

## פתרון מבחן 6.2013 - שנת המס 2012

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

### מס הכנסה

<p>שאלה מספר 1.</p> <p>תלוש 1/2012 של נעם כלל את הרכיבים הבאים:</p> <p>שכר משולב ..... ₪ 7,250</p> <p>תגמולי מילואים ..... ₪ 670</p> <p>הוצאות נסיעה לעבודה וממנה ..... ₪ 670</p> <p>שווי ארוחות ..... ₪ 160</p> <p>מהו שכרו של נעם לצורך תשלום מס ("שכר ברוטו למס") בתלוש זה?</p> <p>א. 8,080 ₪</p> <p>ב. 8,590 ₪</p> <p>ג. 7,410 ₪</p> <p>ד. 8,750 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא).</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p> <p>הנחיות מס הכנסה.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>שכרו של נעם לצורך תשלום מס ב- 1/2012:</p> <p><b>8,750 ₪ = 7,250 + 670 תגמולי מילואים + 670 נסיעות + 160 שווי ארוחות</b></p> <p>תשובה ד.</p>	<b>הסבר הפתרון</b>

<p>שאלה מספר 2.</p> <p>כמתחייב על פי הסכם העבודה שלה, קיבלה רוז ממעבידה, ב-2/2012, שובר לרכישת ביגוד והלבשה ברשת "המשביר לצרכן". שווי השובר ועלותו - 160 ₪. רוז ניצלה את השובר ורכשה לעצמה פיג'מה. באותו חודש קיבלה רוז ממעבידה גם מתנה לרגל יום האם והמשפחה (הקל ב- ל' בשבט בכל שנה), שערך ועלותה 137 ₪.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרה של רוז, לצורך חישוב מס, בשל השובר והמתנה שקיבלה ממעבידה?</p> <p>א. 87 ₪          ב. 160 ₪          ג. 137 ₪          ד. 297 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא).          תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 2(4), 2(6).          חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים).          הנחיות מס הכנסה.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא:</p> <p>" השתפרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים כאמור המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p><u>השובר לרכישת ביגוד והלבשה ברשת "המשביר לצרכן":</u></p> <p>השובר לרכישת ביגוד והלבשה (שנוצל לרכישת פיג'מה) מהווה הכנסת עבודה אצל רוז. שכן, אין מדובר ב"בגדי עבודה", ב"מדים" או ב"ביגוד לשם פרסום" (המותרים כהוצאה בתנאים שקבע מס הכנסה).</p> <p><u>המתנה לרגל יום האם והמשפחה:</u></p> <p>מתנה שנותן מעביד לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לרגל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין.</p> <p>לפיכך, לשכרה של רוז יזקף סך של <b>297 ₪</b>, בשל השובר ובשל המתנה שקיבלה ממעבידה.</p> <p>297 ₪ = 137 המתנה לרגל יום האם והמשפחה + 160 ₪ השובר לרכישת ביגוד והלבשה ב"משביר לצרכן"</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>

<p>מעבידה של רוז העמיד לרשותה רכב צמוד לשימושה. שנת רישום של הרכב : 2012. סוג הרכב : 1, קוד תוצר : 0502, קוד דגם : 0061. ב-9/2012 הרכב היה בטיפול במוסד במשך יום וחצי. מהו שווי השימוש ברכב שיזקף לשכרה של רוז ב-9/2012?</p> <p>א. 2,800 ₪          ב. 2,940 ₪          ג. 2,870 ₪          ד. 2,660 ₪</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 ברכב). טבלאות שווי השימוש ברכב צמוד - המודל הליניארי.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2012, סוג : 1 (פרטי), קוד תוצר : 0502, קוד דגם 0061, שיזקף לשכרה של רוז בחודש 9/2012 - <u>2,800 ₪</u>.</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>מעבידה של רוז העמיד לרשותה טלפון סלולרי (רט"ן). לפי הסכם העבודה, רוז משלמת 15% מִסָּךְ כל חשבון הרט"ן.</p> <p>חשבון הרט"ן ב-1/2012 הורכב מהסכומים הבאים: 1. דמי שימוש ..... 15 ₪ 2. שיחות ו-SMS (מסרונים) ..... 100 ₪</p> <p><b>מהו שווי הרט"ן שיש לְזַקוף לשכרה של רוז בתלוש 1/2012 ?</b></p> <p>א. 40.25 ₪ ב. 48.75 ₪ ג. 42.50 ₪ ד. 32.50 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 4.</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>לְפִי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון כְּאִמּוֹר שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית, או 100 שקלים חדשים לְפִי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בְּשָׂל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים נלווים, השתתפות העובד וכדומה) :  <math>115.00 \text{ ₪} = 100 \text{ שיחות} + 15 \text{ דמי שימוש}</math></p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 100 ₪ :  <math>57.50 \text{ ₪} = \min (100 ; 115 / 2)</math></p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד :  <math>17.25 \text{ ₪} = 115 \times 15\%</math></p> <p>שווי השימוש שיש לְזַקוף לשכר 1/2012 של רוז :  <math>40.25 \text{ ₪} = 57.50 - 17.25</math></p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רוז, עובדת בת 35, נשואה לנעם (בן ה-36). לזוג 2 ילדים. האחד יליד 3/8/08 והשני יליד 2/1/12.  <b>לכמה נקודות זיכוי זכאית רוז בשנת המס 2012?</b></p> <p>א. 4.75 נ"ז          ב. 5.75 נ"ז          ג. 5.25 נ"ז          ד. 6.25 נ"ז</p>	<p><b>שאלה מספר 5.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>הילד הבכור יליד 3/8/2008. בשנת המס 2012 מלאו לו 4 שנים.          הילד הצעיר יליד 2/1/2012. בשנת המס 2012 הוא "ילד בשנת לידתו".          נקודות זיכוי להן זכאית רוז בשנת 2012:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז          נסיעות 0.25 נ"ז          אשה 0.50 נ"ז</p> <p>נ"ז לפי ס' 66(ג)(4)(א):</p> <p><math>\frac{1}{2}</math> נקודת זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת לידתו ובשנת בגרותו          נ"ז לפי ס' 66(ג)(4)(ב):</p> <p>נקודת זיכוי אחת בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו          נ"ז לפי ס' 66(ג)(4)(ג):</p> <p>נקודת זיכוי נוספת על נקודת הזיכוי לפי ס' 66(ג)(4)(ב), בעד כל אחד מילדיה, החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי</p> <p align="right"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>הכנסתו של נעם בשנת 2012 - 237,650 ₪, כולה מיגיעה אישית. לפי ס' 34 ו-36 לפקודה, הותר לו זיכוי בסך 5,805 ₪ בשנה זו (2.25 נ"ז). כתושב נתיבות מזה 10 שנים, הותר לו זיכוי תושב ישוב בסך 18,662 ₪ בשנה זו. מאחר שהפקיד 23,400 ₪ לקופת גמל כעמית עצמאי, הותר לו ניכוי בסך של 18,072 ₪ לפי ס' 47 לפקודה וזיכוי בסך של 1,864 ₪ לפי ס' 45 לפקודה.</p> <p><b>מהי "הכנסה חייבת" של נעם בשנת 2012 ?</b></p> <p>א. 193,244 ₪  ב. 219,578 ₪  ג. 200,916 ₪  ד. 211,316 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 6.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p align="right">פקודת מס הכנסה - ס' 1</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>הזיכוי הניתן מכוח ס' 34 ו-36 לפקודה (נקודות זיכוי), זיכוי תושב ישוב הניתן מכוח ס' 11 לפקודה וזיכוי לפי ס' 45 לפקודה - כל אלה זיכויי מס המובאים בחשבון כנגד המס לאותה שנה. כלומר, הם מופחתים מהמס שעל נעם לשלם לאותה שנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;</p> <p>כלומר, הניכוי שהותר לפי ס' 47 לפקודה מופחת מהכנסתו של נעם לאותה שנה.</p> <p>הכנסתו החייבת במס של נעם בשנת 2012 -</p> <p><b>219,578 ₪ = 18,072 ₪ ניכוי לפי ס' 47 לפקודה - 237,650 ₪ הכנסתו של נעם מיגיעה אישית</b></p> <p align="right"><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רוז קיבלה הלוואה ממעבידה. ההלוואה אינה צמודה למדד. בכל חודש גובה המעביד מרוז ריבית בסך 28.20 ₪ בגין ההלוואה. בחודש 5/2012, הוא תקופת הזקופה, עומדת יתרת ההלוואה על 7,460 ₪ [למען הסר ספק, קרן ההלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-7/2013].</p> <p>אם שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה הוא 6.24% לשנה ואם המדד עלה ב-0.2% בתקופת הזקופה (חודש 5/2012), מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לרוז (בחישוב חודשי מקורב ומעוגל), בגין ההלוואה בתקופה זו (5/2012)? (התעלמו מעניין המע"מ בחישובים)</p> <p>א. 0 ₪          ב. 11 ₪          ג. 15 ₪          ד. 13 - ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 7.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה          תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</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. יתרת ההלוואה בתקופת הזקופה לא עולה על סכום ההלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. <math>7,460</math> יתרת ההלוואה <math>\Rightarrow</math> <math>7,560</math> סכום הלוואה שחל עליו רק שיעור עליית המדד</p> <p>השיעור הנדרש לפי התקנות: <math>0.2\% = 14.92</math> שיעור עליית המדד בתקופת הזקופה <math>\times 7,460</math></p> <p>המעביד דרש מרוז 28.20 ₪ ריבית, כלומר, סכום שאינו קטן מהשיעור הנדרש לפי התקנות. <math>28.20</math> חוייב בתקופת הזקופה <math>\Rightarrow</math> <math>14.92</math> מינימום</p> <p>לפיכך, רוז לא תחויב בשווי ריבית בגין ההלוואה בתקופת הזקופה.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>מתן, על פי התקנות הרלוונטיות, על מעביד שמשלם משכורת לעובד בשנת המס 2012, לתת לעובד אישור, בטופס 106, על המשכורת ששילם לו ועל המס שניכה ממנה, אם אותו עובד לא חדל להיות מועסק בידי המעביד? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא יאוחר מיום 31/3/2013.      ב. לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד דרש זאת ממנו בכתב.      ג. לא יאוחר מתום שנת המס 2012. כלומר, עד 31/12/2012.      ד. לא יאוחר מהיום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</p>	שאלה מספר 8.
<b>פתרון</b>	
תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 13.	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי תקנה 13 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה):</p> <p>" (א) מעביד ששילם משכורת לעובד, בין אם ניכה ממנה מס ובין אם לאו, יתן לעובד אישור, בטופס 0106, על כל המשכורת ששילם לו ועל המס שניכה ממנה; <u>האישור יינתן לא יאוחר מיום 31 במרס של כל שנה לגבי שנת המס הקודמת שבה שולמה לעובד משכורת או ביום שבו חדל העובד להיות מועסק בידי המעביד, הכל לפי הענין.</u></p> <p>(ב) מעביד ששילם שכר עבודה או מענק פרישה לעובד יומי, בין אם ניכה ממנו מס ובין אם לאו, יתן לו אישור בטופס 114, על סך שכר העבודה או מענק הפרישה ששילם לו ועל המס שניכה ממנו; ניהל המעביד כרטיס עובד (טופס 0101) כאמור בתקנה 12(א)(2), יתן לו אישור בטופס 0106; האישור יינתן לו לא יאוחר מיום 31 במרס של כל שנה, לגבי שנת המס הקודמת שבה שולם לעובד היומי שכר עבודה, או ביום שבו חדל העובד היומי להיות מועסק בידי המעביד, הכל לפי הענין.</p> <p>(ג) על אף האמור בתקנות משנה (א) ו-(ב), משכורת או שכר עבודה ששולמו בין 1 בינואר ל-13 בינואר של שנת המס בשל שנות מס קודמות, ייכללו בטופס 0106 כתשלומים ששולמו בשנת המס הקודמת.</p> <p>(ד) מעביד ששילם משכורת לעובד זר, בין אם ניכה ממנה מס ובין אם לאו, ייתן לעובד אישור על המשכורת ששילם ועל המס שניכה, לא יאוחר מיום 31 במרס של כל שנה, לגבי שנת המס הקודמת שבה שולמה לעובד הזר המשכורת לעובד זר, או ביום שבו חדל העובד הזר להיות מועסק על ידו, לפי הענין. "</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>

<p>שאלה מספר 9. רוז, נשואה + ילד בן 14, מקבלת ממעבידה "משכורת חלקית". שְׂכָרָה לְצוֹרֵךְ תשלום מס ("שכר ברוטו למס") בתלוש 1/2012 היה 13,900 ₪.</p> <p>אם רוז לא מילאה בטופס ה-101 את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אחרות ולא מסרה למעביד אישור תיאום מס מפקיד שומה, כמה מס הכנסה יש לנפות ממנה בתלוש זה?</p> <p>א. 7,228 ₪          ב. 1,283 ₪          ג. 5,886 ₪          ד. 6,672 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)          טופס 101, הנחיות מס הכנסה</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי תקנה 5 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) -</p> <p>" (א) מעביד המשלם לעובד <b>משכורת חלקית</b>, 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 המְרָבִי."</p> <p>(ב) ...</p> <p>(ג) הגיש עובד למעבידו הצהרה, בטופס 0130 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>לפי תקנה 1 לתקנות האמורות:          - "משכורת" -</p> <p>(1) הכנסת עבודה, לרבות שווי של השימוש ברכב שהועמד לרשות העובד, כנקבע בתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב), תשמ"ז-1987, ולרבות תשלומים מקופת גמל בעד דמי חופשה, דמי מחלה או דמי חגים ולרבות תשלומים מקרן השתלמות למעט תשלומים כאמור שחלות עליהם הוראות תקנות מס הכנסה (ניכוי מסכומים ששולמו מקרן השתלמות), התשס"ג-2002 או תשלומים בעד שבתון וכן כל הכנסה שנקבע לגביה שדינה כדין הכנסת עבודה;</p> <p>(2) ...</p> <p>המס המְרָבִי לְפִי התקנות, שיש לנכות משכרה של רוז - <u>6,672</u> ₪ = <math>13,900 \times 48\%</math></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>

<p>שאלה מספר 10.</p> <p>לעובדת (בת 40) נקבעה נכות של 100% לתקופה שמ-1/8/2010 ועד 31/1/2012. הכנסתה בשנת 2012 - 732,445 ₪, כולל ממשכורת.</p> <p>מהו הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שהעובדת יכולה לנצל בשנת המס 2012 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 71,280 ₪</p> <p>ב. 50,449 ₪</p> <p>ג. 62,208 ₪</p> <p>ד. 6,054 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>הכנסתה של העובדת ממשכורת, סך של 732,445 ₪, מהווה הכנסה מיגיעה אישית.</p> <p>לפי סעיף 9(5)(א) לפקודה, פטורה ממס "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שנקבעה לו נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 594,000 שקלים חדשים;</p> <p>(2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 71,280 שקלים חדשים;"</p> <p>לפי סעיף 9(5)(ג) 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 כחיס 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 יחס תקופת הנכות".</p> <p>לעובדת נקבעה נכות כאמור לתקופה שמ-1/8/2010 ועד 31/1/2012 (549 ימים). כלומר, לתקופה של 365 ימים או יותר.</p> <p>הסכום הנקוב בסעיף 9(5)(א) (1) - 594,000 ₪.</p> <p>מספר הימים בשנת 2012 שלגביהם נקבעה הנכות - 31 (31 ימים ב-1/2012).</p> <p>יחס תקופת הנכות: 31 / 365.</p> <p>הכנסה פטורה של העובדת בשנת המס 2012, היא הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שהעובדת יכולה לנצל בשנת מס זו (סכום מעוגל):</p> <p><math display="block">\min [ ( 594,000 \times 31 / 365 ) ; ( 732,445 \times 31 / 365 ) ] = \underline{50,449} \text{ ₪}</math></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>

