

פתרון מבחן חשבי שכר בכירים - יוני 2019

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

מס הכנסה

<p>שאלה מספר 1.</p> <p>הכנסתה של טניה, בשנת 2018, הורכבה מהסכומים שלהלן: שכר עבודה בסך 78,270 ₪, תשלום בשביל ילדיה, מהמוסד לביטוח לאומי, לפי חוק המזונות (הבטחת תשלום) בסך 30,960 ודמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה בחוק הביטוח הלאומי) בסך 6,264 ₪.</p> <p>מהי "הכנסה חייבת" של טניה בשנת 2018?</p> <p style="text-align: right;">א. 78,270 ₪ ב. 115,494 ₪ ג. 109,230 ₪ ד. 84,534 ₪</p>	
פתרון	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, (22)9 צו מס הכנסה (קביעת תשלומים בעד דמי פגיעה בעבודה ותגמול בעד שירות במילואים כהכנסה) תקנות מס הכנסה (ניכוי מתשלומים בעד דמי פגיעה בעבודה, ותגמול בעד שירות במילואים)</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	
<p>סך הכנסתה של טניה, בשנת 2018: 115,494 ₪ = 78,270 + 30,960 + 6,264</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין.</p> <p>לפי ס' 9(22) לפקודה, פטורים ממש: "דמי מזונות שמקבל יחיד ממי שהיה נשוי לו או ממי שהוא נשוי לו וחי בנפרד ממנו, ודמי מזונות שמקבל יחיד בעד ילדיו מההורה האחר, או תשלום שמקבל יחיד, בשבילו או בשביל ילדיו, מהמוסד לביטוח לאומי על פי חוק המזונות (הבטחת תשלום)."</p> <p>לפי צו מס הכנסה (קביעת תשלומים בעד דמי פגיעה בעבודה ותגמול בעד שירות במילואים כהכנסה), דמי הפגיעה שקיבלה טניה, לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה בחוק הביטוח הלאומי (סימן ד'), הם הכנסה לענין סעיף 164 לפקודה.</p> <p>כלומר, "הכנסה חייבת" של טניה בשנת 2018 -</p> <p>84,534 ₪ = 30,960 ₪ תשלום מהמל"ל לפי חוק המזונות (הבטחת תשלום) - 115,494 ₪ הכנסה בשנת המס</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	

