


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

פתרון מבחן חשבי שכר בכירים - נובמבר 2020

1. משמעות המונחים המוזכרים במבחן היא כמשמעותם בחוקים ובתקנות הרלוונטיים, בהנחיות ובכללי מס הכנסה ובהנחיות המוסד לביטוח לאומי, אלא אם כן צוין אחרת בשאלה.
2. במקרים הרלוונטיים, אם לא צוין אחרת בשאלה, העובדים והעובדות הם תושבי ישראל, רווקים בני 30, עובדים רגילים אצל מעבידם היחיד, שזו להם הכנסה יחידה והם אינם זכאים לכל הטבת מס חריגה, למעט זו המוקנית להם על פי נתוני השאלה.
3. במקרים המתאימים בפרק מס הכנסה במבחן, אם לא צוין אחרת בשאלה, יש להתחשב בנקודות זיכוי. כמו כן, חישוב מס הכנסה הנערך לבני זוג נשואים הוא חישוב נפרד, אלא אם כן צוין אחרת בשאלה.
4. אם לא צוין אחרת בשאלה, הזכויות המוקנות לעובדים ולעובדות הן הזכויות המזעריות הנובעות מהחוקים, מהתקנות ומצווי ההרחבה הרלוונטיים. פְּלוּמֶר, 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>הכנסתה של אמל, בשנת 2019, הורכבה משכר עבודה בסך 113,098 ₪ ודמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הביטוח הלאומי) בסך 34,216 ₪. בשנה זו קיבלה גם מענק לידה מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הרלוונטי) בסך 533 ₪ וקצבת ילדים מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הרלוונטי) בסך 4,261 ₪.</p> <p>מהי "הכנסה חייבת" של אמל בשנת 2019?</p> <p style="text-align: right;">א. 147,314 ₪ ב. 147,847 ₪ ג. 152,108 ₪ ד. 113,098 ₪</p>
פתרון	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2 חוק הביטוח הלאומי - ס' 44, (ד)53, 73</p>
	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">א</p> <p>מענק הלידה שאמל קיבלה מהמוסד לביטוח לאומי, לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הביטוח הלאומי, אינו גימלה מחליפת שכר ואינו קיצבה חבת מס. מענק זה לא נחשב כהכנסה לענין פקודת מס הכנסה (מענק זה משולם ליולדת עבור השתתפות בהוצאות הראשונות לרגל הלידה).</p> <p>לפי ס' 73 בחוק הביטוח הלאומי, קצבת הילדים שאמל קיבלה מהמוסד לביטוח לאומי, לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הביטוח הלאומי, לא נחשבת כהכנסה לענין פקודת מס הכנסה. גם קצבה זו אינה גימלה מחליפת שכר.</p> <p>כלומר, הכנסתה של אמל, לענין פקודת מס הכנסה: $147,314 \text{ ₪} = 113,098 + 34,216$</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין.</p> <p>דמי הלידה מהמוסד לביטוח לאומי, לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הביטוח הלאומי, הם קיצבה חבת-מס ומהווים, לפי ס' 1 לפקודה, חלק מההכנסה מיגיעה אישית של אמל.</p> <p>[לפי ס' 53(ד) לחוק הביטוח הלאומי - מדמי הלידה ומגמלה לשמירת הריון ינכה המוסד במקור מס לפי הוראות סעיפים 164 ו-243 לפקודת מס הכנסה והתקנות לפיה וכן ינכה דמי ביטוח בשיעור הקבוע בטור ד' בלוח י']</p> <p>לפיכך, הכנסתה החייבת של אמל בשנת 2019: <u>147,314 ₪</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>

<p>אמל עובדת כמהנדסת בצוות פיתוח ועיצוב מוצרים בחברה לתכנון ולעיצוב מוצרי צריכה. מאחר שעבודת צוות יעילה חיונית להצלחת החברה, במטרה לשפר את העבודה והממשקים בין העובדים, הזמינה הנהלת החברה את כל עובדי הצוותים ליום גיבוש. הוא נערך בבנייני האומה בירושלים, במהלך שבוע העבודה, ביום ב', 1/4/2019 (מהשעה 8:00 עד 16:30), נחשב יום עבודה ושולם שכר מלא בגינו. העובדים לא היו זכאים לצרף בת/בן זוג או כל קרוב שהוא. לויז הפעילות נקבע ואושר על ידי הנהלת החברה, וכלל הרצאות מקצועיות, פעילויות לגיבוש חברי צוות, פתרון בעיות, תקשורת ובניית אמון. לכל משתתף ביום הגיבוש הוענק במתנה שעון חכם, שערכו ועלותו 380 ₪, רמו לחשיבות העמידה בזמנים. את עלות ההרצאות, סך 210 ₪ לכל עובד, ואת עלות הפעילויות, סך 170 ₪ לכל עובד, שילמה החברה ישירות למארגני יום הגיבוש.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרה של אמל בתלוש 4/2019, לצורך חישוב מס, בשל הני"ל?</p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 20px;"> <p>א. 550 ₪</p> <p>ב. 0 ₪</p> <p>ג. 380 ₪</p> <p>ד. 170 ₪</p> </div> </div>	<p>שאלה מספר 2.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>יום הגיבוש:</p> <p>הנחיות מס הכנסה בנושא זקיפת שווי הטבה בגין ימי גיבוש לעובדים (מיום 9/4/2018):</p> <p>במקרים בהם מתקיימים כל התנאים שלהלן, ניתן לראות באירוע ככזה שבו טובת המעביד גוברת על טובת העובד, ולכן, אין צורך לזקוף שווי לעובדים:</p> <p>א. צרכי העבודה מצדיקים עריכת אירוע גיבוש לעובדים, כגון: מקומות עבודה בעלי מספר רב של עובדים, נדרשת עבודת צוות וכיוצ"ב.</p> <p>ב. החלטה על קיום האירוע היא של המעסיק והעובדים הרלוונטיים מוזמנים לאירוע.</p> <p>ג. ימי הגיבוש נחשבים ימי עבודה ומשולם שכר מלא בגינם.</p> <p>ד. העובדים לא זכאים לצרף בת/בן זוג לאירוע הגיבוש או לחלק ממנו (לרבות כל קרוב, כהגדרתו בסעיף 76(ד) לפקודת מס הכנסה).</p> <p>ה. פעילות הגיבוש נערכת רק במהלך שבוע העבודה. במידה וחלק מהפעילות נערכת בסוף שבוע ו/או במהלך חופשות, יש לזקוף שווי מלא על כל הפעילות.</p> <p>ו. לויז הפעילות נקבע או מאושר על ידי המעסיק.</p> <p>ז. הפעילות נערכת בישראל.</p> <p>ח. מטרת הפעילות הינה לצורך שיפור העבודה והממשקים בין העובדים. כמו כן, הפעילות חייבת לכלול הרצאה מקצועית או פעילות העשרה.</p> <p>הבהרות ודגשים נוספים:</p> <ul style="list-style-type: none"> - על המעסיק לשמור מסמכים מאמתים לקיום הכללים לעיל. - העלויות בהן עמד המעסיק הינן סבירות ביחס לפעילות ומטרתה. לעניין זה, עלויות העומדות בהוראות תכ"מ, הינן עלויות סבירות (נכון להיום - 400 ש"ח לפעילות של יום שלם ללא לינה או 700 ש"ח ליום לפעילות הכוללת לינה). - בכל מקרה שאינו עומד בכללים אלו, יש לזקוף שווי הטבה. <p>יום הגיבוש המתואר בשאלה עמד בכל הדרישות הני"ל. לפיכך, לא ייזקף בגינו שווי לשכרה של אמל.</p> <p>השעון החכם שהוענק לאמל במתנה:</p> <p>השעון החכם שהוענק לאמל נחשב הכנסת עבודה אצלה לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה. שווי, סך 380 ₪, יש לזקוף לשכרה.</p> <p>סה"כ הסכום שיש לזקוף לשכרה של אמל, לצורך חישוב מס, בתלוש 4/2019 - 380 ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>אמל היא מעצבת פנים המתגוררת בעוספיה ועובדת במשרד אדריכלים בחיפה. שכרה החודשי קבוע - 11,780 ₪ ("ברוטו"). החל ב-1/1/2019 העמיד מעסיקה לשימושה טלפון סלולרי (רט"ן). לפי הסכם העבודה, אמל משתתפת ב-50% מהוצאה החודשית בִּשְׁל הרט"ן. ב-1/2019 עמדה ההוצאה החודשית בשל הרט"ן על 59.90 ₪.</p> <p>לְצוּרֶךְ נסיעות לאתרי הבניה, ניתן לשימושה של אמל רכב. שנת רישום הרכב: 2018, סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 103, קוד דגם: 32. לְמַעַט הנסיעות האמורות, או נסיעות לְצוּרֶךְ פְּעִילוֹיֹת שׁוֹטְפוֹת של המעסיק, הרכב אינו יוצא מחוץ לְחִנּוּן המשרד בחיפה.</p> <p>מהו סך כל שכרה של אמל לצורך חישוב מס ב-1/2019 ("שכר ברוטו למס")?</p> <p>א. 14,290 ₪ ב. 11,780 ₪ ג. 14,320 ₪ ד. 11,810 ₪</p>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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 פְּאָמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לְפִי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בִּשְׁל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים נלווים, השתתפות העובד וכדומה) : 59.90 ₪</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪ : $\min (105 ; 59.90 / 2) = 29.95$</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילמה אמל : $59.90 \times 50\% = 29.95$</p> <p>שווי השימוש שיש לְזַקֹף לשכר 1/2019 של אמל : $\max (29.95 - 29.95 ; 0) = 0$</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - "רכב" - כהגדרתו בתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב), התשנ"ה-1995.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - "רכב" - אופנוע שסיווגו L3, רכב שסיווגו MI ורכב שסיווגו NI כמשמעותם בתקנות התעבורה, התשכ"א-1961, למעט רכב עבודה כמשמעותו בפקודת התעבורה ולמעט רכב תפעולי, בין שבבעלותו של הנישום ובין שלא בבעלותו, ובלבד שמשקלו הכולל המותר פחות מ-3,500 ק"ג.</p> <p>"רכב תפעולי" - רכב שהתקיים בו, להנחת דעתו של פקיד השומה, אחד מאלה :</p> <p>(1) הרכב הוא רכב ביטחון, כהגדרתו בתקנות התעבורה, התשכ"א-1961, המשמש בפעילות מבצעית או ביטחונית בלבד ;</p> <p>(2) הרכב לא הועמד לרשות עובד כלשהו של המעביד, הוא משמש רק לצורכי המעביד או בעל משלח היד או העסק, לפי העניין, מקום העיסוק של המעביד, של בעל משלח היד או של בעל העסק, לפי העניין - אינו בבית מגוריו ובתום שעות העבודה הרכב אינו יוצא מחוץ למקום העיסוק.</p> <p>הרכב ניתן לשימושה של אמל לצורך עבודתה בלבד. כלומר, הוא משמש רק לצורכי המעסיק. למעט נסיעות לאתרי הבניה, או נסיעות לצורך פעילויות שוטפות של המעסיק, הרכב אינו יוצא מחוץ לחניון המשרד בחיפה. כלומר, בתום שעות העבודה הוא אינו יוצא מחוץ למקום העיסוק. לפיכך, הוא עונה על ההגדרה של "רכב תפעולי".</p> <p>כ"רכב תפעולי", הוא לא מהווה "רכב" לעניין תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב).</p> <p>לפיכך, לא יזקף לשכרה של אמל שווי שימוש ברכב.</p> <p>שכרה של אמל לצורך חישוב מס ב-1/2019 ("שכר ברוטו למס") : 11,780 ₪.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>

<p>אמל, עולה חדשה שעלתה לישראל ב-1/4/2018, היא עובדת גרושה בת 42, אָם ל-3 ילדים (שנמצאים אצלה וכלכלתם עליה), ילידי 2/2/2000, 1/12/2001, ו-9/9/2014. אמל חיה לבד עם שלושה ילדיה וְאִינָה מְקִימָת מְשֻׁקָּת בית מְשֻׁקָּת עם יחיד אחר [אביהם של הילדים, ממנו התגרשה ב-11/2018, חי בנפרד ואינו עובד].</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של אמל בשנת המס 2019?</p> <p>א. 9.75 נ"ז ב. 8.50 נ"ז ג. 9.50 נ"ז ד. 12.00 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 4.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 35, 36, 36א, 40, 45.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הילד הבכור יליד 2/2/2000. בשנת המס 2019 מלאו לו 19 שנים. אמל לא זכאית להקלת מס בגינו.</p> <p>הילד השני יליד 1/12/2001. בשנת המס 2019 מלאו לו 18 שנים ("ילד בשנת בגרותו").</p> <p>הילד השלישי יליד 9/9/2014. בשנת המס 2019 מלאו לו 5 שנים.</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של אמל בשנת המס 2019:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז אשה [ס' 36א לפקודה] 0.50 נ"ז</p> <p>נ"ז לפי ס' 40(ב)(1) לפקודה:</p> <p>$\frac{1}{2}$ נקודת זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת לידתו ובשנת בגרותו. 0.50 נ"ז = 1 ילד בשנת בגרותו $\times 0.5$ נ"ז</p> <p>$\frac{1}{2}$ נקודות זיכוי בשל כל ילד החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים 2.50 נ"ז = 1 ילד $\times 2.5$ נ"ז</p> <p>נ"ז לפי ס' 40(ב)(2) לפקודה:</p> <p>נ"ז אחת נוספת הניתנת להורה הזכאי לנקודות זיכוי לפי ס' 40(ב)(1), כאשר ההורים חיים בנפרד 1.00 נ"ז</p> <p>עולה חדשה [ס' 35 לפקודה] 2.75 נ"ז = $3 \times \frac{1}{6}$ נ"ז + $9 \times \frac{1}{4}$ נ"ז</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי 9.50 נ"ז</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 5.</p> <p>אמל עובדת אצל מעסיק א' מזה 12 שנה. בכרטיס העובד (טופס 101) שמסרה לו ב-1/1/19, סימנה כי היא מקבלת אצלו "משכורת חודש", וכי אין לה הכנסות אחרות לרבות מלגות. ב-1/8/19 התחילה לעבוד אצל מעסיק ב', בנוסף על עבודתה אצל מעסיק א', והיא מקבלת אצלו (אצל מעסיק ב') "משכורת חלקית". יצוין שהיא ממשיכה לעבוד אצל מעסיק א' כרגיל, ללא כל שינוי.</p> <p>האם אמל חייבת להודיע למעסיק א' כי התחילה לעבוד אצל מעסיק ב'? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. עליה להודיע למעסיק א' כי התחילה לעבוד אצל מעסיק ב'. ב. לא, מאחר שהיא ממשיכה לעבוד אצל מעסיק א' כרגיל, ב"משכורת חודש", ללא שינוי. ג. כן, ובלבד שהיא מבקשת לעשות שינוי בחישוב המס על הכנסתה אצל מעסיק א'. ד. לא. די שתצהיר בכרטיס העובד אצל מעסיק ב' שהיא מועסקת ב"משכורת חודש" אצל מעסיק א'.</p>	
פתרון	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 2(ד).</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי תקנה 2(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - " חל שינוי באחד הפרטים המפורטים בכרטיס העובד (טופס 101), חייב העובד להודיע על כך למעבידו תוך שבוע ימים מתאריך השינוי ".</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 6.</p> <p>אמל, רווקה בת 32, שילמה 36,265 ₪ בשנת 2019 בְּעֵד הַחֲזָקָת אביה הגרוש (שאינו לו בת זוג), המשותק לְחִלּוּטִין, במוסד סיעודי מיוחד. הכנסתה החייבת של אמל בשנת 2019 - 173,000 ₪. הכנסתו החייבת (כמשמעותה בתקנות הרלוונטיות) של האב בשנה זו - 89,000 ₪.</p> <p>בהנחה שמולאו כל הטפסים וצורפו המסמכים הנדרשים להוכחת הזכאות, מהו הזיכוי המרבי שאמל יכולה לקבל בשנת 2019 בְּעֵד אביה, לפי הסעיף הרלוונטי בפקודה ולפי תקנות מס הכנסה (זיכוי בְּעֵד נטול יכולת וזיכוי בְּעֵד הוצאות בְּשֵׁל החזקת קרוב במוסד)?</p> <p>א. 5,232 ₪ ב. 5,124 ₪ ג. 7,569 ₪ ד. 8,799 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 44, ס' 45. תקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בְּעֵד נטול יכולת וזיכוי בְּעֵד הוצאות בְּשֵׁל החזקת קרוב במוסד) - "יחיד תושב ישראל יהא זכאי לזיכוי בְּעֵד הוצאות החזקת קרוב במוסד לְפִי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בְּעֵד נטול יכולת לְפִי סעיף 45 לפקודה, לְפִי הענין (להלן - המזכה), אם ההכנסה החייבת של המזכה ושל בן זוגו, לא עלתה על 271,000 ₪ בשנת המס, ואם אין למזכה בן זוג - אם לא עלתה על 169,000 ₪ בשנת המס; לְעֵנֵן זֶה, "הכנסה חייבת" - לְרִבּוֹת הכנסה פטורה ממס על פי דין".</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות האמורות - "לקבלת זיכוי ממס לפי סעיף 44 לפקודה או לקבלת נקודות זיכוי לפי סעיף 45 לפקודה יגיש יחיד כאמור בתקנה 1 בקשה לפקיד השומה בטופס שקבע המנהל מכוח סמכותו בסעיף 240 לפקודה, ויצרף לבקשתו מסמכים הנדרשים להוכחת הזכאות, להנחת דעתו של פקיד השומה".</p> <p>ומן הכלל אל הפרט -</p> <p>הכנסתו של האב הגרוש (שאינו לא בת זוג) - 89,000 ₪. לפיכך, אמל זכאית לזיכוי בְּעֵד הוצאות החזקתו במוסד לְפִי סעיף 44 לפקודה.</p> <p>חישוב הזיכוי בְּעֵד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה:</p> <p>לְפִי סעיף 44 לפקודה - "בחישוב הכנסתו החייבת של יחיד תושב ישראל שהוא או בן זוגו שילם בשנת המס בְּעֵד החזקתם במוסד מיוחד של ילד, בן זוג או הורה משותקים לְחִלּוּטִין, מרותקים למיטה בתמידות, עיוורים או בלתי שפויים בדעתם, וכן בְּשֵׁל החזקת ילד עם מוגבלות שכלית-התפתחותית במוסד מיוחד, יותר לו זיכוי ממס של 35% מאותו חלק מהסכומים ששילם העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת...".</p> <p>12.5% מהכנסתה החייבת של אמל: 21,625 ₪ (= 173,000 × 12.5%)</p> <p>אמל שילמה למוסד 36,265 ₪ בשנת 2019. סכום זה עולה על 12.5% מהכנסתה החייבת.</p> <p>21,625 ₪ 12.5% מהכנסתה החייבת בשנת 2019 > 36,265 ₪ סכום ששולם למוסד המיוחד</p> <p>חלק מהסכומים ששילמה אמל בְּעֵד החזקת אביה במוסד מיוחד, העולה על 12.5% מהכנסתה החייבת: 14,640 ₪ (= 36,265 - 21,625)</p> <p>הזיכוי שיותר לאמל בשנת 2019 בְּעֵד הוצאותיה להחזקת אביה במוסד מיוחד:</p> <p><u>5,124 ₪</u> = 14,640 × 35%</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>

