


## פתרון מבחן חשבי שכר בכירים - יוני 2018

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

### מס הכנסה

<p><b>הכנסתה של דליה, אלמנה בת 54, בשנת 2017, הורכבה מהסכומים שלהלן:</b></p> <p>1. שכר עבודה ..... ₪ 80,648</p> <p>2. קצבת שארים מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק י"א בחוק הביטוח הלאומי) ..... ₪ 9,186</p> <p>3. דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה בחוק הרלוונטי) ..... ₪ 5,603</p> <p>בשל תשלומיה לקופת גמל לקיצבה כעמית שכיר (3,180 ₪), בשנת 2017, הותר לה, לפי ס' 445 לפקודה, זיכוי ממס בסך 1,113 ₪. בשל תשלומיה לקופת גמל לקיצבה, בשנה זו, כעמית עצמאי (2,423 ₪), הותר לה זיכוי בסך 848 ₪, לפי ס' 445 לפקודה. לפי הסעיפים 34, 36 ו-36א לפקודה הותר לה זיכוי בסך 7,095 ₪.</p> <p style="text-align: center;"><b>מהי "הכנסה חייבת" של דליה בשנת 2017?</b></p> <p style="text-align: right;">א. 80,648 ₪</p> <p style="text-align: right;">ב. 86,251 ₪</p> <p style="text-align: right;">ג. 95,437 ₪</p> <p style="text-align: right;">ד. 85,403 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 1.</b></p>
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, (3)3, (ה)9(16א)</p> <p>צו מס הכנסה (קביעת תשלומים בעד דמי פגיעה בעבודה ותגמול בעד שירות במילואים כהכנסה) ותקנות מס הכנסה (ניכוי מתשלומים בעד דמי פגיעה בעבודה, ותגמול בעד שירות במילואים)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>סך הכנסתה של דליה, בשנת 2017:</b> 95,437 ₪ = 80,648 + 9,186 + 5,603</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין.</p> <p>זיכויים, הניתנים מכוח ס' 34, 36 ו-36א (נקודות זיכוי), כמו גם זיכוי לפי ס' 445 לפקודה - כל אלה זיכויי מס המובאים בחשבון כנגד המס לאותה שנה. כלומר, הם מופחתים מהמס שעל דליה לשלם לאותה שנה.</p> <p>דמי הפגיעה שקיבלה דליה, לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה בחוק הביטוח הלאומי (טימן ד'), הם הכנסה לענין סעיף 164 לפקודה.</p> <p>לפי ס' 9(ג) לפקודה, "קצבת שאירים" המשתלמת על ידי המוסד לביטוח לאומי, לפי פרק ביטוח אזרחים ותיקים וביטוח שאירים בחוק הביטוח הלאומי, היא הכנסה פטורה.</p> <p>כלומר, "הכנסה חייבת" של דליה בשנת 2017 -</p> <p style="text-align: center;"><b>86,251 ₪ = 9,186 ₪ קצבת שאירים מל"ל - 95,437 ₪ הכנסה בשנת המס</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;"><b>ב</b></p>

<p><b>שאלה מספר 2.</b></p>	<p>מכוח הסכם העבודה שחל על הצדדים, משלם מעסיקו של דקל, בכל חודש, 160 ₪ לחברת ביטוח, עבור פוליסת ביטוח בריאות פּרָטִית של דקל ומשפחתו. ב-5/2017 קיבל דקל מתנה ממעסיקו, לרגל חג העצמאות, שערכה ועלותה 90 ₪. באותו חודש (5/2017), לרגל בר המצווה של בנו הצעיר, העניק המעסיק לדקל שובר ליום כיף לילד במסלול קארטינג, שערכו ועלותו 130 ₪. לא היו אלו המתנות הראשונות שדקל קיבל בשנה זו. ב-2/2017 קיבל ממעסיקו המחאת שי על סך 140 ₪, לרגל נישואי בתו וב-4/2017 קיבל ממעסיקו המחאת שי על סך 90 ₪, לרגל חג הפסח.</p> <p><b>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של דקל, לצורך חישוב מס, בשל ההטבות והמתנות שקיבל ב-5/2017?</b></p> <p>א. 400 ₪          ב. 150 ₪          ג. 380 ₪          ד. 310 ₪</p>
	<p><b>פתרון</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא).          תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 4(2).          חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ד</b></p>	<p><b>מתנות לרגל אירועים החוזרים על עצמם :</b></p> <p>מתנה שנתן מעסיק לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לרגל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין.</p> <p>לפיכך, לשכרו של דקל יש לזקוף סך של <b>90 ₪</b>, שווי המתנה שקיבל מהמעסיק לרגל חג העצמאות.</p> <p><b>מתנות לרגל אירועים אישיים חד-פעמיים :</b></p> <p>מתנה שנתן מעסיק לעובדו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו', אינה נחשבת כהכנסה בידי העובד ובלבד שסך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה.</p> <p>סך המתנות שדקל קיבל לרגל אירועים אישיים עד 5/2017, טרם שקיבל את המתנה לרגל חגיגת בר המצווה של בנו, היה 140 ₪ (המתנה שקיבל ב-2/2017 לרגל נישואי בתו). סכום זה לא עלה על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (בשנת המס 2017).</p> <p>לאחר שדקל קיבל את המתנה לרגל האירוע האישי ב-2/2017, סך המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס 2017 עמד על 270 ₪.</p> <p>(270 ₪ = 130 לרגל בר מצווה בן + 140 לרגל נישואי בת)</p> <p>סכום זה (270 ₪) עולה ב-60 ₪ על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (נכון ל-2017). (60 ₪ = 270 - 210)</p> <p>לפיכך, יש לזקוף לשכרו של דקל שווי בסך <b>60 ₪</b>, בגין המתנה שקיבל לרגל האירוע האישי ב-5/2017.</p> <p><b>התשלום לחברת הביטוח, עבור פוליסת ביטוח הבריאות הפרטית של דקל ומשפחתו:</b></p> <p>מכוח הסכם העבודה שחל על הצדדים, משלם המעסיק, בכל חודש, 160 ₪ לחברת ביטוח, עבור פוליסת ביטוח בריאות פּרָטִית של דקל ומשפחתו. תשלום זה מהווה הכנסה מעבודה אצל דקל, לפי ס' 2(2) לפקודה. כלומר, יש לזקוף לשכרו, בשל תשלום זה, שווי בסך <b>160 ₪</b>.</p> <p><b>לסיכום, בשל ההטבות והמתנות שקיבל ב-5/2017, יש לזקוף לשכרו של דקל, לצורך חישוב מס, 310 ₪.</b></p> <p>( 310 ₪ = 160 שווי ביטוח בריאות פרטי + 60 מתנה לרגל אירוע אישי + 90 מתנה לרגל חג העצמאות)</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>

<p><b>שאלה מספר 3.</b></p> <p>שכר היסוד של דקל קבוע - 9,638 ₪ ("ברוטו") בכל חודש. נוסף על שכר היסוד, מעסיקו העמיד לרשותו רכב צמוד לשימוש וטלפון סלולרי (רט"ן).</p> <p>שנת רישום הרכב: 2015, סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 845, קוד דגם: 27.</p> <p>לפי הסכם העבודה של דקל, הוא (דקל) משלם 48% מההוצאה החודשית בשל הרט"ן. ההוצאה החודשית בִּשְׁל הרט"ן, ב-1/2017, עמדה על 237.50 ₪.</p> <p><b>מהו סך כל שכרו של דקל לצורך חישוב מס ב-1/2017 ("שכר ברוטו למס")?</b></p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 20px;"> <p>א. 11,213 ₪</p> <p>ב. 11,108 ₪</p> <p>ג. 11,113 ₪</p> <p>ד. 11,178 ₪</p> </div> </div>	
<b>פתרון</b>	
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2).</p> <p>תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד).</p> <p>תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות)</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות).</p> <p>הנחיות מס הכנסה.</p>	
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2015, סוג: 1, קוד תוצר: 845, קוד דגם: 27, שיוקף לשכרו של דקל בחודש 1/2017 - <b>1,470 ₪</b>.</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון פְּאָמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לפי 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 גלויים, השתתפות העובד וכדומה): 237.50 ₪</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪: <math>\min (105; 237.50 / 2) = 105.00</math> ₪</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילם דקל: <math>237.50 \times 48\% = 114.00</math> ₪</p> <p>שווי השימוש שיש לְזַקֹּף לשכר 1/2017 של דקל: <math>\max (105 - 114.00; 0) = 0</math> ₪</p> <p><b>סך כל שכרו של דקל לצורך חישוב מס ב-1/2017 ("שכר ברוטו למס") - 11,108 ₪</b></p> <p><math>11,108 = 1,470 + 9,638</math> שכר יסוד</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	

<p>שאלה מספר 4. דקל, עובד בן 37, נשוי לדליה (בת ה-35). לזוג 4 ילדים (שנמצאים בחזקתם וכלכלתם עליהם), ילידי: 8/1/2011, 4/9/2012, 2/1/2016 ו-7/12/2017.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של דקל בשנת המס 2017?</p> <p>א. 9.75 נ"ז          ב. 11.25 נ"ז          ג. 8.75 נ"ז          ד. 5.25 נ"ז</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 40(ב), 66(ג).</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>הילד הבכור יליד 8/1/2011. בשנת המס 2017 מלאו לו 6 שנים.          הילד השני יליד 4/9/2012. בשנת המס 2017 מלאו לו 5 שנים.          הילד השלישי יליד 2/1/2016. בשנת המס 2017 מלאה לו שנה אחת.          הילד הרביעי יליד 7/12/2017. בשנת המס 2017 הוא "ילד בשנת לידתו".</p> <p>לפי ס' 66(ג)(5) - הגבר יהא זכאי, כנגד המס החל על הכנסתו מיגיעה אישית, לנקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיו שהם פעוטות, כלהלן:</p> <p>(א) 1½ נקודות זיכוי בשנת לידתו של הפעוט;          (ב) 2½ נקודות זיכוי החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו של הפעוט ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים;          לעניין זה, "פעוט" ו"שנת לידה" - כהגדרתם בסעיף 40(ב)(3) - "פעוט" - ילד שטרם מלאו לו שש שנים בשנת המס;          "שנת לידה" - שנת המס שבה נולד הילד;</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של דקל בשנת המס 2017:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] ..... 2.00 נ"ז          נסיעות [ס' 36 לפקודה] ..... 0.25 נ"ז          נ"ז לפי ס' 66(ג)(5) לפקודה:</p> <p>1½ נקודות זיכוי בשנת לידתו של הפעוט          [סעיף 66(ג)(5)(א) לפקודה] ..... 1.50 נ"ז = 1 ילד בשנת לידתו × 1.5 נ"ז          2½ נק' זיכוי החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו של הפעוט ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים [סעיף 66(ג)(5)(ב) לפקודה] ..... 5.00 נ"ז = 2 ילדים × 2.5 נ"ז  <u>סה"כ נקודות זיכוי 8.75 נ"ז</u></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>  ג

<p><b>שאלה מספר 5.</b></p>	<p>דקל, בן ה-54, התחיל לעבוד אצל מעסיקו היחיד ב-1/9/2014. באותו מועד נפתחה עבורו לראשונה קרן השתלמות ושולם התשלום הראשון לחשבונו בקרן האמורה. ב-3/9/2017 דקל ז"ל נפטר. המוטבים שְקָבַע, הַזְכָּאִים לקבלת הסכומים שְהֶצְטָבְרוּ בקרן ההשתלמות (לרבות הפרשי הצמדה, ריבית ורווחים), מבקשים למשוך סכומים אלה בִּפְטוֹר מִמַּס. יצויין שכל הסכומים שהופקדו בחשבונו של דקל ז"ל, בקרן האמורה, מְקוֹרָם היה ב"הפקדה מוטבת". כמו כן, עד פטירתו, דקל לא משך סכום כלשהו מחשבונו בִּקְרָן [לדקל נוהל חשבון אחד בקרן ההשתלמות].</p> <p><b>האם יהיו הַזְכָּאִים לקבלת הסכומים כאמור רשאים למשכם מקרן ההשתלמות בפטור ממס, לפי פקודת מס הכנסה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא. מהסכומים האמורים ינוכה מס, לפי שיעור המס השולי של דקל.      ב. כן, מאחר שחלפו 3 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו החשבון.      ג. לא, מאחר שלא חלפו 6 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו החשבון.      ד. כן. הזכאים לקבלת הסכומים כאמור רשאים למשכם מקרן ההשתלמות בפטור ממס.</p>
	<b>פתרון</b>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 3(ה), 9(א16).</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p>לפי ס' 9(א16) לפקודה, <b>פטורים ממס:</b></p> <p>(א) <b>סכומים שמשך עובד מחשבונו בקרן השתלמות, לרבות הפרשי הצמדה, וכן ריבית ורווחים אחרים שמקורם בהפקדה המוטבת</b> אם חלפו 6 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו החשבון, ולגבי עובד שהגיע לגיל הפרישה - אם חלפו 3 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו חשבון; ולגבי סכומים ששימשו את העובד לצורך השתלמותו - אם חלפו 3 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו החשבון; <b>נפטור העובד, יהיו הזכאים לקבלת הסכומים כאמור רשאים למשכם מקרן ההשתלמות בפטור ממס;</b></p> <p>(ב) הפטור לפי פסקה זו מותנה בכך שאם משך עובד סכום כלשהו מחשבונו, ייסגר החשבון לתשלומים נוספים; נסגר החשבון כך, יחולו הוראות פסקת משנה (א) לגבי משיכת יתרת הסכום שבחשבון; ובלבד שאם נמשך לשם השתלמות בישראל סכום שאינו עולה על שליש הסכום שעמד לרשות בעל החשבון בעת המשיכה, ולא קדמה למשיכה זו משיכה אחרת של סכום כאמור ב-12 החדשים שקדמו למשיכה האמורה, לא יראוה כמשיכה לענין זה;</p> <p>(ג) לענין פסקה זו, "מועד התשלום הראשון" - המוקדם מבין אלה:</p> <p>(1) סוף החודש שבו שולם התשלום הראשון;</p> <p>(2) סוף החודש שלגביו שולם התשלום הראשון, אך לא לפני תחילת שנת המס שבה שולם;</p> <p>"הפקדה מוטבת" - כל אחד מאלה:</p> <p>(1) סכום ששילם מעביד, עד גובה הסכום או השיעור שאין רואים אותו, לפי סעיף 3(ה), כהכנסת עבודה בעת ששולם לקרן;</p> <p>(2) סכום ששילם העובד שהוא אחד מאלה:</p> <p>(א) סכום שאינו עולה על שליש מהסכום ששילם המעביד בשיעור הקבוע בסעיף 3(ה), בשל משכורתו הקובעת של העובד כהגדרתה בסעיף האמור;</p> <p>(ב) סכום בשיעור שאינו עולה על 2.5% ממשכורתו הקובעת של העובד;</p> <p>(ג) סכום בשיעור אחר שנקבע לתשלומי העובד בהסכם קיבוצי שאושר לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, לפני יום ב' בתמוז התשס"ב (12 ביוני 2002);</p> <p>(3) ...</p> <p>(ד) שר האוצר רשאי לקבוע בתקנות כללים לענין סגירת חשבון לתשלומים נוספים ולענין תנאים שבהם חשבונות שונים של עובד בקרן השתלמות אחת או יותר ייחשבו לחשבון אחד לצורך פסקה זו;</p> <p>לפיכך, במקרה של פטירת העובד, <b>יהיו הזכאים לקבלת הסכומים כאמור רשאים למשכם מקרן ההשתלמות בפטור ממס.</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>

<p>שאלה מספר 6.</p> <p>עקב מחלה, נקבעה לדקל נכות רפואית של 100% לצמיתות, החל ב-1/11/2017. הכנסתו בשנת 2017 - 675,640 ₪, כולה ממשכורת. עד תום חודש 10/2017 עבד עבודה מלאה. בתום חודש 10/2017 פרש מעבודתו (עקב המחלה). מיום 1/11/2017 ועד סוף שנת 2017 לא היתה לו הכנסה.</p> <p><b>מהו הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שדקל יכול לנצל בשנת המס 2017 (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 0 ₪          ב. 101,277 ₪          ג. 72,720 ₪          ד. 112,915 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p> <p>הכנסתו של דקל ממשכורת, סך של 675,640 ₪, מהווה הכנסה מיגיעה אישית.</p> <p>לפי סעיף 9(5)(א) לפקודה, פטורה ממס "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שנקבעה לו נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 606,000 שקלים חדשים;</p> <p>(2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 72,720 שקלים חדשים;"</p> <p>לפי סעיף 9(5)(ג)(1) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(1) לגבי חלק משנת המס, יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס, שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס שבין מספר הימים בשנת המס שלגביהם נקבעה הנכות לבין 365 (בפסקה זו - יחס תקופת הנכות), ויקראו את הסכומים הנקובים בפסקאות משנה (א)(1) ו-(ב) כסכומים שיחסם לסכומים הנקובים כאמור הוא כיחס תקופת הנכות".</p> <p>לדקל נקבעה נכות לצמיתות. כלומר, לתקופה של 365 ימים או יותר.</p> <p>הסכום הנקוב בסעיף 9(5)(א)(1) - 606,000 ₪.</p> <p>מספר הימים בשנת 2017 שלגביהם נקבעה הנכות - 61.</p> $61 = 31 \text{ ימים בדצמבר} + 30 \text{ ימים בנובמבר}$ <p>יחס תקופת הנכות: <math>61 / 365</math>.</p> <p>חישוב ההכנסה הפטורה של דקל בשנת המס 2017:</p> $\min [ 101,276.71 \text{ ₪} = ( 606,000 \times 61 / 365 ) ; ( 675,640 \times 61 / 365 ) \text{ הכי מיגיעה אישית} ]$ <p>הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שיכול דקל לנצל בשנת המס 2017 (סכום מעוגל) - <b>101,277 ₪</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	

<p>דליה קיבלה הלוואה ממעסיקה. ההלוואה צמודה למדד ונושאת ריבית של 0.5% לשנה. בחודש 2/2017, הוא תקופת הִזְקִיפָה, עומדת יתרת ההלוואה ("יתרת הקרן המוסכמת בתקופת זקיפה, לפי תנאי ההלוואה") על 12,072 ₪. [למען הסר ספק, קרן ההלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-28/2/2018]. אם שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה הוא 3.41% לשנה ואם המדד עלה ב-0.2% בתקופת הזקיפה, <b>מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרה של דליה, בגין ההלוואה בתקופת זקיפה זו? (התעלמו מעניין המע"מ בחישובים)</b></p> <p>א. 2.80 ₪  ב. 4.94 ₪  ג. 0.00 ₪  ד. 29.95 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 7.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה  תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>א</b></p> <p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד. לפי תקנה 2(א)1 לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2017 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 3.41% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקיפה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</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 עולה על סכום ההלוואה לְעֵנָן 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד 12,072 יתרת ההלוואה &lt; 7,680 סכום הלוואה שחל עליו רק שיעור עליית המדד</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקיפה, חודש 2/2017 - 28.</p> <p>הריבית הנדרשת לְפִי התקנות:</p> $31.58 \text{ ₪} = 28 / 365 \times 12,072 \times 3.41\%$ <p>הריבית שנצברה לחובת דליה על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזקיפה:</p> $4.63 \text{ ₪} = (28 / 365 \times 12,072 \times 0.5\% \text{ ריבית}) \times 12,072$ <p>הפרשי הצמדה ..... <u>24.15</u> ₪ = <math>0.2\% \text{ שיעור עליית המדד} \times (12,072 + 4.63 \text{ ריבית})</math></p> <p>סה"כ שנצבר לחובה ... 28.78 ₪ = <math>4.63 + 24.15</math></p> <p>הריבית שנצברה לחובת דליה על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזקיפה (28.78 ₪), קטן מהסכום הנדרש לפי התקנות (31.58 ₪).</p> <p>28.78 ריבית שנצברה לחובת דליה לפי תנאי ההלוואה &gt; 31.58 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p>לפיכך, יזקף לשכרה של דליה שווי ריבית בסך של <b>2.80</b> ₪ בגין ההלוואה בתקופת הזקיפה.</p> <p><b>2.80</b> ₪ הפרש הריבית = <math>28.78 \text{ סכום הריבית לפי תנאי ההלוואה} - 31.58 \text{ ריבית נדרשת על פי התקנות}</math></p> <p><b>תשובה א.</b></p>	