<p>נעם, אלמן בן 40, שילם 34,960 ₪ בשנת 2012 בעד החזקת ילדו בן ה-17, המשותק לחלוטין, במוסד מיוחד. הכנסתו החייבת של נעם בשנת 2012 - 154,400 ₪. לילד אין כל הכנסה.</p> <p><b>מהו הזיכוי המרבי שיתר לנעם בשנת 2012 בעד הוצאות החזקת ילדו במוסד?</b></p> <p>א. 12,236 ₪          ב. 5,481 ₪          ג. 6,755 ₪          ד. 5,160 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 11.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 44          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 262,000 ₪ בשנת המס, ואם אין למזכה בן זוג - אם לא עלתה על 163,000 ₪ בשנת המס; לענין זה, "הכנסה חייבת" - לרבות הכנסה פטורה ממס על פי דיין".</p> <p>ומן הכלל אל הפרט -</p> <p>לילד אין כל הכנסה. לפיכך, נעם זכאי לזיכוי בעד הוצאות החזקתו במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה, לפי הענין.</p> <p><b>חישוב הזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה:</b></p> <p>לפי סעיף 44 לפקודה - "בחישוב הכנסתו החייבת של יחיד תושב ישראל שהוא או בן זוגו שילם בשנת המס בעד החזקתו 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 נעם: 19,300 ₪ (= 154,400 × 12.5% ₪)</p> <p>נעם שילם למוסד 34,960 ₪ בשנת 2012. סכום זה עולה על 12.5% מהכנסתו החייבת.</p> <p>19,300 12.5% מהכנסתו החייבת של נעם בשנת 2012 &gt; 34,960 סכום ששילם למוסד המיוחד</p> <p>חלק מהסכומים ששילם נעם בעד החזקת ילדו במוסד מיוחד, העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת: 15,660 ₪ (= 34,960 - 19,300)</p> <p>הזיכוי שיתר לנעם בשנת 2012 בעד הוצאותיו להחזקת ילדו במוסד מיוחד: 5,481 ₪ (= 15,660 × 35%)</p> <p><b>הרחבה:</b></p> <p><b>נקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה:</b></p> <p>לפי ס' 45(א) לפקודה - "יחיד תושב ישראל שהיה לו בשנת המס ילד משותק, 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>שווי נקודות זיכוי בעד נטול יכולת: 5,160 ₪ (= 2,580 × 2 ערך נקודת זיכוי)</p> <p>לפי ס' 45(ג) לפקודה - "יחיד יהיה זכאי לנקודות הזיכוי על פי סעיף קטן (א) רק אם לא קיבל זיכוי ממס עבור אותו ילד על פי סעיף 44".</p> <p>כלומר, נעם יכול לבחור בזיכוי הגבוה מבין הזיכויים - זיכוי בעד הוצאות החזקת בנו במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או נקודות זיכוי בעד בנו נטול היכולת לפי סעיף 45 לפקודה:</p> <p>5,481 ₪ בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה (= 5,481 לפי ס' 44 ; 5,160 לפי ס' 45) max</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רוז היא תושבת קבע בדימונה זה 3 שנים. הכנסתה בשנת 2012 היתה כדלהלן:</p> <p>1. משכורת ..... 122,779 ₪  2. שווי רכב צמוד ..... 41,160 ₪</p> <p><b>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית רוז בשנת 2012 (סכום מעוגל) ?</b></p> <p>א. 31,148 ₪  ב. 23,328 ₪  ג. 29,549 ₪  ד. 18,662 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 12.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 11</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>רוז היתה תושבת קבע בדימונה בכל שנת המס 2012. תושבות קבע בדימונה, בשנת המס 2012, מקנה הנחה של 19% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 155,520 ₪ לשנה. הכנסתה החייבת של רוז מיגיעה אישית בשנת 2012 -</p> <p><math>122,779 + 41,160 = 163,939</math> ₪ שווי רכב צמוד + משכורת</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאית רוז בשנת 2012 (סכום מעוגל) - <b>29,549 ₪</b></p> <p><b>29,548.80 ₪ = 19% שיעור ההנחה × (155,520 תקרה ; 163,939 הכנסה חייבת מיגיעה אישית) Min</b></p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>שאלה מספר 13.</p> <p>נעם, עובד נשוי, בן 37, אב לפעוט בן שנתיים. שכרו החודשי ("ברוטו למס") בחודשים 1/12 ו-2/12 היה 7,911 ₪. החל בתלוש 3/12 הוגדל שכרו ב-3,372 ₪, ל-11,283 ₪ בחודש.</p> <p><b>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מתחילת השנה (1/1/12), כמה מס הכנסה יגבה משכרו של נעם בתלוש 3/12?</b></p> <p>א. 920 ₪          ב. 505 ₪          ג. 302 ₪          ד. 462 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34,36א, 66(ג), 121.          תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>זיכויים להם זכאי נעם בשנת 2012:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז          נסיעות 0.25 נ"ז          נ"ז בעד פעוט, בשנת המס שלאחר שנת לידתו <u>2.00</u> נ"ז          סה"כ נקודות זיכוי 4.25 נ"ז = 913.75 ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-3 החודשים: <math>7,911 + 7,911 + 11,283 = 27,105</math>          השכר החודשי הממוצע ב-3 החודשים: <math>27,105 / 3 = 9,035</math>          מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע:  <math>5,200 \times 10\% + 3,680 \times 14\% + (9,035 - 8,880) \times 21\% = 1,067.75</math> ₪          מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע:  <math>\max(1,067.75 - 913.75; 0) = 154.00</math> ₪          מס "ברוטו" שהוטל על השכר ששולם בכל אחד מהחודשים ינואר ופברואר 2012:  <math>5,200 \times 10\% + (7,911 - 5,200) \times 14\% = 899.54</math> ₪          מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם בכל אחד מהחודשים ינואר ופברואר 2012:  <math>\max(899.54 - 913.75; 0) = 0</math> ₪          מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה משכרו של נעם ב-3/2012:  <math>(154.00 \times 3) - (0 \times 2) = \underline{462}</math> ₪</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>

<p>שאלה מספר 14.</p> <p>תלוש 1/2012 של רוז, רווקה בת 22, הורכב מהרכיבים הבאים:</p> <p>1. משכורת חודש - 16,548 ₪</p> <p>2. דמי מחלה - 591 ₪</p> <p>3. שווי שימוש ברכב צמוד - 2,240 ₪</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לרוז ("נטו לתשלום") בגין חודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 16,285 ₪</p> <p>ב. 13,454 ₪</p> <p>ג. 14,045 ₪</p> <p>ד. 14,490 ₪</p>	
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>נקודות זיכוי:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00</p> <p>נ.ז. נסיעות 0.25</p> <p>נ.ז. אשה <u>0.50</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי <math>2.75 \times 215 = 591.25</math> ₪</p> <p>שכר "פרוטו למס" של רוז: <math>16,548 + 591 + 2,240 = 19,379</math> ₪</p> <p>חישוב המס:</p> $5,200 \times 10\% + 3,680 \times 14\% + 5,550 \times 21\% + (19,379 - 14,430) \times 30\% = 3,685.40$ <p>המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי:</p> $3,094 \text{ ₪ סכום מעוגל} = 3,094.15 \text{ ₪} = 591.25 \text{ נקודות הזיכוי} - 3,685.40 \text{ המס שחושב}$ <p>תשלומים ללא זקיפות שווי:</p> $17,139 \text{ ₪} = 16,548 + 591 \text{ דמי מחלה} + 16,548 \text{ משכורת חודש}$ <p>שכר "נטו" לתשלום לאחר ניכוי מס הכנסה (סכום מעוגל):</p> $14,045 \text{ ₪} = 3,094 \text{ מס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי} - 17,139 \text{ תשלומים ללא זקיפות שווי}$ <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p><b>שאלה מספר 15.</b></p> <p>בשנת 2012 נשלחה רוז לצרפת, ע"י מעבידה, למשך 6 יממות. הנסיעה לצרפת וכל ימי השתהיה בה היו הכרחיים לייצור הכנסתו של המעביד.</p> <p>הוצאות הנסיעה: כרטיס טיסה במחלקת עסקים - \$ 850 (מחיר כרטיס במחלקת תיירים באותה טיסה - \$ 467.50).</p> <p>6 לינות במלון - \$ 1,980 ( \$ 330 לכל לינה).</p> <p>השכרת רכב ל- 6 יממות - \$ 372 ( \$ 62 ליממה).</p> <p>רוז הגישה את החשבון ואת המסמכים הנדרשים למעבידה וזה התזיר לה את כל ההוצאות. מהו הסכום שיש לזקוף לשכרה של רוז לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 103.50          ב. \$ 486.00          ג. \$ 67.50          ד. \$ 553.50</p>	
<b>פתרון</b>	
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>	
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>כרטיס טיסה במחלקת עסקים:</b></p> <p>לפי תקנה 2(2)(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקת עסקים או במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה.</p> <p><b>לפיכך, ההוצאה בסך \$ 850, לרכישת כרטיס הטיסה, מותרת בניכוי במלואה.</b></p> <p><b>הוצאות לינה:</b></p> <p><b>צרפת נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות".</b></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>J עבור שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך), במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25% -</p> <p>(1) לגבי לינה שעלותה עד <math>112 \times 125\%</math> דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p> <p>(2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-<math>112 \times 125\%</math> דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-<math>112 \times 125\%</math> דולר ללינה;</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות", במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25% - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או <math>255 \times 125\%</math> דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>רוז הוציאה עבור כל לינה \$ 330, סה"כ לינות = 6. לפיכך, יותרו לה בניכוי כל הוצאות הלינה המוכרות:</p> <p><math>\min ( \\$ 255 \times 125\% ; \\$ 330 ) \times 6 = \\$ 1,912.50</math> (התקרה)</p> <p><b>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי: \$ 67.50 ( = \$ 1,980 - \$ 1,912.50 )</b></p> <p><b>הוצאות שכירת רכב:</b></p> <p><math>\min ( \\$ 56 ; \\$ 62 ) \times 6 = \\$ 336</math> (התקרה)</p> <p><b>הוצאות שכירת רכב שאינן מותרות בניכוי: \$ 36 ( = \$ 372 - \$ 336 )</b></p> <p><b>הסכום שיש לזקוף למשכורתה של רוז לצורך חישוב מס: \$ 103.50 ( = \$ 67.50 + \$ 36 )</b></p> <p><b>תשובה א.</b></p>	

<p>שאלה מספר 16.</p> <p>שכר הבסיס של נעם, רווק בן 25, בחודש 1/2012 - 7,830 ₪ (ברוטו). נוסף על שכר הבסיס, משלם לו המעביד החזקת רכב בסך של 2,009 ₪ <u>נטו</u> בכל חודש.</p> <p>מהו שכרו של נעם לצורך חישוב מס ב-1/2012 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 10,166 ₪          ב. 10,280 ₪          ג. 9,839 ₪          ד. 10,373 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121.          תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>שכר היסוד של נעם <u>7,830 ₪</u>          נקודות זיכוי:          נ.ז. תושב ישראל 2.00          נ.ז. נסיעות <u>0.25</u>          סה"כ נקודות זיכוי <math>2.25 \times 215 = 483.75</math> ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 5,200 ₪ בחודש הוא 520 ₪ (מדרגת מס 10%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום תשלום החזקת הרכב.</p> <p>בשכר 7,830 נמצא נעם במדרגת מס שולי 14%.  <math>8,880</math> "גבול" מדרגת המס 14% <math>&gt; 10,166.05 = 7,830 + 2,009 / (1 - 14\%)</math></p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.          במדרגת מס 14%, נותר "ברוטו" בסך <u>1,050 ₪</u> (<math>8,880 - 7,830 =</math>)          1,050 ₪ מתפצלים ל-86% "נטו" - 903 ₪, ומס בשיעור 14% - 147 ₪.          יתרה שנותרה לגילום: <math>1,106 = 2,009 - 903</math>          מדרגת המס לגילום היתרה - 21%.          גילום היתרה: <math>1,106 / (1 - 21\%) =</math> <u>1,400 ₪</u>          הסכום 2,009 ₪ כשהוא מגולם: <math>1,050 + 1,400 =</math> <u>2,450 ₪</u>  <math>14,430</math> "גבול" מדרגת המס 21% <math>= 7,830 + 2,450 &lt;</math></p> <p>שכרו של נעם לצורך חישוב מס ב-1/2012: <u>10,280 ₪</u></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>