<p>לעזיז עומדת הלוואה שקיבל ממעסיקו ב-1/8/2018. ההלוואה צמודה למדד בלבד, ללא ריבית. בתקופת הִזְקִיפָה, חודש 2/2019, עומדת יתרת הקרן המוסכמת לפי תנאי ההלוואה על 9,640 ₪. [קרן ההלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-31/7/2019].</p> <p>אם המדד עלה ב-0.1% בתקופת הזקיפה, מהו סכום שווי הריבית שיש לְזַקֹף לשכרו של עזיז, בגין ההלוואה, בתקופת זקיפה זו (2/2019)? [התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם].</p> <p>א. 25.22 ₪ ב. 15.58 ₪ ג. 34.86 ₪ ד. 24.48 ₪</p>	<p>שאלה מספר 7.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד. לפי תקנה 2(א)1 לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2019 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 3.41% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקיפה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>לפי תקנה 2(ב) לתקנות האמורות - "על אף האמור בתקנת משנה (א), שיעור הריבית לענין סעיף 3(ט) לפקודה, לגבי הלוואה שניתנה לעובד ממעביד שאינו חבר-בני-אדם שהעובד הוא בעל שליטה בו, יהא שיעור עליית המדד, ובלבד שסך יתרות קרן ההלוואות של העובד בתקופת הזקיפה אינה עולה על 7,800 שקלים חדשים".</p> <p>לפי תקנה 3 לתקנות הנ"ל - "הפרש הריבית יהא ההפרש שבין סכום הריבית שנצבר לחובת הלווה על יתרת הקרן המוסכמת בתקופת זקיפה, לפי תנאי ההלוואה, לבין סכום הריבית שהיתה נצברת באותה תקופה על יתרת קרן ההלוואה, אילו הריבית על ההלוואה היתה בשיעור האמור בתקנה 2".</p> <p>"תקופת זקיפה", לפי תקנה 1(א) לתקנות האמורות - "אצל מי שהפרש הריבית הינו הכנסת עבודה - כל חודש בתקופה שבין יום קבלת ההלוואה לבין יום גמר פרעון יתרת קרן ההלוואה". יתרת ההלוואה בתקופת הזקיפה (9,640 ₪) עולה על סכום ההלוואה לְעִנְיָן 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד (7,800 ₪).</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקיפה, חודש 2/2019 - 28. הריבית הנדרשת לְפִי התקנות:</p> $25.22 \text{ ₪} = 28 / 365 \times 9,640 \times 3.41\% \times \text{ בתקופת הזקיפה}$ <p>הריבית שנצברה לחובת עזיז על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזקיפה: הפרשי הצמדה 9.64 ₪ = 0.1% שיעור עליית המדד $\times 9,640 \text{ ₪}$</p> <p>הריבית שנצברה לחובת עזיז על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזקיפה (9.64 ₪), נמוכה מהסכום הנדרש לפי התקנות (25.22 ₪).</p> <p>9.64 ריבית שנצברה לחובת עזיז לפי תנאי ההלוואה > 25.22 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p>לפיכך, שווי הריבית שייזקף לשכרו של עזיז, בגין ההלוואה, בתקופת הזקיפה -</p> <p>15.58 ₪ = 9.64 ריבית שנצברה לחובתו של עזיז לפי תנאי ההלוואה - 25.22 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 8.</p> <p>עזיז, בן ה-33, נשוי ואב לילד בן 9. שכר היסוד שלו קבוע - 35,112 ₪ ("ברוטו") בחודש. נוסף על שכר היסוד, נזקף לשכרו, בכל חודש, שווי שימוש ברכב צמוד בסך 6,280 ₪. נוסף על הנ"ל, מעסיקו משלם לו דמי כלכלה בסך 630 ₪ "נטו" בכל חודש (המעסיק מגלם את דמי הכלכלה).</p> <p>מהו סך כל שכרו של עזיז לצורך חישוב מס ב-1/2019 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 42,436 ₪ ב. 42,361 ₪ ג. 36,081 ₪ ד. 42,581 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p> <p>שכרו של עזיז ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 41,392 ₪. $35,112 + 6,280 =$ זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של עזיז, לפי נתוני השאלה: נ.ז. תושב ישראל.....2.00 נ.ז. נסיעות.....0.25 סה"כ נקודות זיכוי... 2.25 $\times 218 = 490.50$ ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 6,310 ₪ בחודש הוא 631 ₪ (מדרגת מס 10%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום דמי הכלכלה. בשכר 41,392 נמצא עזיז במדרגת מס שולי 35%. $42,030$ "גבול" מדרגת המס 35% $> 42,361.23 = 41,392 + 640 / (1 - 35\%)$ מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית. במדרגת מס 35%, נותר "ברוטו" בסך 638 ₪ $(42,030 - 41,392)$ 638 ₪ מתפצלים ל-65% "נטו" - 414.70 ₪, ומס בשיעור 35% - 223.30 ₪. יתרה שנותרה לגילום: 215.30 ₪ $= 414.70 - 638.00$ מדרגת המס לגילום היתרה - 47%. גילום היתרה: $406.23 = 215.30 / (1 - 47\%)$ הסכום 630 ₪ כשהוא מגולם: $1,044.23 = 638.00 + 406.23$ $54,130$ "גבול" השכר שבשלו אין לשלם מס נוסף לפי ס' 121ב $< 42,436.23 = 41,392 + 1,044.23$ שכרו של עזיז לצורך חישוב מס ב-1/2019 (מעוגל): 42,436 ₪</p> <p>תשובה א.</p>	

<p>שאלה מספר 9.</p>	<p>תלוש 1/2019 של אמל, מהנדסת איכות הסביבה, הורכב משכר משולב בסך 15,136 ₪, תוספת מחלקתית (תוספת קבועה הנכללת כמרכיב לפנסיה) בסך 324 ₪ ושכר שעות נוספות בסך 688 ₪. אם המעסיק שילם עבור אמל, בעד שכר 1/2019, את הסכום המרבי אותו הוא רשאי לשלם לקרן השתלמות, בלי שיקוף שווי לשכרה, מהו הסכום שעל אמל לשלם לקרן השתלמות בגין חודש זה ("חלק עובד"), כנגד חלקו של המעסיק, לפי תקנות מס הכנסה?</p> <p>א. לא פחות מ-392.80 ₪ ב. לא פחות מ-403.70 ₪ ג. לא פחות מ-386.50 ₪ ד. לא פחות מ-378.40 ₪</p>
<p>פתרון</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה), תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19(ב2).</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</p>	<p>לפי ס' 3(ה) לפקודה -</p> <p>" סכומים ששילם מעביד לקרנות השתלמות בשביל עובדו בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, (להלן - הסכם קיבוצי), ולגבי עובד שאין הסכם קיבוצי החל עליו - בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי החל על עובד שמקצועו, הוותק שלו ותנאי העבודה שלו דומים, אך לא יותר מ-8.4% מהמשכורת הקובעת לגבי עובד הוראה ולא יותר מ-7.5% מהמשכורת הקובעת לגבי כל עובד אחר, יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת שקיבל אותם; ואילו סכומים ששילם מעביד מעל לגבולות כאמור יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת ששולמו לקרן. לענין זה -</p> <p>"משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בשל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לענין תשלום תוספת היוקר פפי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל; "</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ("חבק מס הכנסה") - "משכורת קובעת" כוללת את המרכיבים הבאים: שכר יסוד, תוספות היוקר המתוספות לשכר וכן כל תוספת קבועה אחרת הנכללת כמרכיב לפנסיה לרבות דמי הבראה. "משכורת קובעת" איננה כוללת שכר שעות נוספות, שכר פרמיות, פריון עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, ביגוד. כמו כן אין לכלול במשכורת הקובעת תשלום עבור אירוע מסויים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.</p> <p>לפיכך, רכיב השכר "תוספת מחלקתית" (תוספת קבועה הנכללת כמרכיב לפנסיה), יכלול במשכורת הקובעת לקה"ל.</p> <p>המשכורת הקובעת לקה"ל לא תכלול את רכיב "שכר שעות נוספות".</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות של אמל:</p> $15,460 \text{ ₪} = [324 \text{ תוס' מחלקתית} + 15,136 \text{ שכר משולב}] ; 15,712 \text{ תקרה לקה"ל} \text{ min}$ <p>אמל אינה עובדת הוראה. 7.5% מהמשכורת הקובעת שלה: $15,460 \times 7.5\% = 1,159.50$ ₪</p> <p>לפי תקנה 19(ב2) לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) -</p> <p>" (1) אישור כאמור בתקנת משנה (א) לקרן השתלמות יחול רק אם העמית ישלם אף הוא מדי 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; לענין 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, שיופקו בעבורו תשלומים לקרן שאינם לפי הוראות פסקה (1). "</p> <p>כלומר, לפי התקנה שלעיל, על אמל לשלם לקרן השתלמות סכום שלא יפחת מ-386.50 ₪, סכום המהווה שליש מהסכום ששילם המעביד (1,159.50 ₪). $(1,159.50 / 3 = 386.50)$</p> <p>תשובה ג.</p>

<p>אמל, תושבת קבועה בישוב רהט זה 13 שנים, עבדה 3 שנים אצל מעסיקה בבאר שבע, עד שהתפטרה מעבודתה ב-30/11/2019, ומאז אין לה הכנסה. הכנסתה בשנת 2019 הורכבה משכר יסוד בסך 177,581 ₪, החזקת רכב בסך 16,144 ₪, ופיצוי עבור חודשי הסתגלות לאחר הפרישה, פטור ממס (לפי ס' 9(א) לפקודה, לאחר שנכלל בטופס ה-161 כמענק רגיל), בסך 21,225 ₪.</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית אמל בשנת 2019 (סכום מעוגל)? [הניחו שסכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שאמל חייבת בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי].</p> <p>א. 32,640 ₪ ב. 28,413 ₪ ג. 30,996 ₪ ד. 29,920 ₪</p>	<p>שאלה מספר 10.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: right;">פקודת מס הכנסה - ס' 11</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>תושבות קבע בישוב רהט, בשנת המס 2019, מקנה הנחה של 16% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 204,000 ₪ לשנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין".</p> <p>הכנסתה החייבת של אמל בשנת 2019 - 193,725 ₪, כולה מיגיעה אישית.</p> <p>$193,725 = 16,144 + 177,581$ שכר יסוד</p> <p>אמל היתה תושבת קבועה ברהט בכל שנת המס 2019.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאית אמל בשנת 2019 -</p> <p>$30,996 \text{ ₪} = 16\% \text{ שיעור ההנחה} \times (204,000 \text{ תקרה} ; 193,725 \text{ הכנסה}) \text{ Min}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שכרה ("ברוטו למס") של אמל, רווקה בת 23, בחודשים 1/2019 עד 6/2019, היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="159 224 1165 347"> <tr> <td>6/2019</td> <td>5/2019</td> <td>4/2019</td> <td>3/2019</td> <td>2/2019</td> <td>1/2019</td> <td>חודש</td> </tr> <tr> <td>7,831</td> <td>7,115</td> <td>6,420</td> <td>5,430</td> <td>4,780</td> <td>6,410</td> <td>שכר יסוד בש"ח</td> </tr> <tr> <td>154</td> <td>154</td> <td>154</td> <td>154</td> <td>154</td> <td>154</td> <td>שווי חופשי חודשי (נסיעות)</td> </tr> </table> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מ-1/1/2019, כמה מס הכנסה ייגבה ממנה בתלוש 6/2019?</p> <p>א. 266 ₪ ב. 241 ₪ ג. 56 ₪ ד. 222 ₪</p>	6/2019	5/2019	4/2019	3/2019	2/2019	1/2019	חודש	7,831	7,115	6,420	5,430	4,780	6,410	שכר יסוד בש"ח	154	154	154	154	154	154	שווי חופשי חודשי (נסיעות)	<p>שאלה מספר 11.</p>
6/2019	5/2019	4/2019	3/2019	2/2019	1/2019	חודש																
7,831	7,115	6,420	5,430	4,780	6,410	שכר יסוד בש"ח																
154	154	154	154	154	154	שווי חופשי חודשי (נסיעות)																
<p>פתרון</p>																						
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																					
<p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אשה <u>0.50</u> נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.75 נ"ז = 218 ₪ = 599.50 ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-6 החודשים 1/2019 - 6/2019: $6,410 + 154 + 4,780 + 154 + 5,430 + 154 + 6,420 + 154 + 7,115 + 154 + 7,831 + 154 = 38,910$ ₪ השכר החודשי הממוצע ב-6 החודשים: $38,910 / 6 = 6,485$ ₪ מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע: $655.50 = (6,485 - 6,310) \times 14\% + 631$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 6,310 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע: $\max(655.50 - 599.50; 0) = 56.00$ ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-5 החודשים הקודמים (1/2019 - 5/2019): $6,410 + 154 + 4,780 + 154 + 5,430 + 154 + 6,420 + 154 + 7,115 + 154 = 30,925$ ₪ השכר החודשי הממוצע ב-5 החודשים: $30,925 / 5 = 6,185$ ₪ מס "ברוטו" שהוטל על ממוצע השכר ששולם בחודשים 1/2019 - 5/2019: $6,185 \times 10\% = 618.50$ ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על ממוצע השכר בחודשים 1/2019 - 5/2019: $\max(618.50 - 599.50; 0) = 19.00$ ₪</p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה בתלוש 6/2019: $241 = (5 \text{ חודשים} \times 19.00) - (6 \text{ חודשים} \times 56.00)$</p> <p>לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". כלומר, המס שמתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>																					

שאלה מספר 12.

אמל, רווקה בת 32, התחילה ב-21/5/2019 לעבוד אצל מעסיקה המשני. ב-7/10/2019 מסרה לו אישור תאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכר שנתי של 47,400 ₪ עליו לנכות מס בשיעור 37%. מעבר לסכום זה עליו לנכות מס בשיעור המרבי. המעסיק המשני ניכה משכרה, בכל חודש, מס כנדרש. שכרה של אמל אצל המעסיק המשני, בכל אחד מחודשי עבודתה, היה כלהלן:

חודש	5/2019	6/2019	7/2019	8/2019	9/2019	10/2019	11/2019	12/2019
שכר בש"ח	2,100	6,910	6,390	6,430	7,570	6,705	8,195	7,600

כמה מס הכנסה היה על המעסיק המשני לנכות משכרה של אמל בתלוש 12/2019?



- א. 2,663 ₪
- ב. 3,572 ₪
- ג. 3,262 ₪
- ד. -1,168 ₪ (החזר מס)

פתרון

סעיפים רלוונטיים

תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5, תק' 10.
פקודת מס הכנסה - ס' 121.

הסבר הפתרון

מועד 11/2020
שנת המס - 2019

לפי תקנה 10 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "פקיד השומה רשאי להורות שניכוי המס לפי תקנות אלה יוקטן או יוגדל, הכל לפי הענין, אם מסיבה כלשהי נוצר או עלול להיווצר עודף בתשלום המס או גרעון בתשלומו עקב ניכוי המס, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת מעביד אחד, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת יותר ממעביד אחד ובין כתוצאה מכך שלעובד יש הכנסה חייבת אחרת, או מכל סיבה אחרת, והמעביד חייב לקיים כל הוראה כאמור".

"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".

שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 47%.

שכר מצטבר של אמל (למס) בחודשים 5/2019 עד 12/2019:

$$2,100 + 6,910 + 6,390 + 6,430 + 7,570 + 6,705 + 8,195 + 7,600 = 51,900 \text{ ₪}$$

מס מצטבר שיש לנכות בגין שכר מ-5/2019 עד 12/2019 לפי אישור תאום המס:

$$47,400 \times 37\% + (51,900 - 47,400) \times 47\% = 19,653 \text{ ₪}$$

שכר מצטבר של אמל (למס) בחודשים 5/2019 עד 11/2019:

$$2,100 + 6,910 + 6,390 + 6,430 + 7,570 + 6,705 + 8,195 = 44,300 \text{ ₪}$$

סה"כ מס שנוכה בחודשים 5/2019 עד 11/2019:

$$44,300 \times 37\% = 16,391 \text{ ₪}$$

סכום המס שינוכה משכרה של אמל, בתלוש 12/2019, לאור תאום המס -

$$16,391 - 19,653 = \underline{\underline{3,262 \text{ ₪}}}$$

תשובה ג.

<p>שאלה מספר 13.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p>
<p>עזיז גר ועובד בדימונה באופן קבוע. ב-2019/2 שלח אותו מעבידו לעבוד 14 ימים בתל אביב. הנסיעה לתל אביב (המרוחקת 138 ק"מ מדימונה) וכל ימי השָהִיָה בה היו הֶכְרָחִיִים לייצור הכנסתו של המעביד. המעביד שילם בעד עזיז הוצאות לינה במלון בתל אביב, 13 לינות, בסך של 302 דולרים לכל לינה (הוצאות בפועל מוכחות, בהתאם לתקנות). [למען הפשטות, מוצגים בשאלה זו כל הסכומים בערכי דולר, כשהם מחושבים לפי השער היציג כפי שפורסם לאחרונה לפני מועד הלינה].</p> <p>מהו הסכום שֶׁיִזְקֵף לשכרו של עזיז, לצורך חישוב מס, בְּשָׁל הנסיעה לתל אביב (בתרגום לערכים דולריים)? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 1,157 ב. \$ 982 ג. \$ 873 ד. \$ 234</p>	<p>פתרון</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p> <p>לפי ס' 2(2)(א) לפקודה - "תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו... אך למעט תשלומים כאמור המותרים לעובד כהוצאה... - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו", מהווים הכנסה מעבודה.</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה (החבק) -</p> <p>"אם ההוצאה מותרת לעובד בניכוי, אין לראות בהחזרה הכנסת-עבודה כאמור. אולם, בהוצאה שאינה מותרת בניכוי לעובד יש לראות בהחזר הכנסת-עבודה. לדוגמה: הוצאות החזקת רכב אינן מותרות בניכוי לעובד, ולפיכך, החזר בגינן הינו הכנסה בידו.</p> <p>בעניין הוצאות עובד המותרות בניכוי, המשתלמות על-ידי המעביד, יש בפקודה "קיצור דרך". במקום לראות בכל החזר הכנסה שממנה תנוכה ההוצאה בהתאם לסעיף 17 לפקודה, בחר המחוקק להפחית את ההכנסה מלכתחילה בסכום הזהה לסכום ההוצאה המותר בניכוי".</p> <p>לפי תקנה 2(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), יותרו לניכוי:</p> <p>(א) הוצאות לינה שהוציא נישום בישראל או באזור, ובלבד שהסכום המותר בניכוי אינו עולה על הסכומים הנקובים בפסקה (2)(ב)(1)(ב) כשהוא מחושב בשקלים חדשים לפי השער היציג של הדולר כפי שפורסם לאחרונה לפני מועד הלינה, ואולם הוצאות שהוציא נישום ללינה במקום המרוחק פחות מ-100 קילומטרים ממקום מגוריו או ממקום עיסוקו העיקרי, לא יותרו בניכוי, זולת אם שוכנע פקיד השומה שהלינה היתה הכרחית לייצור ההכנסה של הנישום;</p> <p>(ב) על אף האמור בפסקה (3), יותרו בניכוי הוצאות שהוציא נישום בשל ארוחת בוקר הכלולה במחיר לינה המותרת בניכוי, כאמור בפסקת משנה (א) לעיל;</p> <p>(ג) הוצאות פסקה זו לא יחולו על הוצאות לינה שהוציא הנישום במסגרת השתתפות בכנס בתחום עיסוקו;</p> <p>הסכומים הנקובים בפסקה (2)(ב)(1)(ב) של תקנה 2:</p> <p>(1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-125 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p> <p>(2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-125 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-125 דולר ללינה;</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 284 דולר ללינה הנמנד ביניהם.</p> <p>עלותה של כל אחת מ-13 הלינות היתה גבוהה מתקרת הוצאות הלינה המוכרות (284 דולר). לפיכך, יותרו לניכוי 75% מהוצאות הלינה המוכרות.</p> $2,769 \$ = 13 \text{ לינות} \times [75\% \times (302 \$ \text{ ההוצאה בפועל} ; 284 \$ \text{ התקרה}) \min ; \max [125 \$;]$ <p>סה"כ הסכום ששילם המעביד בעד 13 הלינות: $302 \times 13 = 3,926 \\$</p> <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 13 הלינות: $2,769 \\$</p> <p>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי, אותן יש לזקוף לשכרו של עזיז:</p> $3,926 \$ - 2,769 \$ = \underline{1,157 \$}$ <p>תשובה א.</p>

<p>עזיז, בן ה-24, התחיל לעבוד אצל מעסיקו הראשון ב-1/5/2019. על המעסיק ועל עובדיו חל צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. מאחר שלא היה מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו כשהתקבל לעבודה, עזיז היה זכאי לביטוח פנסיוני ולביצוע הפרשות מיד בתום 6 חודשים מתחילת עבודתו. בֶּרֶס, בתום 4 חודשים, לְפָנֵי שְנַעֲרָךְ עִבְרוּ בִיטוּחַ פְּנִסְיוֹנִי כְּאִמּוֹר, עִזִּיז פוֹטֵר מֵעִבּוֹדוֹ, בְּלִי שֶׁהִיָּה זְכָאִי לְמַעַנֵק או לְקִיצְבָה בְּגִינָה.</p> <p>האם על המעסיק למלא טופס 161 בשל פרישתו זו של עזיז? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, אלא אם כן עזיז מסר למעסיק טופס 161, בו הודיע כי הוא בוחר ברצף זכויות לפי ס' 9(א7) (4) לפקודה. ב. כן. טופס 161 ימלא בשל כל עובד שכיר שפרש מעבודתו. ג. לא. המעסיק לא ימלא טופס 161 בשל פרישתו זו של עזיז. ד. כן, מאחר שעל המעסיק ועל עובדיו חל צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה.</p>	<p>שאלה מספר 14.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 11(ב), 7(ב) (1) הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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><i>לפי תקנה 7(ב) (1) לתקנות האמורות, "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".</i></p> <p>לפי הנחיות מס הכנסה, טופס 161 ימלא ע"י מעסיק בשל כל עובד שכיר שפרש מעבודה, אם לעובד זכויות למענק (פיצויים), קיצבה או תגמולים בגין עבודתו.</p> <p><u>מאחר שלעזיז אין זכויות למענק או לקיצבה בגין עבודתו, המעסיק לא ימלא טופס 161 בשל פרישתו זו מעבודתו.</u></p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</p>