<p>טניה עובדת כמוכרת בגדים ברשת "שחור-לבן". ב-1/2018 העניק לה מעסיקה 2 חולצות שחורות, מהקולקציה החדשה של הרשת, שערכן ועלותן 132 ₪ (לשתי החולצות), ותג זיהוי מהודר הנושא את שמה ותפקידה ברשת, שערכו ועלותו 49 ₪. טניה נוהגת ללבוש בגדים קהים במהלך העבודה. את התג היא נדרשת לענוד בשעות העבודה. בנוסף, העמיד המעסיק לרשותה טלפון סלולרי (רט"ן). לפי הסכם העבודה, טניה משלמת 22% מההוצאה החודשית בִּשְׁל הרט"ן. ההוצאה בשל הרט"ן, ב-1/2018, היתה 222.50 ₪.</p> <p>מהו השווי שִׁיזָקף לשכרה של טניה, בתלוש 1/2018, בשל החולצות, התג והרט"ן (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 188 ₪ ב. 174 ₪ ג. 194 ₪ ד. 237 ₪</p>	<p>שאלה מספר 2.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), 32(1). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תק' 2(6). הנחיות מס הכנסה. תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>2 החולצות השחורות:</p> <p>2 החולצות השחורות, מהקולקציה החדשה של הרשת, מהוות הכנסת עבודה אצל טניה. אין מדובר ב"בגדי עבודה", הבאים להגן עליה או על בגדיה, אין מדובר ב"מדים" (אין על החולצות סמל ברור שישלול את השימוש הפרטי) ואין מדובר ב"ביגוד לשם פרסום". יש בחולצות משום נוחות לטניה. החולצות נועדו גם לשימוש באופן פרטי מחוץ לעבודה.</p> <p>תג הזיהוי:</p> <p>תג הזיהוי המהודר, הנושא את שמה ותפקידה ברשת, אותו היא נדרשת לענוד בשעות העבודה, לא יזקף לשכרה של טניה. אין בו כל שימוש מחוץ לעבודה ומשכך, אין בו כל נוחות לטניה.</p> <p>טלפון סלולרי (רט"ן)</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 קָאָמור 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 נלווים, השתתפות העובד וכדומה): 222.50 ₪</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪: $\min(105; 222.50 / 2) = 105.00$ ₪</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילמה טניה: $222.50 \times 22\% = 48.95$ ₪</p> <p>שווי השימוש שיש לזקוף לשכר 1/2018 של טניה: $\max(105 - 48.95; 0) = 56.05$ ₪</p> <p>לסיכום - לשכרה של טניה ייזקף שווי בסך 188 ₪, בשל 2 החולצות ובשל הרט"ן.</p> <p>188 ₪ = 56 שווי השימוש ברט"ן + 132 שווי 2 החולצות</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 3.</p> <p>שכרה הרגיל של טניה, מהנדסת המערכות - 21,128 ₪ ("ברוטו") בכל חודש. נוסף על השכר הרגיל, מעסיקה העמיד לרשותה רכב צמוד. שנת הרישום של הרכב: 2015, סוג הרכב: 2, קוד תוצר: 870, קוד דגם: 2.