<p>שכר 1/2012 של נעם (מנהל המכירות) הורָכַב מְרַכֵּבֵי השכר הבאים :</p> <p>1. שכר יסוד..... ₪ 14,040</p> <p>2. תוספת ניהול קבועה (הנְכַלֶּלֶת כמרכיב לפנסיה) ..... ₪ 1,040</p> <p>3. החזר הוצאות רכב ..... ₪ 1,200</p> <p>המעביד הפְּרִישׁ עֶבּוֹר נעם, בעד שכר 1/2012, סך של 1,027 ₪ לקרן השתלמות (״חלק מעביד״).</p> <p><b>מהו הסכום המְזַעְרִי, על פי תקנות מס הכנסה, שעל נעם לשלם לקרן ההשתלמות בגין חודש זה (״חלק עובד״) ?</b></p> <p>א. 351.00 ₪</p> <p>ב. 377.00 ₪</p> <p>ג. 392.80 ₪</p> <p>ד. 342.33 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 17.</b></p>
<b>פתרון</b>	
<p>תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19(ב2)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי תקנה 19(ב2) לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) -</p> <p>״ (1) אישור כאמור בתקנות משנה (א) לקרו השתלמות יחול רק אם העמית ישלם אף הוא מדף חודש בחודשו לקרן שליש לפחות מהסכום ששילם המעביד.</p> <p>(2) הוראות פסקה (1) לא יחולו על עמית-רופא אשר תשלומיו לקרן הם לפי הוראות הסכם קיבוצי שנחתם עד יום ד' בטבת התשס"ט (31 בדצמבר 2008), ושאושר בידי שר האוצר; לעניין זה, ״עמית-רופא״ - רופא שביום כ"ח בסיוון התשס"ח (1 ביולי 2008) התקיימו בו שני אלה:</p> <p>(א) היה עמית בקרן השתלמות;</p> <p>(ב) היה זכאי על פי הסכם העבודה של רופאים שחל עליו, שיופקדו בעבורו תשלומים לקרן שאינם לפי הוראות פסקה (1). ״</p> <p>כלומר, לפי התקנה שלעיל, על נעם לשלם לקרן ההשתלמות סכום שלא יפחת מ-<b>342.33 ₪</b>, סכום המהווה שליש מהסכום ששילם המעביד (1,027 ₪). ( <math>342.33 = 1,027 / 3</math> )</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רוז היא עובדת שירותים, העובדת במפעל תעשייה שעיקר פעילותו היא פעילות ייצורית, כמשמעותה בחוק עידוד התעשייה (מסים). מעבידה משלם תוספת משמרות בשל עבודה במשמרת שניה או שלישית.</p> <p><b>האם, לפי התקנות הרלוונטיות, עשויה רוז להנות מזיכוי מס בשיעור מסויים מהכנסתה מעבודה במשמרת השניה או השלישית? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן, ובלבד שְהוֹכַח כי עבודתה במשמרות אלו חיונית להפעלת קווי הייצור במפעל.      ב. לא, מאחר שהיא אינה עובדת בייצור במפעל.      ג. כן, מאחר שהיא עובדת שירותים במפעל מְזַכָּה, המועסקת במשמרות.      ד. לא, אלא אם כן היא עובדת מְנַהֶלֶה במפעל.</p>	<p><b>שאלה מספר 18.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות) - תק' 2(א)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי תקנה 2(א) לתקנות תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות) -</p> <p>" יינתן זיכוי מהמס בשיעור של 15 אחוזים מהכנסה מעבודה במשמרת שניה או שלישית של העובדים המפורטים להלן, העובדים במפעלי תעשייה שעיקר פעילותם בשנת מס היא פעילות ייצורית כמשמעותה בחוק עידוד התעשייה (מסים), תשכ"ט-1969, אם המעביד משלם תוספת משמרות בשל העבודה במשמרת שניה או שלישית; ואלה הם:</p> <p>(1) העובדים בייצור;</p> <p>(2) <u>עובדי המינהלה ועובדי השירותים שבעל המפעל הוכיח, להנחת דעתו של פקיד השומה, כי עבודתם במשמרת השניה או השלישית חיונית להפעלת קווי הייצור במפעל.</u>"</p> <p align="right"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>שאלה מספר 19.</p> <p>עובד עבד במשכורת אצל מעבידו היחיד 3 שנים, במשרה מלאה, עד שֶׁנִפְטָר ב-31/7/2012. משכורתו החודשית האחרונה לפני מותו (המשכורת האחרונה) מפורטת להלן:</p> <p>1. משכורת יסוד - 13,000 ₪  2. שווי שימוש ברכב צמוד - 2,870 ₪</p> <p>סך מענק ההון שהמעביד שילם עקב מותו של העובד - 85,500 ₪.</p> <p>מהו החלק החייב במס של מענק ההון שנתקבל עקב מותו של העובד, לפי ס' 9(א7) לפקודה?</p> <p>א. 7,500 ₪  ב. 13,740 ₪  ג. 0 ₪  ד. 49,650 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7).	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי ס' 9(א7)(ב) לפקודה, פטורים ממס:</p> <p>" (1) מענק הון שנתקבל עקב מוות - עד סכום השווה למשכורת של שני חדשי עבודה לכל שנת עבודה, לפי המשכורת האחרונה; עלה סכום המענק על השיעור האמור, רשאי המנהל לפטור את העודף, כולו או מקצתו, בהתחשב בתקופת השירות, בגובה השכר, בתנאי העבודה ובנסיבות הפטירה;</p> <p>(2) בשום מקרה לא יעלה הסכום הפטור לפי פסקת משנה זו על 23,920 ₪ לכל שנת עבודה וחלק יחסי מסכום זה בשל עבודה בחלק משנה; "</p> <p>לפי הנחיות מס הכנסה - "משכורת" לעניין חישוב הפטור, פירושה - הכנסת עבודה למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שימוש ברכב צמוד. "משכורת חודש" אצל עובד יומי היא השכר הממוצע של שנים-עשר החודשים שקדמו לפיטורים. סכום המשכורת יכול להיות גבוה מ"שכר עבודה" (כמשמעותו בתקנות פיצויי פיטורין) שחייבים לשלם עבורו פיצויים.</p> <p>משכורת של שני חדשי עבודה, לפי משכורת אחרונה: <math>26,000 = 13,000 \times 2</math> ₪</p> <p>החלק הפטור של מענק ההון:</p> <p><math>71,760 = [85,500 \text{ המענק שנתקבל}; 3 \text{ שנות עבודה} \times (23,920 \text{ תקרה}; 26,000)] \text{ min}</math></p> <p>החלק החייב במס של המענק: <math>13,740 = 71,760 \text{ החלק הפטור} - 85,500 \text{ המענק שנתקבל}</math> ₪</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>

<p>רוז, רווקה בת 22, עלתה לישראל ב-1/8/11. ב-1/1/12 התחילה לעבוד אצל מעבידה היחיד. ביום 30/9/12 פוטרה מעבודתה. משכורתה, בכל חודשי עבודתה, לרבות משכורת החודש ששולמה לה לחודש 9/12 (המשכורת האחרונה), היתה קבועה - 9,532 ₪.</p> <p>בטופס ה-161 שמולא במועד תשלום שכר 9/12, חושב לרוז מענק פרישה שחלקו פטור ממס (לפי ס' 9(א7) לפקודה), וחלקו - סך של 4,752 ₪, חייב במס הכנסה.</p> <p><b>אם חישוב המס נעשה לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב של רוז?</b></p> <p>א. 934 ₪          ב. 998 ₪          ג. 228 ₪          ד. 421 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 20.</b></p>
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 35, 36, 36א, 121. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א1).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>מִעֲנֵק הַפְּרִיֶּשֶׁה הַפְּטוּר מִמַּס לְפִי ס' 9(א7) לַפְּקוּדָה לֹא נִלְקַח בְּחִשְׁבוֹן בְּחִיֻּשׁוֹב הַמַּס. מֵאַחַר שֶׁאֵינוֹ רְלוּוֹנְטִי, סְכּוֹמוֹ אֵף לֹא נִכְלָל בְּנִתּוֹנֵי הַשְּׂאֵלָה.</b></p> <p><b>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור:</b></p> <p>לפי תקנה 7(א1) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד למעט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אינו פטור ממס לפי סעיף 9(א7) לפקודה, ינכה בעת התשלום מהחלק שאינו פטור, מס פְּאִילוֹ הִיָּה מִשְׁכּוֹרַת בְּלִתִּי קְבוּעָה, לְפִי הַמִּשְׁכּוֹרַת הָאֲחֵרוֹנָה שְׁשׁוּלְמָה לְעוֹבֵד..."</p> <p><b>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה":</b></p> <p>לפי תקנה 4(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד משכורת בלתי קבועה, ינכה ממנה, בעת התשלום, מס בסכום השווה להפרש המס המוכפל ב-12; לְעִנְיָן זֶה, "הפרש המס" - ההפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכותו ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p><b>החישוב:</b></p> <p>נקודות זיכוי:  <math>5.75 = 3 \text{ עולה חדשה ב-18 החדשים הראשונים לעלייתה} + 0.5 \text{ אשה} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}</math>  <b>סכום נקודות הזיכוי - 1,236.25 ₪</b>  <math>5.75 \times 215 = 1,236.25</math></p> <p>משכורת החודש ששולמה לרוז, לחודש 9/2012 - 9,532 ₪.          החלק השנים עשר מ"המשכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): <math>4,752 / 12 = 396</math> ₪          משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: <math>9,532 + 396 = 9,928</math> ₪  <b>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</b>  <math>5,200 \times 10\% + 3,680 \times 14\% + (9,928 - 8,880) \times 21\% = 1,255.28</math> ₪          מס בניכוי זיכויים אישיים: <math>\max(0; 1,255.28 - 1,236.25) = 19.03</math> ₪</p> <p><b>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</b>  <math>5,200 \times 10\% + 3,680 \times 14\% + (9,532 - 8,880) \times 21\% = 1,172.12</math> ₪          מס בניכוי זיכויים אישיים: <math>\max(0; 1,172.12 - 1,236.25) = 0</math> ₪</p> <p>הפרש המס: <math>19.03 - 0 = 19.03</math> ₪</p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): <math>19.03 \times 12 = 228.36</math> ₪ (מעוגל) = <b>228</b> ₪</p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>שאלה מספר 21.</p> <p>שכר 1/2012 של נעם הורֶכֶב מְרֻכָּבֵי השכר הבאים : 1. שכר רגיל ..... 30,699 ₪  2. שעות נוספות ..... 5,501 ₪  3. שווי שימוש ברכב צמוד .. 3,690 ₪</p> <p>מעבידו מְפָרִיש עבורו לקופת גמל לקיצבה 2,172 ₪ בחודש על חֶשְׁבוֹן מְרָכִיב תגמולי המעביד, ולביטוח אובדן כושר עבודה 543 ₪ בחודש [למען הסר ספק, נעם מפקיד גם הוא את חלקו, כדין, לאותה קופת גמל].</p> <p>מהו השווי שיש לזְקוֹף לנעם בתלוש 1/2012 בגין הפרשות המעביד לקופת גמל לקיצבה ולביטוח אובדן כושר עבודה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 26 ₪  ב. 129 ₪  ג. 0 ₪  ד. 414 ₪</p>	
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>סעיף 32(14) לפקודת מס הכנסה, הנחיות מס הכנסה תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>לְפִי הנחיות מס הכנסה בעניין חישוב ההוצאה לרכישת ביטוח א.כ.ע. בשנת המס 2012 :</b></p> <p>1. חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה :  הכנסת עבודה של נעם ללא שווי השימוש ברכב : 36,200 ₪.  <math>36,200 = 5,501 \text{ שעות נוספות} + 30,699 \text{ שכר רגיל}</math>  <math>2,172 \text{ ₪} &gt; 2,585.70 \text{ ₪} = 7.5\% \times (34,476 + 36,200 \text{ הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב})</math>  <math>\max (0 ; 2,172 - 2,585.70) =</math> שווי קיצבה : אין</p> <p>2. חישוב הזקיפה בגין הפרשת מעביד לביטוח אובדן כושר עבודה :  <u>תקרה ראשונה :</u>  שיעור הפרשת המעביד למרכיב התגמולים (קיצבה) מתוך משכורתו של העובד :  <math>2,172 / 36,200 = 6.00\%</math>  את שיעור הפרשת המעביד לקיצבה נפחית מ-7.5%, כשהתוצאה לא תפחת מאפס :  <math>\max (7.50\% - 6.00\% ; 0) = 1.50\%</math>  שווה את התוצאה שקיבלנו ל-3.5% ונבחר את הקטן מביין השניים :  <math>\min (3.50\% ; 1.50\%) = 1.50\%</math>  נכפיל את השיעור הנמוך במשכורת העובד, ונקבל את התקרה הראשונה :  <b>תקרה 1 :</b> <math>1.50\% \times 36,200 = \underline{543.00}</math></p> <p><u>תקרה שנייה :</u>  השיעור המְרָכִיב אותו מותר לְהִפְרִיש לא.כ.ע., כפול משכורת העובד (ולא יותר מהתקרה) :  <b>תקרה 2 :</b> <math>\min (36,200 ; 34,476) \times 3.5\% = \underline{1,206.66}</math></p> <p><u>תקרה שלישית :</u>  הפרשות מעביד לקיצבה ולא.כ.ע. לא יעלו על 7.5% מהשכר (ולא יותר מהתקרה) :  <math>\min (36,200 ; 34,476) \times 7.5\% - 2,172 = 413.70</math>  <b>תקרה 3 :</b> <math>\max (413.70 ; 0) = \underline{413.70}</math></p> <p>תקרת ההוצאה האפשרית לא.כ.ע. היא הקטנה מביין שלוש התקרות שחישבנו :  <b>תקרת ההוצאה לא.כ.ע. :</b> <math>\min (543.00 ; 1,206.66 ; 413.70) = 413.70</math>  נפחית את תקרת ההוצאה לא.כ.ע. מההפרשה בפועל, ונקבל שווי א.כ.ע. שיש לזְקוֹף :  <b>שווי א.כ.ע. :</b> <math>\max (543.00 - 413.70 \text{ תקרת ההוצאה} ; 0) = 129.30 = \underline{129} \text{ ₪ (סכום מעוגל)}</math></p> <p align="right"><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>נעם פרש מעבודתו ב-31/10/12, בגיל 68, לאחר 35 שנות עבודה. בפרישתו, קיבל מענק פרישה פטור (לפי ס' 9א(א) לפקודה) בסך 175,000 ₪ בשל כל שנות עבודתו. ב-1/11/12 התחיל לקבל קצבה בסך 6,000 ₪ בחודש, מקרן פנסיה שערך עֲבוּרו מעבידו (כולה "קצבה מזכה").</p> <p>מהו החלק החייב במס של הקצבה (הקצבה החייבת) שקיבל נעם ב-11/2012 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 2,437 ₪          ב. 3,637 ₪          ג. 5,252 ₪          ד. 3,750 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 22.</b></p>