<p>שאלה מספר 8.</p> <p>בשנת 2017 דקל שילם 42,300 ₪ בעד החזקת אביו האלמן, בן ה-91, הפשוטק לחלוטין, במוסד סיעודי מיוחד. הכנסתו החייבת של דקל באותה השנה - 117,943 ₪. הכנסתו החייבת (כמשמעותה בתקנות הרלוונטיות) של האב - 14,125 ₪ בכל חודש.</p> <p><b>מהו הזיכוי המרבי שיותר לדקל בשנת 2017 בעד הוצאות החזקת אביו במוסד?</b></p> <p>א. 0 ₪          ב. 9,645 ₪          ג. 14,805 ₪          ד. 5,160 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 44          תק' מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד) - תק' 1</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד) - "יחיד תושב ישראל יהא זכאי לזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה, לפי הענין (להלן - המזכה), אם ההכנסה החייבת של המזכה ושל בן זוגו, לא עלתה על 267,000 ₪ בשנת המס, ואם אין למזכה בן זוג - אם לא עלתה על 167,000 ₪ בשנת המס; לענין זה, "הכנסה חייבת" - לרבות הכנסה פטורה ממס על פי דין".</p> <p>ומן הכלל אל הפרט - הכנסתו החייבת (כמשמעותה בתקנות הרלוונטיות) של האב, בשנת 2017 - 169,500 ₪ (= 14,125 × 12). כלומר, היא עלתה על 167,000 ₪ בשנת המס.</p> <p><b>לפיכך, דקל לא זכאי לזיכוי בעד הוצאות החזקת אביו במוסד לפי סעיף 44 לפקודה.</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>  <b>א</b>



<p><b>ד. פרטים על הנכס/י מספדי זה</b></p> <p>1. מספר תעודת הזהות: 01012017</p> <p>2. שם הנכס: _____</p> <p><b>ה. פרטים על הנכס/י אחרות</b></p> <p>1. מספר תעודת הזהות: _____</p> <p>2. שם הנכס: _____</p> <p>3. מספר תעודת הזהות: _____</p> <p>4. שם הנכס: _____</p> <p>5. מספר תעודת הזהות: _____</p> <p>6. שם הנכס: _____</p> <p>7. מספר תעודת הזהות: _____</p> <p>8. שם הנכס: _____</p> <p>9. מספר תעודת הזהות: _____</p> <p>10. שם הנכס: _____</p> <p>11. מספר תעודת הזהות: _____</p> <p>12. שם הנכס: _____</p> <p>13. מספר תעודת הזהות: _____</p> <p>14. שם הנכס: _____</p> <p>15. מספר תעודת הזהות: _____</p> <p>16. שם הנכס: _____</p> <p>17. מספר תעודת הזהות: _____</p> <p>18. שם הנכס: _____</p> <p>19. מספר תעודת הזהות: _____</p> <p>20. שם הנכס: _____</p> <p>21. מספר תעודת הזהות: _____</p> <p>22. שם הנכס: _____</p> <p>23. מספר תעודת הזהות: _____</p> <p>24. שם הנכס: _____</p> <p>25. מספר תעודת הזהות: _____</p> <p>26. שם הנכס: _____</p> <p>27. מספר תעודת הזהות: _____</p> <p>28. שם הנכס: _____</p> <p>29. מספר תעודת הזהות: _____</p> <p>30. שם הנכס: _____</p>	<p><b>שאלה מספר 9.</b></p> <p>דקל, רווק בן 22, השתחרר ב-4/5/2016 משירות סדיר (חובה) של 36 חודשים מלאים. ב-1/1/2017 התחיל לעבוד אצל מעסיקו. בטופס ה-101 שמסר למעסיקו, סימן שהוא מקבל אצלו "משכורת חודש", אך לא מילא את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אחרות.</p> <p>תלוש 1/2017 של דקל, אצל המעסיקו, הורכב משכר יסוד בסך 13,879 ₪ ושווי החזקת רכב - 693 ₪. המעסיקו הפריש בעד דקל, באותו חודש (1/2017) 694 ₪ לקרן השתלמות. כנגד הפרשה זו, דקל הפריש 347 ₪ משכרו, לאותו חשבון בקרן ההשתלמות.</p> <p><b>אם דקל לא מסר למעסיקו אישור תיאום מס מפקיד שומה, כמה מס הכנסה על המעסיק לנכות ממנו בתלוש 1/2017?</b></p> <p>א. 6,849 ₪</p> <p>ב. 7,338 ₪</p> <p>ג. 6,261 ₪</p> <p>ד. 7,175 ₪</p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5 (א). פקודת מס הכנסה - ס' 121. טופס 101, הנחיות מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי נתוני השאלה, דקל לא מילא כנדרש, בטופס ה-101, את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אחרות.</p> <p>לאחר שלא המציא למעסיקו אישור תיאום מס מפקיד השומה, לפי תקנה 5 (א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) ולפי הנחיות מס הכנסה, המעסיק מנוע מלנכות מס לפי לוח הניכויים ועליו לנכות מס מרבי לפי התקנות מכל תשלומיו.</p> <p><b>כלומר, על המעסיק לצרף למשכורתו של דקל את סך הפרשתו לקרן ההשתלמות ולנכות מס בשיעור המרבי לפי התקנות.</b></p> <p>"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".</p> <p>שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 47%.</p> <p>משכורתו של דקל ב-1/2017 ..... 14,572 ₪ = 693 שווי החזקת רכב + 13,879 שכר יסוד</p> <p>סכום הפרשת המעסיק לקרן השתלמות ..... <u>694</u> ₪</p> <p>ברוטו למס ..... 15,266 ₪</p> <p>מס מרבי לפי התקנות, שיש לנכות ..... <u>7,175</u> ₪ (מעוגל) = 15,266 × 47%</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 10.</p> <p>דליה, תושבת בישוב צפת זה 9 שנים (רבות שנת 2017), עבדה 5 שנים אצל מעסיקה בצפת, עד שהתפטרה מעבודתה ב-31/10/2017, ומאז אין לה הכנסה. הכנסתה בשנת 2017 היתה קְדֵלֶהָן :</p> <p>1. שכר יסוד ..... ₪ 160,000</p> <p>2. גמול שעות נוספות..... ₪ 31,624</p> <p>3. פדיון חופשה ..... ₪ 7,362</p> <p><b>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית דליה בשנת 2017 (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 23,878 ₪</p> <p>ב. 23,040 ₪</p> <p>ג. 19,200 ₪</p> <p>ד. 22,995 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
פקודת מס הכנסה - ס' 11	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p> <p>תושבות קבע בישוב צפת, בשנת המס 2017, מְקִנָה הנחה של 12% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 192,000 ₪ 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 דליה בשנת 2017 - 198,986 ₪, כולה מיגיעה אישית.</p> <p><math>198,986 \text{ ₪} = 7,362 \text{ ₪ (פדיון חופשה)} + 31,624 \text{ ₪ (שעות נוספות)} + 160,000 \text{ ₪ (שכר יסוד)}</math></p> <p>דליה היתה תושבת קבועה בצפת בכל שנת המס 2017.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאית דליה בשנת 2017 -</p> <p><math>12\% \text{ שיעור ההנחה} \times (192,000 \text{ ₪ תקרה} ; 198,986 \text{ ₪ הכנסה}) = \underline{23,040 \text{ ₪}}</math></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	

<p>שאלה מספר 11.</p> <p>דליה, עובדת בת 32, נשואה לדקל (בן 32). לזוג ילד שבשנת המס 2017 מלאו לו 9 שנים (נמצא בחוקתם וכלכלתו עליהם). שכרה ("ברוטו למס") בכל אחד מהחודשים 1/2017, 2/2017, 3/2017, 4/2017 ו-5/2017 היה 14,036 ₪. החל ב-6/2017 הוגדל שכרה (ב-4,032 ₪) והועמד על 18,068 ₪ ברוטו בחודש.</p> <p><b>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מתחילת השנה (1/1/2017), כמה מס הכנסה יגבה משכרה של דליה בתלוש 6/2017?</b></p> <p>א. 2,279 ₪          ב. 3,085 ₪          ג. 2,436 ₪          ד. 2,023 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של דליה בשנת 2017:</p> <p>תושב ישראל ..... 2.00 נ"ז          נסיעות ..... 0.25 נ"ז          אשה ..... 0.50 נ"ז          ילד שבשנת המס מלאו לו 9 שנים ..... <u>1.00 נ"ז</u>          סה"כ נקודות זיכוי ..... 3.75 נ"ז <math>\times 215 = 806.25</math> ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-6 החודשים: <math>14,036 \times 5 + 18,068 = 88,248</math> ₪          השכר החודשי הממוצע ב-6 החודשים: <math>88,248 / 6 = 14,708</math> ₪          מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע:  <math>2,200.28 = 14,708 - 14,320) \times 31\% + 2,080.00</math> מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 14,320 ₪          מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע:  <math>1,394.03 = \max(2,200.28 - 806.25; 0)</math> (מעוגל) = 1,394.03 ₪</p> <p>מס "ברוטו" שהוטל על השכר ששולם בכל אחד מהחודשים 1/2017 - 5/2017:  <math>2,023.20 = 1,000 + (14,036 - 8,920) \times 20\%</math> מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 8,920 ₪          מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם בכל אחד מהחודשים 1/2017 - 5/2017:  <math>1,217.95 = \max(2,023.20 - 806.25; 0)</math> (מעוגל) = 1,217.95 ₪</p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה משכרה של דליה ב-6/2017:  <math>2,279 = (1,217 \times 5 \text{ חודשים}) - (1,394 \times 6 \text{ חודשים})</math></p> <p>לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". כלומר, המס שמתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>  <b>א</b>

<p><b>שאלה מספר 12.</b></p>	<p>להלן רכיבי תלוש 1/2017 של דליה, מהנדסת אבטחת האיכות במפעל:</p> <p>שכר משולב ..... ₪ 14,872</p> <p>תוספת מחלקתית (תוספת קבועה הנכללת כמרכיב לפנסיה) ..... ₪ 266</p> <p>דמי חופשה ..... ₪ 798</p> <p>אם המעסיק שילם עבור דליה, בעד שכר 1/2017, את הסכום המרבי אותו הוא רשאי לשלם לקרן השתלמות, בלי שיזקף שווי לשכרה, מהו הסכום המרבי, על פי תקנות מס הכנסה, שעל דליה לשלם לקרן ההשתלמות בגין חודש זה ("חלק עובד"), כנגד חלקו של המעסיק?</p> <p>א. 392.80 ₪</p> <p>ב. 378.45 ₪</p> <p>ג. 391.75 ₪</p> <p>ד. 371.80 ₪</p>
	<p><b>פתרון</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה), תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19(ב2).</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;"><b>א</b></p>	<p>לפי ס' 3(ה) לפקודה -</p> <p>" סכומים ששילם מעביד לקרנות השתלמות בשביל עובדו בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, (להלן - הסכם קיבוצי), ולגבי עובד שאין הסכם קיבוצי החל עליו - בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי החל על עובד שמקצועו, הוותק שלו ותנאי העבודה שלו דומים, אך לא יותר מ-8.4% מהמשכורת הקובעת לגבי עובד הוראה ולא יותר מ-7.5% מהמשכורת הקובעת לגבי כל עובד אחר, יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת שקיבל אותם; ואילו סכומים ששילם מעביד מעל לגבולות כאמור יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת ששולמו לקרן. לענין זה - "משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בשל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לענין תשלום תוספת היוקר כפי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל; "</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 מסוים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.</p> <p>כמו דמי חגים ודמי מחלה, כך גם דמי חופשה מהווים תחליף לשכר עבודה. ככאלה, הם מהווים חלק מהמשכורת הקובעת לענין קרן השתלמות.</p> <p>לפיכך, רכיבי השכר "תוספת מחלקתית" (תוספת קבועה הנכללת כמרכיב לפנסיה) ו"דמי חופשה", יכללו במשכורת הקובעת לקה"ל.</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות של דליה:</p> $\min [15,712 = (798 \text{ דמי חופשה} + 266 \text{ תוס' מחלקתית} + 14,872 \text{ משולב}); 15,712 \text{ תקרה לקה"ל}]$ <p>דליה אינה עובדת הוראה. 7.5% מהמשכורת הקובעת שלה: <math>15,712 \times 7.5\% = 1,178.40</math> ₪</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, שיופקדו בעבורו תשלומים לקרן שאינם לפי הוראות פסקה (1). "</p> <p>כלומר, לפי התקנה שלעיל, על דליה לשלם לקרן ההשתלמות סכום שלא יפחת מ-392.80 ₪, סכום המהווה שליש מהסכום ששילם המעביד (1,178.40 ₪). <math>(1,178.40 / 3 = 392.80)</math> ₪</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>

<p>שאלה מספר 13.</p> <p>דקל, בן 38, נשוי לדליה (בת 38). לזוג ילד שבשנת המס מלאו לו 16 שנים. תלוש 1/2017 שלו כלל משכורת בסך 14,275 ₪ (ברוטו) ושווי רט"ן בסך 105 ₪ <u>נטו</u> (המעסיק מגלם את שווי הרט"ן). מהו סך כל שכרו של דקל לצורך חישוב מס ב-1/2017 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 14,427 ₪          ב. 14,395 ₪          ג. 14,406 ₪          ד. 14,420 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>שכרו של דקל ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 14,275 ₪.</p> <p>הסכום שיש לגלם - 105 ₪</p> <p>זיכויים אישיים, שיובאו בחשבון בחישוב המס של דקל, לפי נתוני השאלה:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל ..... 2.00</p> <p>נ.ז. נסיעות ..... <u>0.25</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי ... 2.25 × 215 = 483.75 ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 8,920 ₪ בחודש הוא 1,000 ₪ (מדרגת מס 14%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום שווי הרט"ן.</p> <p>בשכר 14,275 נמצא דקל במדרגת מס שולי 20%.</p> <p>14,320 "גבול" מדרגת המס 20% &gt; 14,406.25 = 14,275 + 105 / (1 - 20%)</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.</p> <p>במדרגת מס 20%, נותר "ברוטו" בסך 45.00 ₪ (= 14,320 - 14,275)</p> <p>45.00 ₪ מתפצלים ל-80% "נטו" - 36.00 ₪, ומס בשיעור 20% - 9.00 ₪.</p> <p>יתרה שנותרה לגילום: 69.00 ₪ = 105.00 - 36.00</p> <p>מדרגת המס לגילום היתרה - 31%.</p> <p>גילום היתרה: 69.00 / (1 - 31%) = 100.00 ₪</p> <p>הסכום 105 ₪ כשהוא מגולם: 45.00 + 100.00 = 145.00 ₪</p> <p>19,900 "גבול" מדרגת מס 31% &lt; 14,275.00 + 145.00 = 14,420.00</p> <p>שכרו של דקל לצורך חישוב מס ב-1/2017: <u>14,420</u> ₪</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>

<p>שאלה מספר 14.</p> <p>תלוש שכר 1/2017 של דליה, רווקה בת 24, אצל מעסיקה היחיד, כלל רכיב אחד - משכורת בסך 9,209 ₪ (קבועה בכל חודש). בגין משכורת זו הפריש המעסיק 6.5% למרכיב תגמולי המעביד ו-6% למרכיב הפיצויים בקופת גמל לקצבה מסוג "קרן חדשה מקיפה". פְּנֵגֵד תשלומי המעסיק, הפרישה דליה 6% מהמשכורת שלעיל, למרכיב תגמולי העובד באותה קופה.</p> <p><b>כמה מס הכנסה יגבה משכרה של דליה, בתלוש 1/2017, בהתחשב בזיכויים האישיים שהיא זכאית להם, על פי נתוני השאלה?</b></p> <p>א. 286 ₪          ב. 273 ₪          ג. 467 ₪          ד. 256 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 45, 121, 121ב.          תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p> <p>בשל תשלומיה לקופת גמל לקצבה, זכאית דליה לזיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה.          "תשלומי עובד" של דליה לקופת גמל לקצבה - 552.54 ₪ = <math>9,209 \times 6.0\%</math>          הכנסתה המזכה של דליה ב-1/2017 -</p> <p><math>\min \{ 8,600, 9,209 \}</math> = 8,600 ₪ ; <math>8,600</math> תקרת הכנסה מזכה שהיא הכנסת עבודה</p> <p>מגבלת עמית שכיר - 552.54 ₪ = <math>\min \{ 552.54, 8,600 \}</math> ; <math>8,600 \times 7\% = 602.00</math> ₪</p> <p>זיכוי לפי ס' 45 - 193.39 ₪ = <math>552.54 \times 35\%</math></p> <p>מס "ברוטו" המוטל על שכר 1/2017 של דליה :  <math>1,057.80</math> ₪ = <math>1,000.00 + (9,209 - 8,920) \times 20\%</math> מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 8,920 ₪</p> <p>זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של דליה :</p> <p>תושב ישראל ..... 2.00 נ"ז          נסיעות ..... 0.25 נ"ז          אשה ..... 0.50 נ"ז          סה"כ נקודות זיכוי ..... 2.75 נ"ז <math>215 \times 2.75 = 591.25</math> ₪          זיכוי לפי ס' 45 ..... 193.39 ₪          סה"כ זיכויים אישיים ..... 784.64 ₪</p> <p>מס הכנסה שיגבה משכרה של דליה, בניכוי הזיכויים האישיים :  <math>\max ( 1,057.80 - 784.64 ; 0 ) = 273.16</math> ₪ (מעוגל) = <b>273</b> ₪</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	

<p>ב-5/2017 נשלחה דליה לפינלנד, ע"י מעבידה, למשך 6 יממות. הנסיעה לפינלנד וכל ימי השָהִיָה בה היו הֶכְרָחִיִים לְיִיצוֹר הכנסתו של המעביד. ההוצאות המוכחות שֶהוֹצָאוּ בְקֶשֶׁר לנסיעה:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ כרטיס טיסה במחלקה ראשונה: \$ 1,392 [מחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה - \$ 1,158, מחיר כרטיס במחלקת תיירים באותה טיסה - \$ 768].</li> <li>✓ הוצאות לינה: \$ 0 (לא נדרשו הוצאות בְּשֵׁל לינה).</li> <li>✓ הוצאות אחרות: \$ 167 לכל יום שֶהָיָה בפינלנד - סה"כ \$ 1,002.</li> <li>✓ הוצאות שכירת רכב בפינלנד: שְׂכִירַת רכב ל-6 ימים, במחיר \$ 76 ליום - סה"כ \$ 456.</li> </ul> <p>דליה הגישה את החשבון ואת כל המסמכים הנדרשים למעבידה וזה הֶחְזִיר לה את כל ההוצאות. מהו הסכום שיש לְזָקוֹף לשכרה של דליה לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p style="text-align: right;">א. \$ 762 ב. \$ 372 ג. \$ 564 ד. \$ 282</p>	<p><b>שאלה מספר 15.</b></p>
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>פינלנד נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות".</b></p> <p><b>כרטיס טיסה במחלקה ראשונה:</b></p> <p>לְפִי תקנה 2(2)(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה. לפיכך, הסכום שיותר לניכוי בְּעֵד כרטיס הטיסה במחלקה ראשונה - \$ 1,158 (כמחירו של כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה).</p> <p><b>הוצאות לרכישת כרטיס טיסה שאינו מותרות בניכוי: \$ 234</b> ( = \$ 1,392 - \$ 1,158 עלות)</p> <p><b>הוצאות אחרות</b> (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"): לְפִי תק' 2(2)(ג) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25% -</p> <p>(1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-125% × 76 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ ;</p> <p>(2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-125% × 128 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ ;</p> <p>\$ 960 = 6 ימי שהייה × ( \$ 167 הוצ' ליום , 125% × \$ 128 תקרה לכל יום שהייה אם לא נדרשו הוצאות לינה ) min</p> <p><b>הוצאות אחרות שאינו מותרות בניכוי: \$ 42</b> ( = \$ 960 - \$ 1,002 )</p> <p><b>הוצאות שכירת רכב:</b></p> <p>לְפִי תקנה 2(2)(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחוץ לארץ, לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על 60 דולר ליום, לפי הנמוך:</p> <p>\$ 360 = 6 ימים × ( \$ 76 הוצאות השכירות בפועל ; \$ 60 התקרה ) min</p> <p><b>הוצאות שכירת רכב שאינו מותרות בניכוי: \$ 96</b> ( = \$ 360 - \$ 456 )</p> <p><b>הסכום שיש לְזָקוֹף למשכורתה של דליה לצורך חישוב מס: \$ 372</b> ( = \$ 234 + \$ 42 + \$ 96 )</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;"><b>ב</b></p>

שאלה מספר 16.