<p>עקב מחלה, נקבעה לעזיז (מן ה-46) נכות של 100% לתקופה שמ-1/7/2018 ועד 30/4/2019. סך הכנסתו בשנת 2018 - 75,260 ₪, פוּלָה ממשכורת. בשנת 2018 ניצל פטור בסך 37,939 ₪, לפי ס' 59(א) לפקודה. הסכום הנקוב בסעיף 59(א)(2) לשנת 2018 היה 72,960 ₪. סך הכנסתו בשנת 2019 - 120,660 ₪, פוּלָה ממשכורת. [שימו לב לשיעור (אחוז) הניצול של הפטור בכל שנה].</p> <p>מהו הפטור המרבי לפי ס' 59(א) לפקודה שעזיז יכול לנצל בשנת המס 2019 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 35,424 ₪ ב. 39,669 ₪ ג. 0 ₪ ד. 24,263 ₪</p>	<p>שאלה מספר 15.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">פקודת מס הכנסה - ס' 59(5).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הכנסתו של עזיז ממשכורת, סך של 120,660 ₪, מהווה הכנסה מיגיעה אישית.</p> <p>לפי סעיף 59(א)(ג) 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 615,600 שקלים חדשים;</p> <p>(2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 73,800 שקלים חדשים;"</p> <p>לפי סעיף 59(א)(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 כיחס שבין מספר הימים בשנת המס שלגביהם נקבעה הנכות לבין 365 (בפסקה זו - יחס תקופת הנכות), ויקראו את הסכומים הנקובים בפסקאות משנה (א)(1) ו-(ב) כסכומים שיחסם לסכומים הנקובים כאמור הוא כיחס תקופת הנכות".</p> <p>לפי סעיף 59(א)(ג)(2) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(2), יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות, ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2);".</p> <p>לעזיז נקבעה נכות לתקופה שמ-1/7/2018 ועד 30/4/2019. כלומר, לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים (304 ימים בדיוק).</p> <p>304 ימים = 31 יולי + 31 אוג' + 30 ספט' + 31 אוק' + 30 נוב' + 31 דצמ' + 31 ינו' + 28 פבר' + 31 מרץ' + 30 אפר'</p> <p>מספר הימים בשנת 2018 שלגביהם נקבעה הנכות - 184.</p> <p>ב-2018 עזיז ניצל את הפטור בסך 37,939 ₪, הסכום הנקוב בסעיף 59(א)(2) - 72,960 ₪.</p> <p>$37,939 = 184 / 365 \times 72,960$ יחס תקופת הנכות \times ההכנסה בשנת המס</p> <p>37,939 ₪ = min [72,960 ; 37,939] הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2) בשנת 2018</p> <p>שיעור הפטור שנוצל ב-2018: $37,939 / 72,960 \times 100 = 52.00\%$</p> <p>שיעור הפטור המרבי שנוטר לניצול ב-2019: $100\% - 52.00\% = 48.00\%$</p> <p>הסכום הנקוב בסעיף 59(א)(2) בשנת 2019 - 73,800 ₪.</p> <p>מספר הימים בשנת 2019 שלגביהם נקבעה הנכות - 120.</p> <p>חלק מהכנסתו בשנת המס 2019 שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות:</p> <p>$39,669 = 120 / 365 \times 120,660$ יחס תקופת הנכות \times ההכנסה בשנת המס</p> <p>השוואת הסכום לתקרה:</p> <p>"... עד לסכום של 73,800 שקלים חדשים;"</p> <p>"...ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2) -"</p> <p>35,424 ₪ = min [73,800 ; 39,669] הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2) בשנת 2019</p> <p>הפטור המרבי לפי ס' 59(א) לפקודה שעזיז יכול לנצל בשנת המס 2019: 35,424 ₪ (סכום מעוגל).</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">א</p>

<p>עזיז הוא רווק שבשנת 2018 מלאו לו 57 שנים. הכנסתו החודשית הממוצעת מעבודה בשנת 2018 היתה 2,004 ₪ (כולה מעבודה אצל מעסיקו היחיד). עזיז חי לבדו בדירת מגורים יחידה שבבעלותו. אין לו כל נְכָס נוסף או זכות נוספת בְּמִקְרָקֶעִין (כמו דירה, חנות, מגרש וכיו) בישראל או בחו"ל. [למען הסר ספק, עזיז לא מקבל כל הכנסה שהיא מאת מי מקרוביו].</p> <p>האם עזיז עשוי להיות זכאי למענק לעובד שכיר, בעד שנת 2018, לפי החוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פערים חברתיים (מענק עבודה)? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִפִּי המִשְׁפָּטִים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא, מאחר שבבעלותו דירת מגורים. ב. כן. עזיז עשוי להיות זכאי למענק עבודה כאמור, בעד שנת 2018. ג. לא, מאחר שהכנסתו החודשית הממוצעת נמוכה מהקבוע בחוק. ד. כן, ובלבד שמעסיקו הגיש למס הכנסה, עד יום 30/4/2019, דו"ח מעביד מקוון, לפי הוראות סעיף 166 לפקודה.</p>	<p>שאלה מספר 16.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פערים חברתיים (מענק עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 2 לחוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פערים חברתיים (מענק עבודה):</p> <p>" 2. עובד שלו ילדים בשנת המס או עובד ללא ילדים שמלאו לו 55 שנים בשנת המס, שהכנסתו החודשית הממוצעת, באותה שנת מס, היא כמפורט בפסקאות שלהלן, לפי העניין, יהיה זכאי, בכפוף להוראות סעיפים 3 עד 7, למענק בעד כל חודש עבודה בפועל בשנת המס שלא קיבל בו הכנסת עבודה מאת קרובו, בסכומים המפורטים באותן פסקאות:</p> <p>(1) לעובד שלו ילד אחד או שני ילדים או לעובד ללא ילדים שמלאו לו 55 שנים -</p> <p>(א) אם הכנסתו החודשית הממוצעת עולה על 2,060 שקלים חדשים ופחותה מ-3,580 שקלים חדשים - סכום של 80 שקלים חדשים בתוספת 16.1% מחלק הכנסתו החודשית הממוצעת העולה על 2,060 שקלים חדשים;</p> <p>(ב) אם הכנסתו החודשית הממוצעת היא בין 3,580 שקלים ...</p> <p>(ג) אם הכנסתו החודשית הממוצעת עולה על 5,000 שקלים חדשים ... "</p> <p>לפי ס' 3 לחוק - "הזכאות למענק לפי פרק זה לא תחול על עובד שהתקיים בו, במועד כלשהו בשנת המס, אחד מאלה:</p> <p>(1) לו, לבן זוגו או לילדו הסמוך על שולחנו, זכות במקרקעין, בין בישראל ובין מחוץ לישראל, שאינה דירת מגורים יחידה ואינה דירת מגורים שחלות לגביה הוראות סעיף 9(א1ג)(2)(ב) לחוק מיסוי מקרקעין, ובלבד שחלקם בזכות כאמור, יחד, עולה על 50%; לעניין זה - "דירת מגורים" - כהגדרתה בסעיף 9(ג) לחוק מיסוי מקרקעין; "זכות במקרקעין" - כהגדרתה בחוק מיסוי מקרקעין;</p> <p>(2) בבעלותו, בהחזקתו או בשימוש העיקרי, נכס מסוג שקבע שר האוצר באישור ועדת הכספים של הכנסת; "</p> <p>לפי ס' 7 לחוק -</p> <p>" (א) עובד כאמור בסעיף 2 או 6 יהיה זכאי למענק לפי הוראות פרק זה, בהתקיים כל אלה:</p> <p>(1) העובד הגיש למנהל תביעה לקבלת המענק, בטופס שקבע המנהל, בתקופה שמתום שנת המס שבשלה נתבע המענק, עד יום 30 בנובמבר בשנת המס העוקבת, ורשאי המנהל להאריך את התקופה להגשת התביעה לפי פסקה זו, אם סבר כי הדבר צודק בנסיבות העניין, עד למועד שלא יאוחר משנתיים מתום שנת המס שבשלה נתבע המענק;</p> <p>(2) כל מעביד ששילם לעובד הכנסת עבודה בשנת המס שבשלה נתבע המענק, הגיש למנהל, עד יום 30 באפריל בשנת המס העוקבת, דו"ח מעביד מקוון, לפי הוראות סעיף 166 לפקודה ...</p> <p>(ב) סבר המנהל כי בנסיבות העניין אין זה צודק לשלול את זכאותו למענק של עובד שמעבידו לא הגיש דו"ח מעביד מקוון לפי סעיף 166 לפקודה, כאמור בסעיף קטן (א)(2), ... רשאי הוא להורות, על אף הוראות הסעיפים הקטנים האמורים, כי העובד יהיה זכאי למענק, ובלבד שהעובד הוכיח, להנחת דעתו של המנהל, את גובה הכנסתו והכנסת בן זוגו בשנת המס שבשלה נתבע המענק.</p> <p>(ג) שר האוצר, באישור ועדת הכספים של הכנסת, רשאי לקבוע סוגי מקרים שבהם יהיה עובד זכאי למענק אף שמעבידו לא הגיש דוח מעביד מקוון לפי סעיף 166 לפקודה, כאמור בסעיף קטן (א)(2), ורשאי הוא לקבוע דרכי הוכחה חלופית להיקף הכנסת עבודתו של העובד בשנת המס שבשלה נתבע המענק. "</p> <p>הכנסתו החודשית הממוצעת של עזיז מעבודה, בשנת 2018, היתה 2,004 ₪. לפיכך, הוא לא זכאי למענק לעובד שכיר, בעד שנת 2018, מאחר שהכנסתו החודשית הממוצעת נמוכה מהקבוע בחוק.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</p>

<p>תלוש 1/2019 של עזיז, רווק בן 25, הורכב משכר יסוד בסך 9,850 ₪, דמי נסיעות בסך 280 ₪ ושווי רט"ן בסך 64 ₪. מעסיקו משלם עבורו, בכל חודש, לקופת גמל לקיצבה מסוג "קרן חדשה מקיפה", 6.00% משכר היסוד למרכיב הפיצויים ו-6.50% למרכיב תגמולי המעביד. כנגד תשלומי המעסיק, משלם עזיז 6.00% משכר היסוד, למרכיב תגמולי העובד באותה קופת גמל לקיצבה.</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לעזיז ("נטו לתשלום") בתלוש זה, בהתחשב בתשלומיו לקופת הגמל ובזיכויי המס הרלוונטיים? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 8,971 ₪ ב. 9,584 ₪ ג. 8,993 ₪ ד. 9,057 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36A, 45A, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר "גרוטו" למס" של עזיז: $10,194 ₪ = 9,850 ₪ + 280 ₪ \text{ דמי נסיעות} + 64 ₪ \text{ שווי רט"ן}$</p> <p>חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $1,243.40 ₪ = (10,194 - 9,050) \times 20\% + 1,014.60 ₪ \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 9,050 ₪$</p> <p>מס לפי ס' 121ב לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 54,130 ₪): אין</p> <p>זיכויים אישיים, שיובאו בחשבון בחישוב המס של עזיז, לפי נתוני השאלה:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות <u>0.25</u> נ"ז סה"כ נקודות זיכוי <u>2.25</u> נ"ז $\times 218 ₪ = 490.50 ₪$</p> <p>זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה: תשלום לקופ"ג - $9,850 ₪ \times 6\% = 591 ₪$ מגבלת עמית שכיר - $591 ₪ = \min [(8,800 \times 7\%) ; 591 \text{ תשלום}]$</p> <p>זיכוי 35%, לפי ס' 45א - $(591 \times 35\% = 206.85) \dots \dots \dots 206.85 ₪$ סה"כ זיכויים אישיים <u>697.35</u> ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: <u>546</u> ₪ סכום מעוגל * $= 546.05 ₪ = 1,243.40 ₪ \text{ המס שחושב} - 697.35 ₪ \text{ זיכויים אישיים}$</p> <p>* לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון".</p> <p>תשלומים בתלוש 1/2019 של עזיז, ללא זקיפות שווי: $10,130 ₪ = 9,850 ₪ \text{ שכר יסוד} + 280 ₪ \text{ נסיעות}$</p> <p>שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה ואחרי ניכוי התשלום למרכיב תגמולי העובד בקופת הגמל לקיצבה: <u>8,993</u> ₪ $= 591 ₪ \text{ קופת גמל לקיצבה} - 546 ₪ \text{ מס הכנסה} - 10,130 ₪ \text{ תשלומים ללא זקיפות שווי}$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</p>

<p>עזיז עבד אצל מעסיקו היחיד 5 שנים ברציפות, ב"משכורת חודש", עד שפטר ב-31/7/2019:</p> <table border="1" data-bbox="148 224 1174 387"> <thead> <tr> <th>תשלום החזקת רכב (נוסף על המשכורת)</th> <th>משכורת אחרונה לתקופה</th> <th>שיעור משרה</th> <th>שנות עבודה</th> <th>תקופת עבודה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td>100%</td> <td>2</td> <td>ראשונה</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>80%</td> <td>1</td> <td>שניה</td> </tr> <tr> <td>₪ 891</td> <td>₪ 6,108 (ל-60% משרה)</td> <td>60%</td> <td>2</td> <td>שלישית</td> </tr> </tbody> </table> <p>עם פיטוריו, ב-31/7/2019, עזיז קיבל מענק פרישה בסך 69,243 ₪. [יצויין שלא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של עזיז במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה].</p> <p>בהנחה שעזיז ביקש להגדיל את הפטור, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל בהתאם, מהו החלק החייב במס של מענק הפרישה האמור?</p> <p>א. 7,343 ₪ ב. 8,163 ₪ ג. 28,523 ₪ ד. 23,433 ₪</p>	תשלום החזקת רכב (נוסף על המשכורת)	משכורת אחרונה לתקופה	שיעור משרה	שנות עבודה	תקופת עבודה			100%	2	ראשונה			80%	1	שניה	₪ 891	₪ 6,108 (ל-60% משרה)	60%	2	שלישית	<p>שאלה מספר 18.</p>
תשלום החזקת רכב (נוסף על המשכורת)	משכורת אחרונה לתקופה	שיעור משרה	שנות עבודה	תקופת עבודה																	
		100%	2	ראשונה																	
		80%	1	שניה																	
₪ 891	₪ 6,108 (ל-60% משרה)	60%	2	שלישית																	
<p align="center">פתרון</p>																					
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1. הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																				
<p>לפי ס' 1 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - משכורת, לענין קופת גמל לפיצויים או לדמי מחלה - הכנסת עבודה, למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שימוש ברכב שהועמד לרשותו של העובד".</p> <p>המשכורת האחרונה ל-60% משרה: 6,108.</p> <p>המשכורת הקובעת לצורך הפטור היא הנמוך מבין: המשכורת המשוקללת או סכום תקרת הפטור על פי הפקודה.</p> <p>יצויין שהגבלת המשכורת האחרונה בסכום תקרת הפטור נעשית רק לגבי המשכורת המשוקללת ולא לגבי משכורות שונות שאפשר והיו במהלך תקופת העבודה. כלומר, אם המשכורת האחרונה לתקופת עבודה עלתה על תקרת הפטור, יש לקחת אותה במלואה לצורך חישוב המשכורת המשוקללת ואין להקטינה לסכום תקרת הפטור.</p> <p>המשכורת האחרונה ל-60% משרה: 6,108 ₪. המשכורת האחרונה למשרה מלאה: 10,180 ₪ = 6,108 / 60%</p> <p>המשכורת המשוקללת: $8,144 ₪ = (10,180 \times 60\% \times 2 + 10,180 \times 80\% \times 1 + 10,180 \times 100\% \times 2) / 5$</p> <p>עזיז ביקש להגדיל את הפטור, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל בהתאם. הדבר נעשה תוך הגדלת המשכורת החודשית האחרונה עד ל-150% או התקרה הקבועה בסעיף 9(א7) לפקודה, לפי הנמוך מביניהם.</p> <p>המשכורת הקובעת לצורך הפטור: $12,216 ₪ = (8,144 \times 150\% \times 2 + 12,380) \text{ סכום תקרת הפטור } \min$</p> <p>סך מענק הפרישה שקיבל עזיז: 69,243 ₪.</p> <p>לפי נתוני השאלה, למען הסר ספק, לא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של עזיז במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה.</p> <p>מענק פטור של עזיז: $61,080 ₪ = \min \{ 69,243 ; 5 \times 12,216 \text{ משכורת קובעת לצורך הפטור} \}$</p> <p>החלק החייב במס של המענק: 8,163 ₪ = 61,080 פטור - 69,243 מענק פרישה</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">ב</p>																				

<p>אמל בת ה-36, נשואה + 4 ילדים שבשנת 2019 מלאו להם 3, 5, 8 ו-11 שנים. ב-30/4/2019, בתום 14 שנות עבודה אצל מעסיקה יחיד, הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריה. משכורתה החודשית, לרבות משכורת החודש ששולמה לה לחודש 4/2019, היתה 13,939 ₪. בטופס ה-161 שמוֹלָא במועד תשלום שכר 4/2019, חוֹשֵׁב לה מענק פרישה (פיצויי פיטורים) שֶׁחֶלְקוֹ, סך 17,424 ₪, חייב במס.</p> <p>בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב במס של אמל?</p> <p>א. 4,632 ₪ ב. 3,024 ₪ ג. 4,608 ₪ ד. 1,884 ₪</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א1).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור: 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 קבוע, מס קבועה, לפי המשכורת האחרונה ששולמה לעובד..."</p> <p>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה": 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; לענין זה, "הפרש המס" - ההפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לחודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכותו ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p>החישוב: נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של אמל: $9.75 = 2 \text{ ילדים בני } 8 \text{ ו-} 11 + 2.5 \times 2 \text{ ילדים בני } 3 \text{ ו-} 5 + 0.50 \text{ אשה} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ $9.75 \times 218 = 2,125.50 \text{ ₪} = \text{סכום נקודות הזיכוי}$ משכורת החודש ששולמה לאמל, לחודש 9/2019 - 13,939 ₪ החלק השנים עשר מ"המשכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): $17,424 / 12 = 1,452 \text{ ₪}$ משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $13,939 + 1,452 = 15,391 \text{ ₪}$ המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $2,377.51 \text{ ₪} = 31\% \times (15,391 - 14,530) + 2,110.60 \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 14,530 \text{ ₪}$ מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(2,377.51 - 2,125.50; 0) = 252.01 \text{ ₪}$ המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה: $1,992.40 \text{ ₪} = 20\% \times (13,939 - 9,050) + 1,014.60 \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 9,050 \text{ ₪}$ מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(1,992.40 - 2,125.50; 0) = 0.00 \text{ ₪}$ הפרש המס: $252.01 - 0.00 = 252.01 \text{ ₪}$ הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $252.01 \times 12 = 3,024.12 = 3,024 \text{ ₪}$ * לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון".</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 20.</p>	<p>אמל פוטר מעבודתה אצל מעסיקה. בתקופת העבודה, בגין עבודתה אצלו, נצברו לה זכויות למענק (פיצויים) ב-3 קופות גמל לקצבה ("משלמים אחרים"), מלבד המעסיק. המעסיק מבקש למלא טופס 161 בו הוא מודיע לפקיד השומה על פרישתה מעבודה ועל מענק פיצויי הפיטורים שמשולם לה. בטופס 161 שמסרה לו, שהיה ממולא וחתום כדן, הצהירה שלא היו לה פרישות נוספות ממעסיקים אחרים בתקופת עבודתה אצלו, והיא מבקשת פטור לפי ס' 9(א7) למענק המשולם לה מכל המשלמים. למען הסר ספק, היא לא ביקשה רצף פיצויים או רצף קיצבה.</p> <p>האם רשאי המעסיק לחשב את סכום המענק הפטור ואת סכום הניכוי במקור מחלק המענק החייב, ולהורות בהתאם גם למשלמים האחרים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, אלא אם כן כל המשלמים, כולל המעסיק, מנכים מס בשיעור המרבי לפי הפקודה. ב. כן. מספר משלמים אינו מוגבל, ובלבד שלא היו פרישות נוספות ממעסיקים אחרים בתקופת העבודה. ג. לא. מאחר שיש משלמים אחרים, נוסף על המעסיק, חובה עליו לשלוח את אמל אל פקיד השומה לעריכת תיאום מס. ד. כן, אם על-פי חישובי המעסיק, סכום כל המענקים שתקבל אמל, מכל המשלמים, אינו עולה על תקרת הפטור בפקודה.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>טופס 161, הנחיות מס הכנסה.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p>לפי הנחיות מס הכנסה, המפורטות גם בדברי ההסבר למילוי טופס 161:</p> <p>" (27) המעביד רשאי לחשב בעצמו את סכום המענק הפטור ואת סכום הניכוי במקור מחלק המענק החייב, ולהורות בהתאם גם למשלמים אחרים כאשר:</p> <p>א. העובד מילא את טופס 161 במלואו - כולל חתימה על הצהרה (במענק עקב פטירה, ימלאו השאירים טופס 161). ב. העובד הצהיר בטופס כי לא היו לו פרישות נוספות ממעבידים אחרים בתקופת עבודתו אצל המעביד. ג. התקיימו אחד או יותר מהתנאים הבאים:</p> <p>1. על-פי חישובי המעביד, סכום כל המענקים שיקבל העובד, מכל המשלמים, אינו עולה על תקרת הפטור בפקודה. 2. המענק משולם על ידי המעביד ו/או על ידי משלם אחד נוסף מלבדו. 3. סכום מענק פטור משולם על-ידי משלם אחד נוסף מלבד המעביד וכל יתר המשלמים מנכים מס בשיעור המירבי על-פי הפקודה. 4. סכום מענק פטור משולם על-ידי משלם אחד נוסף מלבד המעביד וכל יתר המשלמים הם קופות לקיצבה (כולל קרנות פנסיה). והעובד בחר ברצף קיצבה על מלוא הסכומים הצבורים לרשותו בקופות אלו.</p> <p>אם לא התקיימו התנאים הנ"ל, חובה לנכות מהמענק מס מירבי או לשלוח את העובד אל פקיד השומה לעריכת תיאום מס. "</p> <p>לפי נתוני השאלה, טופס ה-161 שמסרה למעסיק, היה ממולא וחתום כדן. בטופס הצהירה כי לא היו לה פרישות נוספות, בתקופת עבודתה אצלו. לפיכך, התקיימו התנאים שבס' 27(א) וס' 27(ב) שלעיל.</p> <p>אם על-פי חישובי המעסיק, סכום כל המענקים שתקבל אמל, מכל המשלמים, אינו עולה על תקרת הפטור בפקודה, מתקיים התנאי שבס' 27(ג)1.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