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, ס' 9א. חוק גיל פרישה - ס' 3.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>(1) "גיל הזכאות" של נעם (גיל הפרישה או הגיל שבו החל לקבל קצבה מזכה, לפי המאוחר) גיל 68</p> <p>(2) <b>ההון הפטור -</b>          [אופן חישובו: 641,277 ₪ = 180 מכפיל ההמרה להון <math>\times 43.5\% \times 8,190</math> תקרת הקצבה המזכה] 641,277 ₪</p> <p>(3) "מענקים פטורים", כמשמעותם בס' 9א(ג) לפקודה (סכום המענקים הפטורים לפי סעיף 9א(א) שקיבל יחיד בעד שנות עבודתו שקדמו לגיל הזכאות, ולא יותר מ-32 שנות עבודה)</p> $160,000 = \frac{\min(32; 35 \text{ שנות עבודה כאמור במקרה שתואר})}{35 \text{ שנות עבודה כאמור במקרה שתואר}} \times 175,000$ <p>המענקים הפטורים כשהם צמודים למדד מהיום שבו התקבלו עד יום 1 בינואר בשנה שבה חל גיל הזכאות - 160,000 ₪.</p> <p>ה"מקדם" (מעוגל) - 1.35</p> <p>[אופן חישובו: <math>1.349293933 = \frac{180 \text{ מכפיל ההמרה להון} \times 35\% \times 8,190 \text{ תקרת הקצבה המזכה}}{11,950 \times 32}</math> הפטור המרבי לכל שנת עבודה לפי ס' 9א(א)(2)]</p> <p><b>"מענקים פטורים" צמודים למדד, כשהם מוכפלים במקדם -</b>          216,000 ₪ = 1.35 מקדם <math>\times</math> 160,000 מענקים פטורים צמודים למדד</p> <p>(4) <b>"יתרת ההון הפטורה" -</b>          הסכום המתקבל מהפחתת הסכום שחושב בס' (3) לעיל מהסכום שחושב בס' (2) לעיל.          425,277 ₪ = 216,000 "מענקים פטורים" צמודים ומוכפלים במקדם - 641,277 ההון הפטור (הערה: נעם לא קיבל סכומים עקב היוון קצבאות, לכן אין סכומי היוון בפטור שיש לנכות מ"יתרת ההון הפטורה", לפי ס' 9א(ה) לפקודה)</p> <p>(5) יתרת הפטור החודשי לקצבה מזכה -  <math>2,362.65 = \frac{425,277 \text{ יתרת ההון הפטורה}}{180 \text{ מכפיל ההמרה להון}}</math></p> <p><b>הקצבה הפטורה של נעם -</b>          (2,362.65 יתרת הפטור החודשי לקצבה; 6,000 ₪ הקצבה המזכה של נעם) min          2,363 ₪</p> <p>(6) <b>הקצבה החייבת של נעם -</b>          3,637.35 ₪ = 2,362.65 ₪ הקצבה הפטורה של נעם - 6,000 ₪ הקצבה המזכה של נעם</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>את משכורת 7/2012 של עובדיה שילמה רוז ב-1/8/2012 (יום ד'). ב-2/8/2012 שלחה המְחַאָה קְעוּתָדָת (שיק דְחוּי) לקופת הגמל של העובדים, שהתאריך הַנְקוּב בה (היום בו תהיה בְּרֵת-פְּרָעוֹן) 14/8/2012, ובה נכללו התשלומים לקופה בעד משכורת 7/2012. רוז קיבלה אישור מקופת הגמל שההמחאה הגיעה לקופה ב-5/8/2012 (יום א').</p> <p><b>האם רוז שילמה את התשלומים לקופת הגמל בְּזִמָּן, כאמור בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל)? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן. קופת הגמל קיבלה את ההמחאה בתוך 7 ימי עסקים מה-1/8/2012.  ב. לא. קופת הגמל לא יכולה לפרוע את ההמחאה בתוך 15 ימים מתום חודש 7/2012.  ג. כן. קופת הגמל יכולה לפרוע את ההמחאה בתוך 15 ימים מתום חודש 7/2012.  ד. לא. קופת הגמל לא יכולה לפרוע את ההמחאה בתוך 7 ימי עסקים מה-1/8/2012.</p>	<p><b>שאלה מספר 23.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 20.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי תקנה 20 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל):</p> <p>”קופת גמל תקבל מהמעבידים רק סכומים כמפורט בתקנה 19(א), התשלומים יתקבלו <b>במזומנים בלבד ולא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה</b> (להלן – מועד התשלום):</p> <p>(1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד;</p> <p>(2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד.”</p> <p>את משכורת 7/2012 של עובדיו שילמה רוז ב-1/8/2012.</p> <p>7 ימי עסקים מיום 1/8/2012 (יום תשלום המשכורת). הם המועד המוקדם מבין המועדים הנקובים בתקנה 20 שלעיל. כלומר, תשלומיה של רוז לקופת הגמל ייחשבו כמשולמים בזמן, רק אם ישולמו במזומן בתוך 7 ימי עסקים.</p> <p>אמנם, את ההמחאה לקופת הגמל רוז שלחה ב-2/8/2012. הקופה גם אישרה שההמחאה הגיעה אליה ב-5/8/2012. ברם, התאריך הַנְקוּב בהמחאה היה 14/8/2012. כלומר, ההמחאה אינה בְּרֵת פְּרָעוֹן ולא נִיְתְּנָת לְקִיבוּל, אלא מתאריך זה.</p> <p><b>קופת הגמל לא יכולה לפרוע את ההמחאה בתוך 7 ימי עסקים מה-1/8/2012. לפיכך, רוז לא שילמה את התשלומים בזמן.</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רוז היא "עובד זר", כהגדרתו בחוק עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים). רוז מועסקת כִּדִין במתן טיפול סיעודי. שכר 1/2012 שלה היה כלהלן:</p> <p>1. שכר רגיל ..... 5,800 ₪</p> <p>2. דמי נסיעות (השתתפות מעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה) ..... 380 ₪</p> <p><b>מהו סכום "היטל העסקת עובד זר" שעל המעביד לשלם בגין שכרה זה של רוז?</b></p> <p>א. 927 ₪</p> <p>ב. 1,236 ₪</p> <p>ג. 0 ₪</p> <p>ד. 1,160 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 24.</b></p>
<b>פתרון</b>	
<p>חוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) - ס' 44, ס' 45. פקודת מס הכנסה - ס' 1 (הגדרות).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לְפִי ס' 44(א) לחוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) - "עובד זר" - כהגדרתו בחוק עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים), התשנ"א-1991, <b>למעט כל אחד מאלה:</b></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 בְּתוֹם יום העבודה, למקום מגוריו באותה מדינה;</p> <p>(3) <b>עובד זר המועסק כדין במתן טיפול סיעודי;</b></p> <p>(4) עיתונאי חוץ וספורטאי חוץ, כהגדרתם בסעיף 75א לפקודת מס הכנסה;</p> <p>(5) עובד זר שמשולמת לו, בְּעִבּוֹר 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>(7) עובד זר בעל אשרה ורישיון ישיבה שניתנו לו מכוח הסכם חופשת עבודה בין מדינת ישראל ובין מדינה אחרת המנוי בתוספת ונכללים בו תנאים כמפורט להלן (בחוק זה - הסכם חופשת עבודה), והוא מועסק בהתאם לתנאים שבהסכם:</p> <p>(א) הגעתו של העובד לישראל היא למטרת חופשה, ועבודתו בישראל היא מטרה משנית;</p> <p>(ב) התקופה המרבית לשהות העובד בישראל אינה עולה על 12 חודשים;</p> <p>(ג) התקופה המרבית להעסקת העובד אצל מעסיק מסוים אינה עולה על שלושה חודשים;</p> <p>(ד) העובד מבוטח בביטוח רפואי בכל תקופת שהותו בישראל;</p> <p>(ה) מספר העובדים המועסקים אינו עולה על מכסת עובדים מרבית לשנה.</p> <p>לפי ס' 44(ב) לחוק האמור, לכל מונח בפרק זה תהיה משמעות הנודעת לו בפקודת מס הכנסה, אִלֵּא אִם כֵּן נאמר במפורש אחרת.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודת מס הכנסה, "השכר הממוצע במשק" - השכר הממוצע כפי שהוא מחושב לצורך גמלאות ודמי ביטוח לפי סעיף 2(ב) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], כפי שמפרסם המוסד לביטוח לאומי. השכר הממוצע האמור, נכון לשנת המס 2012 - 8,619 ₪ בחודש.</p> <p>לפי ס' 45(א) לחוק האמור - "מעסיק חייב בהיטל בשיעור של 20% מסך כל ההכנסה של עובד זר ששילם בשנת המס (בפרק זה - ההיטל) ואם העובד הזר מועסק על ידו לפי היתר להעסקת עובד זר בענפים אלה יהא שיעור ההיטל כמפורט להלן: בענף החקלאות - 10%, ובענף המסעדות האתניות, בענף התעשייה או בענף הבניין - 15%".</p> <p><b>רוז היא עובדת זרה המועסקת כדין במתן טיפול סיעודי. לפיכך, היא לא נחשבת "עובד זר" לעניין ס' 44 לחוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004).</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רוז התחילה לעבוד אצל מעבידה היחיד (הראשון) ב-1/2/2012. ב-1/8/2012 היה המעביד אָמור להתחיל ולבצע הפרשות עבורה לקרן פנסיה מקיפה, כמתחייב על פי צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, שהוראותיו חלות על הצדדים. ברם, לפני כן, ב-4/6/2012, רוז פוטרה מעבודתה, בלי שהיתה זכאית למענק או לקיצבה בגין עבודתה.</p> <p><b>האם, פְּנִיסִיבוֹת שְׁתוּאָרוֹ לְעִיל, עַל הַמַּעְבִּיד לְמַלֵּא טוֹפֵס 161 בְּשֵׁל פִּיטוּרִיהָ שֶׁל רוֹז? (בַּחֲרִי אֵת הַמִּשְׁפָּט הַנֶּכּוֹן בִּיּוֹתֵר מִבֵּין הַמִּשְׁפָּטִים הַבָּאִים)</b></p> <p>א. לא, מאחר שעם פרישתה זו, לרוז אין זכויות למענק או לקיצבה בגין עבודתה.      ב. לא, אֶלָּא אִם כֵּן רוֹז תִּבְקָשׁ בַּעֲתִיד לְמִשׁוֹךְ סָכּוּם חֹד-פְּעָמִי אוֹ קִיצְבָה מִקֶּרֶן פְּנִיסִיהָ.      ג. כן, מאחר שעם פרישתה זו, לרוז יש זכויות למענק או לקיצבה בגין עבודתה.      ד. כן. טופס 161 יש למלא בשל כל עובד שכיר שפרש מעבודה.</p>	<p><b>שאלה מספר 25.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 11(ב), 7(ב)(1) הנחיות מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי תקנה 11(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה), מעביד ששילם מענק פרישה, יגיש לפקיד השומה, בצירוף לטופס 102 שהוא מגיש לחודש שבו שולם המענק, פרטים בטופס 161 על המענק ששילם, ואם מענק הפרישה שולם כאמור בתקנה 7(ב) יכלול טופס 161 גם פרטים על המענק כאמור ששולם מאת קופת גמל.</p> <p>לפי תקנה 7(ב)(1) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה), "מעביד שאינו קופת גמל המשלם מענק פרישה, כאשר משולם מענק עקב אותה פרישה גם מאת קופת גמל, ינכה ממלוא המענק שהוא משלם, בעת תשלומו, מס כאילו היה משכורת בלתי קבועה".</p> <p>לפי הנחיות מס הכנסה, טופס 161 ימולא ע"י מעביד בשל כל עובד שכיר שפרש מעבודה, אם לעובד זכויות למענק (פיצויים), קיצבה או תגמולים בגין עבודתו.</p> <p><b>מאחר שלרוז אין זכויות למענק או לקיצבה בגין עבודתה, אין למלא טופס 161 בשל פרישתה מעבודה.</b></p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