את משכורת 9/2017 של עובדיו שילם דקל ב-1/10/2017 (יום א'). לפי התקנות, מתי עליו לשלם את התשלומים לקופות הגמל של העובדים, בעד משכורת זו? העזרו בלוח השנה שלהלן -

יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת
1/10	2/10	3/10	4/10	5/10	6/10	7/10
8/10	9/10	10/10	11/10	12/10	13/10	14/10
15/10	16/10	17/10	18/10	19/10	20/10	21/10

- א. לא יאוחר מ-15/10/2017 (יום א').  
 ב. לא יאוחר מ-10/10/2017 (יום ג').  
 ג. לא יאוחר מ-11/10/2017 (יום ד').  
 ד. לא יאוחר מ-13/10/2017 (יום ו').

### פתרון

**סעיפים רלוונטיים**

תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל) - תקנה 10.  
 תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 20.

**הסבר הפתרון**

**א**

לפי תקנה 10 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל):  
 "תשלומים לקופת גמל יופקדו לא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה:  
 (1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד;  
 (2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד."  
 לפי תקנה 20 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל):  
 "קופת גמל תקבל מהמעבידים רק סכומים כמפורט בתקנה 19(א), התשלומים יתקבלו במזומנים בלבד ולא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה (להלן - מועד התשלום):  
 (1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד;  
 (2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד."

את משכורת 9/2017 של עובדיו שילם דקל ב-1/10/2017.

יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת
1/10	2/10	3/10	4/10	5/10	6/10	7/10
מסכורת	יום אסק'ט 1	יום אסק'ט 2	ערב סוכות	סוכות		
8/10	9/10	10/10	11/10	12/10	13/10	14/10
יום אסק'ט 3	יום אסק'ט 4	יום אסק'ט 5	ערב שמחת תורה	שמחת תורה		
15/10	16/10	17/10	18/10	19/10	20/10	21/10
15 יום אסק'ט מתאם חודש 9/2017	יום אסק'ט 7					

חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד. הם המועד המוקדם מבין המועדים הנקובים בתקנה 10 שלעיל. לפיכך, תשלומיו של דקל לקופת הגמל ייחשבו כמשולמים בזמן, רק אם ישולמו בתוך 15 ימים מתום חודש 9/2017, כלומר, לא יאוחר מ-15/10/2017 (יום א').

**תשובה א.**



<p>דליה, בת 59, נשואה לדקל (בן 58), ולהם בת שבשנת 2017 מלאו לה 19 שנים. ב-31/8/2017, בתום 38 שנות עבודה אצל מעסיקה היחיד, דליה פוטרה מעבודתה. משכורתה החודשית, לרבות משכורת החודש ששולמה לה לחודש 8/2017, היתה קבועה - 5,581 ₪. בטופס ה-161 שמוֹלָא במועד תשלום שכר 8/2017, חויב לה מענק פרישה שְחֻלְקוּ פְטוּר מִמַּס (לפי ס' 79א) לפקודה), וחלקו - סך 31,776 ₪, חייב במס הכנסה.</p> <p><b>בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב של דליה?</b></p> <p>א. 3,744 ₪          ב. 4,449 ₪          ג. 4,280 ₪          ד. 4,140 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 17.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב.          תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א1).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>א</b></p> <p>מענק הפְּרִיֶּשָׁה הפְּטוּר מִמַּס לְפִי ס' 9(א7) לפקודה לא נלקח בחשבון בחישוב המס. מאחר שאינו רלוונטי, סכומו אף לא נכלל בנתוני השאלה.</p> <p><b>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור:</b></p> <p>לפי תקנה 7(א1) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד למעט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אינו פטור ממשלום לפי סעיף 9(א7) לפקודה, ינכה בעת התשלום מהחלק שאינו פטור, מס פְּאִילוּי הִיָּה מִשְׁכּוּרַת בִּלְתִּי קְבוּעָה, לְפִי הַמְשְׁכּוּרַת הָאֲחֵרונה ששולמה לעובד..."</p> <p><b>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה":</b></p> <p>לפי תקנה 4(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד משכורת בלתי קבועה, ינכה ממנה, בעת התשלום, מס בסכום השווה להפרש המס המוכפל ב-12; לְעִנְיָן זֶה, "הפרש המס" - ההפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לחודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכותו ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p><b>החישוב:</b></p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של דליה:</p> $2.75 = 0.50 \text{ אשה} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ <p>סכום נקודות הזיכוי - 591.25 ₪ = <math>2.75 \times 215</math></p> <p>משכורת החודש ששולמה לדליה, לחודש 8/2017 - 5,581 ₪</p> <p>החלק השנים עשר מ"המשכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): <math>2,648 \text{ ₪} = 31,776 / 12</math></p> <p>משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: <math>8,229 \text{ ₪} = 5,581 + 2,648</math></p> <p><b>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</b></p> $903.26 \text{ ₪} = 14\% \times (8,229 - 6,220) + 622 \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 6,220 \text{ ₪}$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: <math>\max(903.26 - 591.25; 0) = 312.01 \text{ ₪}</math></p> <p><b>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</b></p> $558.10 \text{ ₪} = 10\% \times 5,581$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: <math>\max(558.10 - 591.25; 0) = 0</math></p> <p>הפרש המס: <math>312.01 \text{ ₪} = 312.01 - 0</math></p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): <math>3,744.12 \text{ ₪} = 312.01 \times 12 = \underline{3,744}</math></p> <p><b>תשובה א.</b></p>	

<p>שאלה מספר 18.</p> <p>שכרו של דקל קבוע - 48,963 ₪ בחודש. מעסיקו מפריש עבורו, בכל חודש, לקופת גמל לקיצבה מסוג קרן חדשה מקיפה או קרן חדשה כללית, סך של 6% למרכיב הפיצויים ו-6.5% למרכיב תגמולי המעביד [דקל משלם גם הוא את חלקו, כנדרש, לאותה קופת גמל].</p> <p><b>מהו השווי שִׁיִּזְקֶף לדקל, לצורך חישוב מס, בכל שנת 2017 (12 תלושי שכר 2017), בשל הפרשות המעסיק לְמַרְכִּיב הפיצויים ולמרכיב תגמולי המעביד בקופת הגמל לקצבה (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 31,542 ₪</p> <p>ב. 19,680 ₪</p> <p>ג. 28,640 ₪</p> <p>ד. 16,426 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3).</p> <p>תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1, 19.</p> <p>חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) - ס' 22.</p> <p>הנחיות מס הכנסה.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>קופת הגמל לקיצבה, אליה הפריש המעביד, היא מסוג קרן חדשה מקיפה או קרן חדשה כללית. כלומר, היא אינה מסוג "קרן ותיקה".</p> <p><b>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה:</b></p> <p>הפרשה חודשית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה - 48,963 × 6% = 2,937.78 ₪</p> <p>הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב: 48,963 ₪</p> <p><math>2,937.78</math> ₪ הפרשה בפועל למרכיב הפיצויים &lt; <math>2,666.67</math> ₪ = <math>8.33333\% \times (32,000 \text{ תקרה} ; 48,963)</math> min</p> <p>זקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה, בשנת 2017 (12 תלושי שכר 2017):</p> <p><math>\max(0 ; 2,937.78 - 2,666.67) \times 12 = 3,253.32</math> ₪</p> <p><b>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקיצבה:</b></p> <p>הפרשה חודשית למרכיב תגמולי המעביד בקופת הגמל לקיצבה - 48,963 × 6.5% = 3,182.60 ₪</p> <p>הכנסת עבודה, ללא שווי שימוש ברכב: 48,963 ₪</p> <p><math>3,182.60</math> ₪ הפרשה בפועל למרכיב תגמולי מעביד &lt; <math>1,813.73</math> ₪ = <math>7.5\% \times (24,183 \text{ תקרה} ; 48,963)</math> min</p> <p>זקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופת הגמל לקיצבה, בשנת 2017 (12 תלושי שכר 2017):</p> <p><math>\max(0 ; 3,182.60 - 1,813.73) \times 12 = 16,426.44</math> ₪</p> <p><b>סה"כ השווי שִׁיִּזְקֶף לדקל, לצורך חישוב מס, בכל שנת 2017 (12 תלושי שכר 2017), בשל הפרשות המעסיק למרכיב הפיצויים ולמרכיב תגמולי המעביד בקופת הגמל לקצבה:</b></p> <p><u>19,680 ₪ (מעוגל) = 16,426.44 שווי מרכיב תג מעביד + 3,253.32 שווי מרכיב הפיצויים</u></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>  <b>ב</b>

<p>דקל עבד אצל מעסיקו היחיד 16 שנים ברציפות, ב"משכורת חודשית", עד שפוטרו ב-31/3/2017 :</p> <table border="1" data-bbox="341 224 981 376"> <thead> <tr> <th>שְׁעוֹר מְשָׁרָה</th> <th>שְׁנוֹת עֵבוּדָה</th> <th>תְּקוּפַת עֵבוּדָה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>8</td> <td>ראשונה</td> </tr> <tr> <td>80%</td> <td>6</td> <td>שנייה</td> </tr> <tr> <td>30%</td> <td>2</td> <td>שלישית</td> </tr> </tbody> </table> <p>שכר עבודתו שולם לו על בסיס חודשי. משכורתו האחרונה, ל-30% משרה, עמדה על 4,305 ₪. נוסף על משכורתו, שילם לו המעסיק, בכל חודש, כיסוי הוצאות רכב בסך 450 ₪. עם פיטוריו, ב-31/3/2017, קיבל מענק פרישה בסך 224,736 ₪.</p> <p><b>מהו החלק החייב במס של מענק הפרישה, שיחושב על ידי המעסיק? [למען הסר ספק, דקל לא פנה לפקיד השומה לצורך הגדלת הפטור שבסמכות המנהל. כמו כן, לא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של דקל במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה.]</b></p> <p>א. 29,536 ₪          ב. 12,346 ₪          ג. 32,446 ₪          ד. 49,646 ₪</p>	שְׁעוֹר מְשָׁרָה	שְׁנוֹת עֵבוּדָה	תְּקוּפַת עֵבוּדָה	100%	8	ראשונה	80%	6	שנייה	30%	2	שלישית	<p><b>שאלה מספר 19.</b></p>
שְׁעוֹר מְשָׁרָה	שְׁנוֹת עֵבוּדָה	תְּקוּפַת עֵבוּדָה											
100%	8	ראשונה											
80%	6	שנייה											
30%	2	שלישית											
<p align="center"><b>פתרון</b></p>													
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7).          תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.          הנחיות מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>												
<p>לפי ס' 1 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - משכורת, לענין קופת גמל לפיצויים או לדמי מחלה - <b>הכנסת עבודה, למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שימוש ברכב שהועמד לרשותו של העובד.</b></p> <p>המשכורת האחרונה ל-30% משרה ללא כיסוי הוצאות רכב: 4,305</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-30% משרה: 4,305 ₪          המשכורת האחרונה למשרה מלאה: 4,305 / 30% = 14,350 ₪</p> <p>המשכורת המשוקללת:  <math display="block">12,018.13 = (14,350 \times 100\% \times 8 + 14,350 \times 80\% \times 6 + 14,350 \times 30\% \times 2) / 16</math></p> <p>המשכורת הקובעת לצורך הפטור:  <math display="block">\min(12,018.13; 12,200 \text{ סכום תקרת הפטור}) = 12,018.13</math></p> <p>דקל לא פנה לפקיד השומה לצורך הגדלת הפטור שבסמכות המנהל.          סך מענק הפרישה שקיבל דקל: 224,736 ₪.</p> <p>לפי נתוני השאלה, למען הסר ספק, לא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של דקל במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה.</p> <p>מענק פטור של דקל:  <math display="block">\min\{12,018.13 \times 16 \text{ שנים}; 224,736\} = 192,290</math></p> <p>החלק החייב במס של המענק: 224,736 - 192,290 = 32,446 ₪</p> <p align="right"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p align="right">ג</p>												

<p>שאלה מספר 20.</p> <p>דליה פוטר מעבודתה אצל מעסיקה. בחלק מתקופת ההודעה המוקדמת עבדה, אז הודיע לה המעסיק שהיא מתבקשת לעזוב את העבודה לאלתר. כמתחייב, שולם לה פיצוי בסכום השווה לשכרה הרגיל בעד התקופה שבה לא ניתנה לה הודעה. בפיטוריה, היא זכאית לסכומים הבאים:</p> <p>✓ משכורת בתקופת הודעה מוקדמת ..... ₪ 2,649</p> <p>✓ חלק הודעה מוקדמת (פיצוי בגין אי הודעה על פרישה) ..... ₪ 9,328</p> <p>✓ פדיון חופשה (פיצוי בעד ימי חופשה שלא נוצלו) ..... ₪ 2,649</p> <p>✓ פיצוי פיטורים ..... ₪ 14,051</p> <p>מהו סכום הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של דליה כ"מענק פרישה"?</p> <p>א. ₪ 16,700</p> <p>ב. ₪ 14,051</p> <p>ג. ₪ 26,028</p> <p>ד. ₪ 23,379</p>	
<b>פתרון</b>	
פקודת מס הכנסה, ס' 9(א7א), טופס 161 והנחיות מס הכנסה.	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>מתוך טופס 161 :</p> <p>"20" מענק רגיל (פיצוי פרישה או מוות כולל פדיון ימי מחלה, חודשי הסתגלות לאחר תאריך הפרישה ופיצוי בגין אי הודעה על פרישה, לא כולל פדיון חופשה)</p> <p>במקרה שתואר בשאלה, הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של דליה כ"מענק פרישה" הם "פיצוי פיטורים" ו"חלק הודעה מוקדמת" (פיצוי בגין אי הודעה על פרישה).</p> <p><b>23,379 ₪ = 9,328 חלק הודעה מוקדמת + 14,051 פיצוי פיטורים</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;"><b>ד</b></p>

**דיני עבודה**


<p><b>האם, על פי החוק הנוגע בדבר, יש לכלול ב"הודעה בדבר פירוט תנאי העבודה" פירוט בעניין יום המנוחה השבועי של העובד? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן, אָבָל אַךְ וְרַק אִם יום המנוחה השבועי, במקום העבודה, לא חל בשבת.      ב. לא, מאחר שיום המנוחה השבועי בישראל נקבע בחקיקה כיום השבת.      ג. כן. ההודעה האמורה תכלול פירוט בעניין יום המנוחה השבועי של העובד.      ד. לא, אֶלָּא אִם כֵּן נתון זה מְשֻׁתָּף, או שאינו חל לגבי העובד.</p>	<p><b>שאלה מספר 21.</b></p>
<b>פתרון</b>	
<p>חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - ס' 2(א)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>לפי ס' 2(א) לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), פירוט תנאי העבודה של העובד בהודעה יהיה בענינים אלה:</b></p> <p>" (1) זהות המעסיק וזהות העובד;      (2) תאריך תחילת העבודה ואם חוזה העבודה הוא לתקופה קצובה - תקופת העבודה; היה חוזה העבודה שלא לתקופה קצובה, יציין זאת המעסיק;      (3) תיאור עיקרי התפקיד;      (4) ציון שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד;      (5) סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר ואולם אם נקבע שכר עבודתו על פי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפיו - דירוג העובד ודרגתו;      (6) אורכו של יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל של העובד, לפי הענין;  <b>יום המנוחה השבועי של העובד;</b>      (8) סוגי תשלומים של המעסיק ושל העובד בעבור תנאים סוציאליים של העובד, וכן פירוט הגופים שאליהם המעסיק מעביר בפועל את התשלומים האמורים, ואולם אם התחיל מעסיק להעביר בפועל את התשלומים לאחר מסירת ההודעה, ימסור על כך הודעה נפרדת לעובד;      (9) לגבי מעסיק שהוא או שארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם קיבוצי כמשמעותו בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, המסדיר את תנאי העבודה של העובד - שם ארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם והמען לפניו אליו;      (10) לגבי מעסיק שהוא צד לחוזה לביצוע עבודה או למתן שירותים או לגבי מעסיק שהוא קבלן כוח אדם שהוא צד לחוזה עם מעסיק בפועל, והחוזה האמור כולל הוראות לעניין תנאי עבודה של עובדו של המעסיק - תנאי העבודה כאמור, כמפורט בפסקאות (1) עד (9), וכל פרט נוסף שנקבע לפי סעיף קטן (ג) (1) וכן תנאים הנוגעים לסיום יחסי עבודה; לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "מעסיק בפועל" - כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996. "</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;"><b>ג</b></p>