דיני עבודה

<p>עזיז, צעיר שב-5/3/2019 מלאו לו 17 שנים, הוא עובד נוצרי שבחר ביום ראשון (יום א' בשבוע) כיום המנוחה השבועית שלו. האם מותר, בשנת 2019, להעסיקו ביום ראשון? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא. אין להעסיק את עזיז ביום ראשון. ב. כן. לעניין העסקת עובדים, יום המנוחה השבועית הוא יום השבת. ג. לא, אלא אם כן עזיז הועסק בהכנת מאזן שנתי, ברישום מלאי הסחורה או במכירה שלפני חג. ד. כן, ובלבד שהמעסיק מחזיק בהיתר כללי להעסקת עובדים במנוחה השבועית.</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק עבודת הנוער - ס' 1, ס' 21.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>כמי שמלאו לו 16 אך עדיין לא מלאו לו 18 שנה, עזיז הוא "צעיר", לפי ס' 1 לחוק עבודת הנוער. "נער", לפי החוק האמור, פירושו - "ילד או צעיר". לפי סעיף 21 לחוק עבודת הנוער -</p> <p>" (א) <u>לא יועסק נער במנוחה השבועית.</u></p> <p>(1) <u>המנוחה השבועית של הנער היא לפחות שלושים ושש שעות רצופות ותכלול</u> - לגבי נער יהודי - את יום השבת; (2) <u>לגבי נער שאיננו יהודי</u> - את יום השבת או את היום הראשון או את היום השני בשבוע, <u>הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו.</u> "</p> <p>יצויין שאיסור העסקת נער במנוחה השבועית הוא איסור מוחלט. לא ניתן לקבל היתר להעסקת נוער במנוחה השבועית.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>עזיז התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/5/2018. שכרו מִשְׁתַּלֵּם על בסיס של חודש. ב-2/4/2019 נתן למעסיקו הודעה מוקדמת להתפטרות, בה הודיע כי יסיים את עבודתו בתום תקופת ההודעה המוקדמת לה הוא מחוייב על פי החוק. בְּתַגּוּבָה להודעתו, הודיע לו המעסיק כי הוא מקבל את ההתפטרות, והוא מוותר על נוכחותו ועל עבודתו בפועל (של עזיז) בתקופת ההודעה האמורה.</p> <p>אם תלוש המשכורת של עזיז, בכל אחד מחודשי עבודתו, הוֹרָב משכר יסוד בסך 9,360 ₪ ותוספת משפחה בסך 120 ₪, מהו הפיצוי שעל המעסיק לשלם לו בעד תקופת ההודעה האמורה, שְׁלֶגְבִיָּה וְיָתֵר על נוכחותו ועל עבודתו בפועל?</p> <p>א. 5,772 ₪ ב. 5,846 ₪ ג. 0 ₪ ד. 3,476 ₪</p>	<p>שאלה מספר 22.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 3, ס' 6(א). חוק פיצויי פיטורים - ס' 12, 13. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתה בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים; "שכר רגיל" - שכר העבודה המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים לפי סעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים. 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. לפי ס' 13 לחוק פיצויי פיטורים, "שר העבודה באישור ועדת העבודה של הכנסת, יקבע בתקנות..." לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם: " (א) (1) שֶׁכֶר יסוּד; (2) תוספת ותק; (3) תוספת יוקר המחיה; (4) תוספת משפחה. (ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד. (ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו שכר העבודה הרגיל ללא תוספות. "</p> <p>שכרו של עזיז מִשְׁתַּלֵּם על בסיס של חודש. לְפִיכֶן, הוא "עובד במשכורת". עזיז התפטר לאחר 11 חודשי עבודה אצל מעסיקו. לְפִי ס' 3 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן: (1) במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - של יום אחד בשל כל חודש עבודה; (2) במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה; (3) לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים. "</p> <p>כלומר, לְפִי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על עזיז לתת למעסיק הודעה מוקדמת לפיטוריו של 18.5 ימים ($6 + 5 \times 2.5$).</p> <p>לפי נתוני השאלה, עזיז הודיע למעסיקו כי יסיים את עבודתו בתום תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק. לְפִי ס' 6(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - "מעסיק רשאי להודיע לעובד, בהודעה מוקדמת לפיטורים, כי הוא מוותר על נוכחות העובד ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה האמורה, כולה או מקצתה, ובלבד שישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה ויתר על עבודתו". "שכר רגיל" של עזיז, המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 9,480 ₪. $9,480 = 120$ תוספת משפחה + שכר יסוד 9,360 לפיכך, על המעסיק לשלם לעזיז פיצוי בסך 5,846 ₪ בעד תקופת 18.5 ימי ההודעה המוקדמת שלגביה ויתר על נוכחותו ועל עבודתו בפועל. $5,846 = 30$ ימים בחודש אפריל / 18.5 ימי הודעה מוקדמת $\times 9,480$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

שאלה מספר 23.

ב-1/3/2018 התחיל עזיז לעבוד אצל מעסיקו. הוא הועסק בִּרְצִיפוֹת עד שהסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים ב-31/10/2019, עם פיטוריו. שכרו השתלם לו על בסיס שעות עבודה. בעד כל שעת עבודה רגילה קיבל 52 ₪. כמו כן, בחודשים בהם תפוקת עבודתו לשעה היתה גדולה ב-25% לפחות מהנורמה, שולמה לו פרמיה (בחודשים שבהם תפוקת עבודתו לשעה היתה במסגרת הנורמה, לא שולמה לו פרמיה). **היקף שעות עבודתו היה שונה מחודש לחודש**. להלן שעות עבודתו [בשקלים חדשים] בכל תקופת עבודתו:

חודש	3/18	4/18	5/18	6/18	7/18	8/18	9/18	10/18	11/18	12/18
שעות רגילות	19	68	40	119	164	172	46	92	136	70
פרמיה בשי"ח	0	100	0	460	0	630	0	890	0	0

חודש	1/19	2/19	3/19	4/19	5/19	6/19	7/19	8/19	9/19	10/19
שעות רגילות	172	63	38	115	152	76	19	143	69	177
פרמיה בשי"ח	400	0	0	700	630	0	0	890	0	500

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



- א. 8,883 ₪
- ב. 8,450 ₪
- ג. 5,070 ₪
- ד. 9,317 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

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

הסבר הפתרון

מועד 11/2020
 שנת המס - 2019

עזיז עבד אצל מעסיקו החדש ובמקום עבודתו החדש 20 חודשים רצופים ופוטר. מאחר שכך, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק זה.
 שכר ה"פרמיה", המותנה בתנאי, ששולם לעזיז בגין תפוקה גדולה מהנורמה, אינו "שכר עבודה רגיל". לפיכך, הוא לא מובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.
 שכרו של עזיז השתלם לו על בסיס שעות עבודה. היקף שעות עבודתו היה שונה מחודש לחודש. כלומר, הוא עבר מעבודה מלאה יותר לעבודה חלקית יותר או להפך, בכל חודש.
 לפיכך, ובהתאם להלכה הפסוקה [ע"ע 44824-03-16 י.ב.שיא משאבים בע"מ נ' ADHENOM BERH TEAMI], חישוב הפיצויים ייערך ברוח תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).
 סך כל שעות עבודתו הרגילות של עזיז, בכל 20 חודשי עבודתו אצל המעסיק:
 $19+68+40+119+164+172+46+92+136+70+172+63+38+115+152+76+19+143+69+177 = 1,950$ שעות
 שעות עבודה רגילות במוצק בחודש: $1,950 / 20 = 97.5$
 תעריף אחרון לכל שעת עבודה רגילה: 52 ₪.
 "שכר רגיל" של עזיז, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 5,070 ₪.
 $5,070 = 52 \times 97.5$ שעות עבודה במוצק בחודש
 שיעור הפיצויים לו זכאי עזיז - שכר חודש אחד לכל שנת עבודה. לפיכך, על המעסיק לשלם לו פיצויי פיטורים בסך **8,450 ₪**.
 $8,450 = 12 \text{ חודשים בשנה} / 20 \text{ חודשי עבודה} \times 5,070 \text{ שכר חודש אחד}$

תשובה ב.

<p>אמל (בת 39, נשואה+5) התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-3/9/2007. תקופת המחלה הצבירה שלה (תקופת הזכאות) עומדת על 90 ימים. לאחר 11 שבועות של הריון עברה הפלה טבעית (ב-2/6/19). אמל הודיעה למעסיק כי היא נזקקת לזמן החלמה של 6 שבועות, לפי הוראת רופא. כמתבקש, מסרה לו תעודת מחלה, בה אישר רופא נשים מומחה כי מצב בריאותה מחמת ההפלה מחייב שתעדר 6 שבועות מעבודתה (מ-2/6/19). כמצוות הרופא, החל מ-2/6/19 אמל נעדרה מעבודתה באותם שבועות. בכל אותם ימים, בהם נעדרה, היתה רתוקה למיטתה. ב-10/6/19 הודיע לה המעסיק על פיטוריה, שייפנסו לתוקף ב-10/7/19, בתום תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק. האם, בנסיבות שתוארו לעיל, רשאי המעסיק לתת לאמל הודעת פיטורים למועד האמור? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, מאחר שהודעת הפיטורים ניתנה לתקופה בה אמל אינה בהריון. ב. לא, אלא אם כן יבקש התר לפיטוריה מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר את הפיטורים אם הם לדעתו בקשר להפלה או להיעדרות כאמור. ג. כן, מאחר שהודעת הפיטורים ניתנה למועד מאוחר משבוע לאחר ההפלה. ד. לא. המעסיק לא רשאי לתת לאמל הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה.</p>	<p>שאלה מספר 24.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 7, ס' 9(ו).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 7 לחוק עבודת נשים: " (א) עובדת שהפילה רשאית להיעדר מעבודתה שבוע לאחר ההפלה, ואם אישר רופא כי מצב בריאותה מחמת ההפלה מחייב שתיעדר זמן רב יותר - הזמן שקבע הרופא, אך לא יותר מששה שבועות. (ב) דין העדר מכוח סעיף קטן (א) כדין העדר מפאת מחלה. "</p> <p>הרחבת ההסבר: ס' 39 לחוק הביטוח הלאומי מגדיר "לידה" כ"לידת ולד חי או לידה אחרי עשרים וששה שבועות של הריון". כלומר, אם אישה השלימה 26 שבועות של הריון, נחשבת גם הפלה כלידה. במקרה שתואר בשאלה, אמל השלימה 11 שבועות של הריון לפני ההפלה. לפיכך, האירוע שתואר לא נחשב "לידה".</p> <p>לפי ס' 9(ו) לחוק עבודת נשים: "לא יפטור מעסיק עובדת בימי היעדרה מעבודה לפי סעיף 7(א) ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה; במניין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים לא תבוא התקופה האמורה בסעיף קטן זה."</p> <p>6 שבועות מיום 2/6/2019 מסתיימים מספר ימים לאחר ה-10/7/2019. כלומר, המעסיק נתן הודעת פיטורים למועד החל בימי היעדרה של אמל מעבודה לפי סעיף 7(א) בחוק, בניגוד להוראה שבסעיף זה. <u>המעסיק לא רשאי לתת הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 25.</p> <p>בכל שנה, בחודש יולי, מעסיקה של אמל נותן לעובדי חופשה רצופה, לפי חוק חופשה שנתית, שאורכה כמספר ימי החופשה להם הם זכאים בעד שנת העבודה הקודמת, בניכוי יום או יומיים חופשה שלקחו במהלך שנת העבודה שבעדה ניתנת חופשה זו, מכוח ס' 6(ב) לחוק, ככל שניצלו את זכותם לפי סעיף זה. ככלל, למעט חריגים באישור או סיבות מוצדקות, המעסיק אינו מאשר צבירת חופשה שנתית. בעד שנת 2018 זכאית אמל ל-24 ימי חופשה (היא עובדת ותיקה אצל המעסיק). אמל מבקשת לא לצאת לחופשה שנתית, ואת דמי החופשה (בעד שנת 2018) לפדות בכסף בתלוש יולי 2019, במטרה לשלם חלק מחוב משכנתא גדול על דירתה.</p> <p>האם רשאי המעסיק להיענות לבקשתה של אמל ובזאת לצאת יְדֵי חוֹבְתוֹ פְּלִיגָה לְמִתְן חוֹפְשָׁה שְׁנָתִית בְּעַד שְׁנַת 2018? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, אלא אם כן המעסיק יראה בחוב המשכנתא כסיבה מוצדקת לתשלום האמור. ב. כן, ובלבד שִׁיִּנְתְּנוּ לה בשנת 2019 לא פחות משבעה ימי חופשה רצופים, בעד שנת 2018. ג. לא. התשלום האמור לא יפטור את המעסיק מחובתו לתת לאמל חופשה שנתית בעד שנת 2018. ד. כן, ובלבד שישולם לה סכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לה אילו יצאה לחופשה הרצופה ביולי 2019.</p>	
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 7, ס' 13.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 7 לחוק:</p> <p>" (א) אין החופשה ניתנת לצבירה; ואולם רשאי העובד בהסכמת המעסיק, לקחת רק שבעה ימי חופשה לפחות ולצרף את היתרה לחופשה שתינתן בשתי שנות העבודה הבאות.</p> <p>(ב) שר העבודה רשאי, בתקנות, לאסור צבירת חופשה אם לדעתו בריאות העובד או הנסיבות בהן העבודה נעשית מחייבים כי כל החופשה תינתן לעובד מדי שנה בשנה. "</p> <p>כלומר, צבירת החופשה מותנית בהסכמת המעסיק, וגם היא מוגבלת בחוק.</p> <p>לפי ס' 13 לחוק חופשה שנתית - "חדל עובד לעבוד לפני שניתנה לו החופשה המגיעה לו עד ליום שבו חדל לעבוד, ישלם המעסיק פדיון חופשה בסכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לעובד אילו יצא לחופשה ביום שבו חדל לעבוד".</p> <p>כלומר, פדיון חופשה שניתנה לפי החוק, אפשרי אך רק לאחר שחדל העובד לעבוד.</p> <p>לפיכך, התשלום האמור לא יפטור את המעסיק מחובתו לתת לאמל חופשה שנתית בעד שנת 2018.</p> <p style="text-align: right;">הרחבת ההסבר:</p> <p>נוהג, לפיו עובד "פודה" את זכות חופשתו השנתית בתוך תקופת העבודה, להבדיל מסיום תקופת העבודה, הוא פסול ומנוגד לחוק חופשה שנתית תשי"א-1951 (להלן - חוק חופשה שנתית) ולתכליתו. תכליתו של חוק חופשה שנתית היא, שהעובד יקבל את חופשתו בעין. מטרתו היא סוציאלית - שהעובד ינוח מעבודתו וינפוש. אין מטרתו של חוק חופשה שנתית להגדיל את שכרו של העובד, אלא לדאוג לרווחתו. מעביד המשלם לעובד "פדיון חופשה" בתוך תקופת העבודה, במקום להעניק אותה לו בעין, גם בהסכמת העובד ואפילו על פי דרישתו, עלול להסתכן בתשלום כפול. תוצאה זו, הנראית ממבט ראשון בלתי צודקת בשל התשלום הכפול, היא הדרך לשמור על נורמה כה חשובה במשפט העבודה המגן. הדרך היחידה המותרת לתשלום פדיון חופשה היא, כאשר חדל העובד לעבוד מבלי שניתנה לו החופשה המגיעה לו. במקרה כזה ישלם לו המעביד את פדיון יתרת ימי החופשה שלא הספיק לנצל בתקופת עבודתו. מסקנת הדברים היא שלא היה מקום לקזז את פדיון החופשה שזכאי לו המערער בתמורת הימים ששולמו לו כ"פדיון חופשה" בתקופת עבודתו מבלי שיצא כלל לחופשה בימים אלה. אשר על כן, זכאי המערער לפדיון ימי החופשה הנתבעים על ידו בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד סיום יחסי עובד ומעביד בין הצדדים ועד התשלום המלא בפועל. [ע"ע (ארצי) 1144/04 אברהם מרחיב נ' מוקד אמון סביון (1981) בע"מ]</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>עזיז הוא פקיד בסוכנות ביטוח, שחוק שעות עבודה ומנוחה חל לגביו. בחוזה העבודה האישי שלו נקבע כי יקבל בכל חודש שכר כולל (שכר גלובלי) בסך 7,526 ₪. שכר זה, לפי חוזה העבודה, כולל תשלום בעד שעות נוספות. לפיכך, הוא אינו זכאי לתשלום שעות נוספות, בנוסף על שכר זה שנקבע. למען הסר ספק, לא חל על הצדדים הסכם קיבוצי כלשהו הקובע הוראות לגבי תשלום בעד שעות נוספות. ב-1/2019 עזיז הועסק 182 שעות עבודה רגילות ו-24 שעות נוספות שכולן במסגרת שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום.</p> <p>מה רואים כ"שכר רגיל" של עזיז בחודש זה (1/2019), לפי חוק הגנת השכר?</p> <p>א. 7,526 ₪ ב. 6,649 ₪ ג. 6,461 ₪ ד. 8,767 ₪</p>	<p>שאלה מספר 26.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 5, 30א. חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16, 30. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000). צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 5 לחוק הגנת השכר - "עובד שחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, חל לגביו ונקבע לו שכר עבודה הכולל תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית כאמור בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, או הכולל דמי חופשה תמורת חופשה או פדיון חופשה כאמור בחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רואים את השכר שנקבע כשכר רגיל בלבד, אלא אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי לגבי תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית וההסכם אושר לענין זה על ידי שר העבודה".</p> <p>לפיכך, רואים את השכר הכולל שנקבע לעזיז, סך 7,526 ₪, כשכר רגיל (והוא יהיה זכאי גם לגמול שעות נוספות).</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p>

<p>עזיז הוא עובד גרוש, אב לילד בן 15, הנמצא אצל בת זוגו לשעבר (גרושתו). שכרו משתלם לו על בסיס חודש. מעסיקו קיבל ב-18/2/2019 צו עיקול על שכרו, עד לסכום של 5,638 ₪, לְשֵׁם תשלום מזונות. שכרו ברוטו, בתלוש 2/2019 - 7,599 ₪. משכר זה, על המעסיק לנכות מס הכנסה בסך 321 ₪, דמי ביטוח לאומי בסך 125 ₪ ודמי ביטוח בריאות בסך 263 ₪.</p> <p>מהו הסכום שיעוקל מעזיז, לְפִי חוק הגנת השכר (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 5,405 ₪ ב. 5,638 ₪ ג. 3,301 ₪ ד. 4,696 ₪</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א), 8(ב).</p>	
<p>הסבר הפתרון מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</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 הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>"שכר העבודה החדשי" של עזיז, לענין ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 6,890.</p> <p>$6,890 = 7,599 \text{ ברוטו} - 321 \text{ מס הכנסה} - 125 \text{ ד"ב לאומי} - 263 \text{ ד"ב בריאות}$</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 (5,638 ₪) נועד לתשלום מזונות. כלומר, הוראות ס' 8(א) לא חלות עליו.</p> <p>לפיכך, הסכום שיעוקל משכרו של עזיז (סכום מעוגל) -</p> <p>5,638 ₪ מעוגל = $\min[5,638 \text{ חוב לשם תשלום מזונות}; 6,890 \text{ שכר אחרי ניכויי חובה}]$</p> <p>תשובה ב.</p>	