**דיני עבודה**

<p>נעם הודיע למעבידו כי מצב בריאותו אינו מאפשר לו להמשיך בעבודתו. להודעתו צירף מסמכים רפואיים, לרבות אישור רפואי מרופא תעסוקתי בקופת חולים, לפיהם הוא אינו כשיר לצמייתות לעבוד בעבודתו. נעם הוסיף וביקש מהמעביד לנסות ולמצוא פתרון שיאפשר את המשך העסקתו וימנע את התפטרותו. לאחר שהמעביד הודיע לנעם כי לא מצא עבורו תפקיד אחר, עבודה אחרת או תנאי עבודה שיתאימו למצבו הרפואי, הודיע נעם למעביד שהוא מתפטר מעבודתו לרגל מצב בריאותו.</p> <p><b>האם, לענין פיצויי פיטורים, רואים את התפטרותו זו של נעם כפיטורים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא. לענין פיצויי פיטורים, לא רואים את התפטרותו זו של נעם כפיטורים.      ב. לא, אלא אם כן נעם היה בלתי כשיר לעבודה תקופה העולה על ששה חדשים, טרם התפטרותו.      ג. כן. לענין פיצויי פיטורים, רואים את התפטרותו זו של נעם כפיטורים.      ד. כן, ובלבד שנקבעה לנעם נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שקלה באיברים שונים.</p>	<p><b>שאלה מספר 26.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 6.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 6 לחוק פיצויי פיטורים -</p> <p>" התפטר עובד לרגל מצב בריאותו הוא או של בן-משפחתו, ולאור הממצאים הרפואיים, תנאי העבודה ושאר נסיבות הענין היתה סיבה מספקת להתפטרות - רואים לענין פיצויי פיטורים את התפטרותו כפיטורים. "</p> <p>נעם התפטר מעבודתו לרגל מצב בריאותו, לאחר שנבצר ממנו, עקב מצבו הרפואי, להמשיך בעבודתו. כלומר, התקיים קשר סיבתי בין מצב הבריאות לבין ההתפטרות.</p> <p>נעם סיפק למעביד מסמכים רפואיים, לרבות אישור רפואי מרופא תעסוקתי בקופת חולים, לפיהם הוא אינו כשיר לצמייתות לעבוד בעבודתו. כלומר, הוא הרים את נטל ההוכחה וביסס את טענותיו בדבר נבצרותו להמשיך בעבודתו, לאור ממצאים רפואיים.</p> <p>נעם ניסה בכנות למצוא פתרון למצבו ולמנוע את התפטרותו.</p> <p>ברם, המעביד לא מצא עבור נעם תפקיד אחר, עבודה אחרת או תנאי עבודה שיתאימו למצבו הרפואי.</p> <p>נעם מיצה את מלוא אפשרויות השתלבותו במקום העבודה.</p> <p>כלומר, לאור תנאי העבודה ושאר נסיבות הענין היתה סיבה מספקת להתפטרותו של נעם.</p> <p>בנסיבות אלו, לפי ס' 6 לחוק פיצויי פיטורים, <b><u>לענין פיצויי פיטורים, רואים את התפטרותו זו של נעם כפיטורים.</u></b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רוז מבקשת לנכות משכר 5/2012 של כל אחד מעובדיה 20 ש, תרומה ל"צער בעלי חיים".  <b>האם, לפי החוק הרלוונטי, רשאית רוז לעשות זאת? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן, מאחר שעל פי חיקוק, מותר למעביד לנכות תרומות משכר עבודה של עובד.  ב. כן, אלא אם כן העובד הודיע לרוז בכתב על התנגדותו לתרומה.  ג. לא, אלא אם כן העובד הסכים בכתב כי התרומה תנוכה משכר עבודתו.  ד. לא. אין לנכות כלל תרומות משכר עבודתו של עובד.</p>	<p><b>שאלה מספר 27.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הגנת השכר- ס' 25(א).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 25(א) לחוק הגנת השכר -  <b>" לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה :</b></p> <p>(1) סכום שחובה לנכותו, או שמותר לנכותו על פי חיקוק;  (2) <b>תרומות שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו;</b>  (3) דמי חבר בארגון עובדים שהעובד חבר בו, שיש לנכותם מן השכר על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה או שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו, והתשלומים הרגילים לועד העובדים במפעל;  (א3) תוספת לדמי החבר שמותר לנכותם על-פי פסקה (3), המיועדת למימון פעילות מפלגתית, זולת אם הודיע העובד למעבידו בכתב על התנגדותו לתשלום התוספת;  (ב3) דמי טיפול מקצועי-ארגוני לטובת הארגון היציג כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים... שיש לנכותם על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה משכרו של עובד שאיננו חבר בשום ארגון עובדים, או שהעובד הסכים בכתב לניכוי כאמור; שר העבודה, לאחר התייעצות עם ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה, ובאישור ועדת העבודה של הכנסת, יקבע בתקנות את מקסימום דמי הטיפול המקצועי-ארגוני שמותר לנכותם לפי פסקה זו;  (4) סכום שהוטל כקנס משמעת בהתאם להסכם קיבוצי או על פי חיקוק;  (5) תשלומים שוטפים לקופות גמל ובלבד שתשלומים כאמור לקופת גמל שהעובד בלבד חייב לשלם לה לא ינוכו משכרו של העובד אם הוא הודיע למעבידו בכתב על התנגדותו לתשלומים;  (6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעביד, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה;  (7) מקדמות על חשבון שכר עבודה, אם אין המקדמות עולות על שכר עבודה בעד שלושה חדשים; עולות המקדמות על שכר עבודה לשלושה חדשים – חלות על היתרה הוראות פסקה (6).  ס' 25(א)(2) מאפשר ניכוי "תרומות שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו". כלומר, ניכוי תרומה משכר עבודה מותר בהסכמה אישית, בכתב, של העובד.  רוז <b>לא רשאית</b> לנכות משכר עבודתו של עובד את סכום התרומה, <b>אלא אם כן העובד הסכים בכתב כי התרומה תנוכה משכר עבודתו.</b>  <b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רוז עובדת אצל מעבידה היחיד, שבוע עבודה מלא, פנהוג במקום עבודתה, 7 שעות ביום. רוז בסוף החודש ה-9 להריונה. במשך חודשי הריונה נעדרה מעבודתה 50 שעות, לצורך בדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות בהריון, שנעשו על ידי רופא נשים (מומחה ביילוד ובגינקולוגיה). היו אלו שעות היעדרות היחידות של רוז מעבודתה במשך הריונה. מצבה הרפואי בכל תקופת ההריון היה מצויין והיא היתה פשירה לעבודתה בכל אותה תקופה.</p> <p><b>לפי החוק הרלוונטי, כמה שעות היתה זכאית רוז להיעדר מעבודתה, ללא ניכוי משכר עבודתה, לשם הבדיקות שלעיל?</b></p> <p>א. עד 40 שעות במשך חודשי הריונה.      ב. עד 20 שעות במשך חודשי הריונה.      ג. עד 50 שעות במשך חודשי הריונה.      ד. עד 0 שעות במשך חודשי הריונה (אין זכאות).</p>	<p><b>שאלה מספר 28.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p align="center">חוק עבודת נשים - ס' 7(ה)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 7(ה) לחוק עבודת נשים:</p> <p>" (1) בלי לגרוע מהוראות סעיף קטן (ג) (1), רשאית עובדת להיעדר מעבודתה, ללא ניכוי משכר עבודתה, לשם פיקוח רפואי במשך חודשי ההריון ובדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות בהריון הנעשים על ידי רופא נשים או הנעשים בתחנה לבריאות האם והילד שאישר משרד הבריאות (להלן - התחנה), לרבות בדיקות שגרתיות כאמור הנערכות מחוץ לתחנה על פי הפניית התחנה;</p> <p>בפסקה זו, "רופא נשים" - רופא מורשה בעל תואר מומחה ביילוד ובגינקולוגיה שניתן לו על פי פקודת הרופאים [נוסח חדש], תשל"ז-1976 (להלן - הפקודה), או רופא מורשה המתמחה לקראת קבלת התואר האמור, במוסד מוכר לפי הפקודה, בפיקוחו של רופא בעל התואר האמור;</p> <p>(1) <u>תקופת היעדרות מהעבודה כאמור בפסקה (1), לא תעלה על אחת מאלה:</u></p> <p>(א) <u>לגבי אשה העובדת שבוע עבודה מלא, כנהוג במקום עבודתה, יותר מארבע שעות ביום - 40 שעות במשך חודשי הריונה;</u></p> <p>(ב) לגבי אשה העובדת עד ארבע שעות ביום, שבוע עבודה מלא כנהוג במקום עבודתה - 20 שעות במשך חודשי הריונה;</p> <p>(ג) שר העבודה רשאי, באישור ועדת העבודה של הכנסת, לקבוע בתקנות -</p> <p>(א) הוראות לביצוע פסקאות (1) ו-2);</p> <p>(ב) לגבי סוגי עובדות ובאזורים שיקבע - מספר שעות אחר להיעדרות עובדת מעבודתה כאמור ובלבד שלא יפחת מהאמור בפסקה (2);</p> <p>(ג) הוראות משלימות בדבר זכותה של אשה העובדת אצל יותר ממעביד אחד להיעדר מעבודתה כאמור בפסקה (1), כאילו היתה עובדת אצל מעביד אחד לענין האמור בפסקה (2). "</p> <p align="right"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>דמי מחלה משולמים לרוז לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הֶצְבֹּנָה שלה - 90 יום (תקופת הזכאות המקסימלית). החל ב-4/3/2012 רוז נעדרה מעבודתה עקב מחלה. רוז מסרה למעביד אישור מחלה לתקופה של 45 יום (עד 17/4/2012) והודיעה לו כי לְאֹר סְדֶרֶת ניתוחים שעליה לעבור, היעדרותה עקב מחלה עלולה להתארך עד 90 יום.</p> <p><b>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, המעביד רשאי להודיע לרוז ב-6/3/2012 על פיטוריה, שיכנסו לתוקף ביום 6/4/2012, פְּנִימוֹק שעליו למצוא עובד שיחליף אותה בעבודה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הַבָּאִים)</b></p> <p>א. לא, אלא אם כן המעביד יוכיח כי רוז אינה פְּשִׁיָּרָה לעבודתה.      ב. כן. זכותו של מעביד לפטר עובד בכל עת ולהעסיק במקומו עובד אחר.      ג. לא. המעביד לא רשאי לפטר את רוז במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לה לפי החוק, וזאת עד לתקופת הזכאות המקסימלית הנקובה בו.      ד. כן, מאחר שפיטוריה נכנסים לתוקף לאחר תום חודש הודעה מוקדמת על פי החוק.</p>	<p><b>שאלה מספר 29.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק דמי מחלה - ס' 4א.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לְפִי ס' 4א לחוק דמי מחלה :</p> <p><b>" (א) מעביד לא יפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו, במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לו לפי חוק זה או לפי הסכם קיבוצי, וזאת עד לתקופת הזכאות המקסימלית לפי סעיף 4.</b></p> <p>(ב) הוראות סעיף זה לא יחולו באחד מאלה :</p> <p>(1) המעביד נתן לעובד הודעה מוקדמת לפיטורים לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, בטרם נעדר העובד עקב מחלתו ;</p> <p>(2) מקום עבודתו של העובד פסק מלפעול או שהמעביד הוכרז פושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ס-1980, ואם הוא תאגיד - ניתן צו פירוק לפי פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1983 ; לעניין זה, "פסק מלפעול" - הפסקת פעילות שאינה זמנית.</p> <p>(ג) בסעיף זה, "עובד" - לרבות עובד שעניין תשלום לתקופת מחלה מוסדר לגביו על פי הסכם קיבוצי. "</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>מעביד קיבל ב-26/7/2012 צו עיקול על שכרו של עובד, עד לסכום של 17,624 ₪, לְשֵׁם תשלום חוב לחנות רהיטים. הָרָכָב מְשַׁפְּחֶתוֹ של העובד - "שני בני זוג שעמם שני ילדים לפחות". שכרו החודשי, הנוֹתֵר אחרי ניכויי החובה (על פי חיקוק) - 8,724 ₪.</p> <p><b>מהו הסכום שיעוקל משכרו של העובד, לְפִי חוק הגנת השכר (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 2,181 ₪          ב. 4,143 ₪          ג. 4,406 ₪          ד. 4,581 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 30.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></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; לְעִנְיָן זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנוֹתֵר 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 צו העיקול (17,624 ₪) נועד לשם תשלום חוב לחנות רהיטים. כלומר, הוא לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו.</p> <p>לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתו של העובד, שהרכב משפחתו הוא "שני בני זוג שעמם שני ילדים לפחות", הוא "49.5% מהסכום הבסיסי", כלומר 4,143 ₪ (סכום מעוגל): <math>4,143.15 = 8,370 \times 49.5\%</math> הסכום הבסיסי סכום זה אינו גבוה מ-80% משכר העבודה החודשי של העובד:</p> <p><math>6,979.20 = 8,724 \times 80\% &gt; 4,143.15</math></p> <p>לפיכך, הסכום שיעוקל משכרו של העובד -</p> <p><b>4,581 ₪ = [ 17,624 החוב ; 4,143 = 4,581 לא ניתן לעקל - שכר אחרי ניכויי חובה ]</b> min</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

## שאלה מספר 31.

רוז, עובדת בשכר (שעתל), התחילה לעבוד ב-5/8/2009 אצל רו"ח נעם באילת. שבוע העבודה של רוז, במקום עבודתה, הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). [ רוז לא עובדת בחגי ישראל ]. להלן רשימת אירועים ב-4/2012, מתוך דו"ח הנוכחות של רוז -

רוז עבדה.		יום ה	5/4/12
רוז עבדה.	ערב פסח	יום ו	6/4/12
רוז לא עבדה.	פסח	שבת	7/4/12
רוז עבדה.		יום א	8/4/12
רוז נשלחה לדימונה, ע"י נעם. רוז עבדה בדימונה ביומיים אלה (עבודתה שם היתה הכרחית לנעם).		יום ד	11/4/12
	ערב שביעי של פסח	יום ה	12/4/12
רוז לא עבדה.	שביעי של פסח	יום ו	13/4/12
רוז לא עבדה.		שבת	14/4/12
מ-15/4/12 ועד 23/4/12 רוז היתה בחופשה שנתית.		יום א	15/4/12
		יום ב	23/4/12
רוז עבדה.		יום ג	24/4/12
רוז ניצלה את זכותה לפי ס' 6(ב) לחוק חופשה שנתית ולקחה חופשה ביום זה. רוז הקדימה והודיעה על כך לנעם ב-1/3/12.	יום הזיכרון	יום ד	25/4/12
רוז לא עבדה.	יום העצמאות	יום ה	26/4/12
רוז עבדה.		יום ו	27/4/12

אם, למעט הימים שלעיל, רוז לא החסירה ימי עבודה ב-4/2012, בַּעַד כמה ימי חג היה על נעם לשלם לה דמי חגים בתלוש 4/2012, לפי צו ההרחבה הרלוונטי?

- א. 2 ימי חג.
- ב. 0 ימי חג.
- ג. 1 ימי חג.
- ד. 3 ימי חג.

## פתרון

## סעיפים רלוונטיים

צו הרחבה - הסכם מסגרת.  
חוק חופשה שנתית - ס' 6(ב).

## הסבר הפתרון

לפי סעיף 7(א) לצו הרחבה - הסכם מסגרת, הדין בדמי חגים של עובד שאיננו עובד במשכורת (חודשי): " עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה הזכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות). עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת. "

רוז, עובדת בשכר (שעתל), עובדת במקום עבודתה יותר מ-3 חודשים. לפיכך, היא זכאית לדמי חגים. ב-4/2012 חלו 3 ימי חג - 2 ימי חג הפסח ויום העצמאות. חג הפסח חל ביום שבת. לפיכך, רוז לא זכאית לדמי חגים בדמי חגים בעד יום חג זה. יום לפני שביעי של פסח, נשלחה רוז לעבוד בדימונה, על ידי מעבידה נעם. רוז עבדה בדימונה ביומיים אלה. כלומר, היא לא נעדרה מעבודתה ביום זה.

לפי ס' 6(ב) לחוק חופשה שנתית - "על אף הוראות סעיף קטן (א), רשאי עובד לקחת יום אחד מן החופשה במהלך שנת העבודה שבעדה היא ניתנת במועד שיבחר ויום אחד נוסף באחד מהימים המנויים בתוספת, ואולם אין ברשימת הימים כאמור כדי לפגוע בהוראות סעיף 5, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות". יום הזיכרון נמנה על הימים שבתוספת.

רוז ניצלה את זכותה לפי ס' 6(ב) האמור ולקחה חופשה ביום זה. כמתחייב, רוז הודיעה על כך לנעם 30 ימים מראש לפחות. לפיכך, גם ביום זה נעדרה "בהסכמת המעביד".

לסיכום, רוז זכאית לדמי חגים בעד 2 ימי חג (שביעי של פסח ויום העצמאות) בתלוש 4/12.

תשובה א.

<p>נעם התחיל לעבוד אצל מעבידו ב-1/2/12. שכרו מִשְׁתַּלֵּם לו על בסיס של חודש. ב-1/11/12 פוטר לְאֶלְתֶּר, בלי שניתנה לו הודעה מוקדמת לפיטוריו.</p> <p><b>פיצוי בעד איזו תקופה, שלגביה לא ניתנה הודעה מוקדמת, על המעביד לָתֵת לנעם, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות?</b></p> <p>א. 22.5 ימים.  ב. 9.0 ימים.  ג. 13.5 ימים.  ד. 0 ימים, מאחר שנעם לא השלים שנת עבודה.</p>	<p><b>שאלה מספר 32.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 3, ס' 7(א).  חוק פיצויי פיטורים - ס' 12.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 7(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, מעביד שפיטר עובד ולא נתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים כאמור בחוק זה, ישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת.</p> <p>לְפִי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות:</p> <p>בחוק זה -  "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963;  "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים;</p> <p>לְפִי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת.</p> <p>שכרו של נעם מִשְׁתַּלֵּם לו על בסיס של חודש. לְפִיכֵן, <b>נעם הוא "עובד במשכורת"</b>.</p> <p>נעם פוטר לאחר תום 9 חודשי עבודה.</p> <p>לְפִי ס' 3 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות -  " עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן:</p> <p>(1) במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - של יום אחד בשל כל חודש עבודה;  (2) <u>במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה;</u>  (3) לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים.</p> <p>לְפִי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, היה על המעביד לתת לנעם הודעה מוקדמת לפיטוריו של <b>13.5 ימים</b>. מאחר שפיטר את נעם ולא נתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים כאמור בחוק האמור, על המעביד לשלם לו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד תקופה זו.</p> <p><b>13.5 ימים = 2.5 ימים בשל כל חודש × 3 חודשי עבודה + 1 יום בשל כל חודש × 6 חודשי עבודה</b></p> <p align="right"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רוז גרה ועובדת בחיפה ב-3/4 משרה. לפי הסכם העבודה שלה, דמי נסיעות משולמים לה לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. מחיר נסיעה באוטובוסים בין ביתה לעבודתה - 6.60 ₪ לכל כיוון (כרטיס מעבר שעות). מחיר כרטיס חופשי חודשי ב"אגד" הפולל את אזור מגורייה ואת מקום עבודתה - 235 ₪. מאחר שנסיעה באוטובוסים מביתה למקום העבודה אורכת כשעה לכל כיוון, נוסעת רוז חלק מהדרך בפרמלית וחלק מהדרך באוטובוס, ומגיעה בתוך 40 דקות למקום העבודה. רוז רוכשת בכל חודש כרטיס חופשי חודשי בכרמלית, משולב עם "אגד", שעלותו 307 ₪.</p> <p><b>אם רוז עבדה 18 ימים בפועל ב-9/2012, ואם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי לפי ס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 25.20 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם לרוז בגין חודש זה?</b></p> <p>א. 235.00 ₪          ב. 176.25 ₪          ג. 307.00 ₪          ד. 453.60 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 33.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>חלקיות המשרה</b> של רוז לא נוגעת לזכותה להשתתפות מעביד בהוצאות נסיעתה לעבודה.</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 בעד כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה מיום 01/01/2012 הוא עד 25.20 ₪ ליום עבודה.</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים ציבוריים מביתה של רוז לעבודתה, תוך שימוש בכרטיסי מעבר שעתיים - 13.20 ₪ בכל יום ( <math>6.60 \times 2</math> ), שהם 237.60 ₪ עבור 18 ימי עבודה בפועל בהם רוז נזקקה לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתה.</p> <p>מחיר נסיעה ממקום העבודה לביתה, תוך שימוש בכרטיס חופשי חודשי הפולל את אזור מגוריה ואת מקום עבודתה - 235 ₪ בחודש 9/2012.</p> <p>מחיר נסיעה ממקום העבודה לביתה, תוך שימוש בכרטיס חופשי חודשי בכרמלית, משולב עם "אגד", הפולל את אזור מגוריה ואת מקום עבודתה - 307 ₪ בחודש 9/2012.</p> <p><b>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם לרוז בגין חודש 9/2012:</b></p> <p><b>235 ₪ = ( 453.60 תקרה ; 307 ח"ח כרמלית+אגד ; 235 ח"ח אגד ; 237.60 נסיעות בודדות ) min</b></p> <p align="right"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>שאלה מספר 34.</p> <p>נעם, עובד בהיקף משרה של 45%, התחיל לעבוד אצל מעבידו הפרטי ב-1 באוגוסט 2011. על נעם ועל מעבידו חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעביד משלם דמי הבראה פעם בשנה, בתלוש משכורת יולי (בעד התקופה עד סוף יולי).</p> <p><b>אם מחיר יום הבראה הוא 371 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לנעם בתלוש משכורת יולי 2012?</b></p> <p>א. 1,855.00 ₪          ב. 834.75 ₪          ג. 0.00 ₪          ד. 765.19 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>כמי שהתחיל לעבוד ב-1/8/2011, נעם השלים ב-31/7/2012 שנת עבודה אחת. עבור שנת עבודתו הראשונה יש לשלם לנעם 5 ימי הבראה. לעובדים במשרה חלקית תשלום קצובת הבראה באופן יחסי לחלקיות המשרה. לפיכך, יש לשלם לנעם קצובת הבראה בסך <b>834.75 ₪</b>.</p> <p><b>834.75 ₪ = 45% חלקיות המשרה × 5 ימי הבראה × 371 תעריף ליום הבראה</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>