<p>דקל עובד אצל מעסיקו במשרה מלאה. שכרו משתלם לו על בסיס של חודש. ב-2/4/2017, מייד לאחר תום 10 חודשי עבודה במקום עבודתו, נתן לו המעסיק הודעה מוקדמת לפיטוריו (לפי החוק הנוגע בדבר) והודיע לו כי הוא מוותר על נזכחותו ועל עבודתו בפועל בכל תקופת ההודעה האמורה. תלוש המשכורת של דקל, בכל אחד מחודשי עבודתו, הורכב מהתשלומים שלהלן:</p> <p style="text-align: right;">         ✓ שכר יסוד ..... ₪ 9,840          ✓ שווי רטי"ן ..... ₪ 105          ✓ החזקת רכב ..... ₪ 460       </p> <p><b>מהו הפיצוי שעל המעסיק לשלם לדקל בעד תקופת ההודעה האמורה שלגביה ויתר על עבודתו?</b></p> <p style="text-align: right;">         א. 5,549 ₪          ב. 3,280 ₪          ג. 5,248 ₪          ד. 8,200 ₪       </p>	<p><b>שאלה מספר 22.</b></p>
<b>פתרון</b>	
<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><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה -          "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963;          "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדלה בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים;          "שכר רגיל" - שכר העבודה המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים לפי סעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים.          לפי 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:</p> <p style="text-align: right;">" (א) (1) שכר יסוד;          (2) תוספת ותק;          (3) תוספת יוקר המחיה;          (4) תוספת משפחה.</p> <p>(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>רכיב "שווי רטי"ן" ורכיב "החזקת רכב" אינם "שכר עבודה רגיל" של העובד. לפיכך, הם לא מובאים בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.          שכרו של דקל משתלם על בסיס של חודש. לפיכך, <b>דקל הוא "עובד במשכורת"</b>.          דקל פוטר מייד לאחר תום 10 חודשי עבודה.          לפי ס' 3 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות -          " עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן:</p> <p>(1) במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - של יום אחד בשל כל חודש עבודה;          (2) <b>במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה;</b>          (3) לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים. "</p> <p>לפיכך, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעסיק לתת לדקל הודעה מוקדמת לפיטוריו של <b>16 ימים</b> (<math>= 6 + 4 \times 2.5</math>).</p> <p>לפי ס' 6(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - "מעסיק רשאי להודיע לעובד, בהודעה מוקדמת לפיטורים, כי הוא מוותר על נזכחותו ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה האמורה, כולה או מקצתה, ובלבד שישלם לעובדו <b>פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה ויתר על עבודתו</b>".</p> <p>"שכר רגיל" של דקל, המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 9,840 ₪ (שכר היסוד בלבד).          לפיכך, על המעסיק לשלם לדקל פיצוי בסך <b>5,248 ₪</b> בעד תקופת ההודעה המוקדמת שלגביה ויתר על עבודתו. <math>= 5,248 ₪ = 30 \text{ ימים בחודש אפריל} / 16 \text{ ימי הודעה מוקדמת} \times 9,840 ₪</math></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;"><b>ג</b></p>

<p>שכר העבודה של דקל מִשְׁתַּלֵּם לו על בסיס של חודש. ב-5 בכל חודש משלם מעסיקו של דקל לעובדיו את שכר החודש הקודם. מֵאַחַר שֶׁ-5/10/2017 נפל ביום חג הסוכות והמעסיק הוציא את כל העובדים לחופשה שנתית מרוכזת בת שבוע, הוא שילם לדקל (כמו לכל שאר העובדים) את משכורת 9/2017 בסך 8,680 ₪, רק ביום ראשון, ה-15/10/2017. בית הדין לעבודה פָּסַק לדקל, בְּשָׁל איחור זה של תשלום השכר, פיצויי הֶלְנֵת-שָׂכָר מְלֵאִים, לְפִי ס' 17(א)(1) לחוק הגנת השכר.</p> <p><b>מהו הפיצוי שְׁיֻסָּף לשכר המולן של דקל, על פי פסיקת בית הדין?</b></p> <p>א. 2,170 ₪  ב. 1,302 ₪  ג. 434 ₪  ד. 1,426 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 23.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, 9, 17(א).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לְפִי ס' 9 לחוק הגנת השכר - "שכר עבודה המשתלם על בסיס של חודש ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם". המועד לתשלום משכורת חודש 9/2017 הוא ה-30/9/2017 בחצות הלילה, טרם כניסת ה-1/10/2017.</p> <p>לפי ס' 1 לחוק:</p> <p>"היום הקובע" - היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</p> <p>"שכר מולן" - שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע.</p> <p>כלומר, משכורת 9/2017 של דקל שלא שולמה לו עד ליום התשיעי שלאחר תום החודש בעדו היא משתלמת, היא "שכר מולן".</p> <p>הרחבת ההסבר:</p> <p>" המחוקק קבע את מועד תשלום השכר החודשי "עם" תום החודש שבעדו הוא משתלם. "עם" תום החודש פירושו "בזמן" תום החודש (ראה הגדרת "עם" במלון החדש של אבן שושן) ולא במועד מאוחר יותר מתום החודש. עם זאת, המחוקק לא נקט סנקציה כלפי המעביד לעניין הפעלת פיצוי הלנת השכר אלא מהיום העשירי שלאחר המועד לתשלום השכר. במבנה זה של הוראות החוק אין מדובר ב"תקופה" בה נדרשת פעולה אקטיבית כלשהי, אלא מדובר במועד ("היום התשיעי") שמעבר לו מתחילות לחול הוראות חוק הגנת השכר בעניין פיצוי הלנת שכר, ככל שהיה מחדל של המעביד בתשלום שכרו של עובדו. " [ע"ע 300139/98 המועצה המקומית דיר אל-אסד נ' אסדי נזאר ואח'].</p> <p>לְפִי סעיף 17(א) לחוק הגנת השכר:</p> <p>לשכר מולן יֻסָּף הסכום הגבוה מבין אלה (להלן - פיצוי הלנת שכר):</p> <p>(1) <b>בְּעַד הַשְּׁבוּעַ הַרֵאשׁוֹן שֶׁלֹא אַחֲרַי הַמוֹעֵד לְתַשְׁלוֹם שֶׁכַר הָעֵבוּדָה - הַחֶלֶק הָעֵשִׂירִי מֵהַשֶּׁכֶר הַמוֹלָן, וּבְעַד כָּל שְׁבוּעַ אֲחֵרִים מִשְׁבֻּעַ שֶׁלֹא אַחֲרָיו - הַחֶלֶק הָעֵשִׂירִי מֵהַשֶּׁכֶר הַמוֹלָן;</b></p> <p>(2) <b>הַפְּרָשִׁי הַצְּמֵדָה לְתַקוּפָה שֶׁמִן הַמוֹעֵד לְתַשְׁלוֹם שֶׁכַר הָעֵבוּדָה עַד יוֹם תְּשׁוּמוֹ, בְּתוֹסַפַּת 20% עַל הַסְּכּוּם הַכוֹלֵל שֶׁל הַשֶּׁכֶר הַמוֹלָן וְהַפְּרָשִׁי הַצְּמֵדָה כְּאִמּוֹר בְּעַד כָּל חֹדֶשׁ שֶׁבְּתַקוּפָה הָאִמּוֹרָה; בְּעַד חֶלֶק מִחֹדֶשׁ תְּשׁוּמוֹם הַתּוֹסַפַּת שֶׁל 20% הָאִמּוֹרָה בְּאוֹפֵן יַחֲסִי.</b></p> <p>בתקופות של עליה מתונה במדד המחירים לצרכן, פיצויי ההלנה לפי סעיף 17(א)(1) לחוק הגנת השכר יהיו גבוהים מפיצויי ההלנה לפי סעיף 17(א)(2).</p> <p>בית הדין לעבודה פסק לדקל פיצויי הלנה מלאים, לְפִי ס' 17(א)(1) לחוק הגנת השכר.</p> <p>יום התשלום בפועל (היום ה-15 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה), חל בשבוע ה-3 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה. (השבוע ה-3 = <math>2.14 = 15 / 7</math>)</p> <p><b>חישוב הפיצוי לְפִי סעיף 17(א)(1) לחוק הגנת השכר:</b></p> <p>פיצוי הלנת שכר בעד השבוע הראשון: <math>8,680 \times 5\% = 434</math> ₪</p> <p>פיצוי הלנת שכר בעד 2 שבועות נוספים: <math>2 \times 8,680 \times 10\% = 1,736</math> ₪</p> <p>סה"כ פיצוי הלנת שכר: <b>2,170 ₪</b></p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>א</b></p>

<p><b>שאלה מספר 24.</b></p> <p>דקל עובד אצל מעסיקו היחיד בנהריה. סמוך לאחר נישואיו, הודיע למעסיק שְלֶרְגֵל הנישואין, על מנת לגור עם בת זוגו הַסְרִיָה, הוא הֶעֱתִיק את מקום מגוריו מעכו לעפולה, בה היתה גרה בת הזוג (לפני נישואיהם). עקב העתקת מקום המגורים, הוא נֶאֱלָץ להתפטר. הַמְעַבֵּר למקום המגורים החדש בעפולה, המרוחק 53 ק"מ ממקום המגורים הקודם בעכו, הוסיף דקל בהודעתו, מביא לכך שאינו יכול להמשיך לעבוד בנהריה, ובִפְרָט שעפולה רחוקה יותר מנהריה, מאשר עכו. <small>[הניחו שהמרחקים חושבו לפי המרחק שבין הישובים כְּמוֹכָא בפרסומי מרחקי דרך של מחלקת המדידות במשרד העבודה.]</small></p> <p><b>האם, לְעִנְיַן חוק פיצויי פיטורים, יראו את התפטרותו זו של דקל כפיטורים? (בחרי/ את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן, ובִלְבָד שדקל גר לִפְחוֹת 6 חודשים רצופים במקום המגורים החדש בעפולה.      ב. לא, מֵאַחַר שגם עכו וגם עפולה הם "ישוב באזור פיתוח", לפי התקנות.      ג. כן. לְעִנְיַן חוק פיצויי פיטורים, יראו את התפטרותו זו של דקל, כפיטורים.      ד. לא, אֶלָּא אִם כן הוא הצטרף לבת זוגו שעברה למקום עבודה אחר ולמקום מגורים אחר.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 18(1).      תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - ס' 12(א).</p>
<p><b>סבר הפתרון</b></p> <p>ג</p> <p>לפי ס' 18(1) לחוק פיצויי פיטורים, יראו כפיטורים (לענין חוק זה) התפטרות של עובד עקב העתקת מקום מגוריו - "לרגל נישואיו - לְיִשׁוּב בִּישְׂרָאֵל בו היה גר בן-זוגו, בתנאים שנקבעו בתקנות באישור ועדת העבודה של הכנסת".</p> <p>התנאים שנקבעו בתקנה 12(א) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים):</p> <p>"רואים התפטרותו של עובד כפיטורים לפי פסקה (1) לסעיף 8 לחוק אם המרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא 40 ק"מ לפחות, ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם. המרחקים לענין תקנת משנה זו יחושבו לפי המרחק שבין ישובים כמובא בפרסומי מרחקי דרך של מחלקת המדידות במשרד העבודה."</p> <p>לפי נתוני השאלה, התקיימו בדקל כל התנאים לפיהם, לְעִנְיַן חוק פיצויי פיטורים, יראו את התפטרותו כפיטורים:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) ההתפטרות היתה עקב העתקת מקום מגוריו.</li> <li>(2) העתקת מקום המגורים היתה לרגל נישואיו.</li> <li>(3) העתקת מקום המגורים היתה לישוב בישראל.</li> <li>(4) בישוב החדש היתה גרה בת הזוג לפני נישואיהם.</li> <li>(5) מרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא 40 ק"מ לפחות.</li> <li>(6) מקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם.</li> </ol> <p>מכל האמור לעיל, בנסיבות שתוארו בשאלה, <b>לענין חוק פיצויי פיטורים, יראו את התפטרותו זו של דקל, כפיטורים.</b></p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	



<p><b>שאלה מספר 25.</b></p> <p>דליה, בת ה-46, תזכרת בחנות בגדים, מועסקת קבוע בהיקף משרה של 95%. גמול עבודתה מִשְׁתַּלֵּם לה על בסיס של חודש. בחודש 10/2017 לא נעדרה מעבודתה. תלוש 10/2017 שלה לפני בדיקת ההשלמה לשכר מינימום) הורקב מהתשלומים הבאים :</p> <p>✓ משכורת משולבת ..... ₪ 4,153</p> <p>✓ משכורת י"ג ..... ₪ 671</p> <p>✓ תוספת משפחה ..... ₪ 127</p> <p>✓ תוספת גיהוץ חודשית קבועה המשתלמת לדליה עקב עבודתה ..... ₪ 250</p> <p><b>מהו הסכום שעל המעסיק להוסיף בתלוש האמור, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום?</b></p> <p>א. 597 ₪</p> <p>ב. 0 ₪</p> <p>ג. 220 ₪</p> <p>ד. 347 ₪</p>	
<p><b>פתרון</b></p>	
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>חוק שכר מינימום - ס' 1, ס' 2, ס' 3.</p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p>
<p>לפי ס' 2 לחוק שכר מינימום :</p> <p>" (א) עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן - עובד) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי הענין.</p> <p>(ב) עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לשכר מינימום חלקי שיחושב יחסית לחלקיות משרתו.</p> <p>(ג) נעדר עובד מעבודתו, יקטן שכר המינימום שהוא זכאי לו לפי סעיף קטן (א), בשיעור יחסי לזמן היעדרו, ואולם אם הוא זכאי לקבל תשלום בעד זמן ההיעדרות לפי דין, חוזה עבודה, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או הסדר קיבוצי אחר או לפי ההוראות המחייבות קופת גמל (בסעיף זה - ההסדר), יהיה התשלום לפי הוראות ההסדר. "</p> <p>לפי ס' 3 לחוק שכר מינימום :</p> <p>" (א) השכר שיובא בחשבון לענין סעיף 2 יהיה שכר העבודה שמשלם מעסיק לעובדו, בעד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו.</p> <p>(ב) לענין סעיף קטן (א) יבואו בחשבון רכיבי השכר הבאים :</p> <p>(1) שכר יסוד או שכר משולב ;</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 הענין, למעט תוספת מוחרגת ;</p> <p>"הסכום הבסיסי" - סכום שכר המינימום אשר העובד היה זכאי לו אלמלא הוראת השעה, כפי שהוא מעודכן במועדים האמורים בסעיף 4(6).</p> <p>ואולם לא יובאו בחשבון תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, איש"ל ונסיעות שמשלם המעסיק.</p> <p>(ד) לא היה שכרו של עובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בסעיף קטן (ב)(1) 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) עובד זכאי להפרשי הוראת השעה ; דין הפרשי הוראת השעה כדין השלמת השכר אשר היתה משתלמת לעובד לפי חוק זה כתוצאה מחישוב שכר המינימום אלמלא הוראת השעה.</p> <p>(ו) הוראות סעיף זה אשר קובעות שתוספת מוחרגת תובא בחשבון בחישוב שכר מינימום, יחולו על אף האמור בכל דין, לרבות הוראות סעיף 11, והוראות מכוח חוזה עבודה, הסכם קיבוצי או הסדר, קיבוצי או אישי. "</p> <p>רכיבי השכר "משכורת י"ג" ו"תוספת משפחה" לא יובאו בחשבון לענין ס' 2 לחוק.</p> <p>שכרה של דליה שיובא בחשבון לענין סעיף 2 לחוק שכר מינימום - <b>₪ 4,403</b></p> <p><math>4,403 = 250</math> תוספת גיהוץ חודשית קבועה המשתלמת לדליה עקב עבודתה + <math>4,153</math> משכורת משולבת</p> <p>דליה מועסקת במשרה חלקית, בשיעור של 95%. לפיכך, היא זכאית לשכר מינימום חלקי כלהלן -</p> <p><b>₪ 4,750</b> = <math>95\%</math> חלקיות המשרה <math>\times</math> <math>5,000</math> שכר המינימום למשרה מלאה בחודש 10/2017</p> <p>הסכום שעל המעסיק להוסיף לדליה, בתלוש 10/2017, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום :</p> <p><b>₪ 347</b> = <math>4,403</math> השכר שיובא בחשבון לענין ס' 2 לחוק - <math>4,750</math> שכר המינימום</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p>ד</p>

<p><b>שאלה מספר 26.</b></p>	<p>דליה עבדה ברציפות אצל מעסיקה מ-1/2/2017 עד 31/12/2017, אז התפטרה. בשנת 2017 עבדה 186 ימים בפועל. ב-1/12/2017 (לפי בקשתה) הוצָּאָה לראשונה לחופשה שנתית, בה ניצלה 9 ימי חופשה. [למען הסק ספק, דליה הועסקה שבוע עבודה מלא בן 6 ימים בשבוע].</p> <p><b>אם שכר העבודה היומי הממוצע של דליה הוא 246 ₪ וזכויותיה לחופשה נקבעות לפי חוק חופשה שנתית בלבד, מהו סכום פדיון החופשה שעל המעסיק לשלם לה, לפי החוק האמור?</b></p> <p>א. 246 ₪          ב. 1,722 ₪          ג. 738 ₪          ד. 1,230 ₪</p>
	<p><b>פתרון</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3, ס' 6(ב), ס' 10, ס' 13.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;"><b>ג</b></p>	<p><b>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה".</b></p> <p><b>אורך החופשה השנתית לה זכאית דליה בעד שנת 2017 -</b></p> <p>כמי שהתחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/2/2017, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2017 היא שנת העבודה הראשונה של דליה אצל מעסיק זה.</p> <p>לפי ס' 3(א)(1) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה השנתית בֶּעָד כל אחת מ-5 השנים הראשונות הוא 16 יום.</p> <p>הקשר המשפטי בין דליה ומעסיקה היה קיים בחלק משנת העבודה. בפועל, עבדה באותו חלק שנה 186 ימים.</p> <p>לפי ס' 3(ג)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק קיים בחלק משנת העבודה והעובד עבד בתוך אותו חלק שנה פחות מ-240 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף 3(א) לחוק, כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240; חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>יחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240 הוא 0.775. (186 / 240)</p> <p>הכפלת 16 ימים ב-0.775 מניבה את התוצאה 12.40. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאית דליה בעד שנת 2017 - <b>12 ימים</b>.</p> <p>בכל תקופת עבודתה דליה ניצלה 9 ימי חופשה.</p> <p>לפיכך, ביום שבו חדלה לעבוד נותרו לה 3 ימי חופשה. כלומר, אם היתה יוצאת לחופשה ביום זה, היו משתלמים לה דמי חופשה בעד 3 ימים. (3 = 9 ימי חופשה שנוצלו - 12 ימי זכאות ב-2017)</p> <p>שכר העבודה היומי הממוצע של דליה - 246 ₪.</p> <p><b>פדיון חופשה שעל המעסיק לשלם לדליה: 738 ₪ = 3 ימי חופשה × 246 שכר עבודה יומי ממוצע</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>