</p> <p>ב-1/2018, עקב זכיית המעסיק בִּמְכָרָז גָּדוֹל, בְּזָכוּתָהּ של טניה, העניק לה המעסיק במתנה סוף שבוע זוגי (לה ולבעלה) במלון בים המלח. שווי "סוף השבוע" ועלותו - 1,100 ₪. היתה זו המתנה הראשונה שקיבלה ממעסיקה בשנת 2018.</p> <p>ב-9/1/2018 השתתפה טניה בהשתלמות מקצועית בנושא "שיטות לתכנון וביצוע אפקטיבי של האינטגרציה המערכתית". ההשתלמות נועדה לְשַׁפֵּר את תְּהִלֵּיכִי העבודה בעיסוקה הנוכחי. את עלות ההשתלמות, סך 890 ₪, שילם המעסיק ישירות לְמֶאֱרָגְנִיהָ (ב-1/2018).</p> <p>מהו סך כל שכרה של טניה לצורך חישוב מס ב-1/2018 ("שכר ברוטו למס")?</p> <p>א. 26,878 ₪ ב. 27,088 ₪ ג. 27,768 ₪ ד. 27,978 ₪</p>	
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), (15)32 תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 2(4). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ב</p> <p>לפי סעיף 2(2)א לפקודת מס הכנסה, "הַכְּנֵסֶת עֲבֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים שְׁשָׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים כְּאֶמֶר המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף ובִּין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>שווי השימוש ברכב צמוד:</p> <p>שווי שימוש ברכב בשנת רישומו 2015, סוג: 2, קוד תוצר: 870, קוד דגם: 2, שיזקף לשכרה של טניה בחודש 1/2018 - <u>4,860 ₪</u>.</p> <p>סוף השבוע הזוגי:</p> <p>מתנה שנותן מעביד 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 (210 ₪). ברם, סוף השבוע ניתן לטניה לא לרגל אירוע אישי, אלא כגמול בעד זכייתו של המעסיק במכרז גדול, בְּזָכוּתָהּ. כלומר, מדובר בהשתכרות או ריווח מעבודה, שניתנו בשווה כסף. לפיכך, שווי "סוף השבוע", <u>1,100 ₪</u>, ייזקף לשכרה.</p> <p>ההשתלמות המקצועית בנושא "שיטות לתכנון וביצוע אפקטיבי של האינטגרציה המערכתית":</p> <p>לפי ס' 15)32, בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל "הוצאות לימודים, לרבות הוצאות לרכישת השכלה אקדמית או לרכישת מקצוע, ולמעט הוצאות השתלמות מקצועית, שאינה לרכישת השכלה או מקצוע כאמור, לצורך שמירה על הקיים".</p> <p>ההשתלמות המקצועית בנושא "שיטות לתכנון וביצוע אפקטיבי של האינטגרציה המערכתית", שנועדה לְשַׁפֵּר את תְּהִלֵּיכִי העבודה בעיסוקה הנוכחי, היא בתחום עיסוקה של טניה. ככזו, היא חיונית למילוי תפקידה וניתן להגדירה כ"שמירה על הקיים". מימון עלות השתלמות זו לא יזקף לשכרה.</p> <p>סך כל שכרה של טניה לצורך חישוב מס ב-1/2018 ("שכר ברוטו למס") - <u>27,088 ₪</u></p> <p>27,088 ₪ = 1,100 שווי סוף השבוע הזוגי + 4,860 שווי רכב + 21,128 שכר רגיל</p> <p>תשובה ב.</p>	