<p><b>שאלה מספר 35.</b></p> <p>שכרו של נעם, בן ה-25, מִשְׁתַּלֵּם לו על בסיס שעות עבודה. בחודש 11/2012 עבד 169 שעות עבודה רגילות.</p> <p>תלוש 11/2012 של נעם (לפני בדיקת ההשלמה לשכר מינימום) הורכב מהסכומים שְׁלֵהֶלֶן:</p> <p>1. שכר מְשׁוּלָב ..... ₪ 3,380</p> <p>2. תוספת בשל עבודה במשמרות ..... ₪ 362</p> <p>3. תוספת ריתוך חודשית קבועה המשתלמת לנעם עִקֵב עבודתו ... ₪ 354</p> <p>4. פרמיה קְבוּצָתִית ..... ₪ 354</p> <p><b>אם שכר המינימום לשעה הוא 23.12 ₪, מהו הסכום שעל המעביד להוסיף לנעם בתלוש 11/2012, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום?</b></p> <p>א. 527 ₪</p> <p>ב. 173 ₪</p> <p>ג. 0 ₪</p> <p>ד. 204 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>חוק שכר מינימום - ס' 2, ס' 3.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>לְפִי ס' 2 לחוק שכר מינימום:</p> <p>" (א) עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן - עובד) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעבידו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי הענין.</p> <p>(ב) עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לשכר מינימום חלקי שיחושב יחסית לחלקיות משרתו.</p> <p>(ג) נעדר עובד מעבודתו, יקטן שכר המינימום שהוא זכאי לו לפי סעיף קטן (א), בשיעור יחסי לזמן היעדרו, ואולם אם הוא זכאי לקבל תשלום בְּעֵד זמן היעדרות לפי דין, חוזה עבודה, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או הסדר קיבוצי אחר או לפי ההוראות המחייבות קופת גמל (בסעיף זה - ההסדר), יהיה התשלום לפי הוראות ההסדר. "</p> <p>לְפִי ס' 3 לחוק שכר מינימום:</p> <p>" (א) השכר שיובא בחשבון לְעִנְיָן סעיף 2 יהיה שכר העבודה שמשלם מעביד לעובדו, בְּעֵד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו.</p> <p>(ב) לְעִנְיָן סעיף קטן (א) יבואו בחשבון רכיבי השכר הבאים:</p> <p>(1) שכר יסוד או <b>שכר משולב</b>;</p> <p>(2) תוספת יוקר אם איננה כלולה בשכר המשולב;</p> <p>(3) <b>תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו</b>,</p> <p>ואולם <b>לא יובאו בחשבון</b> תוספת משפחה, תוספת ותק, <b>תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה</b> מדודה, מוסכמת, קבועה או <b>קְבוּצָתִית</b>, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות שמשלם המעביד.</p> <p>(ד) לא היה שכרו של עובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בסעיף קטן (ב) (1) ו-(2), או לפי חלק מהם, יחושב השכר לְעִנְיָן סעיף קטן (א) לפי שכר העבודה הרגיל ללא תוספות. "</p> <p>נעם זכאי לקבל ממעבידו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לשעה בְּעֵד השעות שעבד בחודש 11/2012 כלהלן:</p> $3,907 ₪ = 169 \text{ שעות עבודה רגילות שעבד ב-} 11/2012 \times 23.12 \text{ שכר מינימום לשעה}$ <p>שכרו של נעם שיובא בחשבון לְעִנְיָן סעיף 2 לחוק שכר מינימום - 3,734 ₪:</p> $3,734 ₪ = 354 \text{ תוספת ריתוך קבועה המשתלמת לנעם עקב עבודתו} + 3,380 \text{ שכר משולב}$ <p>הסכום שעל המעביד להוסיף לנעם בתלוש 11/12, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום:</p> $173 ₪ = 3,734 \text{ השכר שהובא בחשבון לְעִנְיָן סעיף 2 לחוק שכר מינימום} - 3,907 \text{ שכר המינימום}$ <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	

**שאלה מספר 36.**

שבוע עבודתה של רוז, במקום עבודתה, הוא בן 6 ימים (א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל שלה - 8 שעות עבודה. בכל יום עבודה (במחצית יום העבודה) ניתנת לרוז הפסקה רצופה בת שעה, במהלכה היא רשאית לצאת ממקום עבודתה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שרון הנוכחות בשבוע שהחל ב-1/4/2012 והסתיים ב-6/4/2012:

יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'
1/4/2012	2/4/2012	3/4/2012	4/4/2012	5/4/2012	6/4/2012	ערב פסח
כניסה	13:00	14:00	14:00	4:00	5:00	5:00
יציאה	24:00	21:00	22:00	16:00	15:00	15:00

אם השכר הרגיל לשעת עבודה של רוז הוא 27 ₪ (רוז עובדת בשכר), מהו השכר שיש לשלם לה בעד שעות עבודתה בשבוע זה, לפי הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה?

- א. לא פחות מ-1,478.25 ₪
- ב. לא פחות מ-1,485.00 ₪
- ג. לא פחות מ-1,491.75 ₪
- ד. לא פחות מ-1,512.00 ₪

**פתרון**

חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).

**סעיפים רלוונטיים**

"שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פי סעיף 20".  
מאחר שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה לשעה רצופה, ובעת ההפסקה רשאית היתה רוז לצאת מהמקום שבו היא עובדת, נוהג המעביד כדין (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.

**הסבר הפתרון**

שבוע העבודה הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). תחום יום עבודה - 8 שעות עבודה. תחום יום עבודה בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית (יום שישי) - 7 שעות. תחום שבוע עבודה - 43 שעות.  
ביום א' ו-ד' רוז עבדה "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00).

הרחבת הסבר הפתרון (למען הסר ספק): אמנם, בין יום ג' ליום ד' חלה הפסקה של 6 שעות ולא הפסקה של 8 שעות. ברם, לפי ההלכה הפסוקה, אין לראות בשעות שעבד העובד ביום ד' כשעות נוספות של יום ג'. "דוחים אנו את טענתו של עובד, כי משלא חלה הפסקה של 8 שעות בין יום אחד למשנהו, יש לראות בשעות שעבד המערער מעבר לשעות הרגילות, כשעות נוספות. סברה זו איננה עולה מהוראות סעיף 21 לחוק שעות עבודה ומנוחה, ועל כן אין לקבלה" - ע"ע (ארצי) 233/06 א.נ. נתניה בע"מ נ' לב טרנרירד.

**החישוב:**

יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות מוכניסה עד יציאה	ניכוי הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 150%
א	13:00	24:00	11.00	-1.00	10.00	7.00 <sup>(1)</sup>	7.00	3.00	4.50
ב	14:00	21:00	7.00	-1.00	6.00	6.00	13.00	-	-
ג	14:00	22:00	8.00	-1.00	7.00	7.00	20.00	-	-
ד	4:00	16:00	12.00	-1.00	11.00	7.00 <sup>(1)</sup>	27.00	4.00	6.00
ה	5:00	15:00	10.00	-1.00	9.00	8.00	35.00	1.00	1.50
ו	5:00	15:00	10.00	-1.00	9.00	7.00 <sup>(1)</sup>	42.00	2.00	3.00
		<b>סה"כ שעות</b>				42.00	52.00	7.00	59.00
		<b>תעריף לשעה</b>				27.00 ₪			1,491.75 ₪
		<b>תשלום</b>				1,134.00 ₪		236.25 ₪	1,370.25 ₪

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

**תשובה ג.**

<p>שאלה מספר 37.</p> <p>עובד עבד אצל אותו מעביד ובאותו מקום עבודה 10 שנים ומעולם לא נעדר עקב מחלה.</p> <p>לפי החוק הִרְלוֹנְטִי, כמה ימי היעדרות בשנה הוא זכאי לזקוף (בהתקיים התנאים שבחוק האמור ובתקנותיו), בשל מחלה מְמַאֲרֶת של בן זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המְגִיעִים לו?</p> <p>א. עד 30 ימים.          ב. עד 60 ימים.          ג. עד 6 ימים.          ד. עד 90 ימים.</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג) - ס' 1א.          תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג).</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לְפִי ס' 1א לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג):</p> <p>" (א) עובד שעבד שנה לפחות אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה, <u>זכאי לזקוף עד 60 ימים בשנה של היעדרות</u>, בשל מחלה ממארת של בן זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד.</p> <p>(ב) בחישוב מספר ימי ההיעדרות לפי סעיף זה, יבואו בחשבון ימי ההיעדרות שזקף העובד לפי סעיף 1.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>

<p><b>שאלה מספר 38.</b></p> <p>בְּעֵד כָּל שְׁעַת עֲבוּדָה רְגִילָה, בְּיוֹם עֲבוּדָה רְגִיל, רוּז מְקַבֵּלֶת 28.60 ₪. בְּיוֹם שַׁבָּת (יוֹם הַמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִי שֶׁלָּהּ) רוּז עֲבָדָה 8 שְׁעוֹת עֲבוּדָה, שֶׁהִתְחַלְקוּ ל-5 שְׁעוֹת רְגִילוֹת בַּמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית ו-3 שְׁעוֹת נוֹסְפוֹת בַּמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית.</p> <p><b>כִּמָּה עַל הַמַּעְבִּיד לְשַׁלֵּם לָהּ בְּעֵד 8 שְׁעוֹת עֲבוּדָה אֵלּוּ שְׁבָאוֹתָיו יוֹם, לְפִי חוֹק שְׁעוֹת עֲבוּדָה וּמְנוּחָה?</b></p> <p>א. לֹא פָחוֹת מ-257.40 ₪          ב. לֹא פָחוֹת מ-371.80 ₪          ג. לֹא פָחוֹת מ-386.10 ₪          ד. לֹא פָחוֹת מ-300.30 ₪</p>																																											
<b>פְּתוּרָה</b>																																											
<p>חוֹק שְׁעוֹת עֲבוּדָה וּמְנוּחָה - ס' 16, ס' 17, ס' 18.</p>	<p><b>סְעִיפִים רְלוּוֹנְטִיִּים</b></p>																																										
<p>"שְׂכָר רְגִילִי" שֶׁל רוּז, הַמְּשַׁמֵּשׁ בְּבִסִּים לְחִישׁוֹב גְּמוּלָה שְׁעוֹת נוֹסְפוֹת וְגְמוּלָה עֲבוּדָה בַּמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית - 28.60 ₪.</p> <p>לְפִי ס' 16(א) לְחוֹק שְׁעוֹת עֲבוּדָה וּמְנוּחָה - " הוֹעֵבֵד עוֹבֵד שְׁעוֹת נוֹסְפוֹת, יִשְׁלַם לוֹ הַמַּעְבִּיד בְּעֵד שְׁתֵּי הַשְּׁעוֹת הַנוֹסְפוֹת הָרִאשׁוֹנוֹת שְׁבָאוֹתָיו יוֹם שֶׁכָּר עֲבוּדָה לֹא פָחוֹת מ-1/4 מֵהַשְּׂכָר הָרְגִילִי, וּבְעֵד כָּל שְׁעָה נוֹסֶפֶת שֶׁאַחֲרֶיהֶן לֹא פָחוֹת מ-1/2 מֵהַשְּׂכָר הָרְגִילִי..."</p> <p>לְפִי ס' 17 לְחוֹק שְׁעוֹת עֲבוּדָה וּמְנוּחָה -</p> <p>" (א) הוֹעֵבֵד עוֹבֵד בַּשְּׁעוֹת הַמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית אוֹ בְּחֶלֶק מֵהֶן -</p> <p>(1) יִשְׁלַם לוֹ הַמַּעְבִּיד בְּעֵד שְׁעוֹת אֵלֶּה שֶׁכָּר עֲבוּדָה לֹא פָחוֹת מ-1/2 מִשְּׂכָרוֹ הָרְגִילִי..."</p>	<p><b>הַסְּבֵר הַפְּתוּרָה</b></p>																																										
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="3">סְכוּם לְתַשְׁלוּם</th> <th rowspan="3">כְּמוֹת שְׁעוֹת</th> <th colspan="4">חִישׁוֹב תַּעְרִיף לְשְׁעָה</th> <th rowspan="3">סוּג תַּשְׁלוּם</th> </tr> <tr> <th colspan="2">סְה"כ תַּשְׁלוּם בְּעֵד כָּל שְׁעָה</th> <th rowspan="2">שִׁיעוּר תוֹסֶפֶת עֲבוּדָה בַּמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית</th> <th rowspan="2">שִׁיעוּר תוֹסֶפֶת שְׁעוֹת נוֹסְפוֹת</th> <th rowspan="2">שְׂכָר רְגִילִי לְשְׁעָה</th> </tr> <tr> <th>תַּעְרִיף לְשְׁעָה בְּשִׁח</th> <th>שִׁיעוּר הַתַּשְׁלוּם בִּיחָס לְשְׂכָר רְגִילִי לְשְׁעָה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>214.50 ₪</td> <td>5</td> <td>42.90</td> <td>150%</td> <td>50%</td> <td></td> <td>שְׁעוֹת רְגִילוֹת בַּמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית 28.60 ₪</td> </tr> <tr> <td>100.10 ₪</td> <td>2</td> <td>50.05 ₪</td> <td>175%</td> <td>50%</td> <td>25%</td> <td>שִׁינֵי רִאשׁוֹנָה וּשְׁנִיָּה בַּמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית 28.60 ₪</td> </tr> <tr> <td>57.20 ₪</td> <td>1</td> <td>57.20 ₪</td> <td>200%</td> <td>50%</td> <td>50%</td> <td>שִׁינֵי שְׁלִישִׁית וְאֵילֶךְ בַּמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית 28.60 ₪</td> </tr> <tr> <td><b>371.80 ₪</b></td> <td>8</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>סְה"כ</td> </tr> </tbody> </table>	סְכוּם לְתַשְׁלוּם	כְּמוֹת שְׁעוֹת	חִישׁוֹב תַּעְרִיף לְשְׁעָה				סוּג תַּשְׁלוּם	סְה"כ תַּשְׁלוּם בְּעֵד כָּל שְׁעָה		שִׁיעוּר תוֹסֶפֶת עֲבוּדָה בַּמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית	שִׁיעוּר תוֹסֶפֶת שְׁעוֹת נוֹסְפוֹת	שְׂכָר רְגִילִי לְשְׁעָה	תַּעְרִיף לְשְׁעָה בְּשִׁח	שִׁיעוּר הַתַּשְׁלוּם בִּיחָס לְשְׂכָר רְגִילִי לְשְׁעָה	214.50 ₪	5	42.90	150%	50%		שְׁעוֹת רְגִילוֹת בַּמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית 28.60 ₪	100.10 ₪	2	50.05 ₪	175%	50%	25%	שִׁינֵי רִאשׁוֹנָה וּשְׁנִיָּה בַּמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית 28.60 ₪	57.20 ₪	1	57.20 ₪	200%	50%	50%	שִׁינֵי שְׁלִישִׁית וְאֵילֶךְ בַּמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית 28.60 ₪	<b>371.80 ₪</b>	8					סְה"כ	
סְכוּם לְתַשְׁלוּם			כְּמוֹת שְׁעוֹת	חִישׁוֹב תַּעְרִיף לְשְׁעָה				סוּג תַּשְׁלוּם																																			
				סְה"כ תַּשְׁלוּם בְּעֵד כָּל שְׁעָה		שִׁיעוּר תוֹסֶפֶת עֲבוּדָה בַּמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית			שִׁיעוּר תוֹסֶפֶת שְׁעוֹת נוֹסְפוֹת	שְׂכָר רְגִילִי לְשְׁעָה																																	
	תַּעְרִיף לְשְׁעָה בְּשִׁח	שִׁיעוּר הַתַּשְׁלוּם בִּיחָס לְשְׂכָר רְגִילִי לְשְׁעָה																																									
214.50 ₪	5	42.90	150%	50%		שְׁעוֹת רְגִילוֹת בַּמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית 28.60 ₪																																					
100.10 ₪	2	50.05 ₪	175%	50%	25%	שִׁינֵי רִאשׁוֹנָה וּשְׁנִיָּה בַּמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית 28.60 ₪																																					
57.20 ₪	1	57.20 ₪	200%	50%	50%	שִׁינֵי שְׁלִישִׁית וְאֵילֶךְ בַּמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית 28.60 ₪																																					
<b>371.80 ₪</b>	8					סְה"כ																																					
<p>לְפִיכֵן, עַל הַמַּעְבִּיד לְשַׁלֵּם לְרוּז, בְּעֵד 8 שְׁעוֹת עֲבוּדָה אֵלּוּ שֶׁעֲבָדָה בַּמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית (יוֹם שַׁבָּת), <b>סְכוּם שֶׁלֹּא יִפְחַת מ-371.80 ₪.</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תְּשׁוּבָה ב.</b></p>																																											