<p>שאלה מספר 27.</p> <p>דקל, בן 26, נשוי לדליה (עקרת בית). לזוג 2 ילדים שבשנת 2017 מלאה להם שנה אחת (תאומים). דקל חייב למעסיקו 4,281 ₪ על פי התחייבות בכתב. ב-31/8/2017 התפטר מעבודתו וחדל לעבוד אצל המעסיק. שכר עבודתו האחרון, בתלוי 8/2017 - 5,708 ₪.</p> <p>מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום המרבי שהמעסיק רשאי לנכות משכרו הנ"ל של דקל, בתלוי 8/2017, לכיסוי החוב?</p> <p>א. 1,427 ₪  ב. 4,281 ₪  ג. 3,546 ₪  ד. 1,070 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
חוק הגנת השכר - ס' 1, ס' 25	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p> <p>לפי ס' 1 לחוק הגנת השכר - "שכר עבודה" - לרבות תשלומים בעד חגים, פריון עבודה ושעות נוספות ותשלומים אחרים המגיעים לעובד עקב עבודתו ובמשך עבודתו.</p> <p>"שכר עבודה" של דקל ב-8/2017 - 5,708 ₪</p> <p>לפי סעיף 25 לחוק -</p> <p>" (א) לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה:</p> <p>...</p> <p>(6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה;</p> <p>...</p> <p><u>על אף האמור בסעיף קטן (א), חדל עובד לעבוד אצל המעסיק, רשאי המעסיק לנכות משכרו האחרון של העובד כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו, לרבות מקדמות.</u>"</p> <p>דקל חדל לעבוד אצל המעסיק. לפיכך, רשאי המעסיק לנכות משכרו האחרון את כל החוב האמור שהוא חב לו - <u>4,281 ₪</u>.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	

<p>דליה, מנהלת החשבונות אצל מעסיקה, נשואה לדקל ולהם ילד, יליד 5/5/2007, הנמצא עימם. ב-4/12/2017 יצא בן זוגה דקל לתקופת שירות מילואים רצופה בת 10 ימים. [למען הסר ספק, לא קיים במקום עבודתה של דליה נוהג בעניין קיצור שעות עבודה בשל הורות].</p> <p><b>בהנחה שניתנה בזמן הודעה למעסיק ונמסרו כל המסמכים הנדרשים, האם דליה רשאית להיעדר מהעבודה שעה אחת ביום, בכל התקופה האמורה שבה דקל שוהה במילואים, בלי שתנוכה משכרה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן. היא רשאית להיעדר שעה אחת ביום, בתקופה האמורה, בלי שתנוכה משכרה.  ב. לא. הזכות האמורה ניתנת למימוש רק בתום תקופת הלידה וההורות.  ג. כן, ובלבד שהיא מועסקת במשרה מלאה לפי הנהוג במקום עבודתה.  ד. לא, אלא אם כן ראש רשות ביטחון קבע כי זכות זו תחול על עובדי אותו מעסיק.</p>	<p><b>שאלה מספר 28.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p align="center">חוק עבודת נשים - ס' 7(ג), 7(ג)3.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>לפי ס' 7(ג)6 לחוק עבודת נשים, עובדת רשאית להיעדר מהעבודה:</b></p> <p>" (א) בתקופה שבה בן זוגה שוהה בשירות מילואים, כהגדרתו בחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008 - שעה אחת ביום, החל ביום הראשון לשירות המילואים, ובלבד שמתקיימים התנאים המפורטים להלן:</p> <p>(1) תקופת המילואים של בן הזוג לא תפחת מחמישה ימים רצופים;  (2) לעובדת ילד שטרם מלאו לו 13 שנים הנמצא עמה;  (3) <b>העובדת מועסקת במשרה מלאה לפי הנהוג במקום עבודתה;</b>  (4) העובדת הודיעה למעסיקה על מימוש הזכות לפי פסקה זו והציגה לפניו אישור המעיד על שירות המילואים של בן זוגה; שר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים רשאי לקבוע הוראות נוספות לעניין הודעה כאמור;</p> <p>(ב) עובדת אינה זכאית להיעדר מעבודתה לפי פסקה זו בימים שבהם היא נעדרת מעבודה בשל מימוש הזכות לשעת הורות לפי הוראות פסקה (3) או לפי הנהוג במקום עבודתה בעניין שעת הורות כאמור, או לפי הנהוג במקום עבודתה בעניין קיצור שעות עבודתה בשל הורות; היתה העובדת זכאית להיעדר מעבודתה כאמור פחות משעה אחת ביום, תהיה זכאית להיעדר מעבודתה לפי פסקה זו ביתרת הזמן שבין ההסדר הנהוג במקום עבודתה כאמור ובין שעה אחת;</p> <p>(ג) הוראות פסקה זו יחולו גם על עובד שבת זוגו שוהה בשירות מילואים, בשינויים המחויבים;</p> <p>(ד) על אף האמור בפסקה זו, רשאי ראש רשות ביטחון, בהחלטה מנומקת בכתב, לקבוע כי הוראות פסקה זו לא יחולו על חלק מעובדי אותה הרשות, בשל צורך מבצעי חיוני; החלטה כאמור תעמוד בתוקפה לתקופה שלא תעלה על שבעה ימים ויהיה ניתן להאריכה בתקופות נוספות שלא יעלו על שבעה ימים כל אחת; לעניין זה, "רשות ביטחון" - שירות הביטחון הכללי, המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים, משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר או הרשות הארצית לכבאות והצלה;</p> <p>(ה) ההיעדרות המותרת בהתאם להוראות פסקה זו היא נוסף על הפסקות על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, ואין מנכים אותה משכר עבודה.</p> <p align="right">ומן הכלל אל הפרט:</p> <p>תקופת המילואים של דקל, בן זוגה של דליה, לא פחתה מחמישה ימים רצופים. בנה של דליה נמצא עימה והוא יליד 5/5/2007. כלומר, בתקופה בה יצא דקל למילואים לא מלאו לו 13 שנים.</p> <p>היא נתנה בזמן הודעה למעסיק ומסרה כל המסמכים הנדרשים. כאם לילד בן 13, אין לה זכות ל"שעת הורות" מכוח ס' 7(ג)3 לחוק. כמו כן, לא קיים במקום עבודתה נוהג בעניין קיצור שעות עבודה בשל הורות.</p> <p><b>לפיכך, אם היא מועסקת במשרה מלאה לפי הנהוג במקום עבודתה, היא רשאית לממש את הזכות להיעדר מהעבודה שעה אחת ביום, בכל התקופה האמורה שבה דקל שוהה במילואים, בלי שתנוכה משכרה.</b></p> <p align="right"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p align="right">ג</p>

<p><b>שאלה מספר 29.</b></p>	<p>שכרו של דקל משתלם לו על בסיס של חודש. תקופת המחלה הצבורה שלו - 8 ימים. ימי החופשה השנתית המגיעים לו - 9 ימים. ב-5/11/2017 ילדה בת זוגו בן בריא ויצאה לתקופת לידה והורות. דקל נעדר מעבודתו יומיים, לצורך נוכחות בלידה. היתה זו היעדרותו הראשונה בשנת 2017. יומיים אלה נזקפו על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, מכוח זכותו לפי חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג). דקל מבקש להיעדר מעבודתו <b>חמישה ימים נוספים</b>, הקל ביום שְׁלֵאֶחֶר יום הלידה של בת הזוג.</p> <p><b>בהנחה שניתנה הודעה כמתחייב ונמסרו בזמן כל המסמכים הנדרשים, מה דִינָה של היעדרות זו? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. שלושת ימי היעדרות הראשונים - כְּדִין חופשה שנתית. שני ימי היעדרות הנוֹתְרִים - כדִין היעדרות מְפֹאֶת מחלה.</p> <p>ב. היעדרות זו תִיֻקַּף על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.</p> <p>ג. היעדרות זו לא תנוכה משכרו. לְעֵנָן זה, יראו אותו כְּאִילו עבד באותם ימים.</p> <p>ד. היעדרות זו תִיֻקַּף על חשבון ימי החופשה המגיעים לו.</p>
	<b>פתרון</b>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק עבודת נשים - ס' 7(ג3). חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג).</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;"><b>א</b></p>	<p><b>לְפִי ס' 7(ג3) לחוק עבודת נשים</b>, עובד רשאי להיעדר מעבודתו עד חמישה ימים מהיום שלאחר יום הלידה של בת זוגו; דִין היעדרות לפי פסקה זו כמפורט להלן:</p> <p>(1) לעניין שלושת ימי היעדרות הראשונים - כדִין חופשה שנתית, ואם אין לעובד ימי חופשה המגיעים לו - כדִין חופשה ללא תשלום;</p> <p>(2) לעניין שני ימי היעדרות הנוותרים - כדִין היעדרות מפאת מחלה; לעניין עובד הזכאי לדמי מחלה לפי חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, יראו את ימי העדרו לפי פסקת משנה זו כיום השני והשלישי למחלתו לפי סעיף 2 לחוק האמור; ימי היעדרות לפי פסקת משנה זו יבואו בחשבון במניין ימי היעדרות שהעובד זכאי להם לפי חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג), התש"ס-2000.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>

**שאלה מספר 30.**

דליה היא נזכרת שבחירה ביום השבת כמנוחה השבועית שלה. שבוע עבודתה, במקום עבודתה, בן 6 ימים (א-ו). שכרה משתלם על בסיס שעות עבודה. בעד כל שעת עבודה רגילה, ביום עבודה רגיל, היא מקבלת שכר יסוד בסך 52.90 ₪ ותוספת מקצועית בסך 3.90 ₪. לאחר שעבדה 33 שעות עבודה רגילות בימים א'-ה' (31/8/2017-27/8/2017), דליה נדרשה לעבוד ביום שישי (1/9/2017). שעת תחילת עבודתה ביום זה - 15:13. שעת סיום העבודה - 23:45. בין השעות 15:16 ל-17:15 ניתנה לה הפסקה (בה היתה חופשיה לעשות כרצונה). זמן ההפסקה לא נחשב חלק משעות העבודה.

**אם שעת כניסת השבת (במקום עבודתה בבאר שבע), ביום שישי (1/9/2017), היתה בשעה 18:45, כמה על המעסיק לשלם לה בעד שעות העבודה שהועסקה בהן ביום שישי זה?**

- א. לא פחות מ-724.20 ₪
- ב. לא פחות מ-674.50 ₪
- ג. לא פחות מ-852.00 ₪
- ד. לא פחות מ-713.55 ₪

**פתרון**

**סעיפים רלוונטיים**

חוק שעות עבודה ומנוחה - סעיפים 1, 2, 7, 16, 17, 18, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).

**הסבר הפתרון**

**דליה עבדה 9.5 שעות עבודה ביום זה, מתוכן 3 שעות לפני ההפסקה ו-6.5 שעות לאחר ההפסקה.**  
 3 שעות לפני ההפסקה = 15/60 - 13 - 15/60 = 16 + 15/60    6.5 שעות אחרי ההפסקה = 17 - 15/60 - 23 + 45/60  
 לפי ס' 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית... לא יעלה יום עבודה על שבע שעות עבודה". לפיכך, 7 שעות, מתוך 9.5 השעות שעבדה ביום שישי, הן שעות עבודה רגילות. שאר 2.5 השעות (השעות השמינית ואילך) הן שעות נוספות.

לפי צו הרחבה - הסכם מסגרת, שבוע עבודה (באותה תקופה) לא יעלה על 43 שעות (תחום שבוע עבודה). דליה עבדה 33 שעות רגילות (במצטבר) בימים א' עד ה'. לפיכך, בהתחשב ב-7 שעות העבודה הרגילות שעבדה ביום שישי, לא חרגו שעות עבודתה הרגילות באותו שבוע מתחום שבוע העבודה. 33 + 7 = 40  
 לפי ס' 7(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה, המנוחה השבועית תכלול "...לגבי מי שאינו יהודי - את יום השבת או את יום הראשון או את היום הששי בשבוע, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו". על פי ההלכה הפסוקה, יום השבת מתחיל משקיעת החמה של יום שישי ועד צאת הכוכבים של היום למחרת. שעת כניסת השבת, ביום שישי (1/9/2017), היתה בשעה 18:45. **כלומר, 4.50 שעות שבין 13:15 ל-18:45 (לאחר ניכוי הפסקה) היו שעות עבודה ב"יום רגיל" (ההפסקה ניתנה לפני 18:45, כלומר, לפני כניסת השבת). 5 שעות שהועסקה בהן אחרי השעה 18:45 היו שעות עבודה במנוחה שבועית.**

לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעסיק בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכר עבודה לא פחות מ-1/4 מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1/2 מהשכר הרגיל..."  
 לפי ס' 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה -  
 " (א) הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן -  
 (1) ישלם לו המעסיק בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1/2 משכרו הרגיל..."

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 לדליה בעד שעת עבודה רגילה, ביום עבודה רגיל - 56.80 ₪, הוא "השכר הרגיל" לענין הסעיפים 16 ו-17 לחוק. 52.90 + 3.90 = 56.80

סוג תשלום	חישוב תעריף לשעה				שכר רגיל לשעה	שעות תוספת נוספות	שכר רגיל לשעה
	סה"כ תשלום בעד כל שעה	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית	שיעור תשלום בש"ח			
שעות עבודה רגילות עד כניסת השבת	100%	56.80 ₪	4.50	255.60 ₪			56.80 ₪
שעות רגילות במנוחה שבועית	150%	85.20 ₪	2.50	213.00 ₪	50%	56.80 ₪	56.80 ₪
ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית	175%	99.40 ₪	2.00	198.80 ₪	50%	25%	56.80 ₪
ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית	200%	113.60 ₪	0.50	56.80 ₪	50%	50%	56.80 ₪
סה"כ			9.50	724.20 ₪			

לפיכך, על המעסיק לשלם לדליה, בעד 9.5 שעות עבודה אלה, ביום ו' זה, **סכום שלא יפחת מ-724.20 ₪. תשובה א.**

יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת
30/4	1/5	2/5	3/5	4/5	5/5	6/5
7/5	8/5	9/5	10/5	11/5	12/5	13/5 ערב ל"ג בעומר
14/5	15/5	16/5	17/5	18/5	19/5	20/5
21/5	22/5	23/5	24/5	25/5	26/5	27/5
28/5	29/5	30/5	31/5	1/6	2/6	3/6
	יום הזיכרון	יום העצמאות	יום ירושלים	שבועות	שבועות	ערב שבועות

דקל, עובד שעת, התחיל לעבוד ב-1/2/2017 אצל מעסיקו. שבוע העבודה שלו, במקום עבודתו, הוא בן 5 ימים (ימים א'-ה'). דקל לא עובד בחגי ישראל. מתוך לוח השנה לחודש 5/2017 -

כקרב משפחה של חלל מערכות ישראל, דקל ניצל את זכותו על פי חוק ונעדר מעבודתו ביום הז'קרון. מ-12/5/2017 ועד 4/6/2017 דקל יצא לחופשה שנתית. ב-5/6/2017 חזר לעבודה רגילה. **אם, למעט ימים האלה, דקל לא החסיר ימי עבודה ב-5/2017, בעבור כמה ימי חג היה על המעסיק לשלם לו דמי חגים בתלוש 5/2017, לפי צו ההרחבה הנוגע בעניין?**

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

**פתרון**

**סעיפים רלוונטיים**  
צו הרחבה - הסכם מסגרת.  
חוק חופשה שנתית - ס' 5.  
חוק יום הזכרון לחללי מערכות ישראל - ס' 4א.

**הסבר הפתרון**  
ד

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

דקל, עובד בשכר (שעת), עובד במקום עבודתו יותר מ-3 חודשים. לפיכך, הוא זכאי לדמי חגים.  
ב-5/2017 חלו 2 ימי חג - **יום העצמאות וחג שבועות.**  
**יום העצמאות:**  
לפי ס' 4 לחוק יום הזכרון לחללי מערכות ישראל:  
" (א) קרוב משפחה של חלל מערכות ישראל, רשאי להיעדר מעבודתו ביום הזכרון; לענין זה **יראו עובד שנעדר מעבודתו כאילו עבד.**  
(א) לענין סעיף זה, "קרוב משפחה" - הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות. "  
כלומר, היעדרותו של דקל ביום שלפני יום העצמאות, אז חל יום הזיכרון, היתה "בהסכמת המעביד". לפיכך, מאחר שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, הוא זכאי לדמי חגים בעד יום העצמאות.  
**חג השבועות:**  
חג השבועות חל בתקופה בה היה דקל שהה בחופשה שנתית.  
לפי ס' 5 לחוק חופשה שנתית -  
" (א) אלה הימים שלא יובאו במנין ימי-החופשה:  
(1) ...  
(2) **ימי-חג שאין עובדים בהם**, אם על פי חוק ואם על פי הסכם או נוהג - להוציא ימי המנוחה השבועית;  
(ב) חלו ימים מן האמורים בסעיף-קטן (א) בימי-החופשה, **יראו את החופשה כנפסקת לאותם הימים**, ויש להשלימה ככל האפשר תוך אותה שנת-עבודה. "  
כלומר, בחג השבועות יראו את חופשתו של דקל כנפסקת, לאותו היום.  
יום לפני חג השבועות ויום לאחר אותו חג דקל לא נעדר מעבודתו, אלא "בהסכמת המעסיק" (חופשה שנתית). לפיכך, הוא זכאי לדמי חגים בעד יום חג זה.  
לסיכום, דקל **זכאי לדמי חגים בעבור 2 ימי חג בתלוש 5/2017.**  
**תשובה ד.**

<p><b>שאלה מספר 32.</b></p>	<p>דקל, פקיד הקבלה, התחיל לעבוד ב-1/9/2011 אצל מעסיקו "אאא". גמול עבודתו השתלם לו על בסיס של חודש. בכל תקופת עבודתו הועסק במשרה מלאה. עד ב-31/8/2016 היה שכרו הרגיל 13,064 ₪ בחודש. החל ב-1/9/2016 הופחת שכרו הרגיל (כאופי קבוע) והועמד על 11,336 ₪ בחודש. ב-31/8/2017 הסתיימו יחסי העבודה בינו לבין "אאא", לאחר שפוטר מעבודתו.</p> <p>מאחר שהתקבל לעבודה ב"אאא" לאחר שפרש מעבודתו הקודמת בגיל פרישת חובה וקיבל קצבה חודשית מקרן פנסיה, לא נצברו לו פיצויים בקופת גמל בתקופת עבודתו (ב"אאא").</p> <p><b>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל "אאא" לשלם לדקל, לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו?</b></p> <p>א. 78,384 ₪          ב. 68,016 ₪          ג. 73,200 ₪          ד. 76,656 ₪</p>
	<p><b>פתרון</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 12, 13.          תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;"><b>ד</b></p>	<p>לפי תקנה 14(1) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), השכר שישמש בסיס לחישוב פיצויי פיטורים בענף עבודה שאין בו הסכם קיבוצי, יהיה "בעד התקופה שלאחר ט"ז בטבת תשכ"ד (1 בינואר 1964) - שכרו האחרון של העובד".</p> <p>לפי תקנה 8 לתקנות האמורות, "חלה הפחתה בשכרו של עובד אשר כתוצאה ממנה קטן שכרו האחרון יראו כשכר אחרון לגבי התקופה שלפני ההפחתה את שכרו של העובד ערב ההפחתה".</p> <p>חישוב הפיצויים:</p> <p>תקופה ראשונה, מ-1/9/11 עד 31/8/16 ..... 65,320 ₪ = 5 שנים × 13,064 שכר אחרון לתקופה          תקופה שניה, מ-1/9/16 עד 31/8/17 ..... <u>11,336</u> ₪ = 1 שנה × 11,336 שכר אחרון לתקופה          סכום פיצויי הפיטורים שעל "אאא" לשלם ..... <u>76,656</u> ₪</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>



