכורתה של טליה לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל ?</p> <p>א. \$ 785 ב. \$ 1,170 ג. \$ 935 ד. \$ 385</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>כרטיס טיסה במחלקה ראשונה :</p> <p>לפי תקנה 2(2)(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה.</p> <p>הסכום שיותר לניכוי בעד כרטיס הטיסה במחלקה ראשונה - \$550 (כמחירו של כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה).</p> <p>הוצאות לרכישת כרטיס טיסה שאינן מותרות בניכוי: \$400 (= \$950 - \$550 עלות בפועל)</p> <p>הוצאות לינה :</p> <p>פולין לא נמצאת ברשימת המדינות בהן ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25%.</p> <p>לפי תקנה 2(2)(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לינה בנסיעה אשר כללה לא יותר מתשעים לינות - עבור שבע הלינות הראשונות - כל הוצאות הלינה המוכרות. עבור שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך) -</p> <p>(1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-105 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות; (2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-105 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-105 דולר ללינה;</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 239 דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>טליה הוציא עבור כל לינה \$220, סה"כ לינות = 14.</p> <p>הסכום שיותר לניכוי בעד 14 הלינות: שבע הלינות הראשונות:</p> $\min (\$ 239 \text{ התקרה} ; \$ 220 \text{ ההוצאה בפועל}) \times 7 \text{ לינות} = \$ 1,540$ <p>שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך) שעלותן גבוהה מ-105\$ -</p> $\max [\$ 105 ; \min (\$ 239 \text{ התקרה} ; \$ 220 \text{ ההוצאה בפועל}) \times 75\%] \times 7 \text{ לינות} = \$ 1,155$ <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 14 הלינות: $\\$ 1,540 + \\$ 1,155 = \\$ 2,695$</p> <p>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי: \$385 (= \$3,080 - \$2,695)</p> <p>הסכום שיש לזקוף למשכורתה של טליה לצורך חישוב מס: \$785 (= \$400 + \$385)</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	הסבר הפתרון

<p>משכורת 01/2009 של טל לצורך תשלום מס ("פרוטו למס") - 33,040 ₪, כולל שווי שימוש ברכב קבוצה. 5. מעבידו של טל מפריש עבורו בכל חודש 2,574 ₪ למרכיב תגמולי מעביד בקופת גמל לקצבה [למען הסר ספק, טל מפריש את חלקו פדיון, לאותה קופת גמל].</p> <p>מהו הסכום שיזקף כשווי במשכורת 01/2009 של טל, בפל הפרשה זו של המעביד לקופת הגמל לקצבה ?</p> <p>א. 195.60 ₪ ב. 429.00 ₪ ג. 233.40 ₪ ד. 333.00 ₪</p>	<p>שאלה מספר 14.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 1 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), הגדרת משכורת לענין קופת גמל לקצבה היא: "הכנסת עבודה למעט שווי שימוש של רכב שהועמד לרשותו של העובד".</p> <p>משכורתו של טל ללא שווי השימוש ברכב: $28,600 \text{ ₪} = 4,440 \text{ ₪ שווי רכב קבוצה } 5 - 33,040$</p> <p>הפרשת המעביד למרכיב תגמולי מעביד בקופת גמל לקצבה: $2,574 \text{ ₪}$</p> <p>תקרת הסכום להפרשת המעביד לקופת גמל לקצבה לענין סעיף 3(ה3) - $31,712 \text{ ₪}$ בחודש. השיעור המרבי להפקדה - 7.5%.</p> <p>הסכום המרבי אותו יכול המעביד להפריש עבור טל, כך שלא תיווצר זקיפת שווי בגין הפרשתו זו: $2,145 \text{ ₪} = 7.5\% \times (31,712 \text{ ₪ התקרה} ; 28,600 \text{ ₪ שכר ללא שווי רכב})$</p> <p>הסכום שיזקף כשווי במשכורתה של טל: $429 \text{ ₪} = \max [0 ; (2,145 \text{ ₪ תקרה} - 2,574 \text{ ₪ הפרשה})]$</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שכרו הרגיל של טל ב-1/2009 - 11,950 ₪.</p> <p>בְּנוֹסָף, מְשַׁלֵּם לוֹ מַעְבִּידוֹ הַחֲזָקָת רֶכֶב בְּסֶךְ שֶׁל 1,540 ₪ נֶטוֹ בְּכֹל חֹדֶשׁ.</p> <p>מֵהוּ שָׁכְרוּ שֶׁל טֵל לְצוּרָךְ חִיִּשׁוֹב מִסַּב-1/2009 ("שֶׁכֶר בְּרוֹטוֹ לְמִס")? (הַתְּעַלְמוּ מִנְקוּדוֹת זִיכּוּי, מִדְּמֵי בִיטוּחַ לְאוֹמֵי וּמִדְּמֵי בִיטוּחַ בְּרִיאוֹת)</p> <p>א. 14,120 ₪</p> <p>ב. 14,051 ₪</p> <p>ג. 13,950 ₪</p> <p>ד. 13,490 ₪</p>	<p>שאלה מספר 15.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 121.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>בשכר 11,950 נמצא טל במדרגת מס שולי 23%.</p> <p>בדיקה ראשונה: 12,250 "גבול" מדרגת המס הנוכחית $11,950 + 1,540 / (1 - 23\%) = 13,950 >$</p> <p>תוצאת הבדיקה הראשונה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.</p> <p>במדרגת מס 23%, נותר "ברוטו" בסך 300 ₪ $(12,250 - 11,950 =)$</p> <p>300 ₪ מתפצלים ל-77% "נטו" - 231 ₪, ומס בשיעור 23% - 69 ₪.</p> <p>יתרה שנותרה לגילום: $1,309 = 231 - (ה"נטו") - 1,540$ (תשלום החזקת הרכב ב"נטו")</p> <p>מדרגת המס לגילום היתרה - 30%.</p> <p>גילום היתרה: $1,309 / (1 - 30\%) = \underline{1,870}$ ₪</p> <p>תשלום החזקת הרכב בערכי "ברוטו": $300 + 1,870 = 2,170$ ₪</p> <p>שכר ה"ברוטו" למס של טל ב-1/2009: $11,950 + 2,170 = \underline{14,120}$ ₪</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>טל עובד בשני מקומות עבודה. מ-01/2009 ועד 04/2009 לא סיפק למעבידו המְשָׁנִי תְּאוּם מַס. לפיכך, ניכה המעביד המְשָׁנִי ממשכורתו, בחודשים אלו, מס בשיעור המְרָבִי.</p> <p>ב-05/2009 מָסַר טל למעבידו המְשָׁנִי אישור תְּאוּם מַס מפקיד שומה.</p> <p>לְפִי תְּאוּם הַמַּס, עד שכר שנתי של 28,000 ₪ יש לְנִכּוֹת מס בשיעור 38%. מְעַבֵּר לַסְכּוּם זֶה יֵשׁ לְנִכּוֹת מס בשיעור המְרָבִי.</p> <p>משכורתו החודשית הקבועה של טל אצל מעבידו המְשָׁנִי - 6,000 ₪.</p> <p>המס מחושב על בסיס מְצַטָּבֵר מתחילת השנה (1/1/2009).</p> <p>כמה מס ינוכה משכרו של טל ב-05/2009, או מהו סכום המס שיוחזר לו, לְאִזּוֹר תְּאוּם הַמַּס?</p> <p>א. ניכוי מס בסך של 360 ₪</p> <p>ב. החזר מס בסך של 2,240 ₪</p> <p>ג. ניכוי מס בסך של 520 ₪</p> <p>ד. החזר מס בסך של 1,920 ₪</p>	<p>שאלה מספר 16.</p>
פתרון	
<p>שכר מְצַטָּבֵר של טל מ-1/2009 עד 05/2009 : $30,000 = 6,000 \times 5 > 28,000$ ₪</p> <p>מס מְצַטָּבֵר שיש לְנִכּוֹת עד 05/2009 לְפִי אישור תְּאוּם הַמַּס :</p> <p>$28,000 \times 38\% + (30,000 - 28,000) \times 46\% = 11,560$</p> <p>מס שנוכה בחודשים 1/2009 עד 04/2009 : $4 \times 6,000 \times 46\% = 11,040$</p> <p>מס שעל המעביד המְשָׁנִי לְנִכּוֹת בשכר 05/2009 : $11,560 - 11,040 =$ <u>520</u> ₪</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>ב-01/01/2009 מלא טל פְּרָטִיס עובד (טופס 101), בו הודיע למעבידו שהוא תושב עכו מזה 5 שנים. טל צירף, כנדרש, גם אישור תושבות מעיריית עכו (טופס 1312א). ב-12/02/2009 עזב טל את עכו ועבר עם משפחתו לגור בקביעות בכרמיאל. בתוך כמה זמן חייב טל להודיע על השינוי למעבידו ?</p> <p>א. תוך 30 ימים מתאריך השינוי. ב. תוך שבוע ימים מתאריך השינוי. ג. לא יאוחר מתום חודש העבודה. ד. תוך 14 ימים מתאריך השינוי.</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשְׁכָּר עֲבֹדָה ותשלום מס מעסיקים)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 2(ד) לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשְׁכָּר עֲבֹדָה ותשלום מס מעסיקים) - "חל שינוי באחד הפרטים המפורטים בכרטיס העובד (טופס 101), חייב העובד להודיע על כך למעבידו <u>תוך שבוע ימים מתאריך השינוי</u>". תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>טל, רווק בן 40, עבד 15 שנים בְרָצִיפוֹת אצל מעבידו היחיד, ופוטר ב-30/09/2009. בתלוש 9/2009 של טל שולם שכרו הרגיל האחרון - 7,170 ש"ח. בטופס ה-161 שמולא על ידכם, חשבי השכר, במועד תשלום שכר 9/2009, חושבו הסכומים הבאים:</p> <p>1. מְעַנֵּק פְּרִיָּשָׁה פְּטוֹר מִמַּס לְפִי ס' 9(א7) לפקודה - 107,550 ₪ 2. מְעַנֵּק פְּרִיָּשָׁה חַיִּיב בִּמַּס הַכִּנְסָה - 71,472 ₪</p> <p>אם חישוב המס נעשה על פי התקנות, כמה מס הכנסה ינוכה ממענק הפרישה של טל ? (התעלמו מנקודות זיכוי)</p> <p>א. 16,439 ₪ ב. 28,339 ₪ ג. 16,224 ₪ ד. 21,442 ₪</p>	<p>שאלה מספר 18.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - סעיף 121. תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) - תק' 4(א), 7(א)(1).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>מְעַנֵּק הַפְּרִיָּשָׁה הַפְּטוֹר מִמַּס לְפִי ס' 9(א7) לפקודה (107,550 ₪), לא נלקח בחשבון בחישוב המס.</p> <p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור:</p> <p>לְפִי תִקְנָה 7(א)(1) לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה...):</p> <p>"מעביד המשלם לעובד למעט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אינו פטור ממשכורת לפי סעיף 9(א7) לפקודה, ינכה בעת התשלום מהחלק שאינו פטור, מס פְּאִילוֹ הִיָּה מִשְׁכּוֹרַת בִּלְתֵי קְבוּעָה, לְפִי הַמְשְׁכּוֹרַת הָאֲחֵרוֹנָה שְׁשׁוּלְמָה לְעוֹבֵד..."</p> <p>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה":</p> <p>לְפִי תִקְנָה 4(א) לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה...):</p> <p>"מעביד המשלם לעובד משכורת בלתי קבועה, ינכה ממנה, בעת התשלום, מס בסכום השווה להפרש המס המוכפל ב-12; לענין זה, "הפרש המס" – ההפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לחודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p>החישוב:</p> <p>החלק השנים עשר מ"המשכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): $5,956 = 71,472 / 12$ משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $13,126 = 7,170 + 5,956$ המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $2,198.00 = 13,126 - 12,250 \times 30\% + 4,090 \times 23\% + 3,570 \times 15\% + 4,590 \times 10\%$ המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה: $846.00 = 7,170 - 4,590 \times 15\% + 4,590 \times 10\%$ הפרש המס: $1,352 = 2,198 - 846$ הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $16,224 = 1,352 \times 12$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>משכורת ינואר 2009 של טל - 34,000 ₪. מעבידו של טל מפריש עבורו לקופת גמל לקיצבה 1,258 ₪ (על חשבון מרכיב תגמולי המעביד), ולביטוח אובדן כושר עבודה 1,224 ממשכורתו בכל חודש [למען הסר ספק, טל מפקיד גם הוא את חלקו, כדין, לאותה קופת גמל].</p> <p>מהו השווי שיש לזקוף לטל בתלוש ינואר 2009 בגין ההפרשה לביטוח אובדן כושר עבודה?</p> <p>א. 34.00 ₪ ב. 103.60 ₪ ג. 114.08 ₪ ד. 374.00 ₪</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>משכורת - 34,000 ₪. הפרשה לקיצבה - 1,258 ₪, הפרשה לא.כ.ע. - 1,224 ₪.</p>	<p>נתונים מהשאלה הרלוונטיים לפתרון</p>
<p>סעיף 32(14) לפקודת מס הכנסה, הנחיות מס הכנסה</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי הנחיות מס הכנסה בעניין חישוב ההוצאה לרכישת ביטוח א.כ.ע. בשנת המס 2009:</p> <p>1. חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה: $\min (34,000 ; 31,712) \times 7.5\% = 2,378.40 > 1,258$ שווי קיצבה: אין = $\max (0 ; 1,258 - 2,378.40)$</p> <p>2. חישוב הזקיפה בגין הפרשת מעביד לביטוח אובדן כושר עבודה: תקרה ראשונה: שיעור הפרשת המעביד למרכיב התגמולים (קיצבה) מתוך משכורתו של העובד: 3.7% $1,258 / 34,000 = 3.7\%$ את השיעור שחישבנו נפחית מ-7.5%, כשהתוצאה לא תפחת מאפס: $\max (7.5\% - 3.7\% ; 0) = 3.8\%$ נשווה את התוצאה שקיבלנו ל-3.5% ונבחר את הקטן מבין השניים: $\min (3.5\% ; 3.0\%) = 3.5\%$ נכפיל את השיעור הנמוך במשכורת העובד, ונקבל את התקרה הראשונה: תקרה 1: $3.5\% \times 34,000 = \underline{1,190.00}$</p> <p>תקרה שנייה: השיעור המרכיב אותו מותר להפריש לא.כ.ע., כפול משכורת העובד (ולא יותר מהתקרה): תקרה 2: $\min (34,000 ; 31,712) \times 3.5\% = \underline{1,109.92}$</p> <p>תקרה שלישית: הפרשות מעביד לקצבה ולא.כ.ע. לא יעלו על 7.5% מהשכר (ולא יותר מהתקרה): $\min (34,000 ; 31,712) \times 7.5\% - 1,258 = 1,120.40$ תקרה 3: $\max (1,120.40 ; 0) = \underline{1,120.40}$</p> <p>תקרת ההוצאה האפשרית לא.כ.ע. היא הקטנה מבין שלוש התקרות שחישבנו: תקרת ההוצאה לא.כ.ע.: $\min (1,190 ; 1,109.92 ; 1,120.40) = 1,109.92$ ההפרשה לא.כ.ע. בפועל: 1,224 ₪</p> <p>נפחית את תקרת ההוצאה לא.כ.ע. מההפרשה בפועל, ונקבל שווי א.כ.ע. שיש לזקוף: שווי א.כ.ע.: $\max (1,224.00 - 1,109.92 ; 0) = \underline{114.08}$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 20.</p> <p>טליה עבדה אצל מעבידה במשך 16 שנה, ופרשה במרץ 2009, לאחר שהגיעה לגיל הפרישה. שכרה האחרון לפני הפרישה - 9,000 ₪. מעבידה החליט להעניק לה פיצויי פיטורים מוגדלים בשיעור 120%. טליה זכאית לקבל גם קצבה בשיעור 70% משכרה האחרון, בשל אותן שנות עבודה. כחשבי שכר של המעביד, הסברתם לה את כללי נוסחת השילוב. מה יהיה החלק החייב במס של הפיצויים, אם תבחר טליה לפגוע בפטור על הפיצויים?</p> <p>א. 48,320 ₪ ב. 153,280 ₪ ג. 28,800 ₪ ד. 124,480 ₪</p>	
פתרון	
<p>שנות עבודה - 16. גיל פרישה. משכורת אחרונה - 9,000 ₪. מענק פרישה - 172,800 ₪. קיצבה - 70% ממשכורת אחרונה בשל אותן שנות עבודה.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>ס' 9א(ג) לפקודת מס הכנסה.</p> <p>(1) הקצבה $9,000 \times 70\% = 6,300$ ₪</p> <p>(2) "הסכום הכוללי" $6,300 + 9,000 = 15,300$ ₪</p> <p>(3) תקרת הקצבה המזכה: <u>7,520</u> ₪</p> <p>(4) "ההפרש" - (2) פחות (3): $7,780$ ₪</p> <p>(5) הקטנת הפטור על הפיצויים: $7,780 \times 16 = 124,480$ ₪</p> <p>(6) הפיצויים המוגדלים המשולמים לעובדת: $9,000 \times 120\% \times 16 = 172,800$ ₪</p> <p>(7) הפטור המוקטן על הפיצויים:</p> <p>$\min (10,980 ; 9,000) \times 16 - 124,480 = 19,520$ ₪</p> <p>(8) הפיצויים החייבים במס (6) פחות (7): $172,800 - 19,520 = 153,280$ ₪</p> <p>{ (9) הקצבה החייבת $4,095$ ₪ = $6,300 - [\min (6,300 ; 7,520) \times 35\%]$ }</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	הסבר הפתרון

<p>שאלה מספר 21.</p>	<p>טליה עבדה אצל מעבידה היחיד 28 שנים ברציפות :</p> <table border="1" data-bbox="389 232 906 389"> <thead> <tr> <th>שיעור מְשָׁרָה</th> <th colspan="2">תְּקוּפַת עֲבוֹדָה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>50%</td> <td>9 שנים</td> <td>ראשונה</td> </tr> <tr> <td>100%</td> <td>18 שנים</td> <td>שניה</td> </tr> <tr> <td>25%</td> <td>שנה אחת</td> <td>אחרונה</td> </tr> </tbody> </table> <p>משכורתה החודשית הקבועה של טליה בשנה האחרונה (ל-25% משרה) - 2,700 ₪. עם פרישתה ב-30/06/2009 קיבלה טליה מענק פרישה בסך של 343,980 ₪.</p> <p>את החלק החייב במס של המענק, מבקשת טליה לפרוס קדימה למספר שנות מס מרבי, בהתחשב בתקופת עבודתה.</p> <p>מה יהיה סכום הפריסה לכל שנה משנות הפריסה, לצורך חישוב מס ?</p> <p>א. 16,380 ₪ ב. 14,040 ₪ ג. 27,930 ₪ ד. 6,090 ₪</p>	שיעור מְשָׁרָה	תְּקוּפַת עֲבוֹדָה		50%	9 שנים	ראשונה	100%	18 שנים	שניה	25%	שנה אחת	אחרונה
שיעור מְשָׁרָה	תְּקוּפַת עֲבוֹדָה												
50%	9 שנים	ראשונה											
100%	18 שנים	שניה											
25%	שנה אחת	אחרונה											
	פתרון												
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 8(ג), ס' 9(א7).</p>												
<p>הסבר הפתרון</p>	<p>המשכורת הקבועת לצורך הפטור היא הנמוך מבין: המשכורת המשוקללת או סכום תקרת הפטור על פי הפקודה.</p> <p>יצויין שהגבלת המשכורת האחרונה בסכום תקרת הפטור נעשית רק לגבי המשכורת המשוקללת ולא לגבי משכורות שונות שאפשר והיו במהלך תקופת העבודה. כלומר, אם המשכורת האחרונה לתקופת עבודה עלתה על תקרת הפטור, יש לקחת אותה במלואה לצורך חישוב המשכורת המשוקללת ואין להקטינה לסכום תקרת הפטור.</p> <p>המשכורת האחרונה ל-25% משרה: 2,700 ₪. המשכורת האחרונה למשרה מלאה: $2,700 / 25\% = 10,800$ ₪. המשכורת המשוקללת: $(10,800 \times 50\% \times 9 + 10,800 \times 100\% \times 18 + 10,800 \times 25\% \times 1) / 28 = 8,775$ ₪. מענק פטור של טליה: $\min \{ \min (10,980 \text{ תקרה}; 8,775 \text{ משכורת משוקללת}); 343,980; 28 \text{ שנים} \} = 245,700$ ₪. החלק החייב במס של המענק: $245,700 - 343,980$ פטור = 98,280 ₪. טליה מבקשת לפרוס קדימה את החלק החייב במס של המענק, לפי ס' 8(ג) לפקודה.</p> <p>לפי הכללים שקבעה רשות המיסים, על כל ארבע שנות עבודה שבשלהן שולם המענק, תינתן שנת פריסה אחת, ולא תאושר פריסה נאמור לתקופה העולה על שש שנות מס.</p> <p>שנות עבודה שבשלהן שולם המענק: 28 שנות הפריסה: 6 (מקסימום) = $28 / 4$ ש' עבודה) סכום הפריסה לכל שנה משנות הפריסה: $98,280 / 6 = 16,380$ ₪.</p> <p>תשובה א.</p>												

<p>טל הוא עובד זר, המועסק כדין במתן טיפול סיעודי. שכרו של טל - 8,000 ₪ בחודש. מהו סכום "היטל העסקת עובד זר" שיש לשלם בכל חודש בגין שכרו של טל ?</p> <p>א. 1,200 ₪ ב. 800 ₪ ג. 600 ₪ ד. אין לשלם היטל העסקת עובד זר במקרה זה.</p>	<p>שאלה מספר 22.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פרק י' - היטל על העסקת עובדים זרים, מתוך חוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) התשס"ג - 2003 ותיקוניו.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 44 לחוק חוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004):</p> <p>"עובד זר" – כהגדרתו בחוק עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים), התשנ"א-1991, <u>למעט כל אחד מאלה</u> :</p> <p>(1) עובד זר שפרק ו' לחוק יישום ההסכם בדבר רצועת עזה ואזור יריחו (הסדרים כלכליים והוראות שונות) (תיקוני חקיקה), התשנ"ה-1994, חל עליו ;</p> <p>(2) עובד זר המועסק כדין בישראל שהוא אזרח במדינה הגובלת בישראל והיוצא את ישראל, בדרך כלל בתום יום העבודה, למקום מגוריו באותה מדינה ;</p> <p>(3) <u>עובד זר המועסק כדין במתן טיפול סיעודי</u> ;</p> <p>(4) עיתונאי חוץ וספורטאי חוץ, כהגדרתם בסעיף 75א לפקודת מס הכנסה ;</p> <p>(5) עובד זר שמשולמת לו, בעבור חודש עבודה, הכנסה בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק, או הכנסה בסכום הגבוה מזה, ולגבי עובד זר המועסק פחות מ-180 שעות בחודש – הכנסה בסכום השווה למספר השעות שבו הוא עובד בחודש כשהוא מחולק ב-180 ומוכפל בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק, או הכנסה בסכום הגבוה מזה ;</p> <p>(6) עובד זר שנעברה נגדו עבירה לפי סעיף 203א לחוק העונשין, התשל"ז-1977, או עבירות נלוות, השווה במקלט לקרבנות סחר בתל-אביב-יפו, והעובד, במשך שהותו במקלט האמור.</p> <p>טל הוא עובד זר המועסק כדין במתן טיפול סיעודי. לפיכך, <u>אין לשלם היטל העסקת עובד זר</u> בגין העסקתו של טל.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>טל, ככל עובדיו של מעבידו, מבוטח בקרן פנסיה מקיפה (חדשה) "אאא". מאחר שבקרן פנסיה מקיפה (חדשה) "בבב" דמי הניהול נמוכים יותר והפנסיה גבוהה יותר, מבקש טל מהמעביד שתשלומיו ותשלומי מעבידו להסדר הפנסיוני יועברו לקרן "בבב".</p> <p>[למען הסר ספק, שני ההסדרים שלעיל אפשיים על פי פקודת מס הכנסה, החוקים והתקנות; מיועדים לאותה מטרה, ואין כל הגבלה בחוק, בתקנות או בתקנוני ההסדרים, על צירופו של העובד לכל אחד מהם, או על הפקדת כספים בכל אחד מהם].</p> <p>האם על המעביד להענות לבקשתו של טל ? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, אם קרן הפנסיה "בבב" נמצאת ברשימה מסוימת של קופות איתן המעביד קשור. ב. כן. בנסיבות שתוארו בשאלה, על המעביד להענות לבקשתו של טל. ג. לא. זכותו של המעביד להחליט באיזו קופת גמל ייערך ההסדר הפנסיוני עבור עובדיו. ד. לא, אם כל עובדיו מבוטחים בקרן הפנסיה "אאא".</p>	<p>שאלה מספר 23.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) - ס' 20, ס' 22.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 20(א) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) - "עובד הזכאי להצטרף כעמית לקופת גמל, לפי כל דין או הסכם, לרבות הסכם קיבוצי (בסעיף זה - הדין או ההסכם), או להמשיך ולהיות עמית בקופת גמל פאמור, רשאי לבחור, בכל עת, כל קופת גמל המיועדת למטרה של קופת הגמל שנקבעה לפי הדין או ההסכם לצורך הפקדת תשלומיו ותשלומי מעבידו, בכפוף להגבלות על צירוף עמיתים שנקבעו בתקנון קופת הגמל ולהגבלות על הפקדת כספים לפי סעיף 22, ומעבידו של עובד פאמור לא יתנה את תשלום הכספים לקופת הגמל בעד עובדו בכך שיופקדו בקופה מסוימת או בקופה שיבחר העובד מתוך רשימה מסוימת של קופות, והכל אף אם נקבע אחרת בדין או בהסכם".</p> <p>לפי נתוני השאלה, שני ההסדרים הפנסיוניים שלעיל אפשיים על פי פקודת מס הכנסה, החוקים והתקנות; מיועדים לאותה מטרה (לצורך הפקדת תשלומי העובד ותשלומי המעביד), ואין כל הגבלה בחוק (לרבות הגבלות מכח סעיף 22 לחוק זה), בתקנות או בתקנוני ההסדרים, על צירופו של העובד לכל אחד מהם, או על הפקדת כספים בכל אחד מהם.</p> <p>לפיכך, <u>על המעביד להענות לבקשתו של טל.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>משכורתו של טל ב-01/2009 - 20,000 ₪. מעבידו היחיד של טל מפריש עבורו לקופת גמל לקיצבה 6% ממשכורתו בכל חודש (על חשבון מרכיב תגמולי המעביד). טל מפקיד גם הוא את חלקו, בשיעור 7% (למרכיב תגמולי עובד), לאותה קופת גמל לקיצבה. [למען הסר ספק, זו הפרשתו היחידה של טל לקופות גמל. טל לא מפריש כספים לביטוח חיים, לביטוח קצבת שאירים או לקופת גמל לקיצבה כ"עמית עצמאי"].</p> <p>מהו הזיכוי ממס (לפי ס' 45א' לפקודה) שיקבל טל, בְּשָׁל הפרשתו לקופת הגמל (כשכיר) ב-01/2009 ?</p> <p>א. 191.10 ₪ ב. 490.00 ₪ ג. 350.00 ₪ ד. 136.50 ₪</p>	<p>שאלה מספר 24.</p>
פתרון	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 45א.</p>
<p>הפרשת העובד לקופת גמל לקיצבה - $20,000 \times 7\% = 1,400$ ₪</p> <p>הכנסתו המזכה של טל ב-01/2009 - $\min \{ 7,800 ; 20,000 \} = 7,800$ ₪</p> <p>מגבלת עמית שכיר - $\min \{ (7,800 \times 7\% = 546) ; 1,400 \} = 546$ ₪</p> <p>הזיכוי $546 \times 35\% = \underline{191.10}$ ₪</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 25.</p> <p>טליה, עובדת בשכר מינימום, התפטרה מעבודתה. בשנת עבודתה האחרונה הפריש עבורה מעבידה לקרן פנסיה מקיפה, לפי צו ההרחבה לביטוח פסיוני מקיף במשק.</p> <p>עם התפטרותה, המעביד מעביר לטליה את הבעלות על קרן הפנסיה כולל כל מרכיביה.</p> <p>האם, בְּנִסְיֹת שְׁתּוֹארוּ לַעִיל, עַל הַמַּעְבִּיד לַמְּלֵא טוֹפֵס 161 בְּשֵׁל פְּרִישָׁתָה זֶה שֶׁל טַלְיָה? (בְּחַר/י אֶת הַמְּשַׁפֵּט הַנִּכּוֹן בִּיּוֹתֵר מִבֵּין הַמְּשַׁפְּטִים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא, מאחר שהמענק המשולם לטליה לא עובר את תקרת הפטור על פי הפקודה.</p> <p>ב. לא, מאחר שהמעביד לא שילם לטליה מענק פרישה.</p> <p>ג. כן, מאחר שעם פרישתה זו, לטליה יש זכויות למענק או לקיצבה בגין עבודתה.</p> <p>ד. כן, אֲבָל אֵיךְ וְרַק אִם טַלְיָה מַעֲוֹנִינָת לַמְּשׁוֹךְ פִּיצוּיֵי פִּיטוּרִים מִקֶּרֶן הַפְּנִסְיָה.</p>	
פתרון	
<p>טופס 161 ימולא ע"י מעביד בשל כל עובד שכיר שפרש מעבודה, אם לעובד זכויות למענק (פיצויים), קיצבה או תגמולים בגין עבודתו.</p> <p>תשובה ג.</p>	הסבר הפתרון

דיני עבודה

<p>טליה, עובדת בחצי משרה, סיימה את חופשת הלידה וחזרה לעבודתה. טליה מבקשת להיעדר שעה אחת ביום על מנת לטפל בבנה הֶרֶךְ, עד תום 4 חודשים מתום חופשת הלידה.</p> <p>האם טליה רשאית להיעדרות זו, לפי חוק עבודת נשים, בלי שתנוכה משכרה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שטליה לא מניקה את בנה. ב. כן, אך דין היעדרות זו יהיה כדין היעדרות עקב מחלה. ג. לא, מאחר שטליה לא מועסקת במשרה מלאה. ד. כן. טליה רשאית להיעדרות זו, בלי שתנוכה משכרה.</p>	<p>שאלה מספר 26.</p>
<p>פתרון</p>	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 8 ס' 7(ג) לחוק עבודת נשים, עובדת רשאית להיעדר מעבודתה "מתום חופשת הלידה עד תום ארבעה חדשים מאותו יום - שעה אחת ביום, בתנאי שהיא מועסקת במשרה מלאה; ההיעדרות המותרת על פי פסקה זו היא בנוסף להפסקות על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, ואין מנכים אותה משכר עבודה".</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>טל עובד במשרה מלאה במגזר הפרטי. שנת 2009 היא שנת עבודתו ה-25 של טל אצל מעבידו. מעבידו של טל משלם דמי הבראה פעם אחת בשנה בִּלְבָד, במשכורת חודש ספטמבר, לְפִי הוֹרָאוֹת צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה.</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 340 ₪, לְפִי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לטל במשכורת חודש ספטמבר 2009?</p> <p>א. 3,400 ₪ ב. 2,550 ₪ ג. 1,700 ₪ ד. 3,060 ₪</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>בְּשָׁל שנת עבודתו ה-25 יש לשלם לטל 10 ימי הבראה, בערך של 340 ₪ לכל יום. לפיכך, יש לשלם לטל קצובת הבראה בסך 3,400 ₪. (10 ימי הבראה × 340 תְּעָרִיף ליום הבראה) תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שכר 10/2009 של טל, לאחר ניכויי החובה (על פי חיקוק) - 6,500 ₪. בעקבות פסק דין, יש לעקל משכרו סכום של 3,500 ₪ (חוב מִסְחָרִי). פְּאֵלְמָן שעִימוּ 3 ילדים, הסכום המתאים להֶרְכָּב משפחתו, לְפִי חוק הִבְטָחַת הכִּנְסָה, הוא 3,875 ₪.</p> <p>מהו הסכום שיעוקל משכר 10/2009 של טל, לְפִי סעיף 8(א) לחוק הגנת השכר ?</p> <p>[הערה: למען הסר ספק, הכוונה ב"סכום המתאים להרכב המשפחה" הוא - "השיעור הנקוב בטור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה..."]</p> <p>א. 2,625 ₪ ב. 3,500 ₪ ג. 3,875 ₪ ד. 1,625 ₪</p>	<p>שאלה מספר 28.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: right;">חוק הגנת השכר - ס' 8(א).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, "משכר העבודה החדשי לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד סכום השווה לגימלה בשיעור הנקוב בטור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, תשמ"א-1981, שהיתה משתלמת בחודש שקדם לתשלום השכר לאותו עובד לְפִי הרכב משפחתו אילו היה זָפָאי לגימלה כאמור; היה הסכום האמור יותר מ-80% משכר העבודה החדשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החדשי; לענין זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעביד חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>לְפִי ס' 8(ב) לחוק הגנת השכר - "סעיף קטן (א) אינו חל על עיקול, העברה או שעבוד לשם תשלום מזונות".</p> <p>הסכום שיש לעקל לְפִי פסק הדין (3,500 ₪) לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות על העיקול.</p> <p>שכר עבודתו של טל - 6,500 ₪.</p> <p>"השיעור הנקוב בטור ג'..." המתאים להרכב משפחתו של טל - 3,875 ₪ (סכום זה, שניתן כנתון בשאלה, מחושב לְפִי 52.5% מ"סכום בסיסי 3 לחישוב קצבאות" - 7,683 ₪, פחות הסכום הבסיסי לילד - 159 ₪. $(7,683 \times 52.2\% - 159 = 3,875)$</p> <p>הסכום האמור (3,875 ₪) אינו גבוה מ-80% משכר העבודה החודשי $(3,875 / 6,500 = 60\%)$</p> <p>הסכום המְרָבִי שניתן לעקל משכרו של טל (אחרי ניכויי חובה) - 2,625 ₪ $(6,500 - 3,875 =)$</p> <p>הנמוך מבין החוב והסכום המְרָבִי שניתן לעקל - 2,625 ₪ $\min(2,625; 3,500) =$</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>טליה החלה לעבוד אצל מעבידה החדש ב-25/6/09. לפי הסכם העבודה, דמי נסיעות ישולמו לה לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p> <p>בכל יום נוסעת טליה לעבודה בהסעה מאורגנת על חשבון המעביד. בחזרה מהעבודה אין הסעה של המעביד. טליה נוסעת מהעבודה לביתה באוטובוס ציבורי.</p> <p>ב-6/2009 עבדה 4 ימים. מחיר נסיעה באוטובוס ציבורי (הזול ביותר האפשרי) ממקום העבודה לביתה - 25 ₪ בכל יום.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי לפי ס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 22.70 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל מעביד זה לשלם לטליה בגין חודש 6/2009 ?</p> <p>א. 50.00 ₪ ב. 100.00 ₪ ג. 90.80 ₪ ד. 45.40 ₪</p>	<p>שאלה מספר 29.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעבידו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בְּעֵד כל יום עבודה בְּפֹעֵל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>על פי ס' 6 בצו "החזר ההוצאות לא ישולם למי שנוסע לעבודה על חשבון המעביד או מטעמו. נוסע העובד לכיוון אחד בלבד (לעבודה או ממנה) יהיה זכאי עד למחצית הסכומים הנ"ל".</p> <p>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה מיום 01/01/2009 הוא עד 22.70 ₪ ליום עבודה.</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוס ציבורי (הזול ביותר האפשרי) ממקום העבודה לביתה - 25 ₪ בכל יום. טליה נוסעת לעבודה על חשבון המעביד. לפיכך, היא זכאית להשתתפות מעביד בסך שלא יעלה על מחצית מהתקרה, כלומר, לא יותר מ-11.35 ₪ ליום.</p> <p>הכפלת 11.35 ₪ ב-4 ימי עבודה מניבה את התוצאה - 45.40 ₪.</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שבוע עבודתו של טל במקום עבודתו הוא בן 6 ימים (א-ו). יום עבודה רגיל מתחיל ב-8:00 ונמשך 8 שעות עבודה. בכל יום עבודה של שש שעות ומעלה ניתנת לטל הפסקה רצופה של $\frac{3}{4}$ שעה, במהלכה הוא רשאי לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה.</p> <p>בשבוע האחרון, בימים א', ב' ו-ג' התחילו ימי עבודתו של טל בשעה 8:00 ונמשכו עד שעה 20:00 (בהוראת המעביד). בימים ד' ו-ה' התחילו ימי עבודתו בשעה 8:00 ונמשכו עד שעה 16:45. ביום ו' טל עבד מ-8:00 עד 10:00.</p> <p>כמה שעות נוספות, כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה, עבד טל בשבוע זה ?</p> <p>א. 6.00 ש"נ בערך של 125%, 3.75 ש"נ בערך של 150%. ב. 6.00 ש"נ בערך של 125%, 2.75 ש"נ בערך של 150%. ג. 7.50 ש"נ בערך של 125%, 6.00 ש"נ בערך של 150%. ד. 7.50 ש"נ בערך של 125%, 5.00 ש"נ בערך של 150%.</p>	<p>שאלה מספר 30.</p>																																																																
<p align="center">פתרון</p>																																																																	
<p align="center">חוק שעות עבודה ומנוחה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																																																
<p>"שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פי סעיף 20".</p> <p>מאחר שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה ל-$\frac{3}{4}$ שעה רצופה, ובעת ההפסקה רשאי היה טל לצאת מהמקום שבו הוא עובד, נוהג המעביד כדין (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.</p> <p>שבוע העבודה הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו). תחום יום עבודה - 8 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 43 שעות.</p> <p>בכל יום עבודה של שש שעות ומעלה ניתנת לטל הפסקה רצופה של $\frac{3}{4}$ שעה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה.</p> <p align="right">החישוב:</p>	<p>הסבר הפתרון</p>																																																																
<table border="1"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>סה"כ שעות מכניסה עד יציאה</th> <th>ניכוי הפסקה</th> <th>סה"כ שעות עבודה ביום</th> <th>שעות עבודה רגילות</th> <th>הצטברות שעות רגילות בשבוע</th> <th>נוספות 125%</th> <th>נוספות 150%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>א</td> <td>12.00</td> <td>- 0.75</td> <td>11.25</td> <td>8.00</td> <td>8</td> <td>2.00</td> <td>1.25</td> </tr> <tr> <td>ב</td> <td>12.00</td> <td>- 0.75</td> <td>11.25</td> <td>8.00</td> <td>16</td> <td>2.00</td> <td>1.25</td> </tr> <tr> <td>ג</td> <td>12.00</td> <td>- 0.75</td> <td>11.25</td> <td>8.00</td> <td>24</td> <td>2.00</td> <td>1.25</td> </tr> <tr> <td>ד</td> <td>8.75</td> <td>- 0.75</td> <td>8.00</td> <td>8.00</td> <td>32</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ה</td> <td>8.75</td> <td>- 0.75</td> <td>8.00</td> <td>8.00</td> <td>40</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ו</td> <td>2.00</td> <td></td> <td>2.00</td> <td>2.00</td> <td>42</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>סה"כ</td> <td></td> <td></td> <td>51.75</td> <td>42.00</td> <td></td> <td>6.00</td> <td>3.75</td> </tr> </tbody> </table>	יום	סה"כ שעות מכניסה עד יציאה	ניכוי הפסקה	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	הצטברות שעות רגילות בשבוע	נוספות 125%	נוספות 150%	א	12.00	- 0.75	11.25	8.00	8	2.00	1.25	ב	12.00	- 0.75	11.25	8.00	16	2.00	1.25	ג	12.00	- 0.75	11.25	8.00	24	2.00	1.25	ד	8.75	- 0.75	8.00	8.00	32			ה	8.75	- 0.75	8.00	8.00	40			ו	2.00		2.00	2.00	42			סה"כ			51.75	42.00		6.00	3.75	
יום	סה"כ שעות מכניסה עד יציאה	ניכוי הפסקה	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	הצטברות שעות רגילות בשבוע	נוספות 125%	נוספות 150%																																																										
א	12.00	- 0.75	11.25	8.00	8	2.00	1.25																																																										
ב	12.00	- 0.75	11.25	8.00	16	2.00	1.25																																																										
ג	12.00	- 0.75	11.25	8.00	24	2.00	1.25																																																										
ד	8.75	- 0.75	8.00	8.00	32																																																												
ה	8.75	- 0.75	8.00	8.00	40																																																												
ו	2.00		2.00	2.00	42																																																												
סה"כ			51.75	42.00		6.00	3.75																																																										
<p align="right">תשובה א.</p>																																																																	

<p>טליה עובדת בשכר אצל מעבידה. בתום 20 חודשי עבודה, החליטה טליה להתפטר.</p> <p>כמה ימי הודעה מוקדמת להתפטרות, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על טליה לתת למעבידה?</p> <p>[הערה: למען הסר ספק, לא היו נסיבות מיוחדות שעקב קיומן אין לדרוש מטליה כי תעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת].</p> <p>א. 20 ימים קלנדריים. ב. חודש ימים. ג. 18 ימים קלנדריים. ד. 16 ימים קלנדריים.</p>	<p>שאלה מספר 31.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 4, ס' 5, ס' 10.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 4 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, "עובד בשכר זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן:</p> <p>...</p> <p>(2) במהלך שנת עבודתו השניה - של 14 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה;"</p> <p>לפי ס' 5 לחוק זה, "הוקאות סעיפים 3 ו-4 יחולו, בשינויים המחויבים לפי הענין, על הודעה מוקדמת להתפטרות".</p> <p>ותק של טליה - 20 חודשים, שהם שנה אחת ו-8 חודשים.</p> <p>לפיכך, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, עליה לתת למעבידה הודעה מוקדמת להתפטרות של 18 ימים קלנדריים ($14 + 8 / 2 =$).</p> <p>ההערה שבסוגריים הוספה שכן לפי ס' 10(1) לחוק האמור, הוקאות סעיפים 2 עד 7 לא יחולו "על עובד, בנסיבות מיוחדות שעקב קיומן אין לדרוש ממנו כי יעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בחוק זה..."</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 32.</p> <p>שכר המינימום (לחודש) הוא 3,850.18 ₪. טליה, בת ה-68, עובדת במשכורת במשרה מלאה. ב-01/2009 עבדה חודש מלא. תלוש משכורת 01/2009 היה כדלהלן:</p> <table border="0" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>1. שכר יסוד</td> <td>-</td> <td>3,530.18 ₪</td> </tr> <tr> <td>2. תוספת יוקר</td> <td>-</td> <td>30.00 ₪</td> </tr> <tr> <td>3. תוספת ותק</td> <td>-</td> <td>50.00 ₪</td> </tr> <tr> <td>4. פרמיה מדודה</td> <td>-</td> <td>230.00 ₪</td> </tr> <tr> <td>5. החזר הוצאות נסיעה</td> <td>-</td> <td><u>200.00 ₪</u></td> </tr> <tr> <td>סה"כ</td> <td>-</td> <td>4,040.18 ₪</td> </tr> </table> <p>מהו הסכום שעל המעביד להוסיף לשכרה של טליה, כדי לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום?</p> <p style="text-align: right;">א. 320 ₪ ב. 240 ₪ ג. 290 ₪ ד. 10 ₪</p>	1. שכר יסוד	-	3,530.18 ₪	2. תוספת יוקר	-	30.00 ₪	3. תוספת ותק	-	50.00 ₪	4. פרמיה מדודה	-	230.00 ₪	5. החזר הוצאות נסיעה	-	<u>200.00 ₪</u>	סה"כ	-	4,040.18 ₪	
1. שכר יסוד	-	3,530.18 ₪																	
2. תוספת יוקר	-	30.00 ₪																	
3. תוספת ותק	-	50.00 ₪																	
4. פרמיה מדודה	-	230.00 ₪																	
5. החזר הוצאות נסיעה	-	<u>200.00 ₪</u>																	
סה"כ	-	4,040.18 ₪																	
פתרון																			
<p>חוק שכר מינימום - ס' 2, 3.</p>	סעיפים רלוונטיים																		
<p>לפי ס' 3(ב) לחוק שכר מינימום, בשכר שיובא בחשבון לענין שכר מינימום, יבואו בחשבון:</p> <p>" (1) <u>שכר יסוד</u> או שכר משולב;</p> <p>(2) <u>תוספת יוקר</u> אם איננה כלולה בשכר המשולב;</p> <p>(3) תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו, ואולם לא יובאו בחשבון תוספת משפחה, <u>תוספת ותק</u>, תוספת בשל עבודה במשמרות, <u>פרמיה מדודה</u>, מוסכמות, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל <u>ונסיעות שמשלם המעביד</u>."</p> <p>לפיכך, שכרה של טליה, לענין שכר מינימום, הוא השכר המורכב מ"שכר יסוד" ו"תוספת יוקר" בלבד, כלומר 3,560.18 ₪. ($3,530.18 + 30.00 \text{ תוס"י} = 3,560.18$)</p> <p>על מנת להגיע לשכר מינימום (3,850.18 ₪), על המעביד להוסיף לשכרה של טליה 290 ₪.</p> <p>$3,850.18 - 3,560.18 = \underline{290}$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	הסבר הפתרון																		

<p>טל, בן ה-40, התקבל לעבודה אצל מעסיקו החדש ב-1 במרץ 2009.</p> <p>לטל אין הסדר פנסיוני מייטיב כהגדרתו בצו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, והוא לא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו. על טל ומעסיקו חלות הוראות צו זה, וטל זכאי להיות מבוטח לפיו.</p> <p>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים:</p> <p>א. טל זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו הרחבה זה, מִיַּד בתום 6 חודשי עבודה אצל המעסיק.</p> <p>ב. טל זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו הרחבה זה, מִיַּד בתום 9 חודשי עבודה אצל המעסיק.</p> <p>ג. טל זכאי לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני החל מהיום הראשון לעבודתו. ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק.</p> <p>ד. טל זכאי לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני החל מהיום הראשון לעבודתו. ההפרשות יבוצעו לאחר 6 חודשי עבודה, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק.</p>	<p>שאלה מספר 33.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: center;">צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 6(ה) לצו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק - "...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 מהיום הראשון לעבודתו. 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>מֵאַחַר שֶׁהִתְקַבַּל לְעֵבֹודָה כְּשֶׁהוּא אֵינוּ מְבוֹטָח בְּבִיטוּחַ פְּנִסְיוֹנִי כְּלִשְׁהוּ, טל זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו הרחבה זה, מִיַּד בתום 6 חודשי עבודה אצל המעסיק.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 34.</p> <p>טל מועסק על פי חוזה עבודה לתקופה של 12 חודשים מ-1/7/2008. ב-3/5/2009 הציע המעביד לטל לחדש את חוזה העבודה לתקופה נוספת של 12 חודשים. טל סירב לחדש את החוזה. בסוף יוני 2009 הגיעה תקופת החוזה לסופה.</p> <p>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, רואים את טל, לענין חוק פיצויי פיטורים, כאילו פוטר? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שטל סירב להצעתו של המעביד לחדש את החוזה. ב. כן. בנסיבות שתוארו לעיל, רואים את טל, לענין חוק פיצויי פיטורים, כאילו פוטר. ג. כן, אבל אך ורק אם טל הגיע לגיל הפרישה. ד. לא, מאחר שטל לא עבד שתי עונות ברציפות אצל מעבידו.</p>	
פתרון	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 9.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי סעיף 9 לחוק פיצויי פיטורים:</p> <p>(א) היה עובד מועבד על פי חוזה לתקופה קצובה והגיעה התקופה לקצה, רואים אותו לענין חוק זה כאילו פוטר, זולת אם הציע לו המעביד לחדש את החוזה; סירב העובד לחדש את החוזה - רואים אותו, לענין חוק זה כאילו התפטר.</p> <p>(ב) הצעת המעביד לחדש את החוזה כאמור בסעיף קטן (א) צריך שתימסר לעובד לפחות שלושה חדשים לפני תום תקופת החוזה.</p> <p>הצעת המעביד לחדש את החוזה נמסרה לטל פחות מחודשיים לפני תום תקופת החוזה. לכן, בהגיע תקופת החוזה לקצה, רואים את טל, לענין חוק פיצויי פיטורים, כאילו פוטר.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	הסבר הפתרון

<p>טל עובד כפועל יצור במפעל בו מתקיימת עבודה במשמרות. טל מועבד משמרות מלאות. על פי חוזה העבודה האישי שנחתם איתו, משולם שכרו של טל לפי פְּמוֹת התוֹצָרָה, ללא התחשבות בשעות עבודה. לפיכך, המעביד לא מְפָרֵט בתלוש השכר את ערך השכר המשולם לטל בעד שעת עבודה רגילה.</p> <p>האם, לפי חוק הגנת השכר, יש לְפָרֵט בתלוש השכר את ערך השכר המשולם לטל בעד שעת עבודה רגילה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר ששכרו של טל מְשֻׁתָּלָם לפי פְּמוֹת התוֹצָרָה.</p> <p>ב. לא, מאחר שטל הועבד במשמרות.</p> <p>ג. כן. יש לְפָרֵט בתלוש השכר את ערך השכר המשולם לטל בעד שעת עבודה רגילה.</p> <p>ד. כן, אֲבָל אֵךְ וְרַק אִם הועבד בשעות נוספות.</p>	<p>שאלה מספר 35.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 24(ב), התוספת.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 24(ב) לחוק הגנת השכר, "פרטי השכר בפנקס השכר ובתלוש השכר יכללו את הפרטים המנויים בתוספת".</p> <p>לְפִי ס' 5(1) בתוספת, יש לפרט בתלוש השכר את "<u>ערך השכר המשולם לעובד בעד שעת עבודה רגילה</u>".</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>טל עובד עבודה מלאה אצל מעבידו. זכותו לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. בתלוש 02/2009 שילם המעביד לטל דמי מחלה בעד כל החודש, לאחר שטל נעדר מעבודתו עקב דלקת ריאות כל אותו חודש ומסר למעבידו אישור מחלה כדין. במרץ 2009 נודע למעביד שטל עבד למעשה בשכר אצל מעביד אחר בכל תקופת מחלתו זו.</p> <p>האם המעביד רשאי לנכות את דמי המחלה ששילם לטל? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מפין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, אלא בהסכמתו של טל ובכתב. ב. לא, מאחר שטל מסר אישור מחלה כדין. ג. כן. המעביד רשאי לנכות את דמי המחלה ששילם לטל מכל סכום שהוא קב לו. ד. כן, אבל אך ורק אם ניתן למעביד היתר לכך מהממונה במשרד העבודה.</p>	<p>שאלה מספר 36.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק דמי מחלה - ס' 10, חוק הגנת השכר - ס' 25(א)(1)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 25(א) לחוק הגנת השכר, "לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה:</p> <p>(1) סכום שחובה לנכותו, או שמותר לנכותו על פי חיקוק;</p> <p>לפי ס' 10 לחוק דמי מחלה:</p> <p>"עובד שבתקופת מחלתו עבד למעשה בשכר או בתמורה אחרת לא יהיה זכאי לדמי מחלה עקב אותה מחלה, ואם כבר שולמו, רשאי המעביד או קופת הגמל, לפי הענין, לתבוע החזרתם או <u>לנכותם מכל סכום שהם חבים לעובד</u>".</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 37. טל, עובד במשכורת, התחיל לעבוד אצל מעבידו ב-1/1/2008. זכויות החופשה השנתית של טל נקבעות לפי חוק חופשה שנתית בלבד.</p> <p>בשנת 2008 טל עבד 172 ימים (למען הסר ספק - טל עבד אצל מעבידו כל השנה). בדצמבר 2008 לקח 7 ימי חופשה.</p> <p>בתחילת נובמבר 2009 הודיע המעביד לטל שהוא מתבקש לצאת בדצמבר לחופשה, בה ינצל את כל ימי החופשה להם הוא זכאי עד סוף 2009. בשנת 2009 (עד סוף 11/2009) טל עבד 241 ימים.</p> <p>מהו אורך החופשה השנתית שיקח טל בדצמבר 2009? [שימו לב - יש להתחשב בשתי השנים]</p> <p>א. 21 ימים ב. 26 ימים ג. 19 ימים ד. 17 ימים</p>	
פתרון	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 3.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>הסבר הפתרון</p> <p>לפי ס' 3(א)(3) לחוק חופשה שנתית, אורך החופשה בעד כל אחת מ-4 שנות העבודה הראשונות אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד הוא 14 יום.</p> <p>לפי ס' 3(ב)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעביד קיים כל שנת העבודה, והעובד עבד באותה שנה פחות מ-200 ימים, יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף קטן (א), כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 200; חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>בשנת 2008 הקשר המשפטי בין טל למעבידו היה קיים בכל השנה וטל עבד 172 ימים.</p> <p>לפיכך, בעד שנת 2008, טל זכאי ל-12 ימי חופשה.</p> $172 / 200 \times 14 = 12$ <p>בשנת 2009 טל עבד 241 ימים.</p> <p>לא ידוע לנו אם טל עבד עד 31/12/2009, או שמא פוטר לפני יום זה. כלומר, איננו יודעים אם הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעביד היה קיים בחלק משנת העבודה או בכולה.</p> <p>ברם, מאחר שטל עבד 241 ימים בשנת 2009, מספר ימי החופשה להם הוא זכאי בעד שנה זו הוא 14, בכל מקרה. זאת מאחר שלפי ס' 3(ב) לחוק חופשה שנתית - היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעביד קיים כל שנת העבודה, והעובד עבד באותה שנה לפחות 200 ימים - יהיו מספר ימי החופשה כאמור בסעיף 3(א) לחוק, ולפי ס' 3(ג) - היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעביד קיים בחלק משנת העבודה והעובד עבד בתוך אותו חלק שנה לפחות 240 ימים - יהיה מספר ימי החופשה גם הוא כאמור בסעיף 3(א) לחוק.</p> <p>סה"כ בעד השנים 2008 ו-2009 זכאי טל ל-26 ימי חופשה. (14 בעד שנת 2009 + 12 בעד 2008)</p> <p>בדצמבר 2008 טל לקח 7 ימי חופשה.</p> <p>לפיכך, אורך החופשה השנתית שיקח טל בדצמבר 2009 הוא 19 ימים.</p> <p>תשובה ג.</p> <p>(= 26 - 7)</p>	

<p>שאלה מספר 38.</p> <p>טל, עובד רווק בן 24, מתגורר עם אביו (בן ה-66) בביתו. אביו של טל חולה, והוא תלוי לחלוטין בעזרת הזולת לביצוע פעולות יום יום.</p> <p>לפי החוק הרלוונטי - כמה ימים בשנה של היעדרות (בהתאם לכללים שקבע שר העבודה והרווחה), זכאי טל לזקוף בשל מחלת אביו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו?</p> <p>א. עד 5 ימים ב. עד 7 ימים ג. עד 6 ימים ד. עד 8 ימים</p>	
פתרון	
חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה) - ס' 1	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי סעיף 1 חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה) - "עובד שלו או לבן זוגו הורה שמלאו לו 65 שנים (להלן - ההורה), זכאי לזקוף <u>עד ששה ימים בשנה</u> של היעדרות בשל מחלת ההורה, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ובלבד שכן הזוג הינו עובד ושלא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו לפי חוק זה".</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	הסבר הפתרון

<p>שאלה מספר 39.</p>	<p>טל הוא עובד בשכר, העובד עבודה מלאה אצל מעבידו מזה 3 שנים. שבוע העבודה של טל, במקום עבודתו, הוא בן 5 ימים (ימים א'-ה'). זכותו לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. עד יוני 2009 לא נעדר עקב מחלה.</p> <p>החל ביום ה' (4/6/09), טל נעדר מעבודתו עקב מחלה. ביום א' (7/6/09), כשחזר לעבודה, הביא אישור מחלה מקופת חולים, בגין הימים חמישי, שישי ושבת (סה"כ 3 ימים).</p> <p>אם שְׁכָרוּ הַיּוֹמִי הַמְמוּצָע שֶׁל טל הוּא 200 ₪, מהו סכום דמי המחלה הכולל לו הוא זכאי בגין תקופת מחלה זו ?</p> <p>א. 0 ₪ ב. 150 ₪ ג. 75 ₪ ד. 225 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק דמי מחלה - ס' 2</p>
<p>הסבר הפתרון</p>	<p>לפי ס' 2(ב) לחוק דמי מחלה - לגבי עובד בשכר שעבד עבודה מלאה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים.</p> <p>תקופת המחלה: יום אחד = 2 (ימים שישי ושבת שהם ימי מנוחה שבועית אצל טל) - 3 (ימי המחלה)</p> <p>זכאות לפי חוק: בגין יום המחלה הראשון: לא זכאי לדמי מחלה.</p> <p>תשובה א.</p>

<p>טל החל לעבוד במשרה מלאה אצל מעבידו ב-1/1/2003. מייד בתחילת עבודתו החל המעביד להפריש עבור טל לקרן פנסיה מקיפה. שיעור הפרשת המעביד - 12% משכרו המלא של טל. באותו יום גם חתמו טל ומעבידו על "הסכם לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים", לפיו תשלומי המעביד לקרן הפנסיה יבואו במקום 72% מפיצויי הפיטורים של טל, בגין התקופה שבה שולמו והרכיבים בגינם בוצעה ההפרשה.</p> <p>ב-31/12/2009 פוטר טל. שכרו הרגיל האחרון לפני פיטוריו - 20,000 ₪. הפיצויים שנצברו בקרן הפנסיה במועד פיטוריו - 131,040 ₪.</p> <p>מהו סכום הפיצויים שעל המעביד להשלים לטל לפי חוק פיצויי פיטורים ?</p> <p>א. 0 ₪ ב. 39,200 ₪ ג. 8,960 ₪ ד. 36,691 ₪</p>	<p>שאלה מספר 40.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>תקופת עבודה - 7 שנים. תקופה בה חל ס' 14 לחוק פיצויי פיטורים ושולמו כספים לקרן פנסיה - 7 שנים. הרכיבים בגינם בוצעה ההפרשה לקרן הפנסיה: מלוא השכר. החישוב: תשלומי המעביד לקרן הפנסיה באים במקום 72% מפיצויי הפיטורים של טל. כלומר, על המעביד להשלים 28% פיצויי פיטורים, בגין התקופה שבה חל ס' 14 לחוק פיצויי פיטורים ושולמו כספים לקרן הפנסיה. $20,000 \times 28\% \times 7 = \underline{39,200}$ ₪</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

ביטוח לאומי

<p>טליה עבדה 3 שנים בְּרִצִּיפּוֹת אצל מעבידה היחיד, ופוטרה ב-25/11/2009. תלוש 11/2009 של טליה הורָכַב מהסכומים שְׁלֶהֱלֵן :</p> <p>1. שְׁכָר רְגִיל - 11,500 ₪ 2. פדיון חופשה - 2,300 ₪ 3. פיצויי פיטורים - מְעַנֵּק פְּטוֹר מִמַּס לְפִי ס' 9(א7) לִפְקוּדָה - 32,940 ₪ 4. פיצויי פיטורים - מְעַנֵּק חַיִּיב בִּמַּס הַכִּנְסָה - 1,560 ₪</p> <p>מהו שכרה של טליה בחודש 11/2009 החייב בדמי ביטוח לאומי ?</p> <p>א. 13,800 ₪ ב. 11,822 ₪ ג. 13,060 ₪ ד. 11,500 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>לְפִי הוֹרָאוֹת הַמוֹסָד לְבִיטוּחַ לְאוֹמִי, פְּדִיוֹן חוֹפְשָׁה וּמְעַנֵּק פִּיצוּיֵי פִיטוּרִים שֶׁמִּקְבֵּל עוֹבֵד עֶקֶב פְּרִישְׁתּוֹ, פְּטוּרִים מִדַּמֵּי בִיטוּחַ. לפיכך, שכרה של טליה החייב בדמי ביטוח : <u>11,500 ₪</u></p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 42.</p> <p>טליה קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי עליה להפסיק את עבודתה, לצורך שמירת הריון, למשך 30 ימים רצופים החל ב-1/9/2009.</p> <p>טליה עובדת אצל מעבידה היחיד זה שנתיים בציפיות. הכנסתה של טליה, החייבת בדמי ביטוח, בשלושה החודשים שקדמו ל-1/9/2009:</p> <table border="1" data-bbox="459 342 836 499"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>הכנסה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>08/2009</td> <td>₪ 9,500</td> </tr> <tr> <td>07/2009</td> <td>₪ 10,000</td> </tr> <tr> <td>06/2009</td> <td>₪ 7,500</td> </tr> </tbody> </table> <p>[הערה: למען הסר ספק, לא משולם לטליה תשלום בעד תקופת שמירת ההריון מגוף אחר, וטליה לא מעדיפה לוותר על הגמלה, לנצל את ימי המחלה ולקבל את תמורתם מהמעסיק שלה].</p> <p>מהו סכום הגמלה לשמירת הריון שזכאית טליה לקבל מהמוסד לביטוח לאומי ?</p> <p>א. 5,834 ₪ ב. 7,778 ₪ ג. 9,000 ₪ ד. 6,750 ₪</p>	חודש	הכנסה	08/2009	₪ 9,500	07/2009	₪ 10,000	06/2009	₪ 7,500	
חודש	הכנסה								
08/2009	₪ 9,500								
07/2009	₪ 10,000								
06/2009	₪ 7,500								
<p align="center">פתרון</p>									
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון</p> <p>לפי ס' 60 וס' 54 לחוק הביטוח הלאומי - שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום יהיה בסכום הנמוך מבין שני הסכומים האלה:</p> <p>1. סכום בסיסי 1 לחישוב קצבאות לחודש (₪ 7,778) מחולק ב-30 לכל יום.</p> <p>2. שכרה של האישה (החייב בדמי ביטוח) ברבע השנה שקדם להפסקת העבודה עקב שמירת ההריון, מחולק ב-90.</p> <p>הכנסתה של טליה ברבע השנה שקדם ל-1/9/2009: $9,500 + 10,000 + 7,500 = 27,000$ ₪</p> <p>חלוקת ההכנסה ב-90: $27,000 / 90 = 300$ ₪</p> <p>שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום:</p> <p>$\min [(7,778 / 30) = 259.27 ; 300] = 259.27$ ₪</p> <p>לפיכך, סכום הגמלה לשמירת הריון שזכאית טליה לקבל:</p> <p>$30 \text{ ימי שמירת הריון} \times 259.27 \text{ ₪} = \underline{\underline{7,778 \text{ ₪}}}$</p> <p align="right">תשובה ב.</p>									

<p>טל עובד כשכיר ב-3 מקומות עבודה. הכנסתו החודשית קבועה פְּדֵלְהָלֶן :</p> <p>מעסיק עיקרי - 42,000 ₪ מעסיק מְשָׁנִי - 25,000 ₪ מעסיק מְשָׁנִי - 10,000 ₪</p> <p>טל הָגִישׁ למעבידיו אישור על תאום דמי ביטוח. מהו סכום דמי הביטוח (דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות) אשר יְנוֹכָה משכרו החודשי של טל בנובמבר 2009 עַל יָדֵי כָּל מעבידיו ?</p> <p>א. 8,835.66 ₪ ב. 8,815.26 ₪ ג. 4,096.70 ₪ ד. 8,026.97 ₪</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>משכרו של העובד מנכים את חלקו של העובד. טל הָגִישׁ למעבידיו אישור על תיאום דמי ביטוח. סך הכנסתו החודשית של טל אצל כל מעבידיו : $77,000 = 42,000 + 25,000 + 10,000$ ההכנסה החייבת בדמי ביטוח : $76,830 = \text{Min} (76,830 ; 77,000)$ <i>הכנסה מרבית לתשלום ד.ב.</i> 60% השכר הממוצע (לְעֵגֶן דמי ביטוח בשיעור המופחת) : 4,757 ₪ סכום דמי הביטוח אשר יְנוֹכָה משכרו החודשי של טל בנובמבר 2009 על ידי כל מעבידיו : $8,815.26 = 4,757 \times 3.50\% + (76,830 - 4,757) \times 12\%$</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 44.</p> <p>טל עובד כשכיר אצל שני מעסיקים. משכורת 10/2009 של טל אצל כל אחד מהם :</p> <p>1. מעסיק עיקרי - 4,000 ₪.</p> <p>2. מעסיק מְשָׁנִי - 2,500 ₪.</p> <p>טל הגיש למעסיקיו אישור תיאום דמי ביטוח.</p> <p>מהו חלק המעביד בדמי הביטוח, שישלם המעסיק המשני בעד משכורת חודש 10/2009 של טל?</p> <p>א. 135.75 ₪</p> <p>ב. 96.25 ₪</p> <p>ג. 123.78 ₪</p> <p>ד. 87.50 ₪</p>	
פתרון	
שכר 10/2009 אצל מעסיק מְשָׁנִי - 2,500 ₪.	נתונים מהשאלה הרלוונטיים לפתרון
חוק הביטוח הלאומי - ס' 342(ב).	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כְּאִילוֹ הוּא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>השכר החייב בדמי ביטוח: $2,500 = \text{Min} (76,830 ; 2,500)$ ההכנסה המרבית לתשלום ד.ב.</p> <p>דמי הביטוח שישלם המעסיק המְשָׁנִי בעד משכורת 10/2009: $2,500 \times 3.85\% = \underline{96.25}$ ₪</p> <p>תשובה ב.</p>	הסבר הפתרון

<p>טל עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד. ב-1/6/09 יצא לחודשיים רצופים של חופשה ללא תשלום [למען הסר ספק, באותה תקופה טל לא עבד אצל מעביד אחר ולא היה עובד עצמאי].</p> <p>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים:</p> <p>א. בחודשיים ראשונים אלו של החל"ית טל חייב לשלם בעצמו את דמי הביטוח ישירות למוסד לביטוח לאומי (לא באמצעות המעביד).</p> <p>ב. מאחר שטל בחל"ית ולא משולם לו שכר, אין חובת תשלום דמי ביטוח בתקופה זו.</p> <p>ג. בחודשיים ראשונים אלו של החל"ית מעבידו של טל חייב בתשלום דמי ביטוח בעד טל.</p> <p>ד. מאחר שטל בחל"ית ולא משולם לו שכר, חובת תשלום דמי ביטוח בתקופה זו חלה על המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>שאלה מספר 45.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 342(ב).</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כאילו הוא בלבד היה מעבידו, ועל המבוטח יחולו הוראות סעיפים קטנים (ד) ו-(ה)".</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - "על אף האמור בסעיף 342(ב) לחוק ישלם עובד בעצמו את דמי הביטוח אם הוא... :</p> <p>(3) עובד בחופשה ללא תשלום תקופה קלנדרית העולה על שני חודשים תמימים רצופים, אם באותה תקופה אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי;"</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>שאלה מספר 46.</p> <p>טליה היא עובדת שכירה אצל מעסיקה היחיד, המקבלת קצבת זקנה מהמוסד לביטוח לאומי. שכרה החודשי אצל מעסיקה - 4,000 ₪.</p> <p>מהו סכום דמי הביטוח (דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות) אשר ינופה משכרה של טליה אצל מעסיקה בדצמבר 2009 ?</p> <p>א. 140 ₪ ב. 0 ₪ ג. 135 ₪ ד. 124 ₪</p>	
פתרון	
<p>טבלאות המוסד לביטוח לאומי. חוק הביטוח הלאומי - ס' 351(ב). חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14(ה)(4)</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי ס' 351(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "לא ישולמו דמי ביטוח לפי סעיף 335(ב), (ה), (ז), (ח) ו- (ט) בעד הזמן שבעדו מגיעה למבוטח קצבת זקנה..."</p> <p>לפי ס' 14(ה) לחוק ביטוח בריאות ממלכתי:</p> <p>(1) מבוטח, שמשלמת לו קיצבת זקנה בתוספת גימלה לפי חוק הבטחת הכנסה, תשמ"א-1980 (להלן - השלמת הכנסה), ומבוטח שמשלמת לו גמלה נוספת לנכה כמשמעותה בסעיף 251 לחוק הביטוח הלאומי, חייב לשלם למוסד דמי ביטוח בריאות בסכום המינימום;</p> <p>(2) מבוטח שמשלמת לו קיצבת זקנה ללא השלמת הכנסה, חייב לשלם למוסד דמי ביטוח בריאות בסכום של 88 שקלים חדשים לחודש, ואולם מבוטח כאמור שמשלמת לו תוספת לקיצבה בעד בן-זוג וכן מבוטח כאמור שלבן-זוגו משולמת קיצבת זקנה, חייב לשלם דמי ביטוח בריאות בסכום של 128 שקלים חדשים לחודש. הסכומים הקבועים בפסקה זו יעודכנו במועדים ובשיעורים שבהם מתעדכן סכום המינימום;</p> <p>(3) האמור בפסקה (2) יחול גם על מבוטח שבשל הכנסתו אינו זכאי לקיצבת זקנה מיוחדת, וכן על מבוטח שמשלמת לו קיצבה לפי סעיפים 261 ו-320(ד) או (ה) לחוק הביטוח הלאומי;</p> <p>(4) מבוטח החייב בתשלום דמי ביטוח בריאות לפי סעיף קטן זה, לא יהיה חייב בתשלום דמי ביטוח בריאות לפי סעיפים קטנים (ב) עד (ד).</p> <p>לפיכך, בזמן שבו מגיעה לטליה קצבת זקנה לא ינוכו משכרה אצל מעסיקה דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	הסבר הפתרון

<p>טליה עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד זה 6 חודשים. משכורתה קבועה - 5,000 ₪ בחודש. בתלוש שכר חודש 11/2009 קיבלה טליה, בְּנוֹסָף על משכורתה הרגילה הקבועה, בֹּנוּס שנתני מיוחד בסך של 1,220 ₪.</p> <p>מהי הכנסתה של טליה לצורך חישוב דמי ביטוח לאומי בְּגִין חודש 11/2009 ?</p> <p>א. 5,244 ₪ ב. 5,102 ₪ ג. 5,203 ₪ ד. 6,220 ₪</p>	<p>שאלה מספר 47.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסָף לשכר החודשי הרגיל, לְרִבּוֹת תשלומים שניתנו כבֹּנוּס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד וּלְמַעַט הפרשים".</p> <p>כְּלוּמָר, לְפִי התקנות, נחשב הבֹּנוּס השנתי המיוחד "תשלום נוסף".</p> <p>שיעורו של הבֹּנוּס השנתי המיוחד שקיבלה טליה, "תשלום נוסף" לְפִי התקנות, הוא 24.4% מהשכר החודשי. ($1,220 / 5,000 = 24.4\%$)</p> <p>לְפִי תקנה 25(2) לתקנות, על תשלום נוסף יחולו, לְעִנְיָן תשלום דמי ביטוח, הוֹרָאוֹת אלה:</p> <p>"אם שיעורו נמוך מ-25% מהשכר החודשי הרגיל, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם."</p> <p>לפיכך, הכנסתה של טליה לצורך חישוב דמי ביטוח לאומי בְּגִין חודש 11/2009 תהיה 6,220 ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>

<p>טל החל לעבוד אצל מעבידו ב-11/2009. שכרו בחודש 11/2009 - 8,450 ₪. טל לא עבד בחצי השנה שקדמה לתחילת עבודתו ב-11/2009 (לטל לא היתה כל הכנסה בחודשים אלו). ב-6/12/2009 נקרא לשירות מילואים בן 6 ימים רצופים. מהו סכום תגמול המילואים לו זכאי טל בעד תקופת מילואים זו?</p> <p>א. 1,972 ₪ ב. 1,260 ₪ ג. 1,764 ₪ ד. 1,470 ₪</p>	<p>שאלה מספר 48.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>לפי סעיף 271(א) לחוק הביטוח הלאומי, הימים בעדם ישולם תגמול למשרת במילואים:</p> <p>(1) לגבי שירות רצוף של שבעה ימי מילואים, לרבות כמה תקופות בנות שבעה ימים כל אחת - בעד כל יום מילואים;</p> <p>(2) היתה יתרת ימי השירות במילואים לאחר חישוב התגמול כאמור בפסקה (1), שישה ימים - בעד שבעה ימים; פחתה היתרה כאמור משישה ימים - בעד סך ימי המילואים הנותרים כשהוא מוכפל ב-1.4.</p> <p>טל שירת 6 ימים.</p> <p>לפי סעיף 271(א)(2), אם "יתרת ימי השירות" 6 ימים, ישולם תגמול בעד שבעה ימים. לפיכך, טל זכאי לקבל תגמול מילואים בעד שבעה ימים.</p> <p>חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:</p> <p>ברבע השנה שקדם ל-1/12/2009, עבד טל פחות מ-60 ימים.</p> <p>לפי סעיף 273(ב), מי שברבע השנה עבד פחות מ-60 ימים, יהיה שכר עבודתו הרגיל או הכנסתו הממוצעת, לפי הענין, סכום ההכנסה בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים, והוראות סעיף קטן (א)(2) יחולו לגבי כל חודש שבחר לעצמו כאמור.</p> <p>ב-6 החודשים שקדמו לחודש שבו החל טל את שירות המילואים, עבד טל רק חודש אחד בו היתה הכנסתו 8,450 ₪. טל בחר לכלול בחישוב את חודש זה.</p> <p>לפי סעיף 273(א)(2) לחוק הביטוח הלאומי, "סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון..., לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי..." (5,225 ₪ בשנת 2009).</p> <p>לפיכך, סכום ההכנסה של טל בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך 6 החודשים שקדמו ל-1/12/2009: $18,900 ₪ = \max(0; 5,225) + \max(0; 5,225) + \max(8,450; 5,225)$</p> <p>חישוב התגמול ליום:</p> <p>נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את שיעור התגמול ליום: $210 ₪ = 18,900 / 90$.</p> <p>התוצאה: טל זכאי לתגמול בסך 1,470 ₪ בעד תקופת שירותו במילואים (7 × 210).</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	

<p>טל עובד כשכיר אצל מעבידו היחיד 3 שנים בְּרִצְפוֹת. ב-1/12/2009 נפגע טל תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. עָקב הפגיעה לא היה מסוגל לעבוד 6 ימים בְּנוֹסָף על יום הפגיעה. הפגיעה הוכרה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה.</p> <p>הכנסתו של טל בשלושה החודשים שקדמו ל-1/12/2009:</p> <table border="1" data-bbox="459 353 837 510"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>הכנסה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>11/2009</td> <td>₪ 4,800</td> </tr> <tr> <td>10/2009</td> <td>₪ 4,300</td> </tr> <tr> <td>09/2009</td> <td>₪ 4,400</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו סכום דמי הפגיעה לו זָפְאֵי טל ?</p> <p>א. 900 ₪ ב. 600 ₪ ג. 675 ₪ ד. 450 ₪</p>	חודש	הכנסה	11/2009	₪ 4,800	10/2009	₪ 4,300	09/2009	₪ 4,400	<p>שאלה מספר 49.</p>
חודש	הכנסה								
11/2009	₪ 4,800								
10/2009	₪ 4,300								
09/2009	₪ 4,400								
<p align="center">פתרון</p>									
<p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>								
<p>הסבר הפתרון</p> <p>לְפִי 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 כֵּן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה כְּאִמּוֹר שנים עשר ימים לפחות בְּנוֹסָף על יום הפגיעה".</p> <p>מֵאַחַר שְׁטַל היה בלתי כשיר לעבודה במשך 6 ימים שלאחר יום הפגיעה, לא ישולמו לו דמי פגיעה בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה.</p> <p>לפיכך, יקבל דמי פגיעה בְּעֵד 4 ימים.</p> <p>לְפִי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי, שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שֶׁבְּעָדוֹ מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.</p> <p>הכנסתו של טל ברבע השנה שקדם ל-01/12/2009: $13,500 ₪ = 4,800 + 4,300 + 4,400$</p> <p>שכר העבודה הרגיל של טל: $150 ₪ = 13,500 / 90$</p> <p>לְפִי ס' 97(א) לחוק, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח (אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 כפול 5, כשהוא מחולק ב-30).</p> <p>דמי הפגיעה: $112.50 ₪ = 150 \times 75\%$</p> <p>נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה: $112.50 ₪ > (7,778 \times 5 \times 75\% / 30 = 972.25)$</p> <p>סה"כ דמי הפגיעה להם זָפְאֵי טל: $450 ₪ = 112.50 \times 4$</p> <p>תשובה ד.</p>									

<p>שאלה מספר 50.</p> <p>טליה מועסקת על ידי טל מזה 5 שנים. בשבעה החודשים האחרונים טל לא שילם ולא העביר למוסד לביטוח לאומי דמי ביטוח בעד טליה. היום נודע לטל שטליה נפגעה באורח קשה בתאונת עבודה.</p> <p>האם זכותה של טליה לגמלה תישלל בנסיבות שתוארו למעלה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, מאחר שטל לא שילם דמי ביטוח בעד טליה במשך תקופה העולה על ששה חודשים רצופים.</p> <p>ב. לא. לענין זכותה של טליה לגמלה - יראו את דמי הביטוח כאילו שולמו.</p> <p>ג. כן, אלא אם כן טל ישלם את דמי הביטוח שבפיגור.</p> <p>ד. לא. הגמלה לא תישלל, אלא תקטן ב-5% בשל כל חודש פיגור בדמי הביטוח.</p>	
פתרון	
	סעיפים רלוונטיים
<p>חוק הביטוח הלאומי, ס' 342(ב), ס' 365</p> <p>לפי סעיף 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו..."</p> <p>לפי סעיף 365 לחוק זה - "היה אדם חייב לפי חוק זה לשלם דמי ביטוח בעד הזולת ולא שילמם, יראו, לענין הזכות לגמלה, כאילו שולמו".</p> <p>לפיכך, <u>לענין זכותה של טליה לגמלה - יראו את דמי הביטוח כאילו שולמו.</u></p> <p>תשובה ב.</p>	הסבר הפתרון