<p>אמל היא "הורה יחיד" לשני בנים ילידי 2/1/2002 ו-4/1/2004. שכרה משולם לה על בסיס חודש. תקופת המחלה הצבורה שלה - 56 ימים. החל ב-1/1/2019 נעדרה 14 ימים רצופים מעבודתה, בפועל מחלת השפעת בה לקה בנה הצעיר. החל ב-27/1/2019 נעדרה אמל 5 ימים רצופים נוספים, לאחר שגם בנה הבכור חלה בשפעת. למעט ימים אלה, לא נעדרה מעבודתה. אמל מסרה למעסיקה את האישורים והמסמכים הנוגעים לעניין, כנדרש בחוק ובתקנות, לרבות 2 אישורי מחלת הבנים - הראשון ל-14 ימי מחלת הבן הצעיר והשני ל-5 ימי מחלת הבן הבכור.</p> <p>כמה ימי היעדרות זכאית אמל לזקוף על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלה, בפועל מחלות אלה של בניה, לפי החוק הרלוונטי?</p> <p>א. 16 ימים ב. 19 ימים ג. 8 ימים ד. 14 ימים</p> 	<p>שאלה מספר 28.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - ס' 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד):</p> <p>" 1. עובד שעמו ילד שלא מלאו לו 16 שנים, זכאי לזקוף בשל מחלת ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ימי היעדרות במספר ובתנאים אם התקיים אחד מאלה:</p> <p>(א) ...</p> <p>(ב) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד, או שהעובד הוא הורה יחיד של הילד - עד 16 ימים בשנה;</p> <p>בחוק זה, "הורה יחיד" - כהגדרתו בחוק משפחות חד הוריות, התשנ"ב-1992. "</p> <p>ילדה הבכור, יליד 2/1/2002, הוא בן 17. כלומר, גילו עולה על 16 שנים. לפיכך, אמל לא זכאית לזקוף ימי היעדרות בשל מחלת ילדה זה.</p> <p>ילדה הצעיר, יליד 4/1/2004, הוא בן 15. כלומר, גילו לא עולה על 16 שנים. לפיכך, אמל זכאית לזקוף 14 ימי היעדרות בשל מחלת ילדה זה.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>עובד ז"ל עבד 20 שנה אצל מעסיקו, עד שב-13/8/2019 נפטר. במותו, השאיר אחריו בת זוג שְׁגָרָה עֲמוֹ והיתה נשואה לו (בעושר ובאושר) 36 שנה (בת זוגו בשעת פטירתו), וילד בן 34, בֹּגֵר וְעֶצְמָאִי פְּלִפְלִית (המתגורר עם אשתו וילדיו בעיר אחרת).</p> <p>לפי חוק פיצויי פיטורים, למי ישלם המעסיק את פיצויי הפיטורים (אם בכלל חָב הוא פְּתִיחָה?) (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. על המעסיק לשלם לבת הזוג האלמנה פיצויי פיטורים, כאילו פוטר העובד. ב. פיצויי פיטורים משולמים למי שפוטר מעבודתו. לפיכך, המעסיק כלל לא חב בתשלום. ג. פיצויי פיטורים ישולמו לְעֵיבֹן (רואים אותם תמיד כחלק מְהֵיבֹן), כאילו פוטר העובד. ד. 50% מפיצויי הפיטורים ישלם המעסיק לאלמנה ו-50% לילד, כאילו פוטר העובד.</p>	<p>שאלה מספר 29.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 5.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 5 לחוק פיצויי פיטורים - " (א) נפטר עובד, ישלם המעסיק לשאיריו פיצויים כאילו פיטר אותו. "שאירים" לענין זה - בן זוג של העובד בשעת פטירתו, לרבות הידוע בציבור כבן זוגו והוא גר עמו, וילד של העובד שהוא בגדר תלוי במבוטח לענין גימלאות לפי פרק ג' לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשכ"ח-1968, ובאין בן-זוג או ילדים כאמור - ילדים והורים שעיקר פרנסתם היתה על הנפטר וכן אחים ואחיות שגרו בביתו של הנפטר לפחות שנים-עשר חודש לפני פטירתו וכל פרנסתם היתה על הנפטר. (ב) היו פיצויי פיטורים משתלמים לשאירים שאינם בן-זוג או ילד התלוי כאמור, יופקדו הפיצויים בבית הדין האזורי לעבודה ויינתנו לשאירים שיקבע בית הדין האזורי לעבודה ולפי החלוקה שיקבע, בהתחשב במצבם הכלכלי ובמידת תלותם בעובד שנפטר. (ג) פיצויים המשתלמים לשאירים של עובד שנפטר לא יראו אותם כחלק מהעזבון. "</p> <p>לפי נתוני השאלה, לעובד שאירה - בת זוגו בשעת פטירתו, שגרה עֲמוֹ והיתה נשואה לו 36 שנה. לפיכך, על המעסיק לשלם לבת הזוג האלמנה פיצויי פיטורים, כאילו פוטר העובד. תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 30.</p>	<p>עזיז, בן ה-36, הוא עובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת, המועסק קבוע בהיקף משרה מלאה. גמול עבודתו משתלם לו על בסיס של חודש. נקבע כי יכולת עבודתו, עקב מוגבלותו, עומדת על 51% מיכולת העבודה הרגילה באותו תפקיד (שהוא מלא במקום העבודה). משקף, נקבע לו שכר מינימום מותאם לגביו בשיעור המתאים מבין המפורטים בתקנה 4(א) לתקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת).</p> <p>ב-6/2019 עזיז עבד עבודה מלאה ולא נעדר מעבודתו. תלוש 6/2019 שלו (לפני בדיקת ההשלמה לשכר מינימום) הורכב משכר יסוד בסך 2,684 ₪ ודמי נסיעות לעבודה וממנה בסך 299 ₪.</p> <p>מהו הסכום שעל המעסיק להוסיף בתלוש האמור, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום?</p> <p>א. 197 ₪ ב. 496 ₪ ג. 0 ₪ ד. 19 ₪</p>
<p>פתרון</p>	<p>חוק שכר מינימום - ס' 1, 2, 3, 17.</p> <p>תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת).</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>לפי ס' 3 לחוק שכר מינימום:</p> <p>"(א) השכר שיובא בחשבון לענין סעיף 2 יהיה שכר העבודה שמשלם מעסיק לעובדו, בַּעַד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו.</p> <p>(ב) לענין סעיף קטן (א) יבואו בחשבון רכיבי השכר הבאים:</p> <p>(1) שכר יסוד או שכר משולב;</p> <p>(2) תוספת יוקר אם איננה כלולה בשכר המשולב;</p> <p>(3) תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו;</p> <p>(4) רכיב שכר כאמור בפסקאות (1) עד (3) או לפי סעיף קטן (ד) שאינו בא בחשבון שכר המינימום מכוח חוזה עבודה, הסכם קיבוצי או הסדר, קיבוצי או אישי (בסעיף זה תוספת מוחרגת);</p> <p>(5) הפרשי הוראת השעה; בסעיף זה - "הפרשי הוראת השעה" - ההפרש החיובי, אם קיים, בין הסכום הבסיסי ובין הסכום המתקבל מרכיבי השכר האחרים המובאים בחשבון בחישוב שכר מינימום לפי סעיף קטן זה או סעיף קטן (ד), לפי העניין, למעט תוספת מוחרגת;</p> <p>"הסכום הבסיסי" - סכום שכר המינימום אשר העובד היה זכאי לו אלמלא הוראת השעה, כפי שהוא מעודכן במועדים האמורים בסעיף 6(4).</p> <p>ואולם לא יובאו בחשבון תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות שמשלם המעסיק.</p> <p>(ד) לא היה שכרו של עובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בסעיף קטן (ב) ו-2, או לפי חלק מהם, יחושב השכר לענין סעיף קטן (א) לפי שכר העבודה הרגיל הכולל את התוספת המוחרגת בלא תוספות אחרות.</p> <p>(ה) ... (ו) ... "</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>	<p>מאחר שבשכר המינימום אין להביא בחשבון "דמי נסיעות לעבודה וממנה", שכרו של עזיז, שיובא בחשבון לענין סעיף 2 לחוק שכר מינימום, עומד על 2,684 ₪.</p> <p>לפי סעיף 17(ב) לחוק שכר מינימום - "השר, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, רשאי לקבוע בתקנות הוראות בדבר תחולתו של חוק זה על עובדים שיש להם מגבלות גופניות, נפשיות או שכליות אף שאינם מועסקים במפעלים מוגנים כאמור בסעיף קטן (א), ויכול שיקבע שכר מינימום לעובדים כאמור או לסוגים מהם, בשיעורים נמוכים מהאמורים בחוק זה".</p> <p>לפי נתוני השאלה, נקבע כי יכולת עבודתו של עזיז, עקב מוגבלותו, עומדת על 51% מיכולת העבודה הרגילה באותו תפקיד. משקף, נקבע לו שכר מינימום מותאם לגביו בשיעור המתאים מבין המפורטים בתקנה 4 לתקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת).</p> <p>שכר מינימום המותאם לגבי עזיז מפורט בתקנה 4(א)5 לתקנות האמורות:</p> <p>"יכולת עבודה בשיעור העולה על 50 אחוזים ואינו עולה על 60 אחוזים - 60 אחוזים משכר המינימום".</p> <p>$3,180 = 60\% \times \text{שכר המינימום המותאם לגבי עזיז} \times 5,300$ שכר המינימום למשרה מלאה</p> <p>הסכום שעל המעסיק להוסיף לעזיז בתלוש 6/2019, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום:</p> <p>$496 = 2,684 - \text{השכר שהובא בחשבון לענין ס' 2 לחוק} - 3,180$ שכר המינימום המותאם</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>שאלה מספר 31.</p>	<p>אמל היא מוסלמית שבחרה ביום השבת כיום המנוחה השבועית שלה. שבוע עבודתה בן 6 ימים (א' ו'). שכרה משתלם לה על בסיס שעות עבודה. תחום יום עבודה רגיל שלה - 8 שעות עבודה (היום המקוצר בשבוע הוא יום ג'). בעד כל שעת עבודה רגילה, ביום עבודה רגיל, היא מקבלת שכר יסוד בסך 37.34 ₪ ותוספת מקצועית בסך 8.66 ₪. בימים א' עד ה' (11/4/2019-7/4/2019) אמל עבדה 37 שעות עבודה רגילות. ביום שישי (12/4/2019) התחילה לעבוד בשעה 14:15 וסיימה לעבוד בשעה 23:00. בין השעות 18:00 ל-19:00 ניתנה לה הפסקה, בה היתה רשאית לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב חלק משעות העבודה.</p> <p>אם שעת כניסת השבת (במקום עבודתה בירושלים), ביום שישי (12/4/2019), היתה בשעה 18:30, כמה על המעסיק לשלם לאמל בעד שעות העבודה שהועסקה בהן ביום שישי זה?</p> <p>א. לא פחות מ-396.75 ₪ ב. לא פחות מ-488.75 ₪ ג. לא פחות מ-569.25 ₪ ד. לא פחות מ-457.13 ₪</p>																																																															
פתרון																																																																
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - סעיפים 1, 2, 7, 16, 17, 18, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת. צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק.</p>																																																															
<p>הסבר הפתרון מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p>	<p>בין השעות 18:00 ל-19:00 ניתנה לאמל הפסקה, בת שעה, בה היתה רשאית לצאת ממקום העבודה. מאחר שביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג, ההפסקה היא של חצי שעה לפחות, נוהג המעסיק כדין כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה (ר' ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה). אמל עבדה 7.75 שעות עבודה ביום זה, מתוכן 3.75 שעות לפני ההפסקה ו-4.00 שעות לאחר ההפסקה. $3.75 \text{ שעות לפני ההפסקה} = 15/60 - 14 - 18$ $4.00 \text{ שעות אחרי ההפסקה} = 19 - 23$</p>																																																															
<p>ב</p>	<p>לפי ס' 2(ב) לחוק שעות עבודה למנוחה - "בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית... לא יעלה יום עבודה על שבע שעות עבודה".</p> <p>לפי צו הרחבה - הסכם מסגרת, שבוע עבודה לא יעלה על 42 שעות (תחום שבוע עבודה). אמל עבדה 37 שעות רגילות (במצטבר) בימים א' עד ה'. לפיכך, 5 שעות, מתוך 7.75 השעות שעבדה ביום שישי, הן בתחום שבוע העבודה. כלומר, הן שעות רגילות. 2.75 שעות (השעות השישית ואילך) חרגו מתחום שבוע העבודה. לפיכך, הן שעות נוספות.</p> <p>על פי ההלכה הפסוקה, יום השבת מתחיל משקיעת החמה של יום שישי ועד צאת הכוכבים של היום למחרת. שעת כניסת השבת היתה בשעה 18:30. כלומר, 3.75 שעות שבין 14:15 ל-18:00 (אז החלה ההפסקה) היו שעות עבודה ב"יום רגיל". 4.00 שעות שהועסקה בהן אחרי השעה 19:00 היו שעות עבודה במנוחה שבועית (השבת נכנסה בתוך זמן ההפסקה).</p> <p>לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעסיק בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכן עבודה לא פחות מ-1/4 מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1/2 מהשכר הרגיל...".</p> <p>לפי ס' 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה - " (א) הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן - (1) ישלם לו המעסיק בעד שעות אלה שכן עבודה לא פחות מ-1/2 משכרו הרגיל...".</p> <p>לפי ס' 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה - "לענין הסעיפים 16 ו-17 "שכר רגיל" כולל כל התוספות שמעסיק משלם לעובדו". סכומם של הרכיבים, "שכר יסוד" ו-"תוספת מקצועית", המשתלמים בעד שעות עבודה רגילה, ביום עבודה רגיל - 46.00 ₪, הוא "השכר הרגיל" לענין הסעיפים 16 ו-17 לחוק. $37.34 + 8.66 = 46.00$</p>																																																															
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="3">סוג תשלום</th> <th rowspan="3">שכר רגיל לשעה</th> <th rowspan="3">תוספת שעות נוספות</th> <th colspan="2">שיעור תוס' עבודה במנוחה השבועית</th> <th colspan="2">חישוב תעריף לשעה</th> <th rowspan="3">כמות שעות</th> <th rowspan="3">סכום לתשלום</th> </tr> <tr> <th>שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה</th> <th>סה"כ תשלום בעד כל שעה</th> <th>תעריף בש"ח</th> <th>שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה</th> </tr> <tr> <th>50%</th> <th>100%</th> <th>150%</th> <th>175%</th> <th>200%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שעות רגילות עד כניסת השבת</td> <td>46 ₪</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>100%</td> <td>46.00 ₪</td> <td>3.75</td> <td>172.50 ₪</td> </tr> <tr> <td>שעות רגילות במנוחה שבועית</td> <td>46 ₪</td> <td></td> <td>50%</td> <td></td> <td>150%</td> <td>69.00 ₪</td> <td>1.25</td> <td>86.25 ₪</td> </tr> <tr> <td>ש"י 1 ו-2 במנוחה שבועית</td> <td>46 ₪</td> <td>25%</td> <td>50%</td> <td></td> <td>175%</td> <td>80.50 ₪</td> <td>2.00</td> <td>161.00 ₪</td> </tr> <tr> <td>ש"י 3 ואילך במנוחה שבועית</td> <td>46 ₪</td> <td>50%</td> <td>50%</td> <td></td> <td>200%</td> <td>92.00 ₪</td> <td>0.75</td> <td>69.00 ₪</td> </tr> <tr> <td>סה"כ</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>7.75</td> <td>488.75 ₪</td> </tr> </tbody> </table>		סוג תשלום	שכר רגיל לשעה	תוספת שעות נוספות	שיעור תוס' עבודה במנוחה השבועית		חישוב תעריף לשעה		כמות שעות	סכום לתשלום	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	סה"כ תשלום בעד כל שעה	תעריף בש"ח	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	50%	100%	150%	175%	200%	שעות רגילות עד כניסת השבת	46 ₪				100%	46.00 ₪	3.75	172.50 ₪	שעות רגילות במנוחה שבועית	46 ₪		50%		150%	69.00 ₪	1.25	86.25 ₪	ש"י 1 ו-2 במנוחה שבועית	46 ₪	25%	50%		175%	80.50 ₪	2.00	161.00 ₪	ש"י 3 ואילך במנוחה שבועית	46 ₪	50%	50%		200%	92.00 ₪	0.75	69.00 ₪	סה"כ							7.75	488.75 ₪
סוג תשלום	שכר רגיל לשעה				תוספת שעות נוספות	שיעור תוס' עבודה במנוחה השבועית		חישוב תעריף לשעה			כמות שעות	סכום לתשלום																																																				
						שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	סה"כ תשלום בעד כל שעה	תעריף בש"ח					שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה																																																			
		50%	100%	150%		175%	200%																																																									
שעות רגילות עד כניסת השבת	46 ₪				100%	46.00 ₪	3.75	172.50 ₪																																																								
שעות רגילות במנוחה שבועית	46 ₪		50%		150%	69.00 ₪	1.25	86.25 ₪																																																								
ש"י 1 ו-2 במנוחה שבועית	46 ₪	25%	50%		175%	80.50 ₪	2.00	161.00 ₪																																																								
ש"י 3 ואילך במנוחה שבועית	46 ₪	50%	50%		200%	92.00 ₪	0.75	69.00 ₪																																																								
סה"כ							7.75	488.75 ₪																																																								
<p>על המעסיק לשלם לאמל, בעד 7.75 שעות עבודתה ביום שישי זה, סכום שלא יפחת מ-488.75 ₪.</p> <p>תשובה ב.</p>																																																																

שאלה מספר 32.

שכרו של עזיז משתלם על בסיס שעות עבודה - 132 ש"ח לכל שעת עבודה רגילה. שבוע עבודתו, במקום עבודתו, בן 6 ימים (א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל - 8 שעות. יום ג' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים). בכל יום, בשעה 15:30, מופסקת העבודה למשך שעה אחת למנוחה ולסעודה. בעת ההפסקה עזיז רשאי לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שרון הנוכחות של עזיז, בשבוע שהחל ב-7/7/2019 והסתיים ב-12/7/2019:

יום	א' 7/7/2019	ב' 8/7/2019	ג' 9/7/2019	ד' 10/7/2019	ה' 11/7/2019	ו' 12/7/2019
כניסה	13:30	11:45	12:15	14:00	13:00	09:15
יציאה	24:00	23:00	21:45	22:30	23:00	17:30

מהו השכר שיש לשלם לעזיז בעד שעות עבודתו בשבוע זה?

- א. לא פחות מ-7,243.50 ש"ח
- ב. לא פחות מ-7,276.50 ש"ח
- ג. לא פחות מ-7,136.25 ש"ח
- ד. לא פחות מ-7,260.00 ש"ח

פתרון

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

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 למשך שעה רצופה, ובעת ההפסקה רשאי היה עזיז לצאת מהמקום שבו הוא עובד, נוהג המעסיק כדין (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.

שבוע העבודה של עזיז הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל במקום העבודה - 8 שעות עבודה. יום ג' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה מתחום יום העבודה, לפי הוראות צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים. כלומר, תחום יום עבודה ביום זה - 7 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 42 שעות.

ביום א' עזיז עבד "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00).

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

חישוב השכר שיש לשלם לעזיז בעד שעות עבודתו בשבוע זה:

יום	תחילת יום עבודה	יציאה יום עבודה	סה"כ שעות עבודה	ניכוי הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%	יום
א	13:30	24:00	10.50	(1.00)	9.50	7.00 ⁽¹⁾	7.00	2.50	2.00	0.50	א
ב	11:45	23:00	11.25	(1.00)	10.25	8.00	15.00	2.25	2.00	0.25	ב
ג	12:15	21:45	9.50	(1.00)	8.50	7.00 ⁽²⁾	22.00	1.50	1.50	-	ג
ד	14:00	22:30	8.50	(1.00)	7.50	7.50	29.50	-	-	-	ד
ה	13:00	23:00	10.00	(1.00)	9.00	8.00	37.50	1.00	1.00	-	ה
ו	09:15	17:30	8.25	(1.00)	7.25	4.50 ⁽¹⁾⁽³⁾	42.00	2.75	2.00	0.75	ו
סה"כ שעות											
תעריף לשעה											
תשלום											
						132.00 ש"ח	5,544.00 ש"ח		1,402.50 ש"ח	297.00 ש"ח	7,243.50 ש"ח

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

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

(3) חריגה מתחום שבוע העבודה.

תשובה א.

<p>שאלה מספר 33.</p>	<p>ב-17/1/2017 עזיז התפטר מעבודתו אצל מעסיקו הקודם ובמקום עבודתו הקודם, בתום 18 שנות עבודה, לאחר שהגיע לגיל הפרישה (גיל 67). המעסיק הקודם שילם לו פיצויי פיטורים בעד כל תקופת עבודתו אצלו. אחרי מעט יותר משנה, בה לא עבד, התחיל, ב-5/2/2018, לעבוד אצל מעסיק חדש ובמקום עבודה חדש. הוא עבד אצלו עד 7/8/2019, אז התפטר מרצונו.</p> <p>האם, לענין חוק פיצויי פיטורים, רואים את התפטרותו זו של עזיז, ב-7/8/2019, כפיטורים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, מאחר שעבד שנה אחת ברציפות אצל אותו מעסיק. ב. לא. התפטרות מבטלת את כל זכויותיו של העובד התלוויות בוותק. ג. כן. כל התפטרות של עובד בגיל הגבוה מגיל הפרישה רואים כפיטורים. ד. לא. אין רואים את התפטרותו זו של עזיז כפיטורים.</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 11(ה). חוק גיל פרישה - ס' 3, ס' 4.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p>	<p>לפי ס' 11(ה) לחוק פיצויי פיטורים - "התפטר עובד לאחר שהגיע לגיל הפרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004, רואים את ההתפטרות לענין חוק זה כפיטורים; ואולם מותר לזקוף על חשבון פיצויי הפיטורים המגיעים מכוח סעיף קטן זה, או במקומם, כל סכום המשתלם לעובד מקופת גמל, כמשמעותה בסעיף 47 לפקודת מס הכנסה, עקב תשלומי המעסיק לקופה, ושנועד לשמש כפיצויי פיטורים או לבוא במקומם, והוא אף אם לא נתקיימו התנאים האמורים בסעיפים 14 או 20".</p>
<p>ד</p>	<p>לפי ס' 3 לחוק גיל פרישה - "הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו ולקבל, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, גמלה בשל פרישתו מעבודתו כאמור, הוא גיל 67 לגבר, ובכפוף להוראות פרק ד' - גיל 62 לאישה (בחוק זה - גיל הפרישה)".</p> <p>לפי ס' 4 לחוק גיל פרישה - "הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו, הוא גיל 67 לגבר ולאישה (בחוק זה - גיל פרישת חובה)".</p> <p>על הכוונה שעמדה בבסיס חקיקתו של סעיף 11(ה) ניתן ללמוד מדברי ההסבר להצעת החוק משנת 1977, בו הוכלל לראשונה</p> <p>מדברי ההסבר להצעת החוק משנת 1977, בו הוכלל לראשונה ס' 11(ה) לחוק פיצויי פיטורים עולה, כי כוונת ההוראה שבסעיף זה היתה לאפשר לעובדת ולעובד אשר ברצונם להתפטר מן העבודה בהגיעם לגיל הפרישה ואשר אינם נהנים מזכויות לקצבה על-פי חוק או על-פי הסכם יחיד או הסכם קיבוצי, להתפטר תוך זכאות לפיצויי פיטורים.</p> <p>לפי ההלכה הפסוקה, עובד שהתקבל לעבודה לאחר גיל הפרישה, והתפטר לאחר מכן, לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורים לפי ס' 11(ה) לחוק. "ברור שכוונת המחוקק לא היתה להביא לזכויות יתר לעובד המתקבל לעבודה בגיל 70 ומתפטר שלא מאחת הסיבות או באחת הנסיבות המזכות כל עובד אחר בפיצויי פיטורים. הוראה כזאת או פירוש שיביא לתוצאה כזאת תטיל על המעביד חובה שאינה מוטלת עליו בגין עובד אחר, והתוצאה תהיה - הכבדה על גמלאים לקבל עבודה והימנעות מעבידים מלקבלם לעבודה. זאת ואף זאת: עת מדובר בעובד שנתקבל לעבודה לאחר גיל הפרישה, קשה למצוא צידוק לפיצויי פיטורים עקב התפטרות מחמת גיל בלבד. משלושת היסודות לרעיון של פיצויי פיטורים - היינו "אמורטיזציה" של עבודה שהושקעה, בבחינת פיצוי על החלק בהקמת המפעל, אבטלה בין מקום עבודה למקום עבודה חדש, דאגה לעת זקנה - אינו מתקיים גם אחד." [דיון (ארצי) מא 92-3 - יוסף מורנו נ' חרות בע"מ]</p> <p>יצוין שבפס"ד גיון יפה נ' רז מטמון קשרי לקוחות בע"מ, שניתן ביום 30/12/2014 בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, נקבע כי יש לקרוא את סעיף 11(ה) לחוק פיצויי פיטורים כמפנה גם לגיל פרישת חובה. לפיכך, לפי פסק הדין האמור, אישה שתחל לעבוד בגיל 62, לאחר הגיעה לגיל הפרישה (כמשמעותו בס' 3 לחוק גיל פרישה), ותפרוש בגיל 67, הוא "גיל פרישת חובה" (כמשמעותו בס' 4 לחוק גיל פרישה), תמָצא זכאית גם היא לפיצויי פיטורים.</p> <p>מכל האמור לעיל נובע כי לענין חוק פיצויי פיטורים, אין רואים את התפטרותו זו של עזיז כפיטורים.</p> <p>תשובה ד.</p>

<p>עזיז, בן ה-67, מועסק ברבע משרה אצל מעסיקו. הוא גר במרחק של 380 מטרים ממקום עבודתו, אך מאחר שאינו בריא ומוגבל פנידות, הוא מתקשה להגיע לעבודתו ברגל. בבוקר, בתו מסיעה אותו ברכבה הפרטי לעבודתו. בחזרה מהעבודה הוא משתמש בתחבורה ציבורית כדי להגיע לביתו (2 תחנות אוטובוס). דמי נסיעות משולמים לו לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. כ"אזרח ותיק", עזיז זכאי להנחה בשיעור 50% בתחבורה הציבורית. מחיר נסיעה באוטובוס בין עבודתו לביתו - 3.10 ₪ לאזרח ותיק, לכל כיוון. מחיר חוזה רב-קו חופשי חודשי, הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 106.50 ₪ לאזרח ותיק. ב-4/2019 עזיז עבד בפועל 16 ימים.</p> <p>מהו סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעסיק לשלם לעזיז בגין חודש זה?</p> <p>א. 0.00 ₪ ב. 49.60 ₪ ג. 99.20 ₪ ד. 106.50 ₪</p>	<p>שאלה מספר 34.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בעד כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>על פי ההלכה שנקבעה בפסיקה, "המעסיק לא נדרש לבדוק האם העובד נסע לעבודה ברכבו, באוטובוס, באופניים או לעיתים צעד ברגליו. כל שנדרש לבחון הוא האם העובד זקוק לתחבורה על פי אמות מידה אובייקטיביות של מרחק" [ע"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>"אמת המידה המרכזית לצורך הקביעה האם התקיים "מבחן הזקקות" במקרה פלוני, היא במרחק שבין מעונו של העובד למקום עבודתו. ככל שלא הוכח אחרת, חזקה על עובד המתגורר במרחק שאינו עולה על 500 מטרים ממקום עבודתו, שהוא מרחק הליכה סביר, שאינו זקוק לתחבורה ציבורית. אמת המידה שעניינה במרחק בין המעון למקום העבודה, היא בבחינת "כלי עזר" לבחינת הזקקותו של אדם לתחבורה ציבורית, ומטבע הדברים קיימים חריגים לחזקה זאת, כגון עובדים המוגבלים בניידות... יתכן והמונח 'זקוק' יתפרש באופן שונה מעובד לעובד, בהתחשב בנסיבות מצבו, גילו, המרחק ממקום העבודה, המבנה הטופוגרפי במקום המגורים וכיוצא בזה" [ע"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>אמנם, עזיז גר במרחק של 380 מטרים בלבד מעבודתו, אך מאחר שהוא אינו בריא, מוגבל בניידותו ומתקשה להגיע לעבודתו ברגל, הוא נזקק לתחבורה כדי להגיע לעבודה וממנה.</p> <p>לפי ס' 2 בצו, שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי ליום הוא 22.60 ₪ ליום. כלומר, 361.60 ₪ עבור 16 ימי עבודה בהם נזקק לתחבורה ציבורית כדי להגיע לעבודה.</p> <p>$22.60 \times 16 = 361.60$</p> <p>לפי ס' 4 בצו ההרחבה, הוצאות הנסיעה ייקבעו לפי מחיר נסיעה מוזל באוטובוס ציבורי או כרטיס מינוי חודשי מוזל ממקום מגורי העובד למקום עבודתו, על יסוד כרטיס הנחה של מספר נסיעות, אם קיים כרטיס כזה. לפי נתוני השאלה, עזיז, בן ה-67, הוא "אזרח ותיק" וככזה, הוא זכאי להנחה בשיעור 50% בתחבורה הציבורית.</p> <p><i>הרחבה לידיעה: זכאים להנחה לאזרחים ותיקים באוטובוסים, ברכבת הקלה ובמטרונות: אישה מגיל 60 ומעלה וגבר מגיל 65 ומעלה שהם תושבי ישראל (כלומר, החל משנתיים לפני הגיעם לגיל פרישה, המזכה בתעודת אזרח ותיק).</i></p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים מביתו של עזיז לעבודתו, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 6.20 ₪ בכל יום (2 × 3.10 מחיר הנחה לאזרחים ותיקים), שהם 99.20 ₪ עבור 16 ימי עבודה בפועל בהם נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו.</p> <p>$3.10 \times 2 \times 16 = 99.20$</p> <p>מחיר נסיעה ממקום העבודה לביתו, תוך שימוש בחוזה (כרטיס) "חופשי חודשי" הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 106.50 ₪ (מחיר הנחה לאזרחים ותיקים) בחודש 4/2019.</p> <p>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעסיק לשלם לעזיז בגין חודש 4/2019:</p> <p>$\min(99.20; 106.50) = 99.20$ ₪ (תקרה 106.50 חוזה רב-קו חופשי חודשי; 99.20 נסיעות בודדות)</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שאלה מספר 35.</p> <p>אמל, עובדת במשרה מלאה, התחילה לעבוד אצל מעסיקה הפרטי ב-1/7/2017. על הצדדים חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה, במשכורת מאי (בעד התקופה המסתיימת ב-31 במאי). מאחר שהתחילה לעבוד ב-1/7/2017, עד 31/5/2018 אמל לא קיבלה עדיין דמי הבראה בעד כל תקופת עבודתה.</p> <p>אם מיום 1/1/2019 ועד (כולל) יום 15/4/2019 אמל שהתה בתקופת לידה והורות, ואם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה, מהו סך דמי הבראה המגיע לה בתלוש 5/2019?</p> <p>א. 4,347.00 ₪ ב. 3,969.00 ₪ ג. 3,307.50 ₪ ד. 3,685.50 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>בתלוש 5/2019 אמל זקאית לדמי הבראה בְּשָׁל כל תקופת עבודתה שמ-1/7/2017 ועד 31/5/2019. בְּשָׁל שנת העבודה הראשונה יש לשלם לעובד 5 ימי הבראה. בְּשָׁל שנת העבודה השנייה יש לשלם לעובד 6 ימי הבראה. עובד זכאי לחלק יְחָסִי של קצובת הבראה עבור חלק משנת עבודה בה עבד.</p> <p>בתקופה שמ-1/1/2019 ועד 15/4/2019 אמל שהתה בתקופת לידה והורות. אמל ניצלה את זכותה, לפי ס' 6(ב) לחוק עבודת נשים, לקצר את תקופת הלידה וההורות ל-15 שבועות, היא גם התקופה שבעדה היא זכאית לדמי לידה.</p> <p>לפי ס' 6 בצו ההרחבה -</p> <p>" לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב העדרות בשל חופשה ללא תשלום וכל העדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד.</p> <p>למניעת ספק מובהר כי לקביעת תקופת הזכאות לענין תשלום דמי הבראה תובא בחשבון תקופת חופשת לידה עפ"י חוק. "</p> <p>כלומר, לקביעת תקופת הזכאות של אמל לדמי הבראה, יובאו בחשבון 15 השבועות האמורים שבהם שהתה בתקופת לידה והורות.</p> <p>החישוב:</p> <p>3,969.00 ₪ = [12 / 11 חודשים × 6 ימי הבראה + 12 / 12 חודשים × 5 ימי הבראה] × 378 תעריף</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>ב-4/7/19 הודיע המעסיק לאמל שב-18/8/19 היא מוצאת לחופשה שנתית של 11 ימים (ותרת ימי החופשה המגיעים לה בעד שנת 2018). אמל היתה מרוצה ממועד החופשה, אך דרשה להקדים את תשלום דמי החופשה, כך שישולמו לה לפני תחילתה. המעסיק דחה את דרישתה זו והודיע לה שדמי החופשה ישולמו לה ביום תשלום משכורת 8/2019 בלבד.</p> <p>האם סירוב המעסיק להקדים את תשלום דמי החופשה חושף אותו לעיצום כספי, לפי החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הפאים)</p> <p>א. לא. החוק האמור לא עוסק במועד תשלום דמי חופשה אלא בניהול פנקס חופשה ובמתן חופשה בעין לעובד. ב. כן, ובלבד שהמעסיק הוא "קבלן", "קבלן כוח אדם" או "מזמין שירות". ג. לא. המעסיק צודק. דמי חופשה ישולמו לעובד ביום שבו היו משלמים לו את שכרו, אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד. ד. כן. סירוב זה של המעסיק חושף אותו לסיכון של עיצום כספי כאמור.</p>	<p>שאלה מספר 36.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 11. החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה - ס' 3, חלק ב' בתוספת השניה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 11 לחוק חופשה שנתית - "דמי החופשה ישולמו לכל המאוחר ביום שבו היו משלמים לעובד את שכרו, אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד; אך אם העובד יוצא לחופשה של שבעה ימים לפחות, ודרש להקדים את תשלום דמי החופשה - ישולמו לכל המאוחר שני ימים לפני תחילת החופשה".</p> <p>לפי ס' 3 לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה:</p> <p>" 3. עשה מעסיק או אדם אחר שחלה עליו חובה לפי הוראת חיקוק המנויה בתוספת השנייה (בפרק זה - מעסיק), מעשה המהווה הפרה של הוראה כאמור, רשאי הממונה להטיל עליו עיצום כספי לפי המפורט להלן":</p> <p>(1) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק א' לתוספת השנייה - 5,120 שקלים חדשים, ולגבי יחיד המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד או פעילות ציבורית - 2,560 שקלים חדשים;</p> <p>(2) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ב' לתוספת השנייה - 20,460 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) - 10,230 שקלים חדשים;</p> <p>(3) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ג' לתוספת השנייה - 35,800 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) - 17,900 שקלים חדשים.</p> <p>^(*) הסכומים המפורטים לעיל מעודכנים לפי "הודעה בדבר עדכון סכום עיצום כספי" שפורסמה בילקוט הפרסומים 8084, עמ' 6434, ותחילתה ביום 1.1.2019.</p> <p>חלק ב' בתוספת השניה לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, כולל את ההוראה הבאה:</p> <p>" (3) תשלום דמי חופשה לפי סעיפים 10 ו-11 לחוק חופשה שנתית; "</p> <p>לפיכך, מאחר שעשה מעשה המהווה הפרה של הוראה המנויה בחלק ב' לתוספת השנייה שבחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, חשוף מעסיקה של אמל לעיצום כספי, לפי החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ד</p>

שאלה מספר 37.

עזיז מועסק זה 9 שנים אצל מעסיקו. שכרו משתלם על בסיס של ימי עבודה. שבוע עבודתו בן 5 ימים (א'-ה'). דמי מחלה משולמים לו לפי חוק דמי מחלה. תקופת זכאותו לדמי מחלה, בתום חודש 9/2019, עמדה על 73.96 ימים. עזיז לא עובד בחגי ישראל. ב-4 ימי החג שחלו בחודש 10/2019 - ראש השנה (1/10/19), יום הכיפורים (9/10/19) ו-2 ימי סוכות (14/10/19 ו-21/10/19) לא עבד. בעד ימי חג אלה קיבל דמי חגים. החל ביום א' 27/10/19 ועד סוף אותו שבוע נעדר מעבודתו על מנת לקיים חובת אגלות ("שבִּעָה") בְּשָׁל מות אביו ז"ל. בעד ימים אלה, בהם נעדר, קיבל שכר מלא. לְמַעַט ימים אלה, עזיז לא החסיר ימי עבודה ב-10/2019. להלן תיאור חודש 10/2019:

יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת
		1/10 ראש השנה	2/10	3/10	4/10	5/10
6/10	7/10	8/10	9/10 יום הכיפורים	10/10	11/10	12/10
13/10	14/10 סוכות	15/10	16/10	17/10	18/10	19/10
20/10	21/10 שמחת תורה	22/10	23/10	24/10	25/10	26/10
27/10 אבל	28/10 אבל	29/10 אבל	30/10 אבל	31/10 אבל		

מהי, לפי חוק דמי מחלה, תקופת זכאותו של עזיז לדמי מחלה בתום חודש 10/2019?

- א. 75.34 ימים
- ב. 74.93 ימים
- ג. 75.46 ימים
- ד. 74.80 ימים

פתרון

חוק דמי מחלה - ס' 4. תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה) - תקנה 4.

סעיפים רלוונטיים

הסבר הפתרון

מועד 11/2020
שנת המס - 2019

לפי ס' 4 לחוק דמי מחלה -

"(א) תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה החל מהיום שבו חל עליו חוק זה ולא יותר מ-90 יום, בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה על פי חוק זה.

(ב) עובד שבחודש פלוני לא עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה בכל ימי העבודה שבאותו חודש, יראו, לענין סעיף קטן (א), 25 ימי עבודה כחודש עבודה מלא, ואם נהוג במקום העבודה שבוע עבודה בן חמישה ימים - 21% ימי עבודה, וחלק של חודש עבודה מלא יזכה את העובד בדמי מחלה יחסיים.

(ג) ...

(ד) שר העבודה, באישור ועדת העבודה של הכנסת, רשאי להתקין תקנות בדבר שיטת חישוב תקופת הזכאות ובדבר תקופות עבודה והפסקות עבודה שיובאו בחשבון לענין זה, ובלבד שיראו כעבודה גם כל הפסקה בעבודה שבעדה זכאי העובד לשכר או לתשלום אחר שדינו כדין שכר."

לפי תקנה 4 לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), יום חג שאין עובדים בו וימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם העובד, יובאו בחשבון בחישוב תקופת הזכאות לדמי מחלה.

בית הדין הארצי דן בס' 4(ד) לחוק, בעס"ק 68-09 - הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האיגוד המקצועי של עובדי החשמל, המתכת והאלקטרוניקה נ' אלביט מערכות אלקטרו אופטיקה בע"מ:

" סעיף 4(ד) לחוק דמי מחלה קובע כי יותקנו תקנות לענין חישוב תקופת הזכאות, "ובלבד שיראו כעבודה גם כל הפסקה בעבודה שבעדה זכאי העובד לשכר או לתשלום אחר שדינו כדין שכר" (וראו את סעיף 4 לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), התשל"ז - 1976).

במסגרת חוק דמי מחלה הבהיר לפיכך המחוקק באופן מפורש, כי יום במהלכו לא מתייצב העובד לעבודה בפועל, אך מקבל בגינו שכר או תשלום אחר שדינו כדין שכר - ייחשב, ככלל, כתקופת עבודה לצורך חישוב הזכאות המצטברת לדמי מחלה."

מכל האמור לעיל נובע כי בחישוב תקופת הזכאות לדמי מחלה של עזיז, יובאו בחשבון כל ימי היעדרותו בחודש זה. מאחר ששבוע עבודתו הוא בן 5 ימים ומאחר שעבד, או נעדר תוך שהיה זכאי לשכר בעד היעדרותו, לא פחות מ-21% ימי עבודה בחודש 10/2019, רואים את עזיז כמי שעבד חודש עבודה מלא אצל המעסיק. לפיכך, הוא זכאי לתקופת מחלה בת יום וחצי בעד חודש עבודה זה.

תקופת הזכאות לדמי מחלה של עזיז בתום חודש 10/2019 -

תק' זכאות לדמי מחלה בתום חודש 9/2019 : 73.96 ימים

תוס' זכאות לדמי מחלה בעד חודש 10/2019 : 1.50 ימים

תק' זכאות לדמי מחלה בתום חודש 10/2019 : 75.46 ימים

תשובה ג.

<p>אמל, בת ה-26, התקבלה לעבודה ב-1/5/2012, כשהיא מבוטחת בביטוח פְּנִסְיוֹנִי (פנסיה מקיפה). על אמל ועל מעסיקה חלות הוראות צו הַרְחֵבָה (נוסח משולב) לפנסיה חוֹבָה, ואמל זכאית להיות מבוטחת לְפִי. כנדרש, המעסיק הפריש עבורה לקרן הפנסיה המקיפה, לפי הוראות צו ההרחבה ולפי השיעורים המפורטים בס' 6(ד) בו. מְלוֹא שכרה, סך 6,970 ₪, בוֹטָח בקרן הפנסיה.</p> <p>ב-31/3/2019 הסתיימו יחסי העבודה בין אמל למעסיקה, עם פיטוריה. מלוֹא שכרה, המבוטח בקרן הפנסיה, עמד על 6,970 ₪. הסכום שנצבר (כולל רווחים) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 31,985 ₪.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לאמל (בחישוב חודשי, מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 16,224 ₪ ב. 17,098 ₪ ג. 16,505 ₪ ד. 15,350 ₪</p>	<p>שאלה מספר 38.</p>																		
<p>פתרון</p>																			
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																		
<p>לְפִי סעיף 6(ה) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, שחל על הצדדים, מֵאֲחֵר שֶׁהִתְקַבְּלָה לעבודה כשהיא מבוטחת בביטוח פנסיוני, אמל זכאית לביטוח הפְּנִסְיוֹנִי ולביצוע ההפרשות על פי צו הַרְחֵבָה זָה, הַחֵל מֵהַיּוֹם הָרִאשׁוֹן לעבודתה. ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס - המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק.</p> <p>לפי צו ההרחבה האמור, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6ד' לצו (בטור "פיצויי פיטורים") יבואו בְּמִקּוֹם תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>השכר שבוטח - 6,970 ₪ בחודש (להלן: שכר מופטר).</p> <p>אמל עבדה אצל מעסיקה 6 שנים ו-11 חודשים ברציפות (מ-1/5/2012 עד 31/3/2019) ופוטרה. לפיכך, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים.</p> <p>שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר המְבוֹטָח -</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ד</p>																		
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">% פיצויים שיש להשלים</th> <th rowspan="2">תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים</th> <th colspan="2">מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו</th> </tr> <tr> <th>לפיצויים</th> <th>החל ביום... ואילך</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100% - 50.16% = 49.84%</td> <td>4.18% / 8.33333% = 50.16%</td> <td>4.18%</td> <td>1.1.2012</td> </tr> <tr> <td>100% - 60.00% = 40.00%</td> <td>5.00% / 8.33333% = 60.00%</td> <td>5.00%</td> <td>1.1.2013</td> </tr> <tr> <td>100% - 72.00% = 28.00%</td> <td>6.00% / 8.33333% = 72.00%</td> <td>6.00%</td> <td>1.1.2014</td> </tr> </tbody> </table>	% פיצויים שיש להשלים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו		לפיצויים	החל ביום... ואילך	100% - 50.16% = 49.84%	4.18% / 8.33333% = 50.16%	4.18%	1.1.2012	100% - 60.00% = 40.00%	5.00% / 8.33333% = 60.00%	5.00%	1.1.2013	100% - 72.00% = 28.00%	6.00% / 8.33333% = 72.00%	6.00%	1.1.2014	
% פיצויים שיש להשלים			תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו															
	לפיצויים	החל ביום... ואילך																	
100% - 50.16% = 49.84%	4.18% / 8.33333% = 50.16%	4.18%	1.1.2012																
100% - 60.00% = 40.00%	5.00% / 8.33333% = 60.00%	5.00%	1.1.2013																
100% - 72.00% = 28.00%	6.00% / 8.33333% = 72.00%	6.00%	1.1.2014																
<p>החישוב (סכומים מקורבים ומעוגלים):</p> <p>1. בעד 8 חודשים, מ-1/5/2012, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים 2,315.90 ₪ $8/12 \times 49.84\% \times 6,970$</p> <p>2. בעד 12 חודשים, מ-1/1/2013, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים 2,788.00 ₪ $12/12 \times 40\% \times 6,970$</p> <p>3. בעד 63 חודשים, מ-1/1/2014, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים <u>10,245.90</u> ₪ $63/12 \times 28\% \times 6,970$</p> <p>סה"כ על המעסיק להשלים לאמל (מקורב ומעוגל) 15,349.80 ₪ = <u>15,350</u> ₪ (מעוגל)</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>																			

ביטוח לאומי

<p>עזיז התחיל לעבוד ב-1/1/2019 כשכיר אצל מעסיקו היחיד. עד חודש 9/2019 שכרו החודשי היה 35,160 ₪. החל ב-10/2019 הוגדל שכרו ב-8,820 ₪ בחודש. מהו שכרו של עזיז שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בעד חודש 10/2019?</p> <p>א. 35,895 ₪ ב. 43,890 ₪ ג. 36,042 ₪ ד. 43,980 ₪</p>	<p>שאלה מספר 39.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 - תק' 2. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסֵף לְשֶׁכֶר הַחֹדֶשִׁי הָרְגִיל, לְרִבּוֹת תְּשֻׁלוּמִים שֶׁנִּיתְּנוּ כְּבוֹנוֹס או כְּמַעַנֵּק הַשְּׁתַתְּפוֹת בְּרוּחֵי הַמַּעֲבִיד וְלְמַעַט הַפְּרָשִׁים". הגדלת השכר החודשי אינה "תשלום נוסף" על פי התקנה. $10/2019$ שֶׁכֶר חֹדֶשִׁי ב- $10/2019 = 8,820$ הַגְּדֵלַת שֶׁכֶר + $35,160$ שֶׁכֶר חֹדֶשִׁי ב- $10/2019$ לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א". לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5". $8,778 \times 5 = 43,890$ ₪ שכרו של עזיז שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח בחודש 10/2019 (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min (43,890 ; 43,980) = 43,890$ ₪</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>שאלה מספר 40.</p> <p>אמל, ילידת 8/2/2002, עבדה ברציפות כשכירה אצל מעסיקה היחיד מ-26/8/2018 עד 5/8/2019, אז הפסיקה את עבודתה מרצונה והתפטרה, פְּלִי שהיתה הפְּדָקָה לְכָד.</p> <p>אם מאז שהתפטרה היא מחוסרת עבודה, האם אמל עשויה להיות זכאית לדמי אבטלה, לפי חוק הביטוח הלאומי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִפִּין המשפטים הַפְּאִים)</p> <p>א. כן. אמל עשויה להיות זכאית לדמי אבטלה, לפי חוק הביטוח הלאומי. ב. לא, מאחר שלא עבדה 12 חודשים, בתוך 18 החודשים בתכופ לתאריך הקובע. ג. כן, אבל אך ורק לאחר 90 ימים מיום הפסקת העבודה. ד. לא. אמל לא זכאית לדמי אבטלה, בכל מקרה.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 158(1)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 158(1) לחוק הביטוח הלאומי, בפרק ביטוח אבטלה, "מבוטח" הוא "תושב ישראל או תושב ארעי שמלאו לו 18 שנים וטרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' ב' בלוח א'1, והוא עובד הזכאי לשכר שמעבידו חייב בתשלום דמי ביטוח בעדו".</p> <p>לְפִי סעיף 160 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>" (א) דמי אבטלה ישולמו למבוטח שהוא מובטל, אשר השלים את תקופת האכשרה כמוגדר בסעיף 161 ומלאו לו 20 שנים (בפרק זה - זכאי), וטרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'1.</p> <p>(ב) השר, בהתייעצות עם שר הבטחון ובאישור ועדת העבודה והרווחה, רשאי לקבוע סוגי חיילים הזכאים לדמי אבטלה לפני שמלאו להם 20 שנים.</p> <p>(ג) מובטל שהשלים את תקופת האכשרה כאמור, יראו אותו כזכאי לענין פרק זה אף אם לא מלאו לו 20 שנים ובלבד שמלאו לו 18 שנים והוא המפרנס היחיד של משפחתו או שיש לו ילד כמשמעותו בסעיף 238 ועיקר פרנסתו של הילד עליו, הכל לפי תנאים שנקבעו; לענין סעיף זה, "משפחה" - בן זוג, הורה, אח או אחות.</p> <p>(ד) השר, באישור ועדת העבודה והרווחה, רשאי לקבוע נסיבות מיוחדות שלפיהן יראו במי שמלאו לו 18 שנים וטרם מלאו לו 20 שנים זכאי לענין פרק זה ובלבד שהשלים את תקופת האכשרה כאמור.</p> <p>(ה) לענין סעיף קטן (ב) וסעיפים 161(ג), 168, ו-174 (ב) דין מתנדבת בשירות לאומי או התנדבות קהילתית או משרת בשירות לאומי-אזרחי כדין חייל, בשינויים המחוייבים.</p> <p>לְפִי סעיף 161 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>" (א) לענין סימן זה, תקופת האכשרה לגבי תקופת אבטלה פלונית היא 12 חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, בתוך 18 החודשים בתכופ לתאריך הקובע..."</p> <p>לאמל לא מלאו 18 שנים. כלומר, היא כלל לא מבוטחת בפרק ביטוח אבטלה. לפיכך, היא לא זכאית לדמי אבטלה, בכל מקרה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>אמל מחזיקה ב-14% מהון המניות בִּחְבֵּרַת מְעֵטִים, בה היא מְשַׁמֶּשֶׁת כמשנה למנכ"ל. חברת המעטים היא מעסיקה היחיד. היא בת 71 ומקבלת קצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי.</p> <p>אם שכרה ב-7/2019 היה 34,952 ₪, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקה, בְּגִין שכר זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 720 ₪ ב. 622 ₪ ג. 0 ₪ ד. 640 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1, פרק ט"ו - דמי ביטוח. לוח י"א. חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי. פקודת מס הכנסה - ס' 32, ס' 76(ד)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק הביטוח הלאומי - "בעל שליטה" - כהגדרתו בסעיף 32 בפקודת מס הכנסה. לפי ס' 32 לפקודת מס הכנסה -</p> <p>"בעל שליטה" - מי שמחזיק, במישרין או בעקיפין, לבדו או ביחד עם קרובו באחת מאלה:</p> <p>(א) ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה; (ב) בזכות להחזיק ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה או בזכות לרכשם; (ג) בזכות לקבל 10% לפחות מהרווחים; (ד) בזכות למנות מנהל; "קרובו" - כמשמעותו בסעיף 76(ד);</p> <p>לפי ס' 76(ד) לפקודה -</p> <p>כשבאים לקבוע, אם חברה נמצאת בשליטתם של חמישה בני אדם או לא, ייחשבו לאדם אחד -</p> <p>(1) אדם וקרובו; "קרוב", לענין זה - בן זוג, אח, אחות, הורה, הורי הורה, צאצא וצאצאי בן הזוג, ובן זוגו של כל אחד מאלה; (2) אדם ובא כוחו; (3) שותפים בשותפות.</p> <p>כמי שמחזיקה במישרין ב-14% מהון המניות שהוצא, אמל היא בעלת שליטה בחברת המעטים. לפיכך, היא נמנית על סוג העובדים הבא, לענין תשלום דמי הביטוח: "נשים וגברים המקבלים קצבת אזרח ותיק מהמוסד - בעלי שליטה".</p> <p>שכרה של אמל ב-7/2019 - 34,952 ₪.</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".</p> <p>$8,778 \times 5 = 43,890$ ₪</p> <p>שכרה של אמל שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח בחודש 7/2019 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p>$\min(34,952; 43,890)$ (ההכנסה מְרֵבִית לענין ד.ב.)</p> <p>סך כל דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בְּגִין שכר 7/2019 של אמל:</p> <p>$28.97 \text{ ₪} = 6,164 \times 0.47\%$ (השכר המופחת ב.ב. בשיעור המופחת)</p> <p>$593.03 \text{ ₪} = 6,164 \times 2.06\%$ (השכר החייב בדמי ביטוח)</p> <p>₪ 622.00</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>שאלה מספר 42.</p> <p>עזיז, בן ה-61, הוא פנסיונר בפרישה מוקדמת. בכל חודש הוא מקבל פנסיה בסך 5,780 ₪ (ממעסיקו לשעבר). עזיז גם עובד כשכיר באופן קבוע אצל שני מעסיקים. שכר 3/2019 שלו אצל כל אחד מהם:</p> <p>1. מעסיק עיקרי (א.א. בע"מ) 4,194 ₪. 2. מעסיק משני (ב.ב. בע"מ) 3,387 ₪.</p> <p>אם נעשה תאום דמי ביטוח, מהו סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המשני (ב.ב. בע"מ), בגין שכר 3/2019 של עזיז?</p> <p>א. 416.62 ₪ ב. 359.23 ₪ ג. 526.68 ₪ ד. 238.78 ₪</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח (בדגש על ס' 345ב).</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2)</p> <p>חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.</p> <p>טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 345ב(ה) לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>"(1) מבוטח שמשלמת לו פנסיה מוקדמת שהוא גם עובד או עובד עצמאי, לא יחולו לגבי הכנסתו מפנסיה מוקדמת שיעורי דמי הביטוח החלים לפי לוח י' על חלק ההכנסה של עובד שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע (בסעיף קטן זה - שיעור מופחת).</p> <p>(2) היתה הכנסה של מבוטח כאמור בפסקה (1) בחודש פלוני, מהמקורות המפורטים בסעיף 1(2), (2) ו-8) בפקודת מס הכנסה, נמוכה מ-60% מהשכר הממוצע, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו מפנסיה מוקדמת, השווה לסכום הפרש שבין הכנסתו מהמקורות האמורים לבין 60% מהשכר הממוצע."</p> <p>שקול הדבר לקביעה, שבמצבים בהם משתלמת לעובד פנסיה מוקדמת, המעסיק, המשלם לו שכר העבודה, יהיה תמיד "עיקרי", ככל שהדבר נוגע לתשלום דמי ביטוח. אם יש מספר מעסיקים, כל אחד מהם "יקדים" את הפנסיה המוקדמת, ככל שהדבר נוגע לניצול השיעורים המופחתים החלים על חלק ההכנסה שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע.</p> <p>השכר החייב בִּדְמֵי ביטוח אצל המעסיק המשני:</p> <p>$\min(3,387; 43,890) = 3,387$ ₪ (הכנסה מְרַבֵּית לתשלום ד.ב.)</p> <p>לאחר שנעשה תאום דמי ביטוח, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו אצל המעסיק המשני, השווה לסכום הפרש שבין הכנסתו אצל המעסיק העיקרי לבין 60% מהשכר הממוצע.</p> <p>חישוב רובד הכנסה אצל המעסיק המשני לעניין ד.ב. בשיעור המופחת (חלק העובד בד.ב.) -</p> <p>$1,970 = 4,194 - \text{הכנסה אצל המעסיק העיקרי} - 6,164$ תקרת שיעור מופחת (60% מהשכר הממוצע)</p> <p>ד.ב. בשיעור מופחת: $68.95 = 1,970 \times 3.50\%$ רובד לד.ב. בשיעור מופחת</p> <p>ד.ב. בשיעור מלא: $170.04 = (1,970) \times 12\%$ רובד לד.ב. בשיעור מופחת - 3,387 ממעסיק משני</p> <p>חלק העובד בד.ב.: 238.99 ₪</p> <p>לפי 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 הוא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>השכר החייב בִּדְמֵי ביטוח אצל המעסיק המשני, לעניין חלק המעסיק:</p> <p>$\min(3,387; 43,890) = 3,387$ ₪ (הכנסה מְרַבֵּית לתשלום ד.ב.)</p> <p>דמי ביטוח (חלק מעסיק) שישלם המעסיק המשני:</p> <p>$120.24 = 3,387 \times 3.55\%$ ד.ב. בשיעור מופחת</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקו המשני, בגין שכר 3/2019 של עזיז:</p> <p>$238.99 + 120.24 = \underline{359.23}$ ₪</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">ב</p>

<p>אמל עבדה כשכירה בעמותה עד שפוטרה מעבודתה ב-31/10/2019, ביום שבו ניתן על ידי בית המשפט צו לפירוק העמותה (שניתן לפי סעיף 49(4) לחוק העמותות). מפרק העמותה קבל את תביעתה של אמל לגבי חובות פגוע שכר עבודה ופיצויי פיטורים. המוסד לביטוח לאומי אישר את זכאותה לגמלה לעובד לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון (פ"ש"ר). חוב שכר העבודה שאושר, פגוע 12 החודשים האחרונים שקדמו פתכוף לפיטוריה, עמד על 107,316 ₪ (8,943 ₪ בחודש). חוב פיצויי הפיטורים שאושר עמד על 9,112 ₪.</p> <p>מהי הגמלה לעובד שישלם המוסד לביטוח לאומי לאמל?</p> <p>א. 107,316 ₪ ב. 116,428 ₪ ג. 105,336 ₪ ד. 114,114 ₪</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 182 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטח יהיה זכאי לגמלה לפי פרק זה אם ניתן לגבי מעבידו של העובד המבוטח אחד מאלה, לפי הענין:</p> <p>(1) לגבי מעסיק שהוא יחיד - צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, ואם נפטר המעסיק - צו לניהול העיזבון בהליך חדלות פירעון לפי החוק האמור; (1א) לגבי מעסיק שהוא תאגיד - צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי; (2) צו שניתן לפי פקודת החברות לפירוק אגודה שנוסדה לפי החוק העותמאני על האגודות (להלן - אגודה עותמאנית) והוא פירוק שנעשה בידי בית המשפט או בהשגחתו; (3) (נמחקה); (4) צו לפירוק אגודה שיתופית לפי פקודת האגודות השיתופיות; (5) צו לפירוק עמותה שניתן לפי סעיף 49(4) לחוק העמותות. "</p> <p>לפי ס' 183 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>"(א) הגמלה שתשולם לפי פרק זה לעובד תהיה סכום חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים שמעבידו חייב לו, עד סכום שלא יעלה על הסכום הבסיסי כפול 13 לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב), ובלבד שחוב שכר העבודה כאמור לא ישולם פגוע תקופה שלפני 12 החודשים שקדמו בתכוף למועד שבו נותקו יחסי עובד ומעביד, או למועד מתן צו לפי הוראות סעיף 182, לפי המוקדם מביניהם.</p> <p>(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), לא הורה בית המשפט, בצו לפתיחת הליכים לפי פרק ד' לחלק ב' לחוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, על פירוק התאגיד -</p> <p>(1) לא ישולם חוב שכר העבודה כאמור בסעיף קטן (א) בעד תקופה שלפני חמשת החודשים שקדמו בתכוף למועד מתן הצו; (2) סכום פיצויי הפיטורים וכן כל סכום מחוב שכר העבודה שמקורו בזכויות הנובעות מסיום יחסי עבודה ישולם לפי הוראות סעיף קטן (א) רק אם לאחר אישור התכנית לשיקום כלכלי על ידי בית המשפט לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי או לאחר אישור מכירת פעילותו העסקית של התאגיד לשם שיקומו הכלכלי בידי בית המשפט לפי החוק האמור, לא המשיך העובד לעבוד בתאגיד שלגביו אושרה התכנית או בתאגיד שלו נמכרה פעילותו העסקית.</p> <p>(ג) אין בהוראות סעיף קטן (ב) כדי לגרוע מזכותו של העובד לקבל תמורה נוספת במסגרת התכנית לשיקום כלכלי לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי. "</p> <p>סכום חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים שמעסיקה של אמל חייב לה - 116,428 ₪.</p> <p>$116,428 \text{ ₪} = 9,112 \text{ ₪ פיצויי פיטורים} + 107,316 \text{ ₪ חוב שכר עבודה}$</p> <p>הגמלה המרבית לעובד פגוע חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון:</p> <p>$114,114 \text{ ₪} = 8,778 \times 13 \text{ ₪ הסכום הבסיסי (3)}$</p> <p>הגמלה שישלם המוסד לביטוח לאומי לאמל - 114,114 ₪.</p> <p>$114,114 \text{ ₪} = (114,114 \text{ ₪ התקרה} ; 116,428 \text{ ₪ חוב בפועל}) \text{ min}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

שאלה מספר 44.

ב-1/9/19 אמל ילדה שלישיה (3 בנים בלידה אחת) ויצאה לתקופת לידה והורות. בטבלה שלהלן סומנו ב-'א' החודשים שקדמו ליום הקובע, בהם שולמו בעדה דמי-ביטוח משפחה כעובדת:

דצמ'	נוב'	אוק'	ספט'	אוג'	יולי	יוני	מאי	אפר'	מרץ	פבר'	ינו'	
X	X	X	X	X	X							2018
				X	X	X	X	X				2019

בחודשים שלא שולמו בעדה דמי ביטוח משכרה כעובדת, אמל היתה עקרת בית.

אם שכר העבודה הרגיל של אמל, לענין סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, הוא 348 ₪ ליום, מהו סכום דמי הלידה לו היא עשויה להיות זכאית (סכום מעוגל)?



- א. 29,232 ₪
- ב. 36,540 ₪
- ג. 43,848 ₪
- ד. 51,156 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק הביטוח הלאומי, סימן ג': דמי לידה.

הסבר הפתרון

מועד 11/2020
שנת המס - 2019

לפי סעיף 50(א) לחוק הביטוח הלאומי, מבטחת ששולמו בעדה דמי ביטוח משכרה כעובדת..., תהיה זכאית לדמי לידה -

(1) **בעד פרק זמן של 15 שבועות** - אם שולמו דמי ביטוח בעד **10 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע** או בעד 15 חודשים מתוך 22 החודשים שקדמו ליום הקובע.

(2) בעד פרק זמן של 8 שבועות - אם שולמו דמי ביטוח בעד 6 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע.

אמל עונה על התנאי שבסעיף 50(א)(1), שכן שולמו בעדה דמי ביטוח בעד 10 חודשים מתוך 14 חודשים שקדמו ליום הקובע. כלומר, לפי סעיף זה היא זכאית לדמי לידה בעד פרק זמן של **15 שבועות**.

לפי ס' 51(א) לחוק הביטוח הלאומי -

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

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

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

מאחר שילדה שלישיה, אמל זכאית, לפי ס' 51(א)(1) שלעיל, לדמי לידה של **שישה שבועות נוספים** בגין שני ילדים נוספים שילדה באותה לידה.

לפיכך, אמל זכאית לקבל דמי לידה בעד פרק זמן של **21 שבועות**. [6 ס' 51(א)(1) + 15 ס' 50(א)(1)]
לפי ס' 53(א) לחוק הביטוח הלאומי, דמי לידה ליום הם שכר העבודה הרגיל של המבטחת, אך לא יותר מסכום השווה לסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.

שכר העבודה הרגיל של אמל, לענין סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, הוא 348 ₪ ליום. כך על פי נתוני השאלה.

שכר עבודה רגיל זה (348 ₪) לא עולה על הסכום הבסיסי (8,888 ₪) כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.
348 ₪ >= 1,481.33 תקרה (= 8,888 × 5 / 30)

לפיכך, דמי הלידה ליום של אמל הם 348 ₪. סה"כ דמי הלידה להם זכאית אמל:

$$51,156 ₪ = 348 \text{ דמי לידה ליום} \times 7 \text{ ימים בשבוע} \times 21 \text{ שבועות}$$

תשובה ד.

<p>עזיז התחיל לעבוד ב-1/4/2019 אצל מעסיקו. תלוש 11/2019 שלו כלל את התשלומים הבאים:</p> <ol style="list-style-type: none"> שכר יסוד ₪ 8,357 שווי רט"ן (המעסיק מעמיד לרשות עזיז טלפון סלולרי לשימוש) ₪ 64 קצובת ביגוד שנתית ₪ 1,344 <p>מהי הכנסתו של עזיז לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 11/2019?</p> <p>א. 8,543 ₪ ב. 9,765 ₪ ג. 8,533 ₪ ד. 8,589 ₪</p>	<p>שאלה מספר 45.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסֶף לשכר החודשי הרגיל, לְרִבּוֹת תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד וְלְמַעַט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, קצובת הביגוד השנתית ששולמה לעזיז, היא "תשלום נוסף".</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לְעִנְיָן תשלום דמי ביטוח, הוֹרָאוֹת אלה:</p> <p>" (1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. " שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל עזיז ב-11/2019 הוא 25.36% משכר המינימום. $(1,344 / 5,300 = 25.36\%)$</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לְעִנְיָן תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל.</p> <p>עזיז עבד אצל מעסיקו פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק במספר החודשים שבהם עזיז עבד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים). והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים.</p> <p>שכר חודש 11/2019, שבו שולם "התשלום הנוסף" - 8,421 ₪ = 64 שווי רט"ן + 8,357 שכר יסוד</p> <p>$8,589 ₪ = (8 \text{ חודשי העבודה הקודמים} / 1,344 \text{ תשלום נוסף}) + 8,421 \text{ שכר חודשי רגיל בחודש } 11/2019$</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 43,890 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,778 ₪), כפול 5].</p> <p>43,890 הכנסה מְרִבִּית לענין דמי ביטוח < 8,589 ₪ הכנסתו של עזיז לענין תשלום דמי ביטוח ב-11/2019</p> <p>הכנסתו של עזיז לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 11/2019 - 8,589 ₪.</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">ד</p>

<p>שאלה מספר 46.</p> <p>כָּלֵל, מְתֵי לְרֵאשׁוֹנָה, לְפִי חוֹק הַבִּיטוּחַ הַלאומי, עַל מַעְסִיק לְהַגִּישׁ לְמוֹסַד לְבִיטוּחַ לְאֻמִּי (בְּאוֹפֵן מְקוּוֹן) דו"ח עַל שִׁכָּר עֲבוּדָה שְׁשִׁילָם לְגַבִּי הַחוֹדָשִׁים יְנוֹאֵר עַד דְּצִמְבֵּר שֶׁל הַשָּׁנָה הַקּוֹדֶמֶת? (בְּחֵר/י אֶת הַמִּשְׁפָּט הַנִּכּוֹן בִּיּוֹתֵר מִבֵּין הַמִּשְׁפָּטִים הַבְּאִים)</p> <p>א. דו"ח כזה יוגש עד יום 18 בינואר בכל שנה. ב. דו"ח כזה יוגש עד יום 31 במרץ בכל שנה. ג. דו"ח כזה יוגש עד יום 30 באפריל בכל שנה. ד. דו"ח כזה יוגש עד יום 18 ביולי בכל שנה.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>חוֹק הַבִּיטוּחַ הַלאומי - ס' 355, ס' 353(ב).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<div data-bbox="127 571 718 1131"> </div> <p>החל מינואר 2016 חלה חובה על מעסיק ומשלם פנסיה מוקדמת לדווח למוסד לביטוח לאומי, באופן מקוון, דין וחשבון על שכר עבודה או על פנסיה מוקדמת, בטופס 126.</p> <p>לפי ס' 355(א1) לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>"(1) מעסיק או מי שמשלם פנסיה מוקדמת יגיש למוסד באופן מקוון, כפי שיורה המוסד, דין וחשבון על שכר עבודה או על פנסיה מוקדמת כהגדרתה בסעיף 345(א) ששילם למי שבעדו הוא חייב או היה חייב בתשלום דמי ביטוח לפי סעיף 342(ב), במועדים אלה:</p> <p>(א) עד יום 18 ביולי בכל שנה - לגבי החודשים ינואר עד יוני של אותה שנה;</p> <p>(ב) עד יום 18 בינואר בכל שנה - לגבי החודשים ינואר עד דצמבר של השנה שקדמה לה;</p> <p>(ג) עד יום 30 באפריל בכל שנה - לגבי שנת המס שקדמה לה; ניתנה לכלל המעסיקים ארכה להגשת דוח לפי סעיף 166 לפקודת מס הכנסה, יוארך המועד להגשת דין וחשבון לפי פסקת משנה זו בהתאם;</p> <p>(2) פקיד גבייה שהמוסד מינהו לכך רשאי לדחות את המועדים הקבועים בפסקה (1) אם הוכח להנחת דעתו כי קיימת סיבה מספקת לכך;</p> <p>(3) לעניין סעיף קטן זה, יקראו את סעיף 342(ב) כאילו "עובד" של מבוטח כמשמעותו לפי סעיף 75(א), למעט עובד במשק ביתו של המעסיק שלא לצורך עסקו או משלח ידו של המעסיק;</p> <p>(4) השר, באישור ועדת העבודה והרווחה, רשאי לקבוע סוגי מעסיקים או משלמי פנסיה מוקדמת שיגישו דין וחשבון כאמור בסעיף קטן זה באופן שאינו מקוון, בהתאם להוראות שיקבע."</p> <p>לפי ס' 355(ב) לחוק - "הוראות סעיף 353(ב) יחולו לגבי מועד שנקבע לפי סעיף קטן (א) או (א1) להגשת דין וחשבון".</p> <p>לפי ס' 353(ב) לחוק - "מועד תשלום שנקבע לפי סעיף קטן (א) יידחה, אם בחמשת הימים שקדמו למועד האמור היו לפחות שלושה ימי מנוחה, והוא יהיה ביום החול הרביעי שמתום ימי המנוחה הבאים ברצף; לענין זה, "ימי מנוחה" - ימי המנוחה הקבועים במדינת ישראל כמשמעותם בסעיף 18(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, תש"ח-1948, וכן חול המועד".</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 47.</p> <p>אמל, ילידת 1/2/1961, פוטרה ב-31/1/2019 מעבודתה אצל מעסיק א' (מעסיקה הראשון), לאחר שעבדה אצלו כשכירה במשך 12 שנה. שכרה הממוצע אצל מעסיק זה עמד על 16,680 ₪ בחודש. ב-1/2/2019 התחילה לעבוד כשכירה אצל מעסיק ב'. שכרה אצל מעסיק ב' קבוע - 8,340 ₪.</p> <p>אם אמל מתכננת לפרוש מעבודתה בגיל הפרישה ולהתחיל אז לקבל קצבת אזרח ותיק, לפי חוק הביטוח הלאומי, כיצד תשפיע הירידה בשכרה החודשי על קצבת האזרח הותיק שישלם לה המוסד לביטוח לאומי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִפְּיָן המשפטים הבאים)</p> <p>א. הקצבה האמורה, המבוססת על הכנסתה ב-3 החודשים שקדמו לפרישה, תקטן ב-50%.</p> <p>ב. הקצבה האמורה תקטן, אלא אם כן תשלים את דמי הביטוח לענף זה כ"עובד עצמאי".</p> <p>ג. הקצבה האמורה, שישלם לה המוסד לביטוח לאומי, לא תושפע מהירידה בשכרה.</p> <p>ד. הקצבה האמורה, המבוססת על הכנסתה בכל תקופות עבודתה, תקטן בכ-10%.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק י"א: ביטוח אזרחים ותיקים וביטוח שאירים.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>קצבת אזרח ותיק, המשתלמת לפי פרק ביטוח אזרחים ותיקים וביטוח שאירים בחוק הביטוח הלאומי, אינה מושפעת מגובה שכר העבודה המשולם לעובד. לפיכך, היא לא תושפע מהירידה בשכרה החודשי של אמל.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

שאלה מספר 48.

עזיז עובד אצל מעסיקו היחיד זה 3 שנים ברציפות. ב-3/11/2019 יצא ל-27 ימי מילואים. להלן פרטי שכרו ב-6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:

חודש	5/2019	6/2019	7/2019	8/2019	9/2019	10/2019
ימי עבודה	19	20	22	21	19	19
שכר חודשי רגיל	₪ 5,453	₪ 5,578	₪ 5,839	₪ 5,914	₪ 5,891	₪ 5,827
מענק חד-פעמי	₪ 1,293					

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

- א. 5,771 ₪
- ב. 5,605 ₪
- ג. 5,571 ₪
- ד. 5,813 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

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

הסבר הפתרון

מועד 11/2020
שנת המס - 2019

חישוב הזכות לתגמול מילואים:

עזיז שירת 27 ימים, שהם 3 תקופות בנות 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של שישה ימים. לפי סעיף 271(א)2, מאחר שיתרת ימי השירות כאמור היתה שישה ימים, ישולם בעד יתרה זו תגמול בעד שבעה ימים. לפיכך, עזיז זכאי לקבל תגמול מילואים **בעד 28 ימי מילואים**. $(21 + 6 + 1 = 28)$

חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:

ברבע השנה שקדם ל-1/11/2019, עזיז עבד 59 ימים $(19+19+21)$, כלומר, פחות מ-60 ימים. לפיכך, יהיה שכר עבודתו הרגיל סכום ההכנסה בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים.

סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי. $(8,778 \times 68\% = 5,969)$ ₪.
ב-5/2019 עזיז קיבל ממעסיקו, בְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, מענק חד-פעמי בסך 1,293 ₪, שהוא "תשלום נוסף".

שיעורו של "התשלום הנוסף" הוא 24.40% משכר המינימום. $5,300 = 24.40\%$ שכר המינימום / 1,293.
מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לְעִנְיָן תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 25(2) לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). כלומר, הוא יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש 5/2019, שבו שולם.

חודש	5/2019	6/2019	7/2019	8/2019	9/2019	10/2019
שכר חודשי רגיל	₪ 5,453	₪ 5,578	₪ 5,839	₪ 5,914	₪ 5,891	₪ 5,827
מענק חד-פעמי	₪ 1,293					
הכנסה בעד חודש	₪ 6,746	₪ 5,578	₪ 5,839	₪ 5,914	₪ 5,891	₪ 5,827

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

$$\max(5,891; 5,969) + \max(5,914; 5,969) + \max(6,746; 5,969) = 18,684$$

נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של עזיז, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי:

$$18,684 / 90 = 207.60$$

חישוב התגמול ליום:

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

לפי ס' 272(ב) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 198.97 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,463.00 ₪).

התגמול ליום: $207.60 = [198.97 \text{ תג' מזערי}; 1,463.00 \text{ תג' מרבי}; 207.60 \text{ שכר הניל}] \text{ min}$

תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו - 5,813 ₪.

5,813 ₪ (סכום מעוגל) = $5,812.80 = 28 \text{ ימים} \times 207.60$ תגמול ליום

תשובה ד.

<p>שאלה מספר 49.</p> <p>בהסקמת מעסיקה, אמל יצאה ב-10/3/2019 לחופשה ללא תשלום, עד 17/7/2019. בכל תקופת החל"ת האמורה לא עבדה אצל מעסיק אחר ולא היתה עובדת עצמאית. ב-6/2019 מעסיקה של אמל העניק לה המחאת שי על סך 200 ₪, לרגל חג השבועות, כמו לכל העובדים בחברה.</p> <p>כיצד על המעסיק לנכות דמי ביטוח לאומי משווי המחאת השי האמורה, שניתנה לאמל בזמן שהייתה בחל"ת? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא ינוכו דמי ביטוח בשל המחאת השי שניתנה ב-6/2019, מאחר שהמעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח אך ורק בִּפְעֵל שני החודשים הראשונים של החל"ת.</p> <p>ב. שווי המחאת השי ייחוס לחודש 7/2019 וינוכו ממנו דמי ביטוח.</p> <p>ג. שווי המחאת שי פטור מדמי ביטוח, על פי התקנות.</p> <p>ד. שווי המחאת השי ייחוס לחודש 3/2019 וינוכו ממנו דמי ביטוח.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 1(3), תק' 6. הנחיות המוסד לביטוח לאומי: חוזר מעסיקים מס' 8541 / חוזר ביטוח מס' 8544 מיום 29/6/15.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי תַקְנָה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - "א) עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדרי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, בִּפְעֵל תקופה שלא תעלה על שני חדשים קלנדריים רצופים שבהם היה המבוטח בחופשה כאמור.</p> <p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, כפי שפורטו בחוזר מעסיקים מס' 8541 / חוזר ביטוח מס' 8544, מיום 29/6/2015:</p> <p>שם החוזר: אופן הדיווח עבור הטבות שכר בתקופת חל"ת / חל"ד.</p> <p>מטרת החוזר: החוזר מפרט את אופן הדיווח, ניכוי ותשלום דמי ביטוח בגין הטבות שכר הניתנות בזמן שבו שהה העובד בחל"ת (חופשה ללא תשלום) או חל"ד (חופשת לידה).</p> <p>מבוא:</p> <p>להלן ההוראות, כפי שנמסרו לבתי תוכנה ולשכות שירות, בעניין ניכוי ותשלום דמי ביטוח בגין הטבות שכר הניתנות בזמן שבו שהה העובד בחל"ת (חופשה ללא תשלום) או חל"ד (חופשת לידה).</p> <p>להזכירכם, הטבות שכר המשולמות לעובד מידי חודש (כמו: שווי טלפון, שווי רכב, שווי עיתון וכו') המשולמות לעובד גם בתקופת שהותו בחל"ת או חל"ד, הינן בגדר הכנסת עבודה ולפיכך חייבות בניכוי ותשלום דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות.</p> <p>הטבת שכר המשולמת בתקופת חל"ת:</p> <p>הטבה המשולמת לעובד בתקופת חל"ת (החל מהחודש הראשון של החופשה), משולמת לו למעשה מכוח תקופת עבודתו אצל מעסיקו, ועל כן ההטבה תיוחס לחודש העבודה שקדם למועד יציאתו של העובד לחל"ת.</p> <p>על המעסיק לייחס את כלל ההטבות ששולמו לעובד בתקופת החל"ת לחודש העבודה האחרון שקדם למועד יציאתו לחל"ת. סכום ההטבות הינו בגדר שכר נוסף ויחולו לגביו הכללים של תקנה 2 (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).</p> <p>למען הסר ספק יובהר כי סכומי ההטבות ששולמו לעובד בתקופת החל"ת בחודש שקדם לחודש בו יצא העובד לחל"ת, ייחשבו כבסיס לחישוב גמלאות מחליפות שכר, הכל בהתאם להוראות החוק.</p> <p>עבור תקופת החל"ת ישולמו דמי ביטוח כפי שנקבע בתקנה 6 (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), כלומר: עבור 2 החודשים הראשונים - המעסיק ידווח וישלם דמי ביטוח (ללא שינוי).</p> <p>אופן הדיווח עבור הטבה בתקופת חל"ת:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ההטבה תדווח בטופס 102 כתשלום נוסף (בקוד 3 או 6). • מקרים שבהם תקופת חל"ת חרגה משנה והעובד המשיך ליהנות מידי חודש מהטבות שכר גם לאחר שנה (12 חודשים), יועברו כחריגים לבדיקת משרד ראשי. • בטופס 100 הממוכן (עליו יפורט בהמשך) יסומן במאפיין "קוד סיבת הפסקת עבודה" "חה" - הטבה בתקופת חל"ת. התשלום יתוסף כרכיב שכר נוסף מצטבר לחודשים אליהם הם שייכים. <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>ביום רגיל אמל מסיימת את עבודתה בשעה 19:00, ונוסעת במכוניתה לביתה. ביום 7/5/19 יצאה ממקום עבודתה בשעה 18:45 ונסעה ישירות לאולם אירועים כדי להשתתף בחתונת אחותה, שצפויה היתה להימשך כ-3 שעות. בסיום האירוע, התכוונה לחזור לביתה. בהגיעה לחניית אולם האירועים, הִחֲנִתָּה את רכבה וביציאה ממנו, קָשְׁהֲנִיחָה את רגלה על המדרכה, עָקב הנעל נשבר והיא נפלה וְנִחְבְּלָה בְּגָבָהּ. עָקב התאונה אִיבְּדָה את כושרה לעבוד במשך תקופה מסויימת.</p> <p>האם רואים תאונה זו כתאונת עבודה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַפְּאִים)</p> <p>א. לא, אלא אם כן נָגַרְם לאמל אי-כושר עבודה לארבעה שבועות לפחות, או נִגְרְמָה לה נכות. ב. כן, אלא אם כן יש לייחס את התאונה בעיקר לְרִשְׁלֹנוֹת פּוֹשְׁעַת של אמל. ג. לא, אין רואים בתאונה זו כתאונת עבודה. ד. כן. התאונה אירעה תוֹךְ-כְּדֵי נסיעתה של אמל מן העבודה וְעָקב נסיעתה זו.</p>	<p>שאלה מספר 50.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">חוק הביטוח הלאומי - ס' 80, ס' 81.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 80 לחוק הביטוח הלאומי - "רואים תאונה כתאונת עבודה אף אם -</p> <p>(1) אירעה תוך כדי נסיעתו או הליכתו של המבוטח לעבודה ממעונו או ממקום שבו הוא לן אף אם אינו מעונו, מן העבודה למעונו או ממקום עבודה אחד למשנהו, ועקב נסיעתו או הליכתו זו;</p> <p>(2) ... "</p> <p>לפי ס' 81 לחוק האמור:</p> <p>(א) תאונה שאירעה תוך כדי נסיעה או הליכה בנסיבות האמורות בפסקאות (1), (4), (5) או (7) של סעיף 80 אין רואים אותה כתאונה בעבודה אם חלה בנסיעה או בהליכה הפסקה או סטייה של ממש מהדרך המקובלת, כשהפסקה או הסטייה לא היו למטרה הכרוכה במילוי חובותיו של המבוטח כלפי מעבידו, או, לענין פסקה (1) האמורה, בעיסוקו במשלח ידו כעובד עצמאי, או אם יש לייחס את התאונה בעיקר לרשלנותו הפושעת של המבוטח ולא נגרם על-ידיה אי-כושר עבודה לארבעה שבועות לפחות, נכות או מוות.</p> <p>(ב) בנסיבות האמורות בפסקה (1) של סעיף 80 לא יראו כהפסקה או כסטייה של ממש, לענין סעיף קטן (א), אם עשה זאת המבוטח לאחת מאלה:</p> <p>(1) כדי ללוות ילדו לגן ילדים או למעון ילדים או למקום אחר שהשר קבע כמקום שבו נמצא ילד לפי הסדר קבע או להשיבו משם;</p> <p>(2) כדי לקיים מצוות תפילת בוקר בצניבור בבית תפילה שבו הוא נוהג להתפלל.</p> <p>התאונה אירעה לאמל בדרך מן העבודה, אך תכלית הנסיעה לא היתה מעונה של אמל, אלא אולם האירועים, בו נערכה חתונת אחותה. אמנם, בתום החתונה התכוונה אמל להמשיך לביתה, אך ההפסקה היתה רצונית (למטרת השתתפות בחתונה) ואמורה היתה לקחת כ-3 שעות.</p> <p>ההפסקה או הסטייה של ממש מהדרך המקובלת, לצורך ההשתתפות בחתונה, לא היו למטרה הכרוכה במילוי חובותיה של אמל כלפי מעסיקה.</p> <p>יצוין שעל פי הפסיקה, תאונה שאירעה לעובד בדרך מן העבודה, כשתכלית הנסיעה אינה מעונו של העובד, לא תיחשב כתאונת עבודה, אפילו אם אירעה בדרך המקובלת, ובטרם הוציא את כוונתו מן הכוח אל הפועל.</p> <p align="center">לפיכך, אין רואים תאונה זו כתאונה בעבודה.</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 11/2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">ג</p>