<p>שאלה מספר 33.</p> <p>דקל, עובד במשרה מלאה, התחיל לעבוד אצל מעסיקו הפרטי ב-1/8/2014. עליו ועל מעסיקו חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה, בתלוש שכר מאי. בתלוש 5/2017 קיבל דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/6/2016 ועד 31/5/2017. ב-30/11/2017 דקל התפטר מעבודתו (תום תקופת עבודתו נקבע לסוף יום 30/11/2017).</p> <p><b>אם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לדקל בתלוש 11/2017?</b></p> <p>א. 1,134 ₪          ב. 1,260 ₪          ג. 1,323 ₪          ד. 1,229 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>בתלוש 5/2017 דקל קיבל דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/6/2016 ועד 31/5/2017.</p> <p>לפי ס' 7(א) להסכם שהורחב - עובד יהיה זכאי לדמי הבראה אף לאחר סיומם של יחסי עובד ומעביד וזאת לגבי תקופה של עד שנתיים שלפני תום תקופת עבודתו, אם לא קיבל את דמי הבראה עבור אותה תקופה במהלך עבודתו.</p> <p>דקל לא קיבל דמי הבראה עבור התקופה בת 6 החודשים שמ-1/6/2017 ועד 30/11/2017.</p> <p>2 החודשים הראשונים (מ-1/6/2017 ועד 31/7/2017), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-3 של דקל (שהתחילה ב-1/8/2016 והסתיימה ב-31/7/2017).          בִּשְׁל שנת העבודה ה-3 יש לשלם לעובד 6 ימי הבראה.</p> <p>4 החודשים האחרונים (מ-1/8/2017 ועד 30/11/2017), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-4 של דקל (שהתחילה ב-1/8/2017 ומסתיימת ב-31/7/2018).          בִּשְׁל שנת העבודה ה-4 יש לשלם לעובד 7 ימי הבראה.</p> <p style="text-align: right;">החישוב:</p> <p><math>1,260.00 \text{ ₪} = (12 / 4 \text{ חודשים} \times 7 \text{ ימי הבראה} + 12 / 2 \text{ חודשים} \times 6 \text{ ימי הבראה}) \times 378 \text{ תעריף}</math></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>  <b>ב</b>

**שאלה מספר 34.**

כ"אזרח ותיק", זכאית דליה, בת ה-64, להנחה בשיעור 50% באוטובוסים, ברכבת הקלה ובמטרונית. דמי נסיעות משולמים לה לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. היא גרה במרחק של 400 מטרים ממקום עבודתה, אך מאחר שאינה בריאה ומוגבלת בניידות, היא משתמשת בתחבורה ציבורית כדי להגיע למקום העבודה וכדי לחזור לביתה. מחיר נסיעה רגיל באוטובוסים בין ביתה לעבודתה, לכל כיוון - 6.90 ₪; המחיר לאזרח ותיק - 3.45 ₪. מחיר רגיל של חוזה רב-קו "חופשי חודשי", הפולל את אזור מגוריה ואת מקום עבודתה - 246 ₪; המחיר לאזרח ותיק - 123 ₪. ב-4/2017 דליה עבדה בפועל 19 ימים.

**אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעסיק לשלם לדליה בגין חודש זה?**



- א. 131.10 ₪
- ב. 123.00 ₪
- ג. 0.00 ₪
- ד. 246.00 ₪

**פתרון**

**סעיפים רלוונטיים**

צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.

**הסבר הפתרון**

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 בִּיעָד כל יום עבודה בִּפְעֵל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".

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].

"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].**

אמנם, דליה גרה במרחק של 400 מטרים בלבד מעבודתה, אך מאחר שהיא אישה מבוגרת, לא בריאה ומוגבלת בניידות, היא נזקקת לתחבורה כדי להגיע לעבודה וממנה.

לפי ס' 2 בצו, שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי ליום הוא 22.60 ₪ ליום. כלומר, 429.40 ₪ עבור 19 ימי עבודה בהם דליה נזקקה לתחבורה ציבורית כדי להגיע לעבודתה.

$$22.60 \times 19 = 429.40$$

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, דליה, בת ה-64, היא "אזרח ותיק" וככזו, היא זכאית להנחה בשיעור 50% באוטובוסים, ברכבת הקלה ובמטרונית.

*הרחבה לידיעה: זכאים להנחה לאזרחים ותיקים באוטובוסים, ברכבת הקלה ובמטרונית: אישה מגיל 60 ומעלה וגבר מגיל 65 ומעלה שהם תושבי ישראל (כלומר, החל משנתיים לפני הגיעם לגיל פרישה, המזכה בתעודת אזרח ותיק).*

מחיר נסיעה באוטובוסים מביתה של דליה לעבודתה, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 6.90 ₪ בכל יום (2 × 3.45 מחיר הנחה לאזרחים ותיקים), שהם 131.10 ₪ עבור 19 ימי עבודה בפועל בהם נזקקה לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתה.

מחיר נסיעה ממקום העבודה לביתה, תוך שימוש בחוזה (כרטיס) "חופשי חודשי" הפולל את אזור מגוריה ואת מקום עבודתה - 123 ₪ (מחיר הנחה לאזרחים ותיקים) בחודש 4/2017.

**לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעסיק לשלם לדליה בגין חודש 4/2017:**

$$\min(123.00, 429.40) = 123.00 \text{ ₪} \quad ; \quad 123 \text{ חוזה רב-קו חופשי חודשי} ; \quad 131.10 \text{ נסיעות בודדות}$$

**תשובה ב.**

<p>שאלה מספר 35.</p> <p>דליה, בת ה-25, התקבלה לעבודה ב-1/12/2017, כשהיא מבוטחת בביטוח פנסיוני. עליה ועל מעסיקה חל צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, והיא זכאית להיות מבוטחת לפיו.</p> <p><b>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים:</b></p> <p>א. דליה זכאית לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני החל מהיום הראשון לעבודתה. ההפרשות יבוצעו בתום שנת המס 2017, רטרואקטיבית ל-1/12/2017.</p> <p>ב. דליה זכאית לביטוח הפנסיוני מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה. ההפרשות יבוצעו לאחר 6 חודשי עבודה, רטרואקטיבית ל-1/12/2017.</p> <p>ג. דליה זכאית לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני החל מהיום הראשון לעבודתה. ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה, רטרואקטיבית ל-1/12/2017.</p> <p>ד. דליה זכאית לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה.</p>	
<b>פתרון</b>	
צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי סעיף 6(ה) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה - "...העובד יהיה זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו זה, כמפורט בסעיף ד' לעיל, מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה (להלן - "תקופת המתנה"). עובד שיתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות החל מהיום הראשון לעבודתו. ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס - המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק ולא תחול לגביו תקופת המתנה האמורה."</p> <p>מאחר שהתקבלה לעבודה כשהיא מבוטחת בביטוח פנסיוני, דליה זכאית לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו הרחבה זה, החל מהיום הראשון לעבודתה.</p> <p>מאחר שדליה התקבלה לעבודה ב-1/12/2017, המועד המוקדם מבין תום שנת המס או 3 חודשי עבודה הוא תום שנת המס. לפיכך, ההפרשות יבוצעו בתום שנת המס 2017, רטרואקטיבית ל-1/12/2017 (יום תחילת עבודתה אצל המעסיק).</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>

<p><b>שאלה מספר 36.</b></p> <p>שבוע עבודתה של דליה, במקום עבודתה, הוא בן 6 ימים (א'-ו'). שכרה משתלם לה על בסיס שעות עבודה - 46.20 ₪ לכל שעה רגילה. תחום יום עבודה רגיל שלה - 8 שעות עבודה. להלן נתונים מתוך גליון הנוכחות שלה, בשבוע עבודה רגיל בפברואר 2017:</p>							
יום	א' 5/2/17	ב' 6/2/17	ג' 7/2/17	ד' 8/2/17	ה' 9/2/17	ו' 10/2/17	
<b>שעת תחילת העבודה</b>	03:57	03:44	03:39	04:00	04:25	06:10	
<b>שעות עבודה (בשבר עשירוני)*</b>	9.50	6.40	10.80	8.60	11.00	8.50	
* שימו לב - שעות עבודתה של דליה (לאחר ניכוי הפסקות), בכל יום, חושבו עבורכם.							
<p><b>מהו השכר שיש לשלם לדליה בעד שעות עבודתה בשבוע זה?</b></p> <p>א. לא פחות מ-2,736.20 ₪</p> <p>ב. לא פחות מ-2,661.12 ₪</p> <p>ג. לא פחות מ-2,713.10 ₪</p> <p>ד. לא פחות מ-2,710.79 ₪</p>							
<b>פתרון</b>							
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).</p>							
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>שבוע העבודה של דליה הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). תחום יום עבודה - 8 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה (באותה תקופה) - 43 שעות.</p> <p>בימים א', ב', ג' ו-ד' דליה עבדה "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 00:22 ובין 06:00). יום ו', בו עבדה, היה יום שלפני המנוחה השבועית. לפי ס' 2(ב) לחוק - "בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, בין על פי חוק ובין על פי הסכם או נוהג, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות עבודה".</p> <p><b>חישוב השכר שיש לשלם לדליה בעד שעות עבודתה בשבוע זה:</b></p>							
יום	נתונים מתוך השאלה		שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%
	שעות עבודה	תחילת יום עבודה					
א	03:57	9.50	7.00 <sup>(1)</sup>	7.00	2.50	2.00	0.50
ב	03:44	6.40	6.40 <sup>(1)</sup>	13.40	-	-	-
ג	03:39	10.80	7.00 <sup>(1)</sup>	20.40	3.80	2.00	1.80
ד	04:00	8.60	7.00 <sup>(1)</sup>	27.40	1.60	1.60	-
ה	04:25	11.00	8.00	35.40	3.00	2.00	1.00
ו	06:10	8.50	7.00 <sup>(1)</sup>	42.40	1.50	1.50	-
		<b>סה"כ שעות</b>	42.40		12.40	9.10	3.30
		<b>תעריף לשעה</b>	₪ 46.20			₪ 57.75	₪ 69.30
		<b>תשלום</b>	₪ 1,958.88			₪ 525.53	₪ 228.69
							<b>סה"כ</b> ₪ 2,713.10
<p>(1) עבודת לילה או עבודה ביום שלפני המנוחה השבועית.</p>							
<b>תשובה ג.</b>							

<p><b>שאלה מספר 37.</b></p>	<p>דקל עובד עבודה מלאה אצל מעסיקו. שכרו משתלם לו על בסיס ימי עבודה. שבוע עבודתו בן 5 ימים (א'-ה'). בעד כל יום עבודה הוא מקבל 268 ₪. זכותו לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הקבוצה שלו ("תקופת הזכאות המקסימלית") עומדת על 90 ימים.</p> <p>החל ביום א' (1/1/17), דקל נעדר מעבודתו בשל מחלת ילדו בן ה-4 (נמסרה הודעה למעסיק במועד). בת זוגו של דקל, עובדת במשרה מלאה, לא נעדרה מעבודתה באותם ימים. דקל חזר לעבודה ביום א' (8/1/17) ומסר למעסיק אישור מחלה פדיון, לפיו הילד היה חולה מ-1/1/17 ועד (כולל) 7/1/17 והצהרה חתומה, פנדרש בתקנות. למעט היעדרות זו, דקל לא נעדר מעבודתו ב-1/2017.</p> <p><b>מהו, לפי החוק הרלוונטי, סך דמי המחלה שעל המעסיק לשלם לדקל בתלוי 1/2017?</b></p> <p>א. 1,072 ₪          ב. 1,608 ₪          ג. 1,340 ₪          ד. 804 ₪</p>																																			
	<p align="center"><b>פתרון</b></p>																																			
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5. חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - ס' 1. תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד).</p>																																			
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p align="right"><b>ד</b></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) בן זוגו הוא עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור, או שבן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שעסק במשלח ידו בימי היעדרות העובד - עד 8 ימים בשנה; "</p> <p>לפי תקנה 1(א) לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - "עובד שנעדר מעבודתו מכוח סעיפים 1, 1א או 1ג לחוק בשל מחלת ילד, ימסור למעבידו הצהרה חתומה בידו וביד בן זוגו, או בידו בלבד, הכל לפי העניין, לפי הטופס שבתוספת הראשונה".</p> <p>דקל נעדר 7 ימים בשל מחלת ילדה, שלא מלאו לו 16 שנים. היעדרות זו לא עולה על תקרת 8 הימים הנקובים בסעיף 1 לחוק האמור. דקל מסר למעסיק אישור מחלת ילד בגין 7 ימים. בת זוגו הינה עובדת שלא נעדרה מעבודתה מכוח זכאותה לפי חוק זה.</p> <p>גמול עבודתו של דקל משתלם על בסיס של ימי עבודה. כלומר, הוא "עובד בשכר". לפיכך, לפי ס' 2(ב)(2) לחוק "תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים".</p> <p>לפי ס' 2(א) לחוק דמי מחלה עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעסיקו, בכפיפות לתקופת הזכאות המקסימלית כאמור בסעיף 4 -</p> <p>(1) החל מהיום הרביעי להעדרו כאמור - תשלום על פי חוק זה בעד תקופת מחלתו (להלן - דמי מחלה);</p> <p>(2) בעד הימים השני והשלישי להעדרו כאמור - מחצית דמי מחלה; "</p> <p>למעט היעדרות זו, דקל לא זקף עדיין, ב-2017, היעדרות בשל מחלת ילד, ע"ח תק' המחלה הצבורה שלו. 5 ימים, מתוך 7 ימי מחלת ילד, היו ימי עבודה של דקל [מיום א' (1/1/17) ועד יום ה' (5/1/17)], בהם נעדר מעבודתו. כלומר, תקופת המחלה, למעט ימי מנוחה שבועית: <b>5 ימים</b>.</p> <p>לפי נתוני השאלה, תקופת המחלה הקבוצה של דקל עומדת על 90 ימים. <math>[5 &lt; 90]</math></p> <p>דמי מחלה לפי החוק: 268 ₪ ליום - שכר העבודה שהיה דקל זכאי לקבל בעד כל יום עבודה, בתקופת זכאותו לדמי מחלה, אילו המשיך בעבודה.</p> <table border="1" data-bbox="159 1500 1197 1769"> <thead> <tr> <th>החישוב:</th> <th>תאריך</th> <th>יום בשבוע</th> <th>שיעור דמי מחלה</th> <th>דמי מחלה לתשלום</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">268 = 2 x 268 x 50%</td> <td>1/1/2017</td> <td>יום א</td> <td>אין</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2/1/2017</td> <td>יום ב</td> <td>50%</td> <td>134.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>3/1/2017</td> <td>יום ג</td> <td>50%</td> <td>134.0 ₪</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">536 = 2 x 268 x 100%</td> <td>4/1/2017</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>268.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>5/1/2017</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>268.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>6/1/2017</td> <td>יום ו</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>7/1/2017</td> <td>שבת</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p align="center"><b>סה"כ 804.0 ₪</b></p> <p>הרחבה לידעיה: אם דקל היה חולק את ההיעדרות עם בת זוגו (לסירוגין), היו חלות על המקרה הוראות ס' 1א לחוק, הן בחישוב דמי מחלה בעת היעדרות לסירוגין של בני זוג: "לעניין הוראות סעיף 2(א)(1) ו-2 לחוק דמי מחלה, התש"ל-1976, היעדרותו של העובד לפי סעיפים 1 או 1א, לצורך חישוב דמי מחלה, תימנה החל מהיום הראשון שבו נעדר העובד או בן זוגו בשל מחלת ילדו, ובלבד שבהצהרה שמסר העובד לפי חוק זה הוא הודיע על ימי היעדרותו של בן זוגו מעבודתו בשל מחלת ילדו וצירף אליה הצהרה כאמור שהגיש בן זוגו במקום עבודתו". כלומר, היה נמנע מהם הפסד כפול בשל אי זכאות לתשלום דמי מחלה ביום הראשון ותשלום 50% בכל אחד מהימים השני והשלישי. חישוב הזכאות לגביהם היה מאוחד, כאדם אחד, והתשלום היה ניתן, על ידי כל מעסיק, לפי הזכאות הנוגעת ליום הרלוונטי בו נעדר כל אחד מהם.</p> <p align="right"><b>תשובה ד.</b></p>	החישוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום	268 = 2 x 268 x 50%	1/1/2017	יום א	אין		2/1/2017	יום ב	50%	134.0 ₪	3/1/2017	יום ג	50%	134.0 ₪	536 = 2 x 268 x 100%	4/1/2017	יום ד	100%	268.0 ₪	5/1/2017	יום ה	100%	268.0 ₪	6/1/2017	יום ו			7/1/2017	שבת		
החישוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום																																
268 = 2 x 268 x 50%	1/1/2017	יום א	אין																																	
	2/1/2017	יום ב	50%	134.0 ₪																																
	3/1/2017	יום ג	50%	134.0 ₪																																
536 = 2 x 268 x 100%	4/1/2017	יום ד	100%	268.0 ₪																																
	5/1/2017	יום ה	100%	268.0 ₪																																
	6/1/2017	יום ו																																		
	7/1/2017	שבת																																		

**שאלה מספר 38.**

דקל התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/8/2012. שכר עבודתו השתלם לו על בסיס של חודש. על הצדדים חל צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. ב-1/2/2013 התחיל המעסיק להפריש עבורו לביטוח פנסיוני. השכר שֶׁבוֹטָח בקרן הפנסיה, בכל תקופת עבודתו, היה שכר היסוד ששולם לו, שהיה בגובה השכר הממוצע במשק. **בְּנוֹסֵף** על שכר היסוד, שולמה לדקל, בכל חודש, **בְּאִזְכָּר** קבוע וְלֹא כֶּל תְּנָאי, "תוסי' שירות" בסך 651 ₪. בגין רְכִיב זה **לֹא** הפריש המעסיק לקרן הפנסיה.

ב-30/4/2017 דקל פוטר. שכרו הֶמְבוֹטָח בקרן הפנסיה עמד על 9,673 ₪ (שכר היסוד, בגובה השכר הממוצע במשק). השכר שלא היה מבוטח - 651 ₪ (תוסי' השירות). סְכּוּם שני הרכיבים האמורים היווה את שכר העבודה הֶמוֹבָא בחשבון לְעִנְיָן חישוב פיצויי פיטורים. הסכום שנצבר (כולל רווחים) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 28,393 ₪.

**מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לדקל (סכום מקורב ומעוגל)?**

- א. 19,440 ₪
- ב. 20,504 ₪
- ג. 20,646 ₪
- ד. 17,411 ₪

**פתרון**

**סעיפים רלוונטיים**

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.

**הסבר הפתרון**

לפי צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, החל על הצדדים, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6ד' לצו (בטור "פיצויי פיטורים") **בְּמִקּוּם** תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.

ב-1/2/2013 התחיל המעסיק להפריש עבור דקל לביטוח פנסיוני.

השכר המבוטח - 9,673 ₪ בחודש (להלן: "שכר מופטר").

דקל עבד אצל מעסיקו מ-1/8/2012 ועד שפוטר ב-30/4/2017. כלומר, 4.75 שנים (57 חודשים). מאחר שעבד שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקו ופוטר, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים.

שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר הֶמְבוֹטָח, היו בהתאם לטבלה שבסעיף 6(ד) בצו ההרחבה הנ"ל -

% פיצויים שיש להשלים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו	
		החל ביום... ואילך	לפיצויים
100% - 60.00% = <b>40.00%</b>	5.00% / 8.333333% = 60.00%	1.1.2013	5.00%
100% - 72.00% = <b>28.00%</b>	6.00% / 8.333333% = 72.00%	1.1.2014	6.00%

**החישוב (סכומים מקורבים ומעוגלים):**


1. בשל 57 חודשים, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין רכיב השכר "תוסי' שירות", המהווה חלק מהשכר לעניין חישוב פיצויים, יש להשלים .....  $3,092.25 \text{ ₪} = 57/12 \times 100.00\% \times 651$
2. בגין 6 החודשים הראשונים, מ-1/8/2012, בהם לא בוצעה כל הפרשה בגין שכר היסוד, יש להשלים .....  $4,836.50 \text{ ₪} = 6/12 \times 100.00\% \times 9,673$
3. בגין 11 חודשים, מ-1/2/2013, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה, בגין השכר המופטר, יש להשלים .....  $3,546.77 \text{ ₪} = 11/12 \times 40.00\% \times 9,673$
4. בגין 40 חודשים, מ-1/1/2014, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה, בגין השכר המופטר, יש להשלים .....  $9,028.13 \text{ ₪} = 40/12 \times 28.00\% \times 9,673$

**סה"כ על המעסיק להשלים לדקל (סכום מקורב ומעוגל).... 20,503.65 ₪ = 20,504 ש"ח**

**תשובה ב.**

ביטוח לאומי

<p>תלוש 11/2017 של דליה, בת ה-60, שפרשה מעבודתה ב-30/11/17, הורָפָב מִהֶסְכּוּמִים הַבָּאִים :</p> <p>1. שכר יסוד ..... ₪ 12,107</p> <p>2. פדיון חופשה (לפי ס' 13 לחוק חופשה שנתית) ..... ₪ 258</p> <p>3. כיסוי הוצאות - תשלום בְּשָׁל החזקת רכב ..... ₪ 349</p> <p>4. גילום החזקת רכב ..... ₪ 165</p> <p><b>מהו שכרה של דליה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש זה?</b></p> <p>א. 12,621 ₪</p> <p>ב. 12,107 ₪</p> <p>ג. 12,879 ₪</p> <p>ד. 12,456 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 39.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 - תק' 2. ס' (2)2 לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לְפִי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעַד החודש שקדם ל- 1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף (2)2 לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף (2)2(א) לפקודת מס הכנסה, "הַכְּנָסֶת עֲבוֹדָה" היא :</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשָׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים פְּאָמֹר המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף ובִּין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה לְמַעַט הַכְּנָסֶה לְפִי סְעִיף 9(5), (11) ו-(12) לפקודה.</p> <p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פדיון חופשה, שמקבל עובד עֶקֶב פרישתו, פטור מדמי ביטוח.</p> <p>שאר הסכומים שנכללו בתלוש 11/2017 של דליה (שכר יסוד, תשלום בשל החזקת רכב וגילום החזקת רכב) מהווים הכנסה לפי ס' (2)2 לפקודה.</p> <p><math>12,621 ₪ = 165 \text{ גילום החזקת רכב} + 349 \text{ תשלום בשל החזקת רכב} + 12,107 \text{ שכר יסוד}</math></p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".</p> <p><math>8,648 \times 5 = 43,240 ₪</math></p> <p><b>שכרה של דליה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 11/2017 (השכר החייב בדמי ביטוח):</b></p> <p><math>\min (43,240 \text{ ההכנסה מְרַבֵּית לענין ד.ב.}; 12,621) = 12,621 ₪</math></p> <p align="right"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p align="right"><b>א</b></p>

<p>דקל נמצא, בהסכמת מעסיקו היחיד, בחופשה ללא תשלום במשך 2 חודשים קלנדריים רצופים - 11/2017 ו-12/2017. בחודשי חל"ת אלה לא עבד אצל מעביד אחר ולא היה עובד עצמאי. לפני יציאתו לחל"ת, דקל עבד במשרה מלאה אצל מעסיקו והשתכר 5,380 ₪ בכל חודש.</p> <p><b>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שישולמו למוסד לביטוח לאומי בעד 2 חודשי חל"ת אלה של דקל? [שימו לב! 11/2017 ו-12/2017]</b></p>  <p>א. 676.71 ₪          ב. 657.00 ₪          ג. 696.42 ₪          ד. 747.82 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 40.</b></p>
<b>פתרון</b>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 1(3), תק' 6.          תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות) - תק' 1.          טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי תקנה 6(א) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) -</p> <p>"(א) <b>עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדריי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, בעד תקופה שלא תעלה על שני חודשים קלנדריים רצופים שבהם היה המבוטח בחופשה כאמור.</b></p> <p>(ב) <b>שיעור דמי הביטוח הוא כנקוב בפרטים 1, 3, 5, 6, 8, 9 ו-10 של לוח י' לחוק לפי ההכנסה המזערית שלפי פרט 1 של לוח י"א לחוק.</b></p> <p>(ג) המעביד רשאי לנכות מכל סכום המגיע ממנו לעובד את דמי הביטוח ששילם כאמור.</p> <p>(ד) הוראות סעיף 342(ג) לחוק לא יחולו לגבי מעביד החייב בתשלום דמי הביטוח כאמור בתקנת משנה (א)."</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות):</p> <p>"(א) מעביד החייב לשלם דמי ביטוח בריאות בעד עובד, עובד החייב בתשלום דמי ביטוח בריאות בעד עצמו ועובד עצמאי החייב בתשלום דמי ביטוח בריאות, ישלמו על אותו חלק מההכנסה שאינה עולה על הסכום המופחת, דמי ביטוח בריאות בשיעור 3.1%; לענין זה, "סכום מופחת" - כמשמעותו בסעיף 1 לצו הביטוח הלאומי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח), תשנ"ט-1999.</p> <p>(ב) <b>הוראות תקנת משנה (א) לא יחולו לגבי עובד בחופשה ללא תשלום, כמשמעותו בתקנה 3(1) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), תשל"א-1971.</b>"</p> <p>לפי תקנה 3(1) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), על אף האמור בסעיף 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, ישלם עובד בעצמו את דמי הביטוח אם הוא "עובד בחופשה ללא תשלום תקופה קלנדרית העולה על שני חודשים תמימים רצופים, אם באותה תקופה אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי".</p> <p><b>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שישולמו למוסד לביטוח לאומי בעד 2 חודשי חל"ת אלה של דקל:</b></p> <p>11/2017 ש"ח המינימום בעד 5,000 × 6.57% = 328.50 ₪          12/2017 ש"ח המינימום בעד 5,300 × 6.57% = <u>348.21 ₪</u>  <u>676.71 ₪</u></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: center;"><b>א</b></p>



<p>שאלה מספר 41.</p> <p>דקל, בן 68, בעל שליטה בחברת מעטים (מעסיקתו היחידה) ומשמש בה כסמנכ"ל. שכרו ב-9/2017 - 43,640 ₪. דקל אינו מקבל קצבת אזרח ותיק (קצבת זקנה) מהמוסד לביטוח לאומי.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקתו, בגין שכר 9/2017 של דקל (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 6,638 ₪          ב. 6,615 ₪          ג. 7,540 ₪          ד. 6,681 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>חוק הביטוח הלאומי - 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.</p>	
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p> <p>כמי שמלאו לו 68 שנים ואינו מקבל קצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי, דקל נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: <u>"גיל הפרישה"</u> ל"גיל הזכאות" לקצבת אזרח ותיק. (קצבת זקנה) שאינם מקבלים קצבת אזרח ותיק (קצבת זקנה) - "בעלי שליטה". שכרו של דקל ב-9/2017 - 43,640 ₪.</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".</p> <p>8,648 × 5 = 43,240 ₪</p> <p>שכרו של דקל שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 9/2017 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p><math>\min(43,240; 43,640) = 43,240</math> ₪</p> <p>דמי הביטוח שינוכו משכרו של דקל:</p> <p>195.59 ₪ = <math>5,804 \times 3.37\%</math> הכנסה מרבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת</p> <p><u>3,691.19</u> ₪ = <math>(43,240 - 5,804) \times 9.86\%</math> ד.ב. בשיעור המופחת - 43,240 השכר החייב בדמי ביטוח</p> <p><u>3,886.78</u> ₪</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק:</p> <p>182.25 ₪ = <math>5,804 \times 3.14\%</math> הכנסה מרבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת</p> <p><u>2,545.65</u> ₪ = <math>(43,240 - 5,804) \times 6.80\%</math> ד.ב. בשיעור המופחת - 43,240 השכר החייב בדמי ביטוח</p> <p><u>2,727.90</u> ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 9/2017 של דקל: <u>6,615</u> ₪ (סכום מעוגל) = <math>3,886.78 + 2,727.90 = 6,614.68</math> ₪</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	

<p><b>שאלה מספר 42.</b></p> <p>דקל, בן ה-58, הוא פנסיונר בפרישה מוקדמת. בכל חודש הוא מקבל פנסיה בסך 4,260 ₪ (ממעסיקו לשעבר). דקל גם עובד כשכיר באופן קבוע אצל שני מעסיקים. שכר 7/2017 שלו אצל כל אחד מהם: 1. מעסיק ראשון..... 2,128 ₪. 2. מעסיק שני..... 1,876 ₪.</p> <p><b>אם נעשה תאום דמי ביטוח, מהו סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שינוכה מהפנסיה החודשית של דקל בחודש 7/2017?</b></p> <p>א. 352.85 ₪          ב. 148.67 ₪          ג. 502.25 ₪          ד. 358.20 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח (בדגש על ס' 345ב).          פקודת מס הכנסה - ס' 2(2)          חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.          טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>א</b></p> <p><b>בנתוני השאלה לא מצויין "מעסיק עיקרי" או "מעסיק משני", ולא סתם הדבר.</b>          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).          (2) היתה הכנסה של מבוטח כאמור בפסקה (1) בחודש פלוני, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(1), (2) ו-8) בפקודת מס הכנסה, נמוכה מ-60% מהשכר הממוצע, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו מפנסיה מוקדמת, השווה לסכום ההפרש 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>43,240 ההכנסה המרבית לתשלום ד.ב. &lt; 8,264 = 4,260 פנסיה + (2,128 + 1,876) הכנסה מעבודה הכנסתו של דקל מעבודתו אצל 2 מעסיקיו (מקור המפורט בסעיף 2)2 בפקודת מס הכנסה) - 4,004 ₪. (1,876 + 2,128 = 4,004)</p> <p>הכנסה זו מעבודה (מקור המפורט בסעיף 2)2 בפקודת מס הכנסה), נמוכה מ-5,804 ₪ (60% מהשכר הממוצע).</p> <p>כלומר, לאחר שנעשה תאום דמי ביטוח, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו מפנסיה מוקדמת, השווה לסכום ההפרש שבין הכנסתו מעבודתו אצל מעסיקו לבין 60% מהשכר הממוצע.</p> <p>חישוב רובד הפנסיה לד.ב. בשיעור המופחת -          1,800 ₪ = 4,004 הכנסה מעבודה - 5,804 תקרת שיעור מופחת = 60% מהשכר הממוצע</p> <p>ד.ב. בשיעור מופחת: 62.82 ₪ = 1,800 × 3.49% רובד פנסיה לד.ב. בשיעור מופחת</p> <p>ד.ב. בשיעור מלא: 290.03 ₪ = 1,800 × 11.79% רובד פנסיה לד.ב. בשיעור מופחת - 4,260 פנסיה)</p> <p>סה"כ ד.ב. מהפנסיה: <b>352.85 ₪</b></p> <p><b>סך דמי הביטוח הלאומי ודמי הביטוח הבריאות שינוכה מהפנסיה החודשית של דקל בחודש 7/2017 - 352.85 ₪</b></p> <p><b>תשובה א.</b></p>	

<p>דקל, יליד 2/8/1950, עבד כל השנים כשכיר. אצל מעסיקו האחרון "אאא" עבד 6 שנים ברציפות, בהם קיבל תלושי משכורת באופן קבוע. ב-8/2017, בהגיעו לגיל 67, פרש מעבודתו. הכנסתו לְאַחַר הפרישה לא עולה על ההכנסה המְרֵבִית, כְּמִשְׁמְעוּתָהּ בפרק ביטוח אָזְרָחִים וְתִיקִים וביטוח שאירים. כשהגיש למוסד לביטוח לאומי את מְסִמְכֵי הַתְּבִיעָה לקצבת אזרח ותיק, הִסְתַּבֵּר לוֹ שמעסיקו "אאא" לא שילם דמי ביטוח לאומי בְּעֵדוֹ בשנתיים האחרונות.</p> <p><b>האם זכותו של דקל לקצבת אזרח ותיק ('קצבת זקנה') תִּפְגַּע, בְּנִסְיָבוֹת שתוארו לעיל? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</b></p> <p>א. כן. מהקצבה ינוכה חוב דמי הביטוח שהיו אמורים לְהִשְׁתַּלֵּם בעדו ולא שולמו במועדם.  ב. לא, וּבְלִבְדֵהּ שהמעסיק ישלם למוסד לביטוח לאומי את דמי הביטוח שבפיגור.  ג. כן. הקצבה תִּקְטָן בְּשָׁל כֹּל חודש שהמעסיק לא שילם בעדו דמי ביטוח כמתחייב.  ד. לא. לְעִנְיַן זכותו של דקל לקצבת אזרח ותיק - יראו את דמי הביטוח כְּאִילוֹ שולמו.</p>	<p><b>שאלה מספר 43.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1 (הגדרות), פרק י"א: ביטוח אזרחים ותיקים וביטוח שאירים. לוח א' - חלקים א' ו-ד'.  חוק הביטוח הלאומי, ס' 342(ב), ס' 365.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 245(א) לחוק הביטוח הלאומי, הגיל לקצבת אזרח ותיק הוא -</p> <p>" (1) בגבר - שבעים שנים ואם הכנסתו בשנת מס אינה עולה על ההכנסה המרבית - גיל הפרישה;  (2) באשה - ... "</p> <p>לפי ס' 1 לחוק - "גיל הפרישה", לגבי גבר - הגיל הקבוע לו בהתאם לחודש לידתו בחלק א' בלוח א'1.  "גיל הפרישה" הקבוע לגבר יליד אוגוסט 1950, לפי חלק א' בלוח א'1, הוא גיל 67.</p> <p>לפי נתוני השאלה, הכנסתו של דקל, לְאַחַר הפרישה, לא עולה על ההכנסה המְרֵבִית, כְּמִשְׁמְעוּתָהּ בפרק ביטוח אָזְרָחִים וְתִיקִים וביטוח שאירים. לפיכך, הגיל לקצבת אזרח ותיק, לגביו, הוא גיל 67.</p> <p>כיליד 2/8/1950, מלאו לדקל 67 שנים ב-8/2017. כלומר, הוא הגיע לגיל הפרישה. ככזה, הוא זכאי לקצבת אזרח ותיק.</p> <p>לְפִי סעיף 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו..."  לְפִי סעיף 365 לחוק זה - "היה אדם חייב לְפִי חוק זה לשלם דמי ביטוח בעד הזולת ולא שילמם, יראו, לענין הזכות לגמלה, כְּאִילוֹ שולמו".</p> <p>לפיכך, <u>לענין זכותו של דקל לקצבת אזרח ותיק ('קצבת זקנה') - יראו את דמי הביטוח כאילו שולמו וזכותו לגמלה לא תיפגע.</u></p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ד</b></p>

<p>שאלה מספר 44.</p> <p>דליה, בת ה-42, פוטרה מעבודתה בתום 9 שנות עבודה, בלי שמעסיקה נתן לה הודעה מוקדמת לפיטורים כאמור בחוק הנוגע לעניין. כמתחייב, שילם לה המעסיק פיצוי בסכום השווה לשכרה הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה לה ההודעה המוקדמת כחוק (חודש ימים). מאז פיטוריה, דליה, מחוסרת עבודה, התייצבה בלשכת התעסוקה כדורשת עבודה.</p> <p><b>האם דליה זכאית לדמי אבטלה בעד תקופה זו, שבעדה ניתן לה הפיצוי בשל אי מתן ההודעה המוקדמת? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן. מאחר שהשלימה את תקופת האכשרה, דליה זכאית לדמי אבטלה בעד תקופה זו.      ב. לא. התקופה בה ניתר המעסיק על עבודתה ועל נוכחותה, נחשבת לענין החוק כחל"ת.      ג. כן, ובלבד שדליה לא עובדת אצל מעסיק אחר בתקופה זו ואינה עובדת עצמאית.      ד. לא, מאחר שהתשלום האמור נחשב כפיצוי על הפסד שכר לתקופה זו, שבעדה הוא ניתן.</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 320(ז)5.      צו הביטוח הלאומי (ביטוח אבטלה) (תשלום הבא כפיצוי על הפסד שכר) - ס' 1.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי ס' 320(ז) לחוק הביטוח הלאומי,  <b>" לא יהיה אדם זכאי לדמי אבטלה בעד התקופה שבה הוא זכאי לאחד מאלה:</b></p> <p>(1) דמי לידה המשתלמים לפי פרק ג';      (2) דמי פגיעה המשתלמים לפי פרק ה';      (3) תגמול לפי פרק י"ב;      (4) דמי חופשה המשתלמים לפי חוק חופשה שנתית או לפי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה;      (4א) דמי הסתגלות מיוחדים;      (5) <b>כל תשלום אחר שהשר, באישור ועדת העבודה והרווחה, קבע בצו כתשלום הבא כפיצוי על הפסד שכר ולפי התנאים שקבע בצו.</b></p> <p>לפי ס' 1 לצו הביטוח הלאומי (ביטוח אבטלה) (תשלום הבא כפיצוי על הפסד שכר), <b>תשלום הניתן לעובד בשל אי-מתן הודעה מוקדמת על פיטוריו, נחשב כפיצוי על הפסד שכר לענין הסעיף האמור בחוק, לתקופה שבעדה ניתן התשלום.</b></p> <p><b>לפיכך, דליה אינה זכאית לדמי אבטלה, מאחר שהתשלום האמור נחשב כפיצוי על הפסד שכר לתקופה שבעדה הוא ניתן.</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>  <b>ד</b>

<p>דקל עובד אצל מעסיקו היחיד זה 25 שנה. תלוש 8/2017 שלו כלל את התשלומים הבאים:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. משכורת יסוד ..... 6,847 ₪</li> <li>2. מענק יובל (תשלום חד שנתי) ..... 1,344 ₪</li> <li>3. דמי חופשה ..... 672 ₪</li> <li>4. הפרשי שכר (בעד חודש 5/2017) ..... 56 ₪</li> </ol> <p><b>מהי הכנסתו של דקל לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 8/2017?</b></p> <p style="text-align: right;">א. 7,015 ₪</p> <p style="text-align: right;">ב. 8,863 ₪</p> <p style="text-align: right;">ג. 7,687 ₪</p> <p style="text-align: right;">ד. 7,631 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 45.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח)  חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים יראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>לפיכך, <b>ההפרשים</b> בסך 56 ₪ שקיבל בתלוש 8/2017 יראו כשכרו הרגיל של דקל בעד חודש 5/2017.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בנוסף לשכר החודשי הרגיל, לרבות תשלומים שניתנו כבנוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולמעט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, <b>מענק היובל</b> בסך 1,344 ₪, שניתן לדקל בנוסף לשכרו החודשי הרגיל, הוא "תשלום נוסף".</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות אלה:</p> <p>" (1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשניים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בעד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. " שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל דקל ב-8/2017 הוא 26.88% משכר המינימום.</p> <p><math>26.88\% = 5,000</math> שכר המינימום, כהגדרתו בחוק שכר מינימום / 1,344 התשלום הנוסף</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל.</p> <p>דקל עבד אצל מעסיקו לא פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק לשניים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו.</p> <p>שכר חודש 8/2017, שבו שולם "התשלום הנוסף" - <math>7,519</math> ₪ = <math>6,847</math> משכורת יסוד + <math>672</math> דמי חופשה</p> <p><math>7,631</math> ₪ = (12 חודשי העבודה הקודמים / 1,344 תשלום נוסף) + <math>7,519</math> שכר החודש שבו שולם "התשלום הנוסף"</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>הכנסתו של דקל, לענין תשלום דמי ביטוח, בחודש 8/2017 - סך 7,631 ₪, לא עולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 43,240 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,648 ₪), כפול 5].</p> <p><b>לפיכך, הכנסתו של דקל לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 8/2017 - 7,631 ₪.</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;"><b>ד</b></p>

<p><b>שאלה מספר 46.</b></p>	<p>דליה עבדה כשכירה אצל מעסיקה היחיד 5 שנים, במשרה מלאה. בבוקר יום 1/6/2017 ילדה בן בריא ויצאה לתקופת לידה והורות. הכנסתה, שממנה היו מגיעים דמי ביטוח, בכל אחד משישה החודשים שקדמו ל"יום הקובע", היתה 14,610 ₪. דליה קיבלה מהמוסד לביטוח לאומי (באוגוסט 2017) דמי לידה עבור 15 שבועות - סך 51,135 ₪ (לפי 487 ₪ ליום).</p> <p>ב-1/11/2017 דליה חזרה לעבודה. באותו החודש (11/2017) קיבלה ממעסיקה, בנוסף לשכרה החודשי הרגיל, הפרשים (הפרשי שכר) בסך 1,728 ₪, בעד חודש 5/2017.</p> <p><b>מהם הפרשי דמי לידה שעשויה דליה לקבל מהמוסד לביטוח לאומי, עקב הפרשי השכר שקיבלה ממעסיקה?</b></p> <p>א. 2,016 ₪          ב. 504 ₪          ג. 1,008 ₪          ד. 6,048 ₪</p>
	<b>פתרון</b>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק ג': ביטוח אימהות, סימן ג': דמי לידה.          תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).          תקנות הביטוח הלאומי (אמהות).</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;"><b>א</b></p>	<p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים יראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>כלומר, הפרשים בסך 1,728 ₪ שקיבלה בתלוש 11/2017 יראו כשכרה הרגיל של דליה בעד חודש 5/2017.</p> <p style="text-align: center;"><b>הפרשי דמי לידה:</b></p> <p>לפי ס' 53(א) לחוק הביטוח הלאומי, דמי לידה ליום הם שכר העבודה הרגיל של המבוטחת, אך לא יותר מסכום השווה לסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.</p> <p>שכר העבודה הרגיל של דליה, לענין סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, היה 487 ₪ ליום. כך על פי נתוני השאלה. <math>487 = (14,610 \times 6 / 180 = 487 ; 14,610 \times 3 / 90 = 487)</math> max</p> <p>סה"כ דמי הלידה שקיבלה דליה מהמוסד לביטוח לאומי (על פי נתוני השאלה) - 51,135.</p> <p><math>51,135 = 487 \text{ דמי הלידה ליום} \times 7 \text{ ימים בשבוע} \times 15 \text{ שבועות}</math></p> <p>הפרשי השכר בסך 1,728 ₪ שולמו בעד חודש 5/2017, שנכלל ברבע השנה שקדם ליום הקובע. הכנסתה של דליה, שממנה מגיעים דמי ביטוח, כולל הפרשים, ברבע השנה שקדם ליום הקובע: <math>45,558 = 1,728 \text{ הפרשים} + 14,610 \text{ מאי} + 14,610 \text{ אפריל} + 14,610 \text{ מרץ}</math></p> <p>חלוקת ההכנסה האמורה ב-90: <math>506.20 = 45,558 / 90</math></p> <p>כלומר, הפרש דמי לידה ליום הוא: <math>19.20 = 506.20 - 487.00</math></p> <p>דמי לידה שקיבלה ליום בתוספת הפרשי דמי הלידה, לא עולים על השיעור המרבי:</p> <p><math>506.20 = 19.20 + 487.00 &gt; 1,459.50 = 8,757 \times 5 / 30</math> הסכום הבסיסי</p> <p>הפרשי דמי לידה שדליה זכאית לקבל:</p> <p><math>2,016 = 7 \text{ ימים בשבוע} \times 15 \text{ שבועות} \times 19.20</math> ₪</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>

<p>דליה התחילה לעבוד אצל מעסיקה היחיד ב-6/10/15. ב-1/3/17 קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי עליה להפסיק את עבודתה, החל ב-1/3/17, לצורך שמירת הריון, למשך 30 ימים רצופים. דליה נעדרה מעבודתה בימים אלו וקיבלה גמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי, בעד אותה תקופה. ב-1/10/2017 קיבלה מאותו רופא אישור כי שוב עליה להפסיק את עבודתה, לצורך שמירת אותו הריון, למשך תקופה נוספת של 21 ימים רצופים, החל ב-1/10/17. הכנסתה של דליה, שמומנה מגיעים דמי ביטוח, בכל אחד משישה החודשים שקדמו ל-1/10/17:</p> <table border="1" data-bbox="164 394 1161 472"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>4/2017</th> <th>5/2017</th> <th>6/2017</th> <th>7/2017</th> <th>8/2017</th> <th>9/2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>הכנסה</td> <td>₪ 8,835</td> <td>₪ 9,002</td> <td>₪ 8,691</td> <td>₪ 8,764</td> <td>₪ 9,018</td> <td>₪ 8,974</td> </tr> </tbody> </table> <p>J למען הסר ספק, לא משולם לדליה תשלום בעד תקופת שמירת ההריון מגוף אחר. כמו כן, היא מעדיפה לקבל גימלה מהמוסד לביטוח לאומי ולא לנצל ימי מחלה ולקבל את תמורתם מהמעסיק שלה.]</p> <p><b>מהו סכום הגמלה לשמירת הריון שדליה זכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי, בעד התקופה הנוספת של שמירת ההריון (בת 21 הימים), ב-10/2017?</b></p> <p>א. 6,130 ₪          ב. 6,243 ₪          ג. 0 ₪          ד. 6,216 ₪</p>	חודש	4/2017	5/2017	6/2017	7/2017	8/2017	9/2017	הכנסה	₪ 8,835	₪ 9,002	₪ 8,691	₪ 8,764	₪ 9,018	₪ 8,974	<p><b>שאלה מספר 47.</b></p>
חודש	4/2017	5/2017	6/2017	7/2017	8/2017	9/2017									
הכנסה	₪ 8,835	₪ 9,002	₪ 8,691	₪ 8,764	₪ 9,018	₪ 8,974									
<p align="center"><b>פתרון</b></p>															
<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק ג': ביטוח אימהות, סימן ה': גמלה לשמירת הריון.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>														
<p>לפי ס' 59 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטחת, שהיתה בשמירת הריון שלושים ימים רצופים לפחות, תהיה זכאית לגמלה בעד התקופה האמורה ובעד כל תקופה נוספת של 14 ימים רצופים לפחות שבהם היתה בשמירת הריון, והכל לפי אישורים רפואיים, כללים, תנאים ומבחנים שקבע השר".</p> <p>תקופת שמירת ההריון הראשונה של דליה, ב-3/2017, לא פחתה מ-30 ימים רצופים. תקופת שמירת ההריון בת 21 הימים, ב-10/2017, היתה תקופה נוספת על התקופה הראשונה. לפיכך, היא זכאית לגמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי בעד תקופה נוספת זו.</p> <p>לפי ס' 60 וס' 54 לחוק הביטוח הלאומי - שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום יהיה בסכום הנמוך מבין שני הסכומים שלהלן - (1) או (2):</p> <p>(1) הגבוה מבין השניים:</p> <p>(א) הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של האשה שממנה מגיעים דמי ביטוח, ברבע השנה שקדם להפסקת העבודה עקב שמירת ההריון, ב-90.</p> <p>(ב) הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של האשה שממנה מגיעים דמי ביטוח, בששת החודשים שקדמו להפסקת העבודה עקב שמירת ההריון, ב-180.</p> <p>(2) סכום בסיסי 1 לחישוב קצבאות לחודש (₪ 8,757) מחולק ב-30 לכל יום, כלומר 291.90 ₪.</p> <p>שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום:</p> <p>הכנסתה של דליה בעד רבע השנה שקדם ל-1/10/2017: <math>8,974 + 9,018 + 8,764 = 26,756</math> ₪          חלוקת ההכנסה האמורה ב-90: <math>26,756 / 90 = 297.29</math> ₪</p> <p>הכנסתה של דליה בעד 6 החודשים שקדמו ל-1/10/2017: <math>8,974 + 9,018 + 8,764 + 8,691 + 9,002 + 8,835 = 53,284</math> ₪          חלוקת ההכנסה האמורה ב-180: <math>53,284 / 180 = 296.02</math> ₪</p> <p>הגבוה מבין השניים: <math>\max(297.29; 296.02) = 297.29</math> ₪</p> <p>...ולא יותר מהשיעור המרבי: <math>\min[291.90; 297.29] = 291.90</math> ₪ (סכום מעוגל) <math>= 6,129.90</math> ₪ <math>= 21</math> ימי שמירת הריון <math>\times 291.90</math> ₪</p> <p align="right"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p align="right"><b>א</b></p>														

חודש	6/2017	7/2017	8/2017	9/2017	10/2017	11/2017
ימי עבודה	21	22	21	19	18	21
שכר רגיל	₪ 5,791	₪ 5,782	₪ 5,650	₪ 5,773	₪ 5,821	₪ 5,932
בונוס שנתי			₪ 1,212			

דקל עובד יומי אצל מעסיקו היחיד זה 6 שנים. ב-3/12/2017 יצא ל-27 ימי מילואים רצופים. להלן פרטי שכרו ב-6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:

כמו שצוין בטבלה, בתלוש 8/2017 דקל קיבל, בִּנוֹסָף לשכרו הרגיל, בונוס שנתי בסך 1,212 ₪.

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

א. 5,505 ₪  
 ב. 5,603 ₪  
 ג. 5,810 ₪  
 ד. 5,509 ₪

**פתרון**

**סעיפים רלוונטיים**

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

**הסבר הפתרון**

**ג**

חישוב הזכות לתגמול מילואים:  
 דקל 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, דקל זכאי לקבל תגמול מילואים **בעד 28 ימי מילואים**. (28 = 6 + 1 + 21)

חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:  
 ברבע השנה שקדם ל-1/12/2017, דקל עבד 58 ימים (19+18+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.  
 ב-8/2017 דקל קיבל ממעסיקו, בִּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, בונוס שנתי בסך 1,212 ₪.  
 שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל דקל ב-8/2017 הוא 24.24% משכר המינימום.  
 $5,000 = 24.24\% \times \text{שכר המינימום בחודש } 8/2017 / 1,212 \text{ התשלום הנוסף}$   
 מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לְעִנְיָן תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(2) לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). כלומר, הוא יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש 8/2017, שבו שולם.

חודש	6/2017	7/2017	8/2017	9/2017	10/2017	11/2017
שכר חודשי רגיל	₪ 5,791	₪ 5,782	₪ 5,650	₪ 5,773	₪ 5,821	₪ 5,932
בונוס שנתי			₪ 1,212			
<b>הכנסה בעד חודש</b>	<b>₪ 5,791</b>	<b>₪ 5,782</b>	<b>₪ 6,86.2</b>	<b>₪ 5,773</b>	<b>₪ 5,821</b>	<b>₪ 5,932</b>

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

$$\max(5,932; 5,881) + \max(5,821; 5,881) + \max(6,862; 5,881) = 18,675$$

נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של דקל, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי:  
 $18,675 / 90 = 207.50$

חישוב התגמול ליום:  
 לפי ס' 272(א)(1) לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכופ 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 196.03 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,441.33 ₪).

התגמול ליום:  $207.50 = \max[196.03 \text{ תג מזערי}; 1,441.33 \text{ תג מרבי}; 207.50 \text{ שכר רגיל}]$

**תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו - 5,810 ₪.**

5,810 ₪ = 28 ימים  $\times$  207.50 תגמול ליום

**תשובה ג.**



<p><b>שאלה מספר 49.</b></p>	<p>דליה פוטרר מעבודתה ב-31/5/17, ביום שבו ניתן צו פירוק נגד החברה בה עבדה. מפרק החברה קבל את תביעתה של דליה לגבי חובות בעד שכר עבודה ופיצויי פיטורים. חוב שכר העבודה שאושר, בעד 12 החודשים האחרונים שקדמו בתוכו לפיטוריה, עמד על 95,436 ₪ (7,953 ₪ בחודש). חוב פיצויי הפיטורים שאושר עמד על 58,319 ₪.</p> <p><b>אם המוסד לביטוח לאומי אישר את זמנותה של דליה לגמלה לעובד, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד, כיצד תיזקף גמלה זו (למטרת איזה חוב, לפי הסעיף הרלוונטי בפרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד, הדין בוקיפת חובות)?</b></p> <p>א. לטובת חוב שכר עבודה - 54,105 ₪, לטובת חוב פיצויי פיטורים - 58,319 ₪</p> <p>ב. לטובת חוב שכר עבודה - 95,436 ₪, לטובת חוב פיצויי פיטורים - 16,988 ₪</p> <p>ג. לטובת חוב שכר עבודה - 56,212 ₪, לטובת חוב פיצויי פיטורים - 56,212 ₪</p> <p>ד. לטובת חוב שכר עבודה - 103,389 ₪, לטובת חוב פיצויי פיטורים - 9,035 ₪</p>
	<p><b>פתרון</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד, ס' 183, 187</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p>	<p>לפי ס' 183 לחוק הביטוח הלאומי - "הגמלה שתשולם לפי פרק זה לעובד תהיה סכום חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים שמעבדו חייב לו, עד סכום שלא יעלה על הסכום הבסיסי כפול 13 לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב), ובלבד שחוב שכר העבודה כאמור לא ישולם בעד תקופה שלפני 12 החודשים שקדמו בתוכו למועד שבו נותקו יחסי עובד ומעביד, או למועד מתן צו לפי הוראות סעיף 182, לפי המוקדם מביניהם".</p> <p>סכום חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים שמעסיקה של דליה חייב לה - 153,755 ₪.</p> <p><math>153,755 \text{ ₪} = 58,319 \text{ ₪ (חוב פיצויי פיטורים)} + 95,436 \text{ ₪ (חוב שכר עבודה)}</math></p> <p>הגמלה המרבית לעובד בעד שכר עבודה ופיצויי פיטורים, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד:</p> <p><math>112,424 \text{ ₪} = 8,648 \times 13</math> (הסכום הבסיסי (3))</p> <p>כלומר, חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים (153,755 ₪) שמעסיקה של דליה חייב לה, עולה על הסכום המרבי האמור בסעיף 183 (112,424 ₪).</p> <p>לפי ס' 187 (א) לחוק - "עלה חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים של מעביד לעובדו הזכאי לגמלה לפי פרק זה על הסכום המרבי האמור בסעיף 183, תיזקף תחילה הגמלה המגיעה לו לחוב שכר העבודה, ואחריו - לחוב פיצויי פיטורים".</p> <p>כלומר, הגמלה תיזקף תחילה לחוב שכר העבודה: <b>95,436 ₪</b>.</p> <p>אחריו - לחוב פיצויי פיטורים: <b>16,988 ₪</b> = <math>95,436 \text{ ₪ (חוב שכר עבודה)} - 112,424 \text{ ₪ (הגמלה המרבית)}</math></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>

<p><b>שאלה מספר 50.</b></p>	<p>דקל הוא חצרן, המנהל תיק עצמאי במס הכנסה, במע"מ ובמוסד לביטוח לאומי ומתקיימים לגביו תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי. בינו לבין דליה, בעלת מסעדה, נקבע מראש כי בכל יום שני, משעה 6:00 עד שעה 9:45, הוא ידאג לסדור ולתחזוקה של חצר המסעדה. דליה משלמת לו את גמול העבודה וכנגד גמול זה, הוא מוציא לה חשבונית מס.</p> <p><b>האם דקל נחשב, לענין חוק הביטוח הלאומי, כעובד אצל דליה? (בחרי/ את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא, מאחר שמתקיימים לגביו תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק.          ב. כן, ובלבד שגגנות אינה עיקר עיסוקו והוא אינו מעסיק עובדים.          ג. לא, בכל תנאי העסקה, ובלבד שגמול העבודה אינו משתלם לו על בסיס קבלני.          ד. כן, ובלבד שלא שילם דמי ביטוח כעובד עצמאי בגין הגמול שקיבל מדליה.</p>																
	<p>פתרון</p>																
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים)</p>																
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p>	<p>לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים):</p> <p>1. מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה, והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', ייחשב לענין החוק כעובד.          2. כמעבידו של עובד כאמור בסעיף 1 ייחשב מי שצוין לצידו בטור ג' לתוספת הראשונה.</p> <table border="1" data-bbox="129 842 1166 1122"> <thead> <tr> <th colspan="4">התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)</th> </tr> <tr> <th>טור א'</th> <th>טור ב'</th> <th>טור ג'</th> <th></th> </tr> <tr> <th>סוגי העבודה</th> <th>תנאי העבודה</th> <th>המעביד</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2.</td> <td>עובד נקיון או חצרן למעט מי שעיקר עיסוקו בגגנות, שאינם מעסיקים עובדים.</td> <td>תחום העבודה וזמני ביצועה נקבעו מראש.</td> <td>החייב בתשלום גמול העבודה.</td> </tr> </tbody> </table> <p>דקל הוא חצרן. תחום עבודתו וזמני ביצועה נקבעו מראש. את גמול עבודתו משלמת דליה, בעלת המסעדה.</p> <p>לפיכך, המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים שנכללו בתשובות האפשריות הוא <b>שדקל נחשב, לענין החוק האמור, כעובד אצל דליה, ובלבד שגגנות אינה עיקר עיסוקו והוא אינו מעסיק עובדים.</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)				טור א'	טור ב'	טור ג'		סוגי העבודה	תנאי העבודה	המעביד		2.	עובד נקיון או חצרן למעט מי שעיקר עיסוקו בגגנות, שאינם מעסיקים עובדים.	תחום העבודה וזמני ביצועה נקבעו מראש.	החייב בתשלום גמול העבודה.
התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)																	
טור א'	טור ב'	טור ג'															
סוגי העבודה	תנאי העבודה	המעביד															
2.	עובד נקיון או חצרן למעט מי שעיקר עיסוקו בגגנות, שאינם מעסיקים עובדים.	תחום העבודה וזמני ביצועה נקבעו מראש.	החייב בתשלום גמול העבודה.														