<p>שאלה מספר 4.</p>	<p>טניה, עובדת בת 39, נשואה ליוגב (בן 46). לזוג 3 ילדים, ילידי: 2/2/2017 ו-3/3/2013, 4/4/2000. הילד הבכור עיוור. אין לו הכנסה. לגבי הילד הצעיר - טניה בחרה, בשנת המס 2017, שנקודת זיכוי אחת מתוך נקודות הזיכוי שלהן היתה זכאית בעדו, תובא בחשבון בשנת המס שלאחר השנה בה הוא נולד. יצויין ששלושה הילדים נמצאים עימם בביתם וכלכלתם עליהם. כמו כן, יוגב מְטַפֵּל בְּיֶלְדֵי וּבְבִיטָת וְלֹא הִיטָה לֹו כֹל הַכְנָסָה בִּשְׁנַת 2018.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של טניה בשנת המס 2018?</p> <p>א. 11.25 נ"ז ב. 10.25 נ"ז ג. 9.25 נ"ז ד. 11.75 נ"ז</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 45, 66(ג).</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p>א</p>	<p>הילד הבכור יליד 4/4/2000. בשנת המס 2018 מלאו לו 18 שנים ("ילד בשנת בגרותו"). הילד השני יליד 3/3/2013. בשנת המס 2018 מלאו לו 5 שנים. הילד השלישי יליד 2/2/2017. בשנת המס 2018 מלאה לו שנה אחת.</p> <p>לפי ס' 66(ג)(4) - האשה תהא זכאית ל-1/2 נקודת זיכוי לפי סעיף 36א, ובנוסף וכנגד המס החל על הכנסתה מיגיעה אישית - לנקודות זיכוי בעד ילדיה כלהלן:</p> <p>(א) 1½ נקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת לידתו, ו-½ נקודת זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת בגרותו; (1א) על אף האמור בפסקת משנה (א), היתה שנת לידתו של ילד באחת מהשנים 2017 או 2018, תהיה זכאית אמו לבחור אם נקודת זיכוי אחת מתוך נקודות הזיכוי שלהן היא זכאית כאמור באותה פסקה, בשנת הלידה, תובא בחשבון בשנת המס שבה נולד הילד או בשנת המס שלאחריה;</p> <p>(ב) נקודת זיכוי אחת בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו;</p> <p>לענין זה, "שנת לידה" ו"שנת בגרות" - כהגדרתם בסעיף 40(ב)(3);</p> <p>(ג) 1½ נקודות זיכוי נוספות על נקודת הזיכוי לפי פסקת משנה (ב), בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים;</p> <p>טניה בחרה, בשנת המס 2017, שנקודת זיכוי אחת מתוך נקודות הזיכוי שלהן היתה זכאית בעד ילדה הצעיר, תובא בחשבון בשנת המס שלאחר השנה בה הוא נולד, כלומר לשנת המס 2018.</p> <p>לפי ס' 45(א) לפקודה - "יחיד תושב ישראל שהיה לו בשנת המס ילד משותק, ילד עיוור או ילד עם מוגבלות שכלית-התפתחותית או שהיה לבן זוגו ילד כאמור, יובאו בחשבון בחישוב המס שלו או של בן זוגו שתי נקודות זיכוי בשל כל ילד כאמור".</p> <p>לפי ס' 45(ג) לפקודה - "יחיד יהיה זכאי לנקודות הזיכוי על פי סעיף קטן (א) רק אם לא קיבל זיכוי ממס עבור אותו ילד על פי סעיף 44".</p> <p>הילד הבכור עיוור. הוא גר בבית ולא מוחזק במוסד מיוחד. טניה לא יכולה להנות מזיכוי ממס לפי ס' 44 עבור ילדה זה. לילד אין כל הכנסה ולענין תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות משל החזקת קרוב במוסד). משכך, היא זכאית ל-2 נקודות זיכוי בשל ילד זה, מכח ס' 45 לפקודה.</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של טניה בשנת המס 2018:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז אשה [ס' 36א לפקודה] 0.50 נ"ז</p> <p>נ"ז לפי ס' 66(ג)(4) לפקודה:</p> <p>½ נקודת זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת בגרותו [סעיף 66(ג)(4)(א) לפקודה] 0.50 נ"ז = 1 ילד בשנת בגרותו × 0.5 נ"ז ילד נטול יכולת (לפי ס' 45 לפקודה) 2.00 נ"ז</p> <p>1 נ"ז בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו [סעיף 66(ג)(4)(ב) לפקודה] 2.00 נ"ז = 2 ילד × 1 נ"ז</p> <p>1½ נקודות זיכוי נוספות על נקודת הזיכוי לפי ס' 66(ג)(4)(ב), בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו 5 שנים [סעיף 66(ג)(4)(ג) לפקודה] 3.00 נ"ז = 2 ילד × 1.5 נ"ז</p> <p>1 נ"ז בעד ילד בשנת לידתו, שנדחתה משנת המס 2017 לפי בחירתה של טניה [סעיף 66(ג)(4)(א) לפקודה] 1.00 נ"ז = 1 ילד בשנת לידתו × 1.00 נ"ז</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי 11.25 נ"ז</p> <p>תשובה א.</p>

שאלה מספר 5.

טניה, רווקה בת 56, פנסיונרית בפרישה מוקדמת, מקבלת פנסיה בסך 5,782 ₪ בכל חודש. ב-1/2018 התחילה לעבוד אצל יוגב, ב"משכורת חודש".

בטופס ה-101 שמסרה לו ב-1/2018, שהיה מְמוּלָא וְחָתוּם פְּנִיָּרָשׁ (101/130) על כל סעיפיו, בפרטים על הכנסות אחרות, סימנה שיש לה הכנסה אחרת מ"קצבה". כמו כן, סימנה שהיא מבקשת לקבל נקודות זיכוי ומדרגות מס כנגד הכנסתה אצל יוגב ושאיננה מקבלת אותן בהכנסה אחרת. היא גם סימנה שאין מפרישים עבורה בהכנסה האחרת לקרן השתלמות, לקצבה או לביטוח אובדן כושר עבודה.

ה. פרטים על הכנסות אחרות

אין לי הכנסות אחרות לרבות מלגות⁽¹⁾

יש לי הכנסות אחרות כמפורט להלן:

- משכורת חודש⁽²⁾
- משכורת בעד מסרה נוספת⁽³⁾
- קצבה⁽⁴⁾
- מלגