

## פתרון מבחן 21.03.10 - 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 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, 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

רינה, עובדת רווקה בת 25, עלתה לישראל ב-01/07/2008. לכמה נקודות זיכוי זכאית רינה בשנת המס 2009 ?	<b>שאלה מספר 1.</b>
א. 4.25 נ"ז ב. 5.25 נ"ז ג. 5.75 נ"ז ד. 4.75 נ"ז	
<b>פתרון</b>	
פקודת מס הכנסה - ס' 34, 35(א), 36, 36א	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
נקודות זיכוי : נ.ז. תושב ישראל 2.00 נ.ז. נסיעות 0.25 נ.ז. אשה 0.50 $\frac{1}{4} \times 12 = \underline{3.00}$ נקודת זיכוי 5.75	<b>הסבר הפתרון</b> נ.ז. תושב ישראל נ.ז. נסיעות נ.ז. אשה נ.ז. עולה חדש סה"כ נקודות זיכוי <b>תשובה ג.</b>

<p>רון, עובד בן 40, התגרש מבת זוגו לשעבר, ובשנת המס 2009 הוא נשוי לבת זוג אחרת. רון משלם בכל חודש מזונות לגרושתו (בת זוגו לשעבר).</p> <p><b>האם רון זכאי להטבת מס כלשהי בשנת 2009, בפל המזונות שהוא משלם לבת זוגו לשעבר ?</b></p> <p>א. לא, מאחר שרון נשוי לבת זוג אחרת.      ב. לא, מאחר שרון אין ילדים הנמצאים אצלו.      ג. כן, אך רק אם הוא משתתף בכלכלת ילדיו שאינם בְּחֻקְתוֹ.      ד. כן. רון זכאי לנקודת זיכוי אחת.</p>	<p><b>שאלה מספר 2.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 40(א) לפקודה, "בחישוב המס של גרוש שהוא או בן-זוגו משלם מזונות לבן זוגו לשעבר, והוא נשוי לבן-זוג אחר, תובא בחשבון נקודת זיכוי אחת".</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>מעבדו של רון הָעָמִיד לְשִׁוּתוֹ טלפון סלולרי (רט"ן). בכל חודש מְשַׁתֵּף רון ב-50% מחשבון הרט"ן. חשבון הרט"ן ב-2/2009 עָמַד עַל 200 ₪.</p> <p><b>מהו השווי השימוש ברט"ן שיש לְזַקֹּף לִשְׂכָר 2/2009 של רון ?</b></p> <p>א. 5 ₪          ב. 100 ₪          ג. 95 ₪          ד. 0 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 3.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2).          תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון קָאָמֹר שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית, או 95 שקלים חדשים לפי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בְּשָׁל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 95 ₪ : 95 ₪ = <math>\min(95; 200 / 2)</math></p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד : 100 ₪ = <math>200 \times 50\%</math></p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילם רון בְּשָׁל הרט"ן גבוה מ-95 ₪. לפיכך, <u>לשכרו לא ייזקף שווי שימוש ברט"ן.</u></p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>שאלה מספר 4.</p> <p>ב-1 במרץ 2009 קיבל רון הלוואה בסך 150,000 ₪ ממעבידו. תנאי הלוואה - הצמדה מלאה למדד ו-3.2% ריבית שנתית. את הלוואה על רון להחזיר ב-31/12/2009.</p> <p>אם המדד עלה בכל שנת 2009 ב-4.0%, בשיעור שווה בכל חודש, מהו סכום שווי הריבית שיש לקוף בתלוש שכר מרץ 2009 של רון פגין הלוואה? (התעלמו מעניין המע"מ בחישובים)</p> <p>א. 100 ₪          ב. 1,200 ₪          ג. 120 ₪          ד. 600 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>הלוואה בסך 150,000 ₪, צמודה למדד + 3.2% ריבית שנתית.</p>	<p><b>נתונים מהשאלה הרלוונטיים לפתרון</b></p>
<p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>יתרת הלוואה בתקופת הזקיפה עולה על סכום הלוואה לעניין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. <math>6,960 &lt; 150,000</math></p> <p>השיעור הנדרש לפי התקנות - שיעור עליית המדד + 4% ריבית לשנה:</p> $150,000 \times (4.0\% + 4.0\%) / 12 = 1,000$ <p>המעביד דרש מהעובד הפרשי הצמדה למדד ועוד 3.2% ריבית שנתית:</p> $150,000 \times (4.0\% + 3.2\%) / 12 = 900$ <p>לפיכך, רון יחוייב בשווי ריבית בסך <u>100</u> ₪ בתקופת הזקיפה. <math>100 = 900 - 1,000</math> מנימום</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>שאלה מספר 5.</p> <p>רינה תושבת מצפה רמון זה 5 שנים. רינה בת 25, רווקה, אם לילד בן 3. הכנסתה החייבת מיגיעה אישית בשנת 2009 - 156,000 ₪.</p> <p>מהו סך הזיכויים במס שתקבל רינה בשנת 2009 ?</p> <p>א. 47,865 ₪</p> <p>ב. 44,565 ₪</p> <p>ג. 50,229 ₪</p> <p>ד. 46,929 ₪</p>											
<b>פתרון</b>											
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 11, ס' 34, 36, 36א, 40(ב)(1)</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>										
<p>זיכוי "תושב ישוב":</p> <p>מצפה רמון - הנחה של 25% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 142,800 ש"ח. השוואה בין תקרת ההכנסה לצורך הנחת יישוב לבין הכנסת העובדת - <math>142,800 &lt; 156,800</math></p> <p>הנחת "תושב ישוב" בשנת 2009: <math>142,800 \times 25\% = \underline{35,700}</math> ₪</p> <p>נקודות זיכוי:</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: right;">2.00</td> <td>נ.ז. תושב ישראל</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">0.25</td> <td>נ.ז. נסיעות</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">0.50</td> <td>נ.ז. אשה</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">1.00</td> <td>נ.ז. ילד</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;"><u>1.00</u></td> <td>נ.ז. הורה במשפחה חד-הורית</td> </tr> </table> <p>סה"כ נקודות זיכוי <math>2,364 \times 4.75 = \underline{11,229}</math> ₪</p> <p>סך הזיכויים במס שתקבל רינה בשנת 2009: <math>35,700 + \underline{11,229} = \underline{46,929}</math> ₪</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	2.00	נ.ז. תושב ישראל	0.25	נ.ז. נסיעות	0.50	נ.ז. אשה	1.00	נ.ז. ילד	<u>1.00</u>	נ.ז. הורה במשפחה חד-הורית	<b>הסבר הפתרון</b>
2.00	נ.ז. תושב ישראל										
0.25	נ.ז. נסיעות										
0.50	נ.ז. אשה										
1.00	נ.ז. ילד										
<u>1.00</u>	נ.ז. הורה במשפחה חד-הורית										

<p>רון משלם בעד החזקתם של אמו העיוורת ושל אביו המשותק לחלוטין (בן-זונה), במוסד סיעודי מיוחד. בשנת 2009 שילם רון למוסד בעד אמו 80,000 ₪, ובעד אביו 70,000 ₪. הכנסתו החייבת של רון בשנת 2009 - 360,000 ₪.</p> <p>הכנסת האם - 5,000 ₪ בחודש (מקרן פנסיה).</p> <p>הכנסת האב - 14,000 ₪ בחודש (מקרן פנסיה).</p> <p><b>מהו הזיכוי שיותר לרון בשנת 2009 בעד הוצאותיו להחזקת זוג הוריו במוסד?</b></p> <p>א. 12,250 ₪</p> <p>ב. 0 ₪</p> <p>ג. 21,000 ₪</p> <p>ד. 36,750 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 6.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 44</p> <p>תקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</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 240,000 ₪ בשנת המס, ואם אין למזכה בן זוג - אם לא עלתה על 150,000 ₪ בשנת המס; לענין זה, "הכנסה חייבת" - לרבות הכנסה פטורה ממס על פי דין".</p> <p>קלומר, לפי תקנה 1 שלעיל, "הכנסה חייבת" של הקרוב "המזכה" כוללת הכנסה פטורה לפי סעיף 9(5) לפקודה.</p> <p>ומן הכלל אל הפרט -</p> <p>הכנסתם החייבת של ההורים [כהגדרתה בתקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת...)] בשנת 2009 - 228,000 ₪. <math>[ = 12 \times ( 5,000 \text{ הכנסת אב} + 14,000 \text{ הכנסת אב} ) ]</math></p> <p>הכנסה זו של ההורים (228,000 ₪) נמוכה מהתקרה לבני זוג לפי תקנה 1 שלעיל (240,000 ₪).</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 מפגר במוסד מיוחד, יותר לו זיכוי ממס של 35% מאותו חלק מהסכומים ששילם העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת...".</p> <p>12.5% מהכנסתו החייבת של רון: <math>45,000 \text{ ₪} ( = 12.5\% \times 360,000 \text{ ₪} )</math></p> <p>חלק מהסכומים ששילם רון בעד החזקתם של הוריו במוסד מיוחד, העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת: <math>105,000 \text{ ₪} ( = 80,000 + 70,000 - 45,000 )</math></p> <p>הזיכוי שיותר לרון בשנת 2009 בעד הוצאותיו להחזקת הוריו במוסד:</p> <p><math>36,750 \text{ ₪} ( = 105,000 \times 35\% )</math></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רון עובד כפועל יצור במפעל יצרני בו מתקיימת עבודה במשמרות לעניין סי' 10 לפקודה.  הכנסתו בשנת המס 2009: הכנסה מעבודה במשמרת ראשונה - 45,000 ₪, הכנסה מעבודה  במשמרת שניה - 40,000 ₪ והכנסה מעבודה במשמרת שלישית - 35,000 ₪.  <b>מהו סכום הזיכוי במס בגין משמרות שיקבל רון בשנת 2009?</b></p> <p>א. 0 ₪  ב. 10,368 ₪  ג. 11,250 ₪  ד. 10,020 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 7.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>הכנסה ממשכורת - 120,000 ₪, מתוכה 75,000 ₪ בגין עבודה במשמרות שניה ושלישית.</p>	<p><b>נתונים מהשאלה הרלוונטיים לפתרון</b></p>
<p>פקודת מס הכנסה, סי' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>זיכוי משמרות:</b></p> <p>הכנסה כוללת של רון ממשכורת ב-2009: 120,000 ₪  סכום התקרה לפי סי' 10 לפקודה: <u>114,120</u> ₪  חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה: 5,880 ₪  שכר משמרות שניה ושלישית: 75,000 ₪  שכר משמרות המזכה בהטבת מס: <math>75,000 - 5,880 = 69,120</math> ₪  הטבת המס: <math>69,120 \times 15\% = 10,368</math> ₪  הזיכוי המרבי בגין שכר משמרות בתעשייה: 10,020 ₪ בשנה  בדיקה מול התקרה: <math>\min(10,368; 10,020 \text{ תקרה}) = \underline{10,020}</math> ₪</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רון, נכה 100% מלידה, התחיל לעבוד ב-1/7/2009 בשכר של 52,000 ₪ בחודש (זו היתה הכנסתו היחידה בשנת המס).</p> <p><b>מהי הכנסתו החייבת במס של רון בשנת 2009?</b></p> <p>א. 279,300 ₪          ב. 246,600 ₪          ג. 0 ₪          ד. 39,000 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 8.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א5).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי סעיף 9(א5) לפקודה, פטורה ממס "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שנקבעה לו נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 546,000 שקלים חדשים;</p> <p>הכנסתו של רון מיגיעה אישית בשנת המס 2009 - 312,000 ₪. ( = 52,000 × 6 )</p> <p>הכנסתו זו לא עולה על ההכנסה המרבית מיגיעה אישית הנקובה בס' 9(א5) - 546,000 ₪.</p> <p>לפיכך, הכנסתו החייבת במס של רון בשנת המס 2009 - <u>0</u> ₪.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>



<p>שכר 01/2009 של רון (עובד רווק בן 35) הורכב מרכיבי השכר הבאים :</p> <p>1. שכר יסוד 25,500 ₪</p> <p>2. שווי רכב קבוצה 4 3,200 ₪</p> <p>3. שווי טלפון נייד 95 ₪</p> <p>4. שווי נופש בחו"ל 2,300 ₪</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לרון ("נטו לתשלום") בגין חודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה (יש להתחשב בפטורים ובזיכויים אישיים) ? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 23,410 ₪</p> <p>ב. 17,815 ₪</p> <p>ג. 22,967 ₪</p> <p>ד. 17,372 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 9.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121. תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></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 <math>197 \times 2.25 = 443</math> ₪</p> <p>שכר "גרוטו למס" של רון : <math>25,500 + 3,200 + 95 + 2,300 = 31,095</math> ₪</p> <p>חישוב המס :</p> <p><math>8,128</math> ₪ = <math>34\% \times (31,095 - 17,600) + 3,540</math> (מס מצטבר בגין שכר מצטבר בסך 17,600 ₪)</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי : <math>7,685</math> ₪ = <math>443</math> נקודות הזיכוי - <math>8,128</math> המס שחושב</p> <p>שכר "נטו" לתשלום לאחר ניכוי מס הכנסה : <u><b>17,815</b></u> ₪ = <math>7,685</math> המס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי - <math>25,500</math> שכר ללא זקיפות שווי</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>לרון, בן ה-30, נקבעה נכות יציבה בדרגה של 65%.</p> <p>החל ב-01/04/2009 מקבל רון קצבת נכות של 11,200 ₪ בחודש מקרן פנסיה, אשר ערך עבורו מעבירו לשעבר.</p> <p><b>מהי הקצבה החייבת במס של רון בשנת 2009 ?</b></p> <p>א. 100,800 ₪          ב. 77,112 ₪          ג. 65,520 ₪          ד. 69,216 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 10.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9א, 9(5).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></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(5)א, או על פי תקנות שהותקנו מכוח סעיף 9(5)ב; "</p> <p>מאחר שלרון לא נקבעה נכות יציבה בדרגה של 75% לפחות, אלא נקבעה לו נכות יציבה בדרגה של 65% בלבד, הוא לא נחשב כמי שהגיע לגיל פרישה לענין ס' 9א לפקודה.</p> <p>מאחר שלרון 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 גם לא זכאי לפטור לפי ס' 9(5) לפקודה.</p> <p>לפיכך, כל קצבת הנכות שרון מקבל היא קצבה חייבת במס: <math>11,200 \times 9 = \underline{100,800}</math> ₪</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>שאלה מספר 11.</p> <p>בשנת 2009 נשלח רון ע"י מעבידו לארה"ב. הנסיעה לארה"ב וכל ימי השהייה בה (5 יממות) היו הכרחיים לייצור הכנסתו של המעביד.</p> <p>הוצאות הנסיעה: כרטיס טיסה במחלקת תיירים - \$1,100. 5 לינות במלון - \$ 1,250 ( \$ 250 לכל לינה).</p> <p>רון הגיש למעבידו מסמכים וקבלות על כל הוצאות הנסיעה, והמעביד שילם את כל ההוצאות.</p> <p><b>מהו הסכום שיש לזקוף למשכורתו של רון לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל ?</b></p> <p>א. \$ 0  ב. \$ 690  ג. \$ 725  ד. \$ 55</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>כרטיס טיסה במחלקת תיירים :</b></p> <p>לפי תקנה 2(2)(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקת תיירים - 100% ממחיר הכרטיס.</p> <p><u>לפיכך, לא יזקף לשכרו של רון שווי בשל כרטיס הטיסה.</u></p> <p><b>הוצאות לינה :</b></p> <p>ארה"ב 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 -</p> <p>עבור שבע הלינות הראשונות - כל הוצאות הלינה המוכרות.</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 239 דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>רון הוציא עבור כל לינה \$ 250, שה"כ לינות = 5.</p> <p>הסכום שיותר לניכוי בעד 5 הלינות :</p> <p><math>\text{Min} ( \\$ 239 \text{ התקרה} ; \\$ 250 \text{ ההוצאה בפועל} ) \times 5 \text{ לינות} = \\$ 1,195</math></p> <p>הוצאות הלינה שאינן מותרות בניכוי : <math>\\$ 1,250 - \\$ 1,195 = \\$ 55</math></p> <p><b>לסיכום, הסכום שיש לזקוף למשכורתו של רון לצורך חישוב מס : <math>\\$ 55 = \\$ 55 + \\$ 0</math>.</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	

<p>על מנת לשכנע את רון לעבור מניהול המלון בטבריה לניהול המלון בחיפה, שָׁכַר מעבידו של רון דִּיכַת מְגוּרִים בחיפה, בה עברו להתגורר, באופן קבוע, רון ומשפחתו.</p> <p><b>האם דיור חינם זה, של רון, מהֵיָה "הַכְּנָסֶת עֲבוֹדָה" לְפִי פְקוּדַת מִס הַכְּנָסָה? (בְּחַר/י אֶת הַמְשַׁפֵּט הַנִּכּוֹן בִּיּוֹתֵר מִבֵּין הַמְשַׁפְּטִים הַבָּאִים)</b></p> <p>א. לא, מֵאַחַר שְׂרוֹן לֹא קִיבַל אֶת הַדִּיּוֹר בְּעֵד עֲבוֹדָתוֹ.</p> <p>ב. כן, אֲלֵא אִם הַדִּירָה הוּשְׁפָּרָה עַל שֵׁם הַמַּעְבִּיד.</p> <p>ג. לא, מֵאַחַר שְׁחִיפָה מֵרוּחַקֶת יוֹתֵר מִ-40 ק"מ מִמְּקוֹם מְגוּרָיו הַקּוֹדֵם שֶׁל רוֹן.</p> <p>ד. כן. דִּיּוֹר חִינָם זֶה מְהֵיָה "הַכְּנָסֶת עֲבוֹדָה" לְפִי הַפְּקוּדָה.</p>	<p><b>שאלה מספר 12.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>סעיף 2(א)2 לפקודת מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי סעיף 2(א)2 לפקודת מס הכנסה, "הַכְּנָסֶת עֲבוֹדָה" היא :</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תְּשׁוּלֵי הַחֲזָקָה רֶכֶב או טֶלְפוֹן, נְסִיעוֹת לְחוּץ לְאַרֶץ או רִכִּישַׁת סִפְרוֹת מְקֻצְעוּת או בִּיגוּד, אֲדָךְ לְמַעַט תְּשׁוּלֵי הַחֲזָקָה הַמּוֹתְרִים לְעוֹבֵד כְּהוֹצָאָה; שׁוּוֹי שֶׁל שִׁמּוֹשׁ בְּרֶכֶב או בְּרִדְיוֹ טֶלְפוֹן נִיִּיד שֶׁהוּעֵמֵד לְרִשׁוֹתוֹ שֶׁל הַעוֹבֵד; וְהַכֹּל - בֵּין שְׁנֵיתָנוּ בְּכֶסֶף וּבֵין בְּשׁוּוֹה כֶּסֶף, בֵּין שְׁנֵיתָנוּ לְעוֹבֵד בְּמִישְׁרִין או בְּעִקִּיפִין או שְׁנֵיתָנוּ לְאַחַר לְטוֹבוֹתוֹ; "</p> <p>דיור החינם מהווה טובת הנאה שניתנה לעובד ממעבידו בשווה כסף, ובשל כך הוא מהֵיָה "הַכְּנָסֶת עֲבוֹדָה" לְפִי ס' 2(א)3 שלעיל.</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>משכורת 01/2009 של רינה לצורך תשלום מס ("ברוטו למס") - 45,000 ₪, כולל שווי שימוש ברכב קבוצה 4. מעבידה של רינה מפריש עבורה בכל חודש, לקופת גמל לקצבה, 6% ממשכורתה ללא שווי השימוש ברכב.</p> <p>[למען הסר ספק, רינה מפרישה את חלקה כדיון, לאותה קופת גמל].</p> <p>מהו הסכום שיזקף כשווי במשכורת 01/2009 של רינה, בפשל הפרשת המעביד לקופת הגמל לקצבה ?</p> <p>א. 130 ₪          ב. 605 ₪          ג. 322 ₪          ד. 0 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 13.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3).          תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי סעיף 1 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), הגדרת משכורת לעניין קופת גמל לקצבה היא: "הכנסת עבודה למעט שווי שימוש של רכב שהועמד לרשותו של העובד".</p> <p>משכורתה של רינה ללא שווי השימוש ברכב: <math>41,800 ₪ = 3,200 ₪ + 45,000 - 4</math>          הפרשת המעביד לקופת גמל לקצבה: <math>2,508 ₪ = 41,800 \times 6\%</math>          תקרת הסכום להפרשת המעביד לקופת גמל לקצבה לעניין סעיף 3(ה3) - 31,712 ₪ בחודש.          השיעור המרבי להפקדה - 7.5%.</p> <p>הסכום המרבי אותו יכול המעביד להפריש עבור רינה, כך שלא תיווצר זקיפת שווי בגין הפרשתו זו: <math>2,378 ₪ = 31,712 (התקרה) \times 7.5\%</math> ; שכר ללא שווי רכב <math>\min</math>          הסכום שיזקף כשווי במשכורתה של רינה: <math>\underline{130 ₪} = \max [ 0 ; ( 2,378 תקרה - 2,508 הפרשה ) ]</math></p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רון עובד אצל מעבידו היחיד. שכר ינואר 2009 של רון הורכב מרכיבי-השכר הבאים:</p> <p>שכר יסוד 13,000 ₪  שעות נוספות בפועל (125%) 1,000 ₪  בונוס חד-פעמי בְּשָׁל מאמץ מיוחד 2,800 ₪</p> <p>המעביד מפריש בכל חודש לקרן השתלמות 7.5% מכל רכיבי השכר של רון, כולל שעות נוספות ובונוסים חד-פעמיים (למען הסר ספק, רון מפריש לקרן ההשתלמות את חלקו - 2.5%).</p> <p><b>מהו השווי אשר ייזקף לשכר ינואר 2009 של רון בְּשָׁל הפרשת המעביד לקרן השתלמות?</b></p> <p>א. 0 ₪  ב. 210 ₪  ג. 285 ₪  ד. 82 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 14.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p align="right">פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>שכרו של רון, בגינו מפריש המעביד לקרן השתלמות: <math>13,000 + 1,000 + 2,800 = 16,800</math> ₪</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות לפי ס' 3(ה) לפקודה:</p> <p>"הקנסת עבודתה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בְּשָׁל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לענין תשלום תוספת היוקר קְפִי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בֵּין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לְבֵין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל;"</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות של רון: 13,000 ₪</p> <p>המשכורת הקובעת של רון נמוכה מ"המשכורת הקובעת המְרָבִית" שההפרשה בְּעֵדָה לקרן השתלמות פטורה ממס - 15,712 ₪ בחודש בשנת 2009.</p> <p>סכומים ששילם המעביד לקרן השתלמות, בְּשָׁל רכיבי שכר שאינם "משכורת קובעת", שיזקפו כשווי בשכר 01/2009 של רון: <math>285 = 7.5\% \times (2,800 \text{ שעות נוספות} + 1,000 \text{ בונוס ח"פ})</math></p> <p align="right"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>שכרה הרגיל של רינה ב-1/2009 - 8,000 ₪.</p> <p>בְּנוֹסֶף, מְשַׁלֵּם לה מעבידה שְׂכָר לְמוֹד לְתוֹאֵר רֵאוּן בְּסֶךְ שֶׁל 1,000 ₪ נֶטוֹ בְּכֹל חוֹדֶשׁ.</p> <p>מֵהוּ שְׂכָרָה שֶׁל רֵינָה לְצוּרָךְ חִיִּשׁוֹב מֵס ב-1/2009 ("שְׂכָר בְּרוּטוֹ לְמֵס")? (הִתְעַלְמוּ מִנְקוּדוֹת זִיכּוּי, מִדְּמֵי בִיטוּחַ לְאוּמִי וּמִדְּמֵי בִיטוּחַ בְּרִיאוֹת)</p> <p>א. 9,000 ₪</p> <p>ב. 9,122 ₪</p> <p>ג. 9,176 ₪</p> <p>ד. 9,282 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 15.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 121.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>בשכר 8,000 נמצאת רינה במדרגת מס שולי 15%.</p> <p>בדיקה ראשונה: 8,160 "גבול" מדרגת המס הנוכחית <math>8,000 + 1,000 / (1 - 15\%) = 9,176 &gt;</math></p> <p>תוצאת הבדיקה הראשונה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.</p> <p>במדרגת מס 15%, נותר "ברוטו" בסך <u>160</u> ₪ <math>(8,160 - 8,000 =)</math></p> <p>160 ₪ מתפצלים ל-85% "נטו" - 136 ₪, ומס בשיעור 15% - 24 ₪.</p> <p>יתרה שנותרה לגילום: 864 ₪ <math>= 136 (ה"נטו") - 1,000 (תשלום שכר הלימוד ב"נטו")</math></p> <p>מדרגת המס לגילום היתרה - 23%.</p> <p>גילום היתרה: <math>864 / (1 - 23\%) =</math> <u>1,122</u> ₪</p> <p>תשלום שכר הלימוד בערכי "ברוטו": <math>160 + 1,122 =</math> 1,282 ₪</p> <p>שכר ה"ברוטו" למס של רינה ב-1/2009: <math>8,000 + 1,282 =</math> <u>9,282</u> ₪</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רון עובד בשני מקומות עבודה. מ-01/2009 ועד 05/2009 לא סיפק למעבידו המְשָׁנִי תְּאֹמֶם מַס. לפיכך, ניכה המעביד המְשָׁנִי ממשכורתו, בחודשים אלו, מס בשיעור המְרָבִי.</p> <p>ב-06/2009 מָסַר רון למעבידו המְשָׁנִי אישור תְּאֹמֶם מַס מפקיד שומה.</p> <p>לפי תְּאֹמֶם הַמַּס, עד שכר שנתי של 70,000 ₪ יש לְנִכּוֹת מס בשיעור 30%. מְעַבֵּר לַסְכּוֹם זֶה יֵשׁ לְנִכּוֹת מס בשיעור המְרָבִי.</p> <p>משכורתו החודשית הקבועה של רון אצל מעבידו המְשָׁנִי - 15,000 ₪.</p> <p><b>המס מחושב על בסיס מְצַטָּבֵר מתחילת השנה (1/1/2009).</b></p> <p><b>כמה מס ינוכה משכרו של רון ב-06/2009, או מהו סכום המס שיוחזר לו, לְאֹר תְּאֹמֶם הַמַּס?</b></p> <p>א. ניכוי מס בסך של 6,500 ₪</p> <p>ב. החזר מס בסך של 4,300 ₪</p> <p>ג. ניכוי מס בסך של 4,500 ₪</p> <p>ד. החזר מס בסך של 11,200 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 16.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>שכר מְצַטָּבֵר של רון מ-1/2009 עד 06/2009 : <math>90,000 = 15,000 \times 6</math> <math>70,000 &lt;</math> ₪</p> <p>מס מְצַטָּבֵר שיש לְנִכּוֹת עד 06/2009 לפי אישור תְּאֹמֶם הַמַּס :</p> <p><math>70,000 \times 30\% + (90,000 - 70,000) \times 46\% = 30,200</math></p> <p>מס שנוכה בחודשים 1/2009 עד 05/2009 : <math>34,500 = 5 \times 15,000 \times 46\%</math> ₪</p> <p>מס שעל המעביד המְשָׁנִי לְנִכּוֹת בשכר 06/2009 : <math>30,200 - 34,500 =</math> <b><u>-4,300</u></b> ₪ <b>(החזר מס)</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>



<p>רון הוא עובד המקבל "משכורת חלקית" בחברה בה אתם משמשים חשבי שכר. עד 31/12/2008 היתה המשכורת החלקית שקיבל מכם, הכנסתו היחידה. לכן ניכיתם לו מס לפי לוח הניכויים.</p> <p>ב-01/01/2009 מלא רון פרטיס עובד (טופס 101), בו הודיע לכם שהתחיל לעבוד אצל מעביד נוסף ב-01/01/2009, שם הכנסתו היא "משכורת חודש" ושם הוא מקבל נקודות זיכוי ומדרגות מס בעד הכנסתו.</p> <p>הגיע הזמן לחשב את המס ולשלם את משכורתו בעד חודש 1/2009, ורון לא מסר לכם אישור תאום מס מפקיד שומה.</p> <p><b>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים:</b></p> <p>א. מהמשכורת החלקית של רון ינופה מס בשיעור המרבי.</p> <p>ב. מהמשכורת החלקית של רון ינופה מס לפי לוח הניכויים, אך ללא זיכויים אישיים.</p> <p>ג. מהמשכורת החלקית של רון ינופה מס לפי לוח הניכויים, ומהמס שעליו לשלם (לפי הלוח), תפחיתו את הזיכויים האישיים.</p> <p>ד. מהמשכורת החלקית של רון ינופה מס בשיעור המרבי, ומהמס המרבי תפחיתו את הזיכויים האישיים.</p>	<p><b>שאלה מספר 17.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי תקנה 5(א) לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) - "מעביד המשלם לעובד משכורת חלקית, או משכורת בעד משרה נוספת שעליה הצהיר העובד בטופס 101, או משכורת כאשר העובד לא מילא טופס 101 או שלא מילא את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אחרות, ינכה ממנה בעת התשלום מס בשיעור המרבי".</p> <p>החל ב-1/1/2009, הכנסתו החלקית של רון אינה הכנסה יחידה, לכן המעביד מנוע מלפעול על פי תקנה 5(ג) לתקנות הני"ל ולנפות מס לפי לוח הניכויים [תקנה 5(ג) לתקנות האמורות: "הגיש עובד למעבידו הצהרה, בטופס 130 במקור והעתק, כי תוך פרק הזמן שלגביו משולמת המשכורת החלקית, הקיצבה או שכר העבודה (להלן - ההכנסה היחידה) אין לו הכנסה חייבת אחרת, ינכה המעביד מס מההכנסה היחידה לפי תוספת א', ויעביר מיד לפקיד השומה את המקור של ההצהרה האמורה"].</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>שאלה מספר 18.</p> <p>רינה, רווקה בת 27, עבדה 5 שנים בִּרְצִיפוֹת אצל מעבידה היחיד, ופוטר ב-31/08/2009. בתלוש 8/2009 של רינה שולם שכרה הרגיל האחרון - 12,000 ש"ח. בטופס ה-161 שמולא על ידכם, חשבי השכר, במועד תשלום שכר 8/2009, חושבו הסכומים הבאים:</p> <p>1. מענק פְּרִישָׁה פְּטוֹר מִמַּס לְפִי ס' 9(א7) לפקודה - 54,900 ₪  2. מענק פְּרִישָׁה חייב במס הכנסה - 41,400 ₪</p> <p>אם חישוב המס נעשה על פי התקנות, כמה מס הכנסה ינוכה ממענק הפרישה של רינה ?</p> <p>א. 12,420 ₪  ב. 12,210 ₪  ג. 15,666 ₪  ד. 9,522 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<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>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>מענק הפְּרִישָׁה הפְּטוֹר מִמַּס לְפִי ס' 9(א7) לפקודה (54,900 ₪), לא נלקח בחשבון בחישוב המס. ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור:</p> <p>לפי תקנה 7(א)1 לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה...):  "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 כאילו היה משכורת בלתי קבועה, לפי המשכורת האחרונה ששולמה לעובד..."</p> <p>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה":</p> <p>לפי תקנה 4(א) לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה...):  "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 לחדש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p><b>החישוב:</b></p> <p>החלק השנים עשר מ"משכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): <math>3,450 = 41,400 / 12</math>  משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: <math>15,450 = 12,000 + 3,450</math>  המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:  <math>2,895.20 = 15,450 \times 30\% + 4,090 \times 23\% + 3,570 \times 15\% + 4,590 \times 10\%</math>  המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:  <math>1,877.70 = 12,000 \times 23\% + 8,160 \times 23\% + 3,570 \times 15\% + 4,590 \times 10\%</math>  הפרש המס: <math>1,017.50 = 2,895.20 - 1,877.70</math>  הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"):  <math>12,210 = 1,017.50 \times 12</math></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>

<p>רון מעסיק עובדים, משלם להם שכר, ומפריש עבורם לקרן פנסיה. רון מנקה משכר העובדים את חלקם בהפרשות ("חלק עובד"), ומעביר אותו לקרן הפנסיה בזמן, כפי שהוא מחויב. יחד עם זאת, בתלושי המשכורת, בטופסי ה-106 ובכרטיסי הנהלת החשבונות של רון אין הפקדה בין מרקיבי השכר שבפעם העובד זכאי לזכויות סוציאליות, לבין המרכיבים האחרים. האם רון עומד בתנאים להרשאת מעביד להתיר לעובדיו ניפוי / זיכוי על פי הסעיפים 45 א ו-47 לפקודת מס הכנסה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא.      ב. כן.      ג. כן, אך רק לעובדים אשר הוא עורך עבורם את חישובי המס.      ד. לא, אלא אם הוא מתיר לעובדיו זיכוי ממס בשיעור 35% בלבד על הפרשותיהם.</p>	<p><b>שאלה מספר 19.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>כללי מס הכנסה - תנאים להרשאת מעביד להתיר לעובדיו ניפוי / זיכוי על פי הסעיפים 45 א ו-47 לפקודת מס הכנסה - ס' 4.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>מאחר שבתלושי המשכורת, בטופסי ה-106 ובכרטיסי הנהלת החשבונות של רון אין הפקדה בין מרקיבי השכר שבעד העובד זכאי לזכויות סוציאליות, לבין המרכיבים האחרים, רון אינו עומד בתנאי 4 ב"תנאים להרשאת מעביד להתיר לעובדיו ניפוי / זיכוי על פי הסעיפים 45 א ו-47 לפקודת מס הכנסה".</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>משכורת ינואר 2009 של רון - 48,000 ₪. מעבירו של רון מפריש עבורו לקופת גמל לקיצבה 4.5% ממשכורתו (על חשבון מרכיב תגמולי המעביד), ולביטוח אובדן כושר עבודה 2.0% ממשכורתו בכל חודש [למען הסר ספק, רון מפקיד גם הוא את חלקו, כדין, לאותה קופת גמל].</p> <p><b>מהו השווי שיש לזקוף לרון בתלוש ינואר 2009 בגין ההפרשה לביטוח אובדן כושר עבודה?</b></p> <p>א. 0 ₪ ב. 149.92 ₪ ג. 218.40 ₪ ד. 741.60 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 20.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>משכורת - 40,000 ₪ הפרשה לקיצבה - 4.5% מהמשכורת, הפרשה לא.כ.ע. - 2.0% מהמשכורת.</p>	<p><b>נתונים מהשאלה הרלוונטיים לפתרון</b></p>
<p>סעיף 32(14) לפקודת מס הכנסה, הנחיות מס הכנסה</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>לפי הנחיות מס הכנסה בעניין חישוב ההוצאה לרכישת ביטוח א.כ.ע. בשנת המס 2009:</b></p> <p>1. חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה:  <math>\min(48,000; 31,712) \times 7.5\% = 2,378.40 &gt; 48,000 \times 4.5\% = 2,160</math>  שווי קיצבה: אין <math>\max(0; 2160 - 2,378.40)</math></p> <p>2. חישוב הזקיפה בגין הפרשת מעביד לביטוח אובדן כושר עבודה:  <b>תקרה ראשונה:</b>  שיעור הפרשת המעביד למרכיב התגמולים (קיצבה) מתוך משכורתו של העובד: 4.5%  את השיעור שחישבנו נפחית מ-7.5%, כשהתוצאה לא תפחת מאפס:  <math>\max(7.5\% - 4.5\%; 0) = 3.0\%</math>  שווה את התוצאה שקיבלנו ל-3.5% ונבחר את הקטן מבין השניים:  <math>\min(3.5\%; 3.0\%) = 3.0\%</math>  נכפיל את השיעור הנמוך במשכורת העובד, ונקבל את התקרה הראשונה:  <b>תקרה 1:</b> <math>3.0\% \times 48,000 = \underline{1,440}</math></p> <p><b>תקרה שנייה:</b>  השיעור המרבי אותו מותר להפריש לא.כ.ע., כפול משכורת העובד (ולא יותר מהתקרה):  <b>תקרה 2:</b> <math>\min(48,000; 31,712) \times 3.5\% = \underline{1,109.92}</math></p> <p><b>תקרה שלישית:</b>  הפרשות מעביד לקיצבה ולא.כ.ע. לא יעלו על 7.5% מהשכר (ולא יותר מהתקרה):  <math>\min(48,000; 31,712) \times 7.5\% - 2,160 = 218.40</math>  <b>תקרה 3:</b> <math>\max(218.40; 0) = \underline{218.40}</math></p> <p>תקרת ההוצאה האפשרית לא.כ.ע. היא הקטנה מבין שלוש התקרות שחישבנו:  <b>תקרת ההוצאה לא.כ.ע.:</b> <math>\min(1,440; 1,109.92; 218.40) = 218.40</math>  <b>ההפרשה לא.כ.ע. בפועל:</b>  נפחית את תקרת ההוצאה לא.כ.ע. מההפרשה בפועל, ונקבל שווי א.כ.ע. שיש לזקוף:  <b>שווי א.כ.ע.:</b> <math>\max(960.00 - 218.40; 0) = \underline{741.60}</math></p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p><b>שאלה מספר 21.</b></p>	<p>משפורתו של רון בינואר 2009 - 6,800 ₪.  מעבידו של רון מפריש עבורו לקופת גמל לקיצבה 5% ממשכורתו בכל חודש (על חשבון מרכיב תגמולי המעביד). רון מפקיד גם הוא את חלקו, בשיעור 5% (למרכיב תגמולי עובד), לאותה קופת גמל לקיצבה.  <b>מהו הזיכוי ממס (לפי ס' 45א' לפקודה) בְּשָׁל הפרשתו לקופת הגמל (כשכיר), שיקבל רון בתלוש ינואר 2009 ?</b></p> <p>א. 191 ₪  ב. 119 ₪  ג. 340 ₪  ד. 167 ₪</p>
	<p><b>פתרון</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 45א.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p>	<p>הפרשת העובד לקופת גמל לקיצבה : <math>6,800 \times 5\% = 340</math> ₪  הכנסתו המזכה של רון בחודש ינואר 2009: <math>\min \{ 7,800 \text{ תקרה}; 6,800 \} = 6,800</math> ₪  מגבלת עמית שכיר : <math>\min \{ (6,800 \times 7\% = 476); 340 \} = 340</math> ₪  הזיכוי <math>340 \times 35\% = \underline{119}</math> ₪  <b>תשובה ב.</b></p>

<p>רון הוא "תושב חוץ זכאי" (עובד זר ששהייתו בישראל והעסקתו בישראל מותרות על פי דין, והוא אינו "מומחה חוץ" או "מרצה אורח" כהגדרתם בתקנות ניכוי הוצאות שהיה).</p> <p>רון, רווק בן 28, עבד אצל מעבידו היחיד בכל שנת המס 2009, ונשקה בישראל בכל אותה השנה.</p> <p><b>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס על הכנסתו של רון בשנת 2009 ?</b></p> <p>א. 0 נ"ז          ב. 2.25 נ"ז          ג. 2.00 נ"ז          ד. 1.50 נ"ז</p>	<p><b>שאלה מספר 22.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p align="center">פְּלָגִי מס הכנסה (נקודות זיכוי לתושב חוץ זכאי)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי פְּלָגִי מס הכנסה (נקודות זיכוי לתושב חוץ זכאי):</p> <p>1. בכללים אלה:</p> <p>"אזור" - כהגדרתו בסעיף 3א לפקודה;</p> <p>"תושב חוץ זכאי" - יחיד תושב חוץ שהתקיימו בו כל אלה:</p> <p>(1) שהייתו בישראל או באזור והעסקתו בישראל או באזור מותרות על פי דין;</p> <p>(2) הוא אינו "מומחה חוץ" או "מרצה אורח" כהגדרתם בתקנות ניכוי הוצאות שהייה;</p> <p>"תקנות ניכוי הוצאות שהייה" - תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות שהייה לתושב חוץ), התשל"ט-1979.</p> <p>2. (א) <b>בחישוב המס על הכנסה של תושב חוץ זכאי, לפי סעיף 2(1) או 2(2) לפקודה, יובאו בחשבון 2.25 נקודות זיכוי.</b></p> <p>(ב) שהה תושב חוץ זכאי בישראל או באזור בחלק משנת המס, יובא בחשבון בחישוב המס על הכנסתו, החלק השנים עשר מסכום נקודות הזיכוי כְּאִמּוֹר בסעיף קטן (א), כשהוא מוכפל במספר החודשים שבהם שהה בארץ בשנת המס.</p> <p align="right"><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רינה עבדה אצל מעבידה במשך 20 שנה, ופרשה ביוני 2009, לאחר שהגיעה לגיל הפרישה. שכרה האחרון לפני הפרישה - 6,000 ₪. מעבידה החליט להעניק לה פיצוי פיטורים מוגדלים בשיעור 130%. רינה זכאית לקבל גם קצבה בשיעור 80% משכרה האחרון, בשל אותן שנות עבודה. כחשבי שכר של המעביד, הסברתם לה את כללי נוסחת השילוב. <b>מה יהיה החלק החייב במס של הפיצויים, אם תבחר רינה לפגוע בפטור על הפיצויים?</b></p> <p>א. 101,600 ₪          ב. 36,000 ₪          ג. 65,600 ₪          ד. 156,000 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 23.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>שנות עבודה - 20. גיל פרישה. משכורת אחרונה - 6,000 ₪. מענק פרישה - 156,000 ₪. קיצבה - 80% ממשכורת אחרונה בשל אותן שנות עבודה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>ס' 9א(ג) לפקודת מס הכנסה.</p> <p>(1) הקצבה <math>6,000 \times 80\% = 4,800</math> ₪</p> <p>(2) "הסכום הכוללי" <math>4,800 + 6,000 = 10,800</math> ₪</p> <p>(3) תקרת הקצבה המזכה: <u>7,520</u> ₪</p> <p>(4) "ההפרש" - (2) פחות (3): <math>3,280</math> ₪</p> <p>(5) הקטנת הפטור על הפיצויים: <math>3,280 \times 20 = 65,600</math> ₪</p> <p>(6) הפיצויים המוגדלים המשולמים לעובדת: <math>6,000 \times 130\% \times 20 = 156,000</math> ₪</p> <p>(7) הפטור המוקטן על הפיצויים:</p> <p><math>54,400</math> ₪ = <math>65,600 - (6,000 \times 20)</math> ; <math>10,980</math> (תקרת מענק פטור עקב פרישה) min</p> <p>(8) הפיצויים החייבים במס (6) פחות (7): <u>101,600</u> ₪ = <math>156,000 - 54,400</math></p> <p>{ (9) הקצבה החייבת <math>3,120</math> ₪ = <math>35\% \times [7,520 - \min(4,800; 7,520)]</math> }  <b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

רון עבד אצל 3 מעבידים :				שאלה מספר 24.
הקף משך	שכר אחרון	תקופת עבודה		
מלאה	6,000 ₪	6 שנים	מעביד א'	
מלאה	10,000 ₪	6 שנים	מעביד ב'	
מלאה	20,000 ₪	8 שנים	מעביד ג'	
<p>כְּאֶשֶׁר רוֹן פָּרַשׁ מִמְעֵבִיד א' וְעָבַר מִיִּיד לְעֵבֹד אצל מעביד ב', הוּא בִיקֵשׁ "רִצֵּף זְכוּיוֹת פִּיצוּיִים". כִּךְ הִיָּה גַם כְּשֶׁעָבַר לְעֵבֹד מִמְעֵבִיד ב' לְמְעֵבִיד ג'.</p> <p>עִם פִּיטוּרֵיו מִמְעֵבִידוֹ הָאֲחֵרוֹן (מְעֵבִיד ג') בְּחֹדֶשׁ מָרֵץ 2009, מְבַקֵּשׁ רוֹן לְמְשׁוֹךְ אֶת כָּל כֶּסֶף הַפִּיצוּיִים שֶׁהֻצְטַבְּרוּ מִשְׁלוֹשֶׁת מְעֵבִידָיו בְּקוֹפֶת הַגִּמְלָה - 296,000 ₪ (כֹּלֵל רוּוּחִים).</p> <p>[ הַעֲרָה : לְמַעַן הִסֵּר סִפְקָה, שְׁלוֹשֶׁת הַמְעֵבִידִים הִפְרִישׁוּ לְאוֹתָהּ קוֹפֶת גִּמְלָה ]</p> <p>אֶת הַחֶלֶק הַחַיִּיב בְּמַס שֶׁל הַפִּיצוּיִים, מְבַקֵּשׁ רוֹן לְפָרוֹס קְדִימָה לְמַסְפֵּר שְׁנוֹת מִסְמָרְבִּי, בְּהִתְחַשֵּׁב בְּתִקּוּפֶת עֲבוֹדָתוֹ.</p> <p><b>מָה יִהְיֶה סְכּוֹם הַפְּרִיָּסָה לְכָל שָׁנָה מִשְׁנוֹת הַפְּרִיָּסָה, לְצוּרֵךְ חִישׁוֹב מִס ?</b></p> <p>א. 18,693 ₪</p> <p>ב. 12,733 ₪</p> <p>ג. 22,432 ₪</p> <p>ד. 15,280 ₪</p>				
<b>פִּתְרוֹן</b>				
פְּקוּדַת מַס הַכְּנֶסָה - ס' 8(ג), סעיף 9(א7).				<b>סְעִיפִים רְלוּוֹנְטִיִים</b>
<p>רוֹן בָּחַר בְּרִצֵּף זְכוּיוֹת פִּיצוּיִים, לְפִי סְעִיף 9(א7)(א) (4) לְפְקוּדָה, בְּמַעֲבַר בֵּינָן הַמְעֵבִידִים. לְפִיכֵךְ, יִרְאוּ אֶת תְּקוּפוֹת עֲבוֹדָתוֹ אצל שְׁלוֹשֶׁת הַמְעֵבִידִים כְּתִקּוּפֶת עֲבוֹדָה אֶחָת (20 שְׁנוֹת עֲבוֹדָה) אצל הַמְעֵבִיד הָאֲחֵרוֹן (מְעֵבִיד ג'), וִירְאוּ אֶת הַסְּכּוּמִים הָעוֹמְדִים לְרִשׁוֹתוֹ שֶׁל הָעוֹבֵד בְּשָׂל פְּרִישׁוֹתָיו אֵלוֹ, כֹּלֵל הַרוּוּחִים (296,000 ₪), כַּחֲלֶק מִמְעַנֵּק הַפְּרִיָּשָׁה שֶׁל הַמְעֵבִיד הָאֲחֵרוֹן.</p> <p>מְעַנֵּק פְּטוֹר שֶׁל רוֹן :</p> $\min \{ \min (10,980 \text{ תְּקֵרָה} ; 20,000 \text{ מִשְׁכּוּרַת אֲחֵרוֹנָה} ) \times 20 \text{ ש' עֲבוֹדָה} ; 296,000 \} = 219,600 \text{ ₪}$ <p>הַחֶלֶק הַחַיִּיב בְּמַס שֶׁל הַמְעַנֵּק : <math>219,600 \text{ ₪} - 296,000 \text{ הֻצְטַבְּרוֹת הַפִּיצוּיִים} = 76,400 \text{ ₪}</math></p> <p>רוֹן מְבַקֵּשׁ לְפָרוֹס קְדִימָה אֶת הַחֶלֶק הַחַיִּיב בְּמַס שֶׁל הַמְעַנֵּק, לְפִי ס' 8(ג) לְפְקוּדָה.</p> <p>לְפִי הַכְּלָלִים שֶׁקְבַּעָה רִשׁוֹת הַמִּיִּסִּים, עַל כָּל אַרְבַּע שְׁנוֹת עֲבוֹדָה שֶׁבִּשְׁלַחַן שׁוֹלֵם הַמְעַנֵּק, תִּינָתֵן שְׁנַת פְּרִיָּסָה אֶחָת, וְלֹא תִאֻשֵּׁר פְּרִיָּסָה כְּאֶמּוֹר לְתִקּוּפַת הָעוֹלָה עַל שֵׁשׁ שְׁנוֹת מַס.</p> <p>שְׁנוֹת עֲבוֹדָה שֶׁבִּשְׁלַחַן שׁוֹלֵם הַמְעַנֵּק : 20</p> <p>שְׁנוֹת הַפְּרִיָּסָה : 5 שְׁנוֹת מַס = ( 6 מְקַסִּימוּם ; 20 / 4 ש' עֲבוֹדָה ) <math>\min</math></p> <p>סְכּוֹם הַפְּרִיָּסָה לְכָל שָׁנָה מִשְׁנוֹת הַפְּרִיָּסָה : <math>76,400 / 5 = 15,280 \text{ ₪}</math></p> <p><b>תְּשׁוּבָה ד.</b></p>				<b>הַסְּבֹר הַפְּתוּרֹן</b>



<p>לפי הֶסֶפֶס העבודה בינו לְבֵין מעבידו הַחֲדָשׁ, רון זכאי להסדר פְּנִסְיוֹנִי אצל מעבידו. מעבידו הַחֲדָשׁ של רון נוֹהֵג לערוך לעובדיו הסדר פְּנִסְיוֹנִי ב"קופת ביטוח" ("ביטוח מנהלים"). רון מְבַקֵּשׁ שההסדר הפְּנִסְיוֹנִי ייערך עבורו בקופה מְסוּג "קֶרֶן חֲדָשָׁה מְקִיפָה" ("קֶרֶן פְּנִסְיָה מְקִיפָה").</p> <p>[ למען הסר ספק, שְׁנֵי ההסדרים שלעיל אֶפְשָׁרִיִּים על פי פְּקוּדַת מס הכנסה, החוקים והתקנות; מיועדים לאותה מטרה, ואִין כל הַגְבְּלָה בחוק, בתקנות או בתקנוני ההסדרים, על צירופו של העובד לכל אחד מהם, או על הפְּקֻדַת כספים בכל אחד מהם ].</p> <p><b>בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים :</b></p> <p>א. המעביד לא חייב לְהַעֲנוֹת לבקשתו של רון. זכותו של המעביד להחליט באיזו קופת גָּמֶל ייערך ההסדר הפְּנִסְיוֹנִי עֲבוּר עובדיו.</p> <p>ב. על המעביד לְהַעֲנוֹת לבקשתו של רון, אך הוא רשאי להתנות שההסדר הפְּנִסְיוֹנִי ייערך בקופה שיבחר רון מתוך רשימה מְסוּיָמֶת של קופות.</p> <p>ג. המעביד לא חייב לְהַעֲנוֹת לבקשתו של רון, אם נִרְשָׁם שם הקופה ב"הודעה לעובד".</p> <p>ד. בנסיבות שתוארו בשאלה, על המעביד לְהַעֲנוֹת לבקשתו של רון.</p>	<p><b>שאלה מספר 25.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) - ס' 20, ס' 22.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 20(א) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) - "עובד הזכאי להצטרף כעמית לקופת גמל, לפי כל דין או הֶסֶפֶס, לְרִבּוֹת הֶסֶפֶס קִיבוּצִי (בסעיף זה - הדין או ההסכם), או להמשיך ולְהִיּוֹת עמית בקופת גמל פְּאָמּוֹר, רְשָׁאִי לְבַחֵר, בכל עת, כל קופת גמל המיועדת למטרה של קופת הגמל שֶׁנִּקְבְּעָה לפי הדין או ההסכם לְצוּרְךָ הפקדת תשלומיו ותשלומי מעבידו, בכפוף להגְבְּלוֹת על צירוף עמיתים שנקבעו בתקנון קופת הגמל ולהגְבְּלוֹת על הפקדת כספים לפי סעיף 22, ומעבידו של עובד פְּאָמּוֹר לא יתנה את תשלום הכספים לקופת הגמל בְּעֵד 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 הפְּנִסְיוֹנִיִּים שלעיל אֶפְשָׁרִיִּים על פי פְּקוּדַת מס הכנסה, החוקים והתקנות; מיועדים לאותה מטרה (לְצוּרְךָ הפקדת תשלומי העובד ותשלומי המעביד), ואִין כל הַגְבְּלָה בחוק (לְרִבּוֹת הַגְבְּלוֹת מכח סעיף 22 לחוק זה), בתקנות או בתקנוני ההסדרים, על צירופו של העובד לכל אחד מהם, או על הפְּקֻדַת כספים בכל אחד מהם.</p> <p>לפיכך, <b>על המעביד להענות לבקשתו של רון.</b></p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

**דיני עבודה**

<p>שאלה מספר 26.</p> <p>לפי חוק גיל פרישה, מהו "גיל הפרישה" של אשה עובדת, ילידת דצמבר 1949, שלא נקבע לגביה, בכל הסכם שהוא, גיל פרישה הגבוה מ"גיל הפרישה" שבחוק זה (אם לא נקבע אחרת בחוק אחר)?</p> <p>א. גיל 62.          ב. גיל 67.          ג. גיל 64.          ד. גיל 70.</p>	
<b>פתרון</b>	
חוק גיל פרישה - ס' 3, ס' 6, ס' 10(ג), ס' 12, פרק ד'	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>לפי סעיף 3 לחוק גיל פרישה, "הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו ולקבל, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, גמלה בשל פרישתו מעבודתו כאמור, הוא גיל 67 לגבר, ובכפוף להוראות פרק ד' - <b>גיל 62 לאישה</b> (בחוק זה - גיל הפרישה)".</p> <p>מאחר שהעובדת נולדה אחרי חודש אפריל 1947 ולפני חודש ינואר 1950, הוראות המעבר שבסעיף 6 והוראות פרק ד' לאותו חוק, אינן משנות דבר.</p> <p>לפי סעיף 12 לחוק האמור, "על אף הוראות סעיפים 3, 6(2) ו-3(3) ו-9, אישה שנקבע לגביה, בהסכם שנכרת לפני יום תחילתו של חוק זה, גיל פרישה הגבוה מגיל הפרישה הקבוע לגביה לפי הוראת חוק זה, יהיה גיל הפרישה לגביה, לענין זכאותה לפרוש מעבודתה ולקבל גמלה ממעבידה, ולענין זה בלבד - הגיל שנקבע בהסכם כאמור". במקרה שתואר בשאלה לא נקבע לגבי העובדת, בכל הסכם שהוא, גיל פרישה הגבוה מגיל הפרישה הקבוע לגביה לפי הוראת חוק זה.</p> <p>ההערה שבסוגריים - "אם לא נקבע אחרת בחוק אחר" הוספה מאחר שלפי סעיף 10(ג) לחוק, "הוראות חוק זה יחולו אלא אם כן נקבע אחרת בחוק אחר".</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	

<p>רינה, עובדת בהריון, רוצה שחופשת הלידה שִׁלָּה תתחיל לִפְנֵי יום הלידה המְשׁוּעָר שִׁלָּה. כְּלוּמָר, חֶלֶק מִמֶּנָּה יִהְיֶה לִפְנֵי יום הלידה והשָׂאָר אַחֲרֵי יום הלידה.</p> <p><b>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבָּאים :</b></p> <p>א. <u>7</u> שבועות מתוֹךְ חופשת הלידה או פחות מזה, כְּרָצוֹן העובדת, יכולים לְהִיּוֹת לִפְנֵי יום הלידה המְשׁוּעָר והשָׂאָר אחרי יום הלידה.</p> <p>ב. <u>6</u> שבועות מתוֹךְ חופשת הלידה או פחות מזה, כְּרָצוֹן העובדת, יכולים לְהִיּוֹת לִפְנֵי יום הלידה המְשׁוּעָר והשָׂאָר אחרי יום הלידה.</p> <p>ג. <u>3</u> שבועות מתוֹךְ חופשת הלידה או פחות מזה, כְּרָצוֹן העובדת, יכולים לְהִיּוֹת לִפְנֵי יום הלידה המְשׁוּעָר והשָׂאָר אחרי יום הלידה.</p> <p>ד. <u>2</u> שבועות מתוֹךְ חופשת הלידה או פחות מזה, כְּרָצוֹן העובדת, יכולים לְהִיּוֹת לִפְנֵי יום הלידה המְשׁוּעָר והשָׂאָר אחרי יום הלידה.</p>	<p><b>שאלה מספר 27.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 6(ב).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי סעיף 6(ב) לחוק עבודת נשים, "חופשת הלידה היא ארבעה עשר שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כְּרָצוֹן העובדת, לִפְנֵי יום הלידה המְשׁוּעָר והשָׂאָר אחרי יום הלידה".</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p><b>שאלה מספר 28.</b></p> <p>במינימָרְקֵט בו מועסק רון, שבוע העבודה הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). ימי עבודתו של רון, בשבוע האחרון, התחילו בשעה 03:30 לַפְנֹת בּוֹקֵר ונמשכו עד שעות הצהריים. בשבוע זה עבד רון 8 שעות עבודה (כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה) בכל אחד מימי השבוע, <b>פולל</b> ביום ו'.  <b>כמה שעות נוספות, כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה, עבד רון בשבוע זה ?</b></p> <p>א. 5 ש"נ  ב. 0 ש"נ  ג. 1 ש"נ  ד. 6 ש"נ</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה, צו ההרחבה בעניין קיצור שעות העבודה השבועיות</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, לעובדים 6 ימים בשבוע - יום עבודה לא יעלה על 8 שעות עבודה. בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, בין על פי חוק ובין על פי הַסָּפֵס או נוהג, <b>לא יעלה יום עבודה על שבע שעות עבודה</b> ("תחום יום עבודה").</p> <p>לפי צו ההרחבה בעניין קיצור שעות העבודה השבועיות, שבוע עבודה לא יעלה על ארבעים ושלוש שעות עבודה ("תחום שבוע עבודה").</p> <p>"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". הפסקות על פי סעיף 20 לחוק אינן "שעות עבודה", אלא אם נוכחותו של העובד במקום העבודה היא הכרח לתהליך העבודה או להפעלת הציוד והשימוש בו, והעובד נדרש על ידי מעבידו להישאר במקום העבודה, ובמקרה זה ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.</p> <p>יום עבודתו של רון החל בכל יום בשעה 03:30 לַפְנֹת בּוֹקֵר ונמשך עד שעות הצהריים. כְּלוֹמֵר, שעתיים וחצי מתוך יום עבודתו היו בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00. לפיכך, <b>בכל ימי השבוע עבד רון ב"עבודת לילה"</b>, שפירושה לפי חוק שעות עבודה ומנוחה - "עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22 ובין 06:00".</p> <p>בשבוע העבודה זה עבד רון 8 שעות עבודה בכל יום. 7 מתוכן שעות רגילות ושעה אחת, שעלתה על תחום יום עבודה שהוא "עבודת לילה" (או "יום שלפני המנוחה השבועית" ביום ו'), היא שעה נוספת.</p> <p>בסך הכל, בשבוע עבודה זה, עבד רון 42 שעות עבודה רגילות ו- <b>6 שעות נוספות</b>.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	

<p>רון עובד במשכורת אצל מעבידו. בתום 10 חודשי עבודה, החליט רון להתפטר.  <b>כמה ימי הודעה מוקדמת להתפטרות, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על רון לתת למעבידו?</b>  [הערה: למען הסר ספק, לא היו נסיבות מיוחדות שעקב קיומן אין לדרוש מרון כי יעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת].</p> <p>א. 16 ימים קלנדריים.  ב. חודש ימים.  ג. 10 ימים קלנדריים.  ד. רון לא עבד שנה אחת בְּרִצְפּוֹת. לפיכך, הוא אינו חייב בהודעה מוקדמת להתפטרות.</p>	<p><b>שאלה מספר 29.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 3, ס' 5, ס' 10.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 3 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, "עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן:</p> <p>(1) בְּמִהְלֵךְ ששת חודשי עבודתו הראשונים - של יום אחד בְּשָׁל כל חודש עבודה;  (2) בְּמִהְלֵךְ התקופה הַחֵל בחודש השביעי לְעִבּוֹדָתוֹ עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בְּשָׁל כל חודש עבודה בתקופה האמורה;"</p> <p>לפי ס' 5 לחוק זֶה, "הוֹרָאוֹת סעיפים 3 ו-4 יחולו, בשינויים המחויבים לפי הענין, על הודעה מוקדמת להתפטרות".</p> <p>ותק העובד 10 חודשים. לפיכך, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, עליו לתת למעבידו הודעה מוקדמת להתפטרות של <b>16 ימים קלנדריים</b> (<math>6 + 4 \times 2.5 =</math>).</p> <p>הערה שבסוגריים הוספה שֶׁכֵּן לפי ס' 10(1) לחוק האמור, הוֹרָאוֹת סעיפים 2 עד 7 לא יחולו "על עובד, בנסיבות מיוחדות שעקב קיומן אין לדרוש ממנו כי יעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בחוק זֶה...".</p> <p align="right"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רינה עבדה כשכירה בחנות-בגדים שנה וארבעה חודשים בדיוק, במשרה מלאה, עד שפוטרה ב- 30 באוגוסט 2009.</p> <p>מעבידה של רינה נוהג לשלם דמי הבראה פעם אחת בשנה בלבד, במשכורת חודש ספטמבר, לפי הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה.</p> <p>עד פיטוריה, לא קיבלה רינה מעולם דמי הבראה עבור תקופת עבודתה אצל מעבידה זה.</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 340 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לרינה במשכורת חודש אוגוסט 2009?</p> <p>א. 2,720 ₪          ב. 2,040 ₪          ג. 2,380 ₪          ד. 1,700 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 30.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה, עובד יהיה זכאי לקצובת הבראה (דמי הבראה) אף לאחר סיומם של יחסי עובד ומעביד, וזאת לגבי תקופה של עד שנתיים שלפני תום תקופת עבודתו, אם לא קיבל את קצובת הבראה עבור אותה תקופה במהלך עבודתו.</p> <p>עובד זכאי לחלק יחסי של קצובת הבראה עבור חלק משנת עבודה בה עבד.</p> <p>עד פיטוריה לא קיבלה רינה דמי הבראה עבור תקופת עבודתה.</p> <p>לפיכך, זקאית רינה לדמי הבראה בשל כל תקופת עבודתה.</p> <p>בשנת עבודתה הראשונה יש לשלם לרינה 5 ימי הבראה. בשל ארבעה חודשים בשנת עבודתה השניה יש לשלם לה 2 ימי הבראה. ( <math>2 = 12 \text{ חודשים בשנה} / 4 \text{ חודשים} \times 6 \text{ ימי הבראה}</math> )</p> <p>בסך הכל זקאית רינה ל-7 ימי הבראה בערך של 340 ₪ לכל יום.</p> <p>לפיכך, יש לשלם לרינה קצובת הבראה בסך <b>2,380 ₪</b>. ( <math>7 \text{ ימי הבראה} \times 340 \text{ תעריף ליום הבראה}</math> )</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רינה, בת ה-25, התקבלה לעבודה אצל מעסיקה החדש ב-1 במאי 2009, כשהיא מבוטחת בביטוח פנסיוני שערך עבורה מעסיקה הקודם.</p> <p>לרינה אין הסדר פנסיוני מיטיב כהגדרתו בצו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק. על רינה ומעסיקה חלות הוראות צו זה, ורינה זכאית להיות מבוטחת לפיו.</p> <p><b>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים:</b></p> <p>א. רינה זכאית לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו הרחבה זה, <b>מִיַד בתום 6 חודשי עבודה</b> אצל המעסיק, <b>מאחר</b> שאין לה הסדר פנסיוני מטיב.</p> <p>ב. רינה זכאית לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו הרחבה זה, <b>מִיַד בתום 9 חודשים</b> עבודה אצל המעסיק.</p> <p>ג. רינה זכאית לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני <b>החל מהיום הראשון</b> לעבודתה. ההפרשות יבוצעו <b>לאחר 3 חודשי עבודה</b>, <b>רטרואקטיבית</b> ליום תחילת עבודתה אצל המעסיק.</p> <p>ד. רינה זכאית לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני, על פי צו הרחבה זה, <b>החל מתום 3 חודשים</b> לעבודתה אצל המעסיק, <b>מאחר</b> שאין לה הסדר פנסיוני מטיב.</p>	<p><b>שאלה מספר 31.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p style="text-align: center;">צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי סעיף 6(ה) לצו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, "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 ההמתנה האמורה".</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רון, בן ה-19, עבד שנה אחת בְּרָצִיפּוֹת אצל מעבידו והתפטר ביוני 2009, סמוך לַפְּנֵי שהתגייס לשירות סדיר [כְּמִשְׁמָעוֹתוֹ בִּסְעִיף 1 לְחֹק הַחִיּוּלִים הַמְשׁוֹחֲרִים (הַחֲזָרָה לְעִבּוּדָה)], בְּשָׁל הַתְּגִיּוּסוֹתוֹ זו. עם התפטרותו, ביקש רון לקבל ממעבידו פיצויי פיטורים.</p> <p><b>האם, לפי חוק פיצויי פיטורים, בְּנִסְיָבוֹת אֵלֶּה, זְכָאֵי רֹן לְקַבֵּל מִמַּעְבִּידוֹ פִּיצוּיֵי פִיטוּרִים ?</b></p> <p>א. כן, וּבְלִבְד ששירת בשירות סדיר שישה חודשים לפחות.      ב. לא, מֵאַחַר שֶׁהִתְפַּטֵּר וְלֹא פוֹטֵר מִעִבּוֹדָתוֹ.      ג. לא, מֵאַחַר שֶׁהִתְפַּטֵּר סָמוּךְ לַפְּנֵי הַתְּגִיּוּס, וְלֹא לֵאחֲרָיִם שֶׁהִתְגִּיֵּס וְהַחֵל אֶת שִׁירוֹתוֹ.      ד. כן. בְּנִסְיָבוֹת שֶׁתּוֹאֲרוּ, רֹן זְכָאֵי לְפִיצוּיֵי פִיטוּרִים.</p>	<p><b>שאלה מספר 32.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 11(ג)(1).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 11(ג) לחוק פיצויי פיטורים - "עובד שהתפטר סמוך לַפְּנֵי שהתקיים לגביו אחד מהתנאים המפורטים להלן, ובשל אותו תנאי, רואים את ההתפטרות לעניין חוק זה כפיטורים:</p> <p>(1) הוא התגייס לשירות סדיר כְּמִשְׁמָעוֹתוֹ בִּסְעִיף 1 לְחֹק הַחִיּוּלִים הַמְשׁוֹחֲרִים (הַחֲזָרָה לְעִבּוּדָה), הַתְּשׁ"ט-1949; "</p> <p>לפי נתוני השאלה, רון התפטר סמוך לַפְּנֵי שהתגייס לשירות סדיר [כְּמִשְׁמָעוֹתוֹ בִּסְעִיף 1 לְחֹק הַחִיּוּלִים הַמְשׁוֹחֲרִים (הַחֲזָרָה לְעִבּוּדָה)], בְּשָׁל הַתְּגִיּוּסוֹתוֹ זו. לפיכך, יֵשׁ לראות את התפטרותו של רון כפיטורים לעניין חוק פיצויי פיטורים.</p> <p>לפי ס' 1(א) לחוק פיצויי פיטורים, "מי שעבד שנה אחת בְּרָצִיפּוֹת... אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד ופוט, זְכָאֵי לְקַבֵּל מִמַּעְבִּידוֹ שִׁפְטוּרֵי פִיצוּיֵי פִיטוּרִים".</p> <p>רון עבד שנה אחת בְּרָצִיפּוֹת אצל מעבידו. לפיכך, מֵאַחַר שֶׁאֵת הַתְּפַטְרוֹתוֹ יֵשׁ לראות כפיטורים, רון זְכָאֵי לְקַבֵּל מִמַּעְבִּידוֹ פִּיצוּיֵי פִיטוּרִים.</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>



<p>שאלה מספר 33.</p> <p>לפי החוק הרלוונטי - כמה ימים בשנה של היעדרות (בהתאם לכללים שקבע שר העבודה והרווחה),  בְּשָׁל טיפולים או בדיקות הקשורים להריון בַּת זוגו, או בְּשָׁל לידה של בַּת זוגו, זכאי עובד  לְזָקוֹף 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>	
<b>פתרון</b>	
<p>חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג) - ס' 1</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי סעיף 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג), "עובד זכאי לְזָקוֹף <b>עד שבעה ימים</b> בשנה של היעדרות, בהתאם לכללים שקבע שר העבודה והרווחה, בְּשָׁל טיפולים או בדיקות הקשורים להריון בַּת זוגו, או בְּשָׁל לידה של בַּת זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו".</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>

<p><b>שאלה מספר 34.</b></p> <p>רון החל לעבוד אצל מעבידו החדש בירושלים ב-9/8/2009. לפי הסכם העבודה של רון, דמי נסיעות ישולמו לו לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. בחודש אוגוסט 2009 עבד רון 17 ימי עבודה בפועל.</p> <p>רון נזקק לנסיעה ביותר מאוטובוס אחד כדי להגיע למקום עבודתו החדש. באוטובוס הראשון הוא נוסע מעיר-מגוריו לירושלים, ובאוטובוס השני - חמש תחנות עירוניות נוספות כדי להגיע למקום העבודה.</p> <p>מחיר כרטיס חופשי חודשי הכולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו בירושלים - 396 ₪.</p> <p>מחיר כרטיס נסיעה מעיר-מגוריו לירושלים - 14.60 ₪ לכל כיוון.</p> <p>מחיר כרטיס נסיעה למקום העבודה בירושלים - 5.90 ₪ לכל כיוון.</p> <p><b>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 לרון בגין חודש 8/2009 ?</b></p> <p>א. 697.00 ₪</p> <p>ב. 656.88 ₪</p> <p>ג. 385.90 ₪</p> <p>ד. 396.00 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<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 בעד כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>על פי ס' 5 בצו, "עובד הנזקק לנסיעה ביותר מאוטובוס אחד כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי להשתתפות מעבידו בהוצאות הנסיעה גם בעד הנסיעה הנוספת, אם הוא חייב לנסוע באוטובוס השני, שלוש תחנות עירוניות נוספות לפחות כדי להגיע למקום עבודתו. האמור בסעיף זה הינו בכפוף לאמור בסעיף 2 לעיל".</p> <p>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה מיום 01/01/2009 הוא עד 22.70 ₪ ליום עבודה.</p> <p>הכפלת 22.70 ₪ ב-17 ימי עבודה מניבה את התוצאה - 385.90 ₪.</p> <p>סכום זה נמוך ממחיר כרטיס חופשי חודשי (396 ₪), ונמוך ממחיר נסיעה יומי רגיל כשהוא מוכפל ב-17 ימי עבודה.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>

<p><b>שאלה מספר 35.</b></p>	<p>רון החל לעבוד ב-1 בנובמבר 2009, כפקיד במשרדו של מעבידו החדש. רון עובד במשכורת. בתלוש השכר הראשון שקיבל, גילה רון שלא נרשם מספר ימי העבודה (22 יום) שבהם עבד בחודש נובמבר, שבעדו שולם השכר.</p> <p><b>בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים:</b></p> <p>א. לפי חוק הגנת השכר, אין חובה לפרט בתלוש השכר את מספר ימי העבודה שעבד בפועל עובד במשכורת, שכן מספר הימים בחודש אינו משפיע על משכורתו.</p> <p>ב. לפי חוק הגנת השכר, יש לפרט בתלוש השכר את מספר ימי העבודה שעבד בפועל עובד במשכורת, אך ורק אם העובד עבד בפועל בחלק מימי העבודה בחודש, ולא בכל ימי העבודה האפשריים.</p> <p>ג. לפי חוק הגנת השכר, אין חובה לפרט בתלוש השכר את מספר ימי העבודה שעבד בפועל עובד במשכורת, אלא אם כן פלולה חובה כזו בהסכם החל על הצדדים.</p> <p>ד. לפי חוק הגנת השכר, יש לפרט בתלוש השכר את מספר ימי העבודה שבהם עבד העובד בפועל בתקופה שבעדה שולם השכר.</p>
	<p><b>פתרון</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק הגנת השכר - ס' 24(ב), התוספת.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p>	<p>לפי ס' 24(ב) לחוק הגנת השכר, "פרטי השכר בפנקס השכר ובתלוש השכר יכללו את הפרטים המנויים בתוספת".</p> <p>לפי ס' 4(3) בתוספת, יש לפרט בתלוש השכר את "<u>מספר ימי העבודה שבהם עבד העובד בפועל בתקופה שבעדה שולם השכר</u>".</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>

<p>רינה עובדת במשכורת אצל מעבידה, זה 3 שנים בדיוק. זכותה של רינה לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. את דמי המחלה משלם לה המעביד (לרינה אין ולא היה ביטוח דמי מחלה).</p> <p>בכל תקופת עבודתה עבדה רינה חודשי עבודה מלאים אצל המעביד, או לפחות 25 ימי עבודה, בחודשים שבהם לא עבדה בכל ימי העבודה באותו חודש.</p> <p>במהלך 3 שנות עבודתה, קיבלה רינה דמי מחלה בעד תקופה של 14 ימים.</p> <p>היום יצאה רינה לחופשת מחלה ארוכה.</p> <p><b>מהי תקופת הזכאות המקסימלית לדמי מחלה של רינה, כמשמעותה בחוק דמי מחלה ?</b></p> <p>א. 54 יום.          ב. 40 יום.          ג. 76 יום.          ד. 22 יום.</p>	<p><b>שאלה מספר 36.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק דמי מחלה - ס' 4</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 4 לחוק דמי מחלה :</p> <p>(א) תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה החל מהיום שבו חל עליו חוק זה ולא יותר מ-90 יום, בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה על פי חוק זה.</p> <p>(ב) עובד שבחודש פלוני לא עבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה בכל ימי העבודה שבאותו חודש, יראו, לענין סעיף קטן (א), 25 ימי עבודה כחודש עבודה מלא, וחלק של חודש עבודה מלא יזכה את העובד בדמי מחלה יחסיים.</p> <p>רינה עבדה 36 חודשים רצופים אצל מעבידה. בכל תקופת עבודתה עבדה חודשי עבודה מלאים אצל המעביד, או לפחות 25 ימי עבודה בחודשים שבהם לא עבדה בכל ימי העבודה באותו חודש. פלומר, יש לראות את כל חודשי עבודתה של רינה כחודשי עבודה מלאים לענין ס' 4(א).</p> <p>במהלך 3 שנות עבודתה, קיבלה רינה דמי מחלה בעד תקופה של 14 ימים.</p> <p>לפי ס' 4(ג) לחוק דמי מחלה: "התקופה שבה קיים לגבי עובד ביטוח דמי מחלה על-פי הוראות סעיפים 8 ו-9 לא תובא בחשבון לענין חישוב תקופת הזכאות המקסימלית לדמי מחלה, אולם תקופת זכאותו לדמי מחלה של עובד שנעשה לגביו ביטוח פאמור, תעמוד לו לגבי כל תקופת מחלה שבעדה אין הוא זכאי לתשלום בהתאם לתנאי הביטוח, למעט תקופת המתנה או אכשרה לדמי מחלה המתחייבת מתנאי הביטוח". לרינה אין ולא היה ביטוח דמי מחלה. לפיכך, הוראות סעיף קטן זה לא חלות עליה.</p> <p>לפיכך, תקופת הזכאות המקסימלית לדמי מחלה של רינה, כמשמעותה בחוק דמי מחלה :</p> <p><b>40 יום = 14 - (1.5 ימים בחודש × 36 חודשי עבודה מלאים)</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>זכויות החופשה השנתית של רון נקבעות לפי חוק חופשה שנתית בלבד. שנת 2009 היא שנת עבודתו השישית של רון אצל מעבידו.</p> <p>הקשר המשפטי בין רון ומעבידו היה קיים בכל שנת העבודה. בפועל, רון עבד בשנה זו 216 ימי עבודה בלבד.</p> <p><b>מהו אורך החופשה השנתית לה זכאי רון בעד שנת 2009, לפי חוק חופשה שנתית ?</b></p> <p>א. 18 יום  ב. 19 יום  ג. 16 יום  ד. 14 יום</p>	<p><b>שאלה מספר 37.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>עובד בשנתו ה-6 באותו מקום עבודה. הקשר המשפטי בין העובד והמעביד היה קיים בכל שנת העבודה. העובד עבד 216 ימים באותה שנה.</p>	<p><b>נתונים מהשאלה הרלוונטיים לפתרון</b></p>
<p>ס' 3 לחוק חופשה שנתית</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 3(א)(3) לחוק חופשה שנתית, אורך החופשה בעד שנת העבודה השישית - 18 יום.</p> <p>לפי ס' 3(ב)(1) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעביד קיים כל שנת העבודה, והעובד עבד באותה שנה לפחות 200 ימים - יהיו מספר ימי החופשה קצומים בסעיף קטן 3(א). רון עבד בשנת העבודה 216 ימי עבודה, קצומים, הוא "עבד באותה שנה לפחות 200 ימים..." לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאי רון, לפי חוק חופשה שנתית - <b>18 יום</b>.</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>שאלה מספר 38.</p> <p>רינה, ילידת 25/2/1991, התחילה לעבוד ב-1/3/2009 בסלון הציפורניים של ז'קלין. עד 9/4/2009 לא קיבלה ממעבידתה "הודעה לעובד" על תנאי העסקתה.</p> <p><b>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים:</b></p> <p>א. המעבידה היתה חייבת למסור לרינה, לא יאוחר משבעה ימים מהיום שהתחילה לעבוד אצלה, "הודעה לעובד" על תנאי העסקתה.</p> <p>ב. המעבידה היתה חייבת למסור לרינה, לא יאוחר משלושים ימי עבודה מהיום שהתחילה לעבוד אצלה, "הודעה לעובד" על תנאי העסקתה.</p> <p>ג. הוראות "חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה)" לא חלות על מעסיק פרטי.</p> <p>ד. המעבידה היתה חייבת למסור לרינה, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהתחילה לעבוד אצלה, "הודעה לעובד" על תנאי העסקתה.</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) - ס' 1. חוק עבודת הנוער - ס' 1(א) (פירושים).</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי ס' 1(א) לחוק עבודת הנוער:</p> <p>" בחוק זה -</p> <p>"ילד" פירושו - מי שעדיין לא מלאו לו 16 שנה ;</p> <p>"צעיר" פירושו - מי שמלאו לו 16 אך עדיין לא מלאו לו 18 שנה ;</p> <p>"נער" פירושו - ילד או צעיר ; "</p> <p>לרינה מלאו 18 שנה בפברואר 2009, לפני שהתחילה את עבודתה אצל מעבידתה. לפיכך, רינה אינה "נער" כמשמעותו בחוק עבודת הנוער.</p> <p>לפי סעיף 1 לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) - "1. מעביד ימסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, ואם היה העובד נער כהגדרתו בחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 (להלן - נער) - לא יאוחר משבעה ימים, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד לפי הוראות חוק זה (בחוק זה - ההודעה)".</p> <p><b>המעבידה היתה חייבת למסור לרינה, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהתחילה לעבוד אצלה, "הודעה לעובד" על תנאי העסקתה.</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>

<p>המשפטים הבאים מתייחסים להוראה בצו הרחבה, מול הוראה בחוזה עבודה או בהסכם קיבוצי המעניקה לעובד תנאים טובים יותר.</p> <p><b>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים:</b></p> <p>א. הוראות בצו הרחבה לא יכולות לגרוע מזכותו של עובד על פי הוראה בחוזה עבודה או בהסכם קיבוצי המעניקה תנאים טובים יותר.</p> <p>ב. הוראות בצו הרחבה לא יכולות לגרוע מזכותו של עובד על פי הוראה בחוזה עבודה או בהסכם קיבוצי המעניקה תנאים טובים יותר, אלא אם כן המעביד חתם על צו ההרחבה.</p> <p>ג. הוראות בצו הרחבה יכולות לגרוע מזכותו של עובד על פי הוראה בחוזה עבודה או בהסכם קיבוצי המעניקה תנאים טובים יותר, מאחר שצו הרחבה פְּמוֹהוּ כחוק.</p> <p>ד. הוראות בצו הרחבה יכולות לגרוע מזכותו של עובד על פי הוראה בחוזה עבודה או בהסכם קיבוצי המעניקה תנאים טובים יותר, אם צו ההרחבה הוצא לאחר שנחתם חוזה העבודה או ההסכם הקיבוצי המעניקים תנאים טובים יותר.</p>	<p><b>שאלה מספר 39.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הסכמים קיבוציים - ס' 30.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי סעיף 30 לחוק הסכמים קיבוציים:</p> <p>(א) ניתן צו הרחבה, יהיו הוראות ההסכם הקיבוצי שהורחבו בצו חלות על כל העובדים ועל כל המעבידים, שעליהם חל הצו, ויראו אותן כחלק מחוזה עבודה שבין אותם עובדים לבין אותם מעבידים.</p> <p><b><u>(ב) אין הוראות סעיף קטן (א) גורעות מזכותו של עובד על פי הוראה בחוזה עבודה או בהסכם קיבוצי המעניקה תנאים טובים יותר.</u></b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>בְּעֵד כֹּל שְׁעַת עֲבוּדָה רְגִילָה, מְקַבֵּל רוֹן שְׂכָר כְּדִלְהֶלֶן :</p> <p>1. "תַּעֲרִיף יְסוּד לְשָׁעָה" - 30 שָׁה  2. "תּוֹסַפֵּת יוֹקֵר לְשָׁעָה" - 1 שָׁה  3. "תּוֹסַפֵּת לְשָׁעָה עוֹבֵד מְשֻׁמְרוֹת" - 5 שָׁה  4. "תּוֹסַפֵּת לְשָׁעָה עוֹבֵד בְּתַנּוּרִים" - 4 שָׁה</p> <p>לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, מהו "שְׂכָר רְגִיל" של רוֹן, הַמְשֻׁמֵּשׁ בְּסִיס לַחִישׁוֹב גְּמוּל שְׁעוֹת נוֹסְפוֹת וְגְמוּל עֲבוּדָה בְּשָׁעוֹת הַמְנוּחָה הַשְּׁבוּעִית ?</p> <p>א. 31 שָׁה לְשָׁעָה.  ב. 30 שָׁה לְשָׁעָה.  ג. 35 שָׁה לְשָׁעָה.  ד. 40 שָׁה לְשָׁעָה.</p>	<p><b>שאלה מספר 40.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 16, ס' 17, ס' 18.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה - "לְעִנְיַן הַסְּעִיפִים 16 ו-17 "שְׂכָר רְגִיל" כּוֹלֵל כֹּל הַתּוֹסַפּוֹת שֶׁמַּעֲבִיד מְשֻׁלָּם לְעוֹבְדוֹ".</p> <p>כֹּל רְכִיבֵי הַשְּׂכָר שֶׁהוֹזְכְּרוּ לְעִיל: "תַּעֲרִיף יְסוּד לְשָׁעָה", "תּוֹסַפֵּת יוֹקֵר לְשָׁעָה", "תּוֹסַפֵּת לְשָׁעָה עוֹבֵד מְשֻׁמְרוֹת" ו"תּוֹסַפֵּת לְשָׁעָה עוֹבֵד בְּתַנּוּרִים", מֵהוּוּיִם יְסוּד לַחִישׁוֹב עֶרְךְ שְׁעַת עֲבוּדָה רְגִילָה שֶׁל רוֹן.</p> <p>סְכוּמָם שֶׁל כֹּל הַרְכִיבִים הַנִּל - 40 שָׁה, מְבַטָּא אֶת הַשְּׂכָר הַמְשֻׁתְּלָם לְרוֹן בְּעַד כֹּל שְׁעַת עֲבוּדָה רְגִילָה שֶׁקֵּדְמָה לְשָׁעוֹת הַנוֹסְפוֹת.</p> <p>לְעִנְיַן הַסְּעִיפִים 16 ו-17 לְחֹק שְׁעוֹת עֲבוּדָה וְמְנוּחָה, "שְׂכָר רְגִיל" שֶׁל רוֹן הוּא 40 שָׁה לְשָׁעָה.</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>



**ביטוח לאומי**

<p>רינה עבדה 5 שנים בְּרִצְיָפוֹת אצל מעבידה היחיד, ופוטרה ב-29/10/2009. תלוש 10/2009 של רינה הוֹרְכָב מהסכומים שְׁלֶהֱלֵן :</p> <p>1. שְׁכָר רְגִיל - 12,000 ₪  2. פיצויי פיטורים - מְעַנֵּק פְּטוֹר מִמַּס לְפִי ס' 9(א7) לִפְקוּדָה - 54,900 ₪  3. פיצויי פיטורים - מְעַנֵּק חַיִּיב בִּמַּס הַכְּנָסָה - 5,100 ₪</p> <p><b>מהו שכרה של רינה בחודש 10/2009 החייב בדמי ביטוח לאומי ?</b></p> <p>א. 12,425 ₪  ב. 17,000 ₪  ג. 12,000 ₪  ד. 17,100 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 41.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>לפי הוראות המוסד לביטוח לאומי, מְעַנֵּק פיצויי פיטורים שמקבל עובד עקב פרישתו, פְּטוֹר מדמי ביטוח. לפיכך, שכרה של רינה החייב בדמי ביטוח: <u>12,000 ₪</u></p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>שאלה מספר 42.</p> <p>מִבֵּין הַגְּמָלוֹת הַבָּאוֹת, הַמְשַׁתְּלֵמוֹת עַל יְדֵי הַמוֹסָד לְבִיטוּחַ לְאוֹמִי, אֵיזוֹ אֵינָנָה נְחַשְׁבֶּת גְּמָלָה יַחֲסִית (גְּמָלָה מְחַלֶּיפֶת שְׂכָר) ?</p> <p>א. דמי פגיעה.      ב. דמי אבטלה.      ג. קצבת נכות כללית.      ד. תגמולי מילואים.</p>	
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>דמי פגיעה, דמי אבטלה ותגמולי מילואים הן גְּמָלוֹת אֲשֶׁר מְשַׁמְשׁוֹת תְּחִלְיָה לְשִׁכְרוֹ שֶׁל הַמְבוֹטָח בְּמִקְרֵי הַמְּזָכָרִים. חִישׁוֹבֵן נַעֲשֶׂה בִּיחָס לְשִׁכְרוֹ שֶׁל הַמְבוֹטָח.</p> <p>קצבת נכות כללית לא מְשַׁמְשֶׁת תְּחִלְיָה לְשִׁכְרוֹ שֶׁל הַמְבוֹטָח. הִיא אֵינָנָה מְחֹשֶׁבֶת לְפִי שִׁכְרוֹ טָרָם הַנְּכוּת, אֲלֹא תְלוּיָה בְּסוּג הַנְּכוּת, בְּאֲחוּזֵי הַנְּכוּת וְכִי"ב.</p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p><b>שאלה מספר 43.</b></p> <p>רינה עובדת אצל מעבידה היחיד זה 10 שנים בִּרְצִיפוֹת, בְּחֶצֵי מְשָׁרָה. שכרה של רינה, החייב בדמי ביטוח, קבוע - 5,100 ₪ בחודש.</p> <p>רינה קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי עָלֶיהָ לְהַפְסִיק את עבודתה, לְצוּרְךָ שְׁמִירַת הַרְיוֹן, למשך 30 ימים רצופים.</p> <p>[ הערה: למען הסר ספק, לא משולם לרינה תשלום בעד תקופת שמירת ההריון מגוף אחר, ורינה לא מעדיפה לוותר על הגמלה, לנצל את ימי המחלה ולקבל את תמורתם מהמעסיק שלה ].</p> <p><b>מהו סכום הגמלה לשמירת הריון שזכאית רינה לקבל מהמוסד לביטוח לאומי ?</b></p> <p>א. 5,100 ₪          ב. 3,964 ₪          ג. 3,889 ₪          ד. 7,928 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ה': גמלה לשמירת הריון.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>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 ההיריון, מחולק ב-90.</p> <p>לפיכך, סכום הגמלה לשמירת הריון שזכאית רינה לקבל:</p> <p><b>5,100 ₪ = 30 ימי שמירת הריון × ( 3 / 90 × 5,100 שכר חייב בד"ב ) ; 7,778 / 30 התקרה ] Min</b></p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>

<p>רון, בן ה-45, עובד כשכיר ב-3 מקומות עבודה. שכרו החודשי קבוע פְּדֻלְהָלָן :  מעסיק עיקרי - 3,000 ₪  מעסיק מְּשָׁנִי - 1,400 ₪  מעסיק מְּשָׁנִי - 1,000 ₪</p> <p>רון לֹא הֶגִישׁ למעבידיו אישור על תאום דמי ביטוח.  מהו סכום דמי הביטוח (דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות) אשר יְּנוֹכָה משכרו החודשי של רון בנובמבר 2009 על יְּדֵי כָּל מעבידיו ?</p> <p>א. 393 ₪  ב. 189 ₪  ג. 244 ₪  ד. 246 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 44.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>משכרו של העובד מנכים את חלקו של העובד.  רון לֹא הֶגִישׁ למעבידיו אישור על תיאום דמי ביטוח.  השכר החייב בדמי ביטוח אצל כל אחד ממעבידיו נמוך מההכנסה המרבית לתשלום דמי ביטוח (76,830 ₪).  מעסיק עיקרי :</p> <p>60% השכר הממוצע (לעניין דמי ביטוח בשיעור המופחת) : 4,757 ₪.  דמי ביטוח שינכה מעסיק עיקרי : 105 ₪ = <math>3,000 \times 3.5\%</math>  דמי ביטוח שינכה מעסיק מְּשָׁנִי 1 : 168 ₪ = <math>1,400 \times 12\%</math>  דמי ביטוח שינכה מעסיק מְּשָׁנִי 2 : <u>120</u> ₪ = <math>1,000 \times 12\%</math>  סה"כ דמי ביטוח שינוכו ב-11/2009 : <u>393</u> ₪ = <math>105 + 168 + 120</math></p> <p align="right"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רון עובד כשכיר אצל מעבידו היחיד זה 6 שנים. משכורתו קבועה - 4,800 ₪ בחודש. בתלוש שכר חודש 09/2009 קיבל רון, בְּנוֹסָף על משכורתו הרגילה הקבועה, בּוֹנוֹס שנתית מיוחדת בסך של 1,200 ₪.</p> <p><b>מהי הכנסתו של רון לצורך חישוב דמי ביטוח לאומי בגין חודש ספטמבר 2009 ?</b></p> <p>א. 4,933 ₪          ב. 6,000 ₪          ג. 4,900 ₪          ד. 4,800 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 45.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p align="center">תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח)</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 בְּנוֹסָף לשכר החודשי הרגיל, לְרִבּוֹת תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולְמַעַט הפרשים".</p> <p>בְּלוּמַר, לפי התקנות, נחשב הבונוס השנתי המיוחד "תשלום נוסף".</p> <p>לפי תקנה 15(1) לתקנות, על תשלום נוסף יחול, לעניין תשלום דמי ביטוח, הוֹרָאוֹת אלה:</p> <p>"אם שיעורו של "תשלום נוסף" 25% או יוֹתֵר מהשכר החודשי הרגיל של עובד התשלום הנוסף יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו..."</p> <p>שיעורו של הבונוס השנתי המיוחד, "תשלום נוסף" לפי התקנות, הוא 25% מהשכר החודשי, ורון עבד אצל מעבידו 6 שנים.</p> <p>לפי תקי 15(1) לתקנות, הבונוס בסך 1,200 ₪ יחולק ב-12, והסכום שהתקבל מהחלוקה האמורה - 100 ₪, יצורף לשכר חודש 09/2009 (4,800 ₪) ולשכר כל אחד מאחד עשר חודשי העבודה הקודמים.</p> <p>לפיכך, הכנסתו של רון לצורך חישוב דמי ביטוח לאומי בגין חודש מאי 2009 תהיה <u>4,900 ₪</u>.</p> <p align="right"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רון, בן ה-57, הוא פנסיונר בפרישה מוקדמת. רון מקבל פנסיה בסך 6,000 ₪ בכל חודש (מקרו פנסיה). פנסיה זו היא הכנסתו היחידה.</p> <p><b>כמה דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות יועברו למוסד לביטוח לאומי בגין הפנסיה בחודש אוקטובר 2009 ?</b></p> <p>א. 312.57 ₪          ב. 315.66 ₪          ג. 566.30 ₪          ד. מפנסיה מוקדמת לא ינוכו דמי ביטוח.</p>	<p><b>שאלה מספר 46.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>השכר החייב בדמי ביטוח : <math>6,000 = \min ( 6,000 ; 76,830 )</math> ההכנסה המרבית לתשלום ד.ב. )</p> <p>60% השכר הממוצע (לעניין דמי ביטוח בשיעור המופחת) : 4,757 ₪.</p> <p>ד.ב. שיועברו למוסד לביטוח לאומי בגין הפנסיה ב-10/09 :  <math>4,757 \times 3.49\% + ( 6000 - 4,757 ) \times 11.79\% = \underline{312.57}</math> ₪</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רון, בן ה-40, עובד כשכיר אצל מעבידו היחיד. משכורתו החודשית של רון קבועה - 82,000 ₪ בכל חודש.</p> <p><b>מהם דמי הביטוח שישלם מעבידו של רון בְּעֵד משכורת חודש 11/2009 של רון (חלק מעביד בלבד) ?</b></p> <p>א. 4,172 ₪          ב. 4,097 ₪          ג. 8,815 ₪          ד. 4,377 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 47.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>השכר החייב בדמי ביטוח : 76,830 ₪ = ( 82,000 ; 76,830 ההכנסה המקבית לתשלום ד.ב. ) min</p> <p>דמי הביטוח שישלם מעסיקו של רון בְּעֵד משכורת 11/2009 :</p> <p><math>[ 4,757 \times 3.85\% + ( 76,830 - 4,757 ) \times 5.43\% ] = \underline{4,097} \text{ ₪}</math></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רינה, בת ה-23, עובדת במשרה חלקית אצל מעבידה היחיד זה 3 שנים. ב-1/7/2009 יצאה רינה לשירות מילואים שנמשך 31 ימים. ברבע השנה שקדם ל-1/7/2009, עבדה רינה לא פחות מ-60 ימים. הכנסתה של רינה קבועה - 2,100 ₪ בכל חודש.</p> <p><b>מהו סכום תגמול המילואים לו זכאית רינה בעד תקופת מילואים זו?</b></p> <p>א. 5,608 ₪          ב. 4,133 ₪          ג. 2,254 ₪          ד. 5,399 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 48.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>לפי סעיף 271(א) לחוק הביטוח הלאומי, הימים בעדם ישולם תגמול למשרת במילואים:</p> <p>(1) לגבי שירות כצופף 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>רינה שירתה 31 ימים, שהם 4 תקופות בנות 7 ימים כל אחת, ועוד "יתרת ימי שירות" של 3 ימים (<math>7 \times 4 + 3 = 31</math>).</p> <p>לפי סעיף 271(א)(2), אם "יתרת ימי השירות" פחתה מ-6, ישולם תגמול בעד סך ימי המילואים הנותרים כשהוא מוכפל ב-1.4.</p> <p>לפיכך, רון זכאי לקבל תגמול מילואים בעד 30.8 ימים: <math>(7 \times 4) + (3 \times 1.4) = 32.2</math></p> <p><u>חישוב סכום ההכנסה לעניין תגמולי המילואים:</u></p> <p>ברבע השנה שקדם ל-1/7/2009, עבדה רינה לא פחות מ-60 ימים. לפי סעיף 273(א) לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (1) שכר העבודה הרגיל של עובד... הם סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים...; סכום ההכנסה המתקבל כאמור יחולק ב-90.</p> <p>(2) סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, המחושב לענין פסקה (1), לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי, אף אם לא עבד באותו חודש; " (5,225 ₪ נכון ל-2009)</p> <p>לפיכך, סכום ההכנסה של רינה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החלה את שירות המילואים:</p> $\max(2,100; 5,225) + \max(2,100; 5,225) + \max(2,100; 5,225) = 15,675 ₪$ <p><u>חישוב התגמול ליום:</u></p> <p>נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את שיעור התגמול ליום: <math>15,675 / 90 = 174.17 ₪</math></p> <p>נוודא שהתגמול ליום אינו גבוה מ"התגמול המרבי": <math>174.17 &gt; 38,415 / 30</math> סכום בסיסי 3 כמול 5</p> <p>התוצאה: <u>רינה זכאית לתגמול בסך 5,608 ₪ בעד תקופת שירותה במילואים</u> (<math>174.17 \times 32.2</math>)</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	



<p>רון עובד כשכיר אצל מעבידו היחיד 5 שנים בְּרִצְיָפוֹת. שכרו של רון - 6,000 ₪ בחודש. רון נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. עֶקֶב הפגיעה לא היה מסוגל לעבוד 14 ימים בְּנוֹסָף על יום הפגיעה. הפגיעה הוכרה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה.</p> <p><b>מהו סכום דמי הפגיעה לו זכאי רון ?</b></p> <p>א. 2,520 ₪          ב. 1,800 ₪          ג. 2,800 ₪          ד. 2,100 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 49.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></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 פֶּן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה פְּאֻמּוֹר שנים עשר ימים לפחות בְּנוֹסָף על יום הפגיעה".</p> <p>מֵאַחַר שרון היה בלתי כשיר לעבודה במשך 14 ימים שלאחר יום הפגיעה, ישולמו לו דמי פגיעה גם בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה.</p> <p>לפיכך, יקבל דמי פגיעה בְּעֵד 14 ימים.</p> <p>לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי, שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שפְּעָדו מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.</p> <p>שכר העבודה הרגיל של רון: <math>200 ₪ = (6,000 + 6,000 + 6,000) / 90</math></p> <p>לפי ס' 97(א) לחוק, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח (אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 כפול 5, כשהוא מחולק ב-30).</p> <p>דמי הפגיעה: <math>150 ₪ = 200 \times 75\%</math></p> <p>נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה: <math>150 ₪ &gt; (7,778 \times 5 \times 75\% / 30 = 972.25)</math> התקרה</p> <p>סה"כ דמי הפגיעה להם זכאי רון: <math>150 \times 14 = \underline{2,100 ₪}</math></p> <p align="right"><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רון הוא עובד שְכִיר (לא בעל שליטה) שפוטר לאחר שנגד החברה בה הוא הועסק, ניתן צו פירוק על ידי בית המשפט המחוזי, ומונה לה מפרק.</p> <p>לאחר בדיקה, מפרק החברה אשר למוסד לביטוח לאומי שהחברה חייבת לרון שכר עבודה (עבור 3 חודשים שקדמו לפיטוריו) ופיצוי פיטורים, והמוסד לביטוח לאומי מתבקש לשלם לו.</p> <p><b>בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים:</b></p> <p>א. רון זכאי, לפי חוק הביטוח הלאומי, לגמלה בגין שכר עבודה ופיצוי פיטורים שמעבדו חייב לו, עד לתקרה הקבועה בחוק זה.</p> <p>ב. רון זכאי, לפי חוק הביטוח הלאומי, לגמלה בגין שכר עבודה ופיצוי פיטורים שמעבדו חייב לו, ללא תקרה, עבור תקופה של 12 חודשים.</p> <p>ג. רון זכאי, לפי חוק הביטוח הלאומי, לגמלה בגין שכר עבודה בלבד שמעבדו חייב לו, ללא תקרה, עבור תקופה של 12 חודשים.</p> <p>ד. רון זכאי, לפי חוק הביטוח הלאומי, לגמלה בגין פיצוי פיטורים בלבד שמעבדו חייב לו, עד לתקרה הקבועה בחוק זה.</p>	<p><b>שאלה מספר 50.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 182 לחוק הביטוח הלאומי, "מבוטח יהיה זכאי לגמלה לפי פרק זה אם ניתן לגבי מעבידו של העובד המבוטח ... צו שניתן לפי פקודת החברות לפירוק חברה ... והוא פירוק שנעשה בידי בית המשפט או בהשגחתו..."</p> <p>לפי ס' 183 לחוק זה, "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>לפי ס' 187(א) לחוק - "עלה חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים של מעביד לעובדו הזכאי לגמלה לפי פרק זה על הסכום המרבי האמור בסעיף 183, תיזקף תחילה הגמלה המגיעה לו לחוב שכר העבודה, ואחריו - לחוב פיצויי פיטורים".</p> <p><u>מכל האמור לעיל עולה שרון זכאי, לפי חוק הביטוח הלאומי, לגמלה בגין שכר עבודה ופיצוי פיטורים שמעבידו חייב לו, עד לתקרה הקבועה בחוק זה.</u> כל שאר המשפטים סותרים את האמור לעיל.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>