<p>רוז התחילה לעבוד אצל מעבידה ב-3/4/06 ועבדה אצלו בִּרְצִיפוֹת עד שפוטרה ב-10/7/12. המעביד נוהג לתת לעובדיו בחודש אוגוסט את חופשתם השנתית בעד שנת העבודה שקדמה לה. משום כן, רוז לא קיבלה עד פיטוריה חופשה שנתית בעד השנים 2011 ו-2012.</p> <p>אם רוז עבדה 304 ימים בפועל בשנת 2011 ו-168 ימים בפועל בשנת 2012, מהו אורך החופשה השנתית לה היא זכאית, בעד שנות עבודה אלו (2011 ו-2012), לפי חוק חופשה שנתית?</p> <p>א. 33 ימים      ב. 35 ימים      ג. 32 ימים      ד. 28 ימים</p>	<p><b>שאלה מספר 39.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה".</p> <p><b>אורך החופשה השנתית לה זכאית רוז בעד שנת 2011 -</b></p> <p>כמי שהתחילה לעבוד אצל מעבידה ב-3/4/2006, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2011 היא שנת עבודתה השישית של רוז אצל מעבידה.</p> <p>לפי ס' 3(א)(1) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה השנתית בעד שנת העבודה השישית הוא 18 יום.</p> <p>הקשר המשפטי בין רוז ומעבידה היה קיים בכל שנת העבודה. בפועל, עבדה באותה שנה 304 ימים.</p> <p>לפי ס' 3(ג)(1) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעביד קיים בכל שנת העבודה, והעובד עבד באותה שנה לפחות 200 ימים - יהיו מספר ימי החופשה כאמור בסעיף 3(א) לחוק.</p> <p>לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאית רוז בעד שנת 2011, לפי חוק חופשה שנתית - <b>18 יום.</b></p> <p><b>אורך החופשה השנתית לה זכאית רוז בעד שנת 2012 -</b></p> <p>לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2012 היא שנת עבודתה השביעית של רוז אצל מעבידה.</p> <p>לפי ס' 3(א)(1) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה השנתית בעד שנת העבודה השביעית הוא 21 יום.</p> <p>הקשר המשפטי בין רוז ומעבידה היה קיים בחלק משנת העבודה. בפועל, עבדה באותו חלק שנה 168 ימים.</p> <p>לפי ס' 3(ג)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעביד קיים בחלק משנת העבודה והעובד עבד בתוך אותו חלק שנה פחות מ-240 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף 3(א) לחוק, כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240; חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>יחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240 הוא 0.7. (168 / 240)</p> <p>הכפלת 21 ימים ב-0.7 מניבה את התוצאה 14.7. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאית רוז בעד שנת 2012, לפי חוק חופשה שנתית - <b>14 יום.</b></p> <p>[ רוז עבדה לא פחות מ-75 ימים רצופים אצל מעביד אחד. גם אם היתה "עובד בשכר", הוראות ס' 3(א) לחוק חופשה שנתית היו חלות בעניינה. ]</p> <p><b>אורך החופשה השנתית לה זכאית רוז בעד שנות עבודה 2011 ו-2012, לפי חוק חופשה שנתית - 32 ימים.</b></p> <p>32 = 14 יום בעד שנת 2012 + 18 יום בעד שנת 2011</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רוז התחילה לעבוד אצל מעבידה ב-1/8/11. ב-1/11/11 התחיל המעביד להפריש עבורה לקרן פנסיה מקיפה. שיעור הפרשת המעביד - 12% משכרה המלא של רוז. לפי ההסכם הקיבוצי החל על הצדדים, תשלומי המעביד לקרן הפנסיה באים במקום 72% מפיצויי הפיטורים המגיעים לרוז, בגין השכר והתקופה שבגיןם נעשתה ההפרישה.</p> <p>ב-31/10/12 רוז פוטרה מעבודתה. שכרה המלא והקובע לענין חישוב פיצויי פיטורים - 4,684 ₪. הסכום שנצבר במרכיב פיצויי הפיטורים בקרן הפנסיה במועד הפיטורים - 3,482 ₪.</p> <p><b>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעביד להשלים לרוז לפי חוק פיצויי פיטורים (סכום מקורב)?</b></p> <p>א. 4,543 ₪          ב. 2,483 ₪          ג. 1,171 ₪          ד. 2,373 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 40.</b></p>
<b>פתרון</b>	
חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 11(ה), ס' 12(א), ס' 14	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי ס' 14 לחוק פיצויי פיטורים - "תשלום לקופת תגמולים, לקרן פנסיה או לקרן כיוצא באלה, לא יבוא במקום פיצויי פיטורים אלא אם נקבע כך בהסכם הקיבוצי החל על המעביד והעובד ובמידה שנקבע, או אם תשלום כאמור אושר על ידי שר העבודה ובמידה שאושר".</p> <p>לפי ההסכם הקיבוצי החל על הצדדים, תשלומי המעביד לקרן הפנסיה באים במקום 72% מפיצויי הפיטורים המגיעים לרוז, בגין השכר והתקופה שבגיןם נעשתה ההפרשה.</p> <p>תקופת עבודה - 1.25 שנים בקירוב (458 ימים המתפרסים על פני 15 חודשים).</p> <p>תקופה בגינה נעשתה ההפרשה לקרן הפנסיה - שנה אחת.</p> <p>הרכיבים בגינם בוצעה ההפרשה לקרן הפנסיה: מלוא השכר.</p> <p>חישוב (מקורב):</p> <p>1. בעד רבע השנה הראשונה, שבה לא שולם לקרן הפנסיה, על המעביד להשלים -</p> $4,684 \times 0.25 \times 100\% = \underline{1,171} \text{ ₪}$ <p>2. בעד שנה אחת, בה שולמו כספים לקרן הפנסיה מכוח ההסכם הקיבוצי, כאשר תשלומים אלה באים במקום 72% מפיצויי הפיטורים המגיעים לרוז, על המעביד להשלים 28% פיצויי פיטורים (100% - 72% = 28%)</p> $4,684 \times 1 \times 28\% = \underline{1,312} \text{ ₪}$ <p><b>סה"כ על המעביד להשלים לרוז (סכום מקורב) <u>2,483</u> ₪</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

**ביטוח לאומי**

<p>פיטוריה של רוז, עובדת בשכר בת 24, נכנסו לתוקף ב-22/8/2012. תלוש 8/2012 שְׁלָה הורכב מהרכיבים הבאים:</p> <p>1. שכר עבודה בעד חלק מתקופת ההודעה המוקדמת שְׁנִקְבָּעָה בחוק ..... ₪ 14,360</p> <p>2. פיצוי בְּשָׁל אִי מִתֵּן הודעה מוקדמת, בְּעֵד יִתְרֵת התקופה שנקבעה בחוק ... ₪ 1,170</p> <p>3. פדיון חופשה ..... ₪ 2,390</p> <p>4. מענק פרישה חייב במס ..... ₪ 2,390</p> <p><b>מהו שכרה של רוז שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש זה (השכר החייב בדמי ביטוח)?</b></p> <p>א. ₪ 15,530</p> <p>ב. ₪ 16,750</p> <p>ג. ₪ 14,360</p> <p>ד. ₪ 17,920</p>	<p><b>שאלה מספר 41.</b></p>
<b>פתרון</b>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א.</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 – תק' 2.</p> <p>ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה.</p> <p>הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לְפִי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעֵד החודש שקדם ל-1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכְּנֶסֶת עֲבוֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשָׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אֲדָךְ לְמַעַט תשלומים פְּאָמּוֹר המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף וּבִין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף 9(5), ו-11(12) לפקודה.</p> <p>לְפִי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פְּדִיוֹן חופשה ומְעַנֵּק פיצויי פיטורים שמקבל עובד עֶקֶב פרישתו, פְּטוּרִים מדמי ביטוח.</p> <p>שאר הסכומים שנכללו בתלוש 8/2012 של רוז (שכר עבודה בתקופת הודעה מוקדמת ופיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת בעד יתרת התקופה שנקבעה בחוק) מהווים הכנסה לפי ס' 2(2) לפקודה, ולא נקבע בהנחיות המוסד לביטוח לאומי שהם פטורים מדמי ביטוח.</p> <p>[הרחבת ההסבר: לפי חוזר ביטוח 1373 של המוסד לביטוח לאומי מ-19.07.2008, תשלום לעובד שפוטר ללא הודעה מוקדמת בְּעֵד תקופה שנקבעה בחוק, חייב בתשלום דמי ביטוח (לאור ההלכה שנקבעה בע"ל (ארצי) 123/07 - המוסד לביטוח לאומי נ' יהודה זפרני וצבי קרויטר).]</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 8/2012 של רוז - ₪ 15,530 = 14,360 + 1,170</p> <p>השכר החייב בדמי ביטוח לא יעלה על ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח.</p> <p><b>שכרה של רוז שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 8/2012 (השכר החייב בדמי ביטוח):</b></p> <p><b>₪ 15,530</b> = min ( 15,530 ; 41,850 ההכנסה מְרִבִּית לענין ד.ב. )</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רוז היא עובדת נכה 100% לצמיתות. שכרה ב-9/2012 אצל מעסיקה היחיד - 43,640 ₪, כולו פטור ממס הכנסה לפי ס' 9(5) לפקודה.</p> <p><b>מהו שכרה של רוז שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש זה (השכר החייב בדמי ביטוח)?</b></p> <p>א. 0 ₪  ב. 43,640 ₪  ג. 41,850 ₪  ד. 49,500 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 42.</b></p>
<b>פתרון</b>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 335, 344, ס' 348, לוח י"א.  תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 – תק' 2.  ס' 2(2), ס' 9(5) לפקודת מס הכנסה.  הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעַד החודש שקדם ל- 1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הַכְּנֶסֶת עֲבוֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים פְּאָמֹר המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף ובִּין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף 9(5), (11) ו-(12) לפקודה.</p> <p>ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי דן בהכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א."</p> <p>הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח) - 41,850 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,370 ₪), כפול 5].</p> <p><b>שכרה של רוז שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 9/2012 (השכר החייב בדמי ביטוח):</b></p> <p><b>תשובה ג.</b></p> <p><math>\min (41,850 ; 43,640) = \underline{41,850}</math></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>שאלה מספר 43.</p> <p>נעם, בן ה-30, הוא בעל שליטה בחברת מעטים ומשמש בה כמנכ"ל (חברת המעטים היא מעסיקו היחיד). שכרו ב-11/2012 - 18,600 ₪.</p> <p>מהו סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות אשר ינוכה משכרו של נעם בחודש זה?</p> <p>א. 1,792.47 ₪          ב. 2,192.94 ₪          ג. 1,763.75 ₪          ד. 2,763.18 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח.          חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.          תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות).          טבלאות הביטוח הלאומי</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>שכרו של נעם החייב בדמי ביטוח: 18,600 ₪ = <math>\min(41,850; 18,600)</math> הכנסה מרבית לענין ד.ב.          דמי הביטוח שינוכו משכרו של נעם:  <math>180.47</math> ₪ = <math>5,171 \times 3.49\%</math> הכנסה מרבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת  <math>\underline{1,583.28}</math> ₪ = <math>(5,171) \times 11.79\%</math> (השכר החייב בדמי ביטוח) בשיעור המופחת - 18,600 ₪ השכר החייב בדמי ביטוח          1,763.75 ₪</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	

<p>רוז, בת ה-30, עובדת כשכירה אצל שני מעסיקים. שכר 10/2012 שלה אצל כל אחד מהם:</p> <p>1. מעסיק עיקרי - 35,670 ₪. 2. מעסיק מְשָׁנִי - 34,790 ₪.</p> <p><b>אם רוז עשתה תיאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המשני, בְּגִין שכר זה (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 5,359 ₪ ב. 6,101 ₪ ג. 5,661 ₪ ד. 2,668 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 44.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המשני:</b> משכרו של העובד מנכים את חלקו של העובד. השכר החייב בְּדָמֵי ביטוח אצל המעסיק המשני: <math>\min ( 6,180 ₪ ; 34,790 ; 35,670 \text{ שכר אצל מעסיק עיקרי} - 41,850 \text{ הכנסה מְרָבִית לתשלום ד.ב.} )</math> יתרת שכר שיש לשלם בגינה ד.ב. בשיעור המופחת, לאחר ניכוי השכר אצל המעסיק העיקרי: <math>0 ₪ = \max [ 0 ; ( 35,670 \text{ מעסיק העיקרי} - 5,171 \text{ הכנסה מְרָבִית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת} )</math> סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות אשר ינוֹפֵּה משכרה של רוז בחודש זה אצל המעסיק המשני: <math>741.60 ₪ = 12\% \text{ ד.ב. בשיעור המלא} \times ( 6,180 - 0 ) + 3.5\% \text{ ד.ב. בשיעור המופחת} \times 0</math> לְפִי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעֵד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כְּאִילוֹ הוּא בלבד היה מעבידו..." חלק המעסיק בדמי הביטוח, שישלם המעסיק המשני: <math>1,925.92 ₪ = 5.9\% \text{ ד.ב. בשיעור המלא} \times ( 34,790 - 5,171 ) + 3.45\% \text{ ד.ב. בשיעור המופחת} \times 5,171</math> סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המשני, בְּגִין שכר 10/2012 של רוז (סכום מעוגל): <b>2,668 ₪</b> <math>741.60 + 1,925.92 = 2,667.52</math></p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>שאלה מספר 45.</p> <p>בכל שנה, בתלוש דצמבר, נוהג מעסיקו של נעם לשלם לעובדיו, בנוסף לשכרם הרגיל, "משכורת 13". נעם, שהתחיל לעבוד אצל המעסיק ב-1/4/2012, קיבל בתלוש 12/2012 "משכורת 13" בסך 3,456 ₪, בנוסף לשכרו הרגיל שעמד על 13,290 ₪.</p> <p><b>מהי הכנסתו של נעם לצורך חישוב דמי ביטוח לאומי בעד חודש 12/2012?</b></p> <p>א. 13,722 ₪          ב. 16,746 ₪          ג. 13,674 ₪          ד. 13,578 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח)	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בנוסף לשכר החודשי הרגיל, לרבות תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולמעט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, "משכורת 13" ששולמה לנעם, היא "תשלום נוסף".</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות, על תשלום נוסף יחולו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות אלה:</p> <p>" (1) אם שיעורו 25% או יותר מהשכר החודשי הרגיל של עובד יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן – חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בעד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% מהשכר החודשי הרגיל, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם."</p> <p>שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל נעם הוא 26% מהשכר החודשי.</p> $(3,456 / 13,290 = 26\%)$ <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% מהשכר החודשי הרגיל, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל.</p> <p>נעם עבד אצל מעסיקו 9 חודשים, כלומר פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק במספר החודשים שבהם עבד אצל אותו מעביד (להלן – חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בעד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים.</p> <p>הכנסתו של נעם לצורך חישוב דמי ביטוח לאומי בעד חודש 12/2012 -</p> $13,674 \text{ ₪} = (9 \text{ חודשים שבהם נעם עבד אצל אותו מעביד} / 3,456 \text{ התשלום הנוסף}) + 13,290 \text{ השכר הרגיל}$ <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	

<p>רוז עבדה כשכירה אצל מעבידה 8 שנים, עד שב-8/7/12 פוטרה מעבודתה. עם פיטוריה, ביקשה לנצל את זכותה לדמי אבטלה מכוח חוק הביטוח הלאומי. כשהגישה את התביעה לדמי אבטלה (לרבות תלושי שכר של 18 חודשי עבודה אחרונים) לפקיד המוסד לביטוח לאומי, הודיע לה האחרון שפְּמָזָה שנתיים וחצי, המעביד לא שילם למוסד לביטוח לאומי דמי ביטוח בְּעֵדָה.</p> <p><b>האם בְּכֵךְ תִּשְׁלַל זְכוּתָהּ של רוז לגמלה הָאֲמוּרָה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</b></p> <p>א. לא. לענין הזכות לגמלה, יראו את דמי הביטוח שהיה על המעביד לשלם בעדה, כְּאִילוֹ שולמו.</p> <p>ב. כן. הגמלה תשולם לה רק לאחר שהמעביד יְסַלֵּק את חוב דמי הביטוח בעדה.</p> <p>ג. לא, אֲבָל מכל סכום שהיא תהיה זכאית לו, ינוכה חוב דמי הביטוח שהיו אמורים להשתלם בעדה בתקופת עבודתה.</p> <p>ד. כן, מאחר שלא שולמו בעדה דמי ביטוח אבטלה ב-12 החודשים שֶׁקָדְמוּ בְּתִכּוּף לפני החודש שבו הוגשה התביעה.</p>	<p><b>שאלה מספר 46.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 342(ב), ס' 365.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו ..."</p> <p>לפי ס' 365 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>"היה אדם חייב לפי חוק זה לשלם דמי ביטוח בעד הזולת ולא שילמם, יראו, לענין הזכות לגמלה, כאילו שולמו."</p> <p><b>לפיכך, לענין זכותה לגמלה, יראו את דמי הביטוח שהיה על המעביד לשלם בעד רוז, כאילו שולמו.</b></p> <p>תוספת לידיעה: במקרה שתואר בשאלה, מאחר שהמעביד לא שילם דמי ביטוח בעד רוז, רשאי המוסד לביטוח לאומי לתבוע ממנו שיפוי:</p> <p>לפי סעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>"(א) לא נרשם מעביד בהתאם לתקנות על פי סעיף 379 או לא שילם במועד התשלום את דמי הביטוח בעד עובד פלוני, ולפני הרישום או אחרי מועד התשלום ולפני סילוק הפיגורים קרה לעובד מקרה המזכה לגמלה, רשאי המוסד לתבוע מהמעביד סכום השווה לגמלאות בכסף ששילם המוסד, או שהוא עתיד לשלמן, ואת השווי הכספי של הגמלאות בעין שניתנו לזכאי לגמלה, בקשר לאותו מקרה.</p> <p>(ב) השר רשאי לקבוע הוראות בדבר היוון קצבאות ובדבר חישוב ערכן הכספי של גמלאות בעין, לְעֵינֵן סעיף זה.</p> <p>(ג) נתבע מעביד לפי סעיף זה, יהיה זכאי לצרף כנתבעים נוספים את כל מי שהיה, בשעת התביעה או לפני כן, מעבידו של העובד שלגביו הוגשה התביעה, אם אותו מעביד פיגר בתשלום דמי ביטוח בעדו, ולתבוע חלוקת סכום התביעה ביניהם באופן יחסי לסכומי הפיגור.</p> <p>(ד) הוראות סעיף קטן (ג) לא יחולו אם נתבע מעביד בשל פגיעה בעבודה שאירעה לעובד או אם הפיגור בתשלום דמי ביטוח חל בתקופה שקדמה לחמש שנים שלפני יום המקרה המזכה לגמלה."</p> <p>יצוין שגם אם היה המעביד משלם תשלום חלקי של דמי ביטוח, לא היה בתשלום כזה כדי לשלול את זכותו של המוסד לביטוח לאומי לתבוע שיפוי מהמעביד. "טענת העובד והמעביד, כאילו סעיף זה אינו חל כאשר שולמו דמי ביטוח חלקיים, אלא רק כאשר לא שולמו דמי הביטוח כלל - מוטב היה שלא תיטען. "דמי הביטוח" האמורים בסעיף הם דמי הביטוח שאותם חייב המעביד לשלם בהתאם להוראות פרק טו לחוק. לא שילם המעביד את דמי הביטוח, בהתאם להוראות אלה, ובמלואם, הרי לא שולמו "דמי הביטוח" כמשמעם בסעיף 369(א), ולמוסד קמה זכות תביעה בהתאם. כל פרשנות אחרת לסעיף תהא אבסורדית ובלתי סבירה לחלוטין; הרי לא ייתכן שעל-ידי תשלום של שקל אחד יצא המעביד ידי חובתו, והמוסד לא יוכל לתבוע ממנו שיפוי כקבוע בחוק. ] "פסי"ד המוסד לביטוח לאומי נ' אחמד רדאידה (דב"ע נו/301-0)].</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p>רוז, העובדת אצל מעבידה היחיד זה 6 שנים בְּרִצִּיפוֹת, קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי עֲלֶיהָ לְהִפְסִיק את עבודתה, לְצוֹרֵךְ שְׁמִירַת הָרִיוֹן, למשך 30 ימים רצופים, הַחֵל ב-1/11/2012. הכנסתה של רוז, החייבת בדמי ביטוח, בשלושה החודשים שקדמו ל-1/11/2012:</p> <table border="1" data-bbox="339 311 957 389"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>8/2012</th> <th>9/2012</th> <th>10/2012</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>הכנסה</td> <td>₪ 9,366</td> <td>₪ 7,764</td> <td>₪ 7,080</td> </tr> </tbody> </table> <p>[ למען הסר ספק, לא משולם לרוז תשלום בעד תקופת שמירת ההריון מגוף אחר, ורוז לא מעדיפה לוותר על הגמלה, לנצל את ימי המחלה ולקבל את תמורתם מהמעסיק שלה ].</p> <p><b>מהו סכום הגמלה לשמירת הריון שזכאית רוז לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?</b></p> <p>א. 8,070 ₪      ב. 7,773 ₪      ג. 8,475 ₪      ד. 6,053 ₪</p>	חודש	8/2012	9/2012	10/2012	הכנסה	₪ 9,366	₪ 7,764	₪ 7,080	<p><b>שאלה מספר 47.</b></p>
חודש	8/2012	9/2012	10/2012						
הכנסה	₪ 9,366	₪ 7,764	₪ 7,080						
<p align="center"><b>פתרון</b></p>									
<p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ה': גמלה לשמירת הריון.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>								
<p><b>הסבר הפתרון</b></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 (8,475 ₪) מחולק ב-30 לכל יום, כלומר 282.50 ₪.</p> <p>2. שכרה של האישה (החייב בדמי ביטוח) ברבע השנה שקדם להפסקת העבודה עֲקֵב שמירת ההריון, מחולק ב-90.</p> <p>הכנסתה של רוז ברבע השנה שקדם ל-1/11/2012: <math>9,366 + 7,764 + 7,080 = 24,210</math> ₪</p> <p>חלוקת ההכנסה ב-90: <math>24,210 / 90 = 269</math> ₪</p> <p>שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום:</p> <p><math>\min [ ( 282.50 \text{ התקרה} ) ; 269 ] = 269</math> ₪</p> <p>לפיכך, סכום הגמלה לשמירת הריון שזכאית רוז לקבל:</p> <p><math>30 \text{ ימי שמירת הריון} \times 269 = 8,070</math> ₪</p> <p align="right"><b>תשובה א.</b></p>									

שאלה מספר 48.						
נעם עובד אצל מעסיקו היחיד זה שנה וחצי. ב-5/11/2012 יצא ל-9 ימי מילואים. להלן פרטי הכנסתו ב-6 החודשים שקדמו ל-1/11/2012:						
10/2012	9/2012	8/2012	7/2012	6/2012	5/2012	חודש
21	18	22	23	20	22	ימי עבודה
₪ 5,748	₪ 4,660	₪ 6,200	₪ 5,940	₪ 4,970	₪ 6,105	הכנסה
מהו סכום תגמול המילואים לו זכאי נעם בעד תקופת מילואים זו (סכום מעוגל)?						
<p>א. 1,921 ₪</p> <p>ב. 1,808 ₪</p> <p>ג. 1,764 ₪</p> <p>ד. 1,987 ₪</p>						
<b>פתרון</b>						
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים.</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 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>נעם שירת 9 ימים, שהם תקופה אחת בת 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של 2 ימים.</p> <p>לפי סעיף 271(א)(2), אם "יתרת ימי השירות" פחתה משישה ימים, יקבל בעד סך ימי המילואים הנותרים כשהוא מוכפל ב-1.4.</p> <p>לפיכך, נעם זכאי לקבל תגמול מילואים בעד 9.8 ימי מילואים <math>(7 + 2 \times 1.4 = 9.8)</math></p> <p><u>חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:</u></p> <p>לפי ס' 273 לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (א) (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;</p> <p>(ב) לענין סעיף 272, 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; חל פיצוי לאחר חודש שבחר, יוגדלו שכר העבודה הרגיל וההכנסה הממוצעת בעד אותו חודש בשיעור הפיצוי שחל לאחריו ועד סיום תקופת השירות; סכום ההכנסה המתקבל כאמור יחולק ב-90."</p> <p>ברבע השנה שקדם ל-1/11/2012, נעם עבד 61 ימים <math>(21+18+22)</math>, כלומר, לא פחות מ-60 ימים.</p> <p>סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:</p> $\max (5,748; 5,692) + \max (4,660; 5,692) + \max (6,200; 5,692) = 17,640$ <p>נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של נעם: <math>17,640 / 90 = 196</math></p> <p><u>חישוב התגמול ליום:</u></p> <p>לפי ס' 272(א)(1) לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - שכר העבודה הרגיל.</p> <p>לפי ס' 272(ב) לחוק, לא יפחות שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 189.73 ₪) <u>ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,395).</u></p> <p>התגמול ליום: <math>196 = \max [ \min (189.73; 1,395) ; 196 ]</math> (התגמול המזערי; התגמול המרבי; שכר רגיל)</p> <p>תוצאה: נעם זכאי לתגמול בסך <b>1,921 ₪</b> (סכום מעוגל) בעד תקופת שירותו במילואים.</p> <p><math>1,920.80 = 196 \times 9.8</math> ₪ ימים</p>						
<b>תשובה א.</b>						

<p>חברת "רוז" מבקשת להעסיק כשכיר את נעם, חשב שכר בכיר מוכשר, בן 71, המקבל זה 4 שנים קצבת זקנה מכוח חוק הביטוח הלאומי.</p> <p><b>האם נעם יהיה זכאי לקצבת הזקנה האמורה בתקופת העסקתו על ידי "רוז"? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא. בתקופה זו נעם לא יהיה זכאי לקצבת זקנה.      ב. לא בהכרח. שיעורה של קצבת הזקנה יקבע, בתקופה זו, על פי מבחן הכנסות.      ג. כן. גם בתקופה זו ימשיך לקבל את קצבת הזקנה.      ד. כן, ובלבד שמשכורתו של נעם ביחד עם קצבת הזקנה, לא יעלו על ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח.</p>	<p><b>שאלה מספר 49.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 245(א)(1)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 245(א)(1) לחוק הביטוח הלאומי, הגיל לקצבת זקנה הוא - "בגבר - שבעים שנים ואם הכנסתו בשנת מס אינה עולה על ההכנסה המרבית - גיל הפרישה; "</p> <p><b>מאחר שנעם בן 71, הוא ימשיך לקבל את קצבת הזקנה מבלי להידרש למבחן הכנסות. תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>

<p><b>שאלה מספר 50.</b></p> <p>נעם, בן ה-35, היה בעל שליטה בִּחְבֵּרַת מְעֻטָּים ושימש בה כמנכ"ל, עד שב-20/7/2012 ניתן צו פירוק נגדו והוא התפטר. עקב מצבה של חברת המעטים, לא שולמה לנעם משכורת ב-5 החודשים שקדמו לפירוק החברה.</p> <p><b>האם נעם זכאי לקבל מהמוסד לביטוח לאומי גמלה לעובד בגין חוב שכר עבודה, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן, מאחר שנעם עבד בחברת המעטים וקיבל משכורת בְּעֵד עבודתו.      ב. לא. כבעל שליטה בחברת מעטים, נעם אינו מבוטח בפרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד.      ג. לא, מאחר שלא שולמה לנעם משכורת ברבע השנה שְׁקֻדָּם לפיטוריו.      ד. כן. כבעל שליטה בחברת מעטים, נעם מבוטח אוטומטית, ללא חיוב בדמי ביטוח, בפרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד.</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>חוק הביטוח הלאומי, ס' 6ב.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי ס' 6ב לחוק הביטוח הלאומי - "<u>הוראות פרקים ז' וח' לא יחולו על בעל שליטה בחברת מעטים</u>".</p> <p>פרק ז': ביטוח אבטלה.      פרק ח': <u>ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד</u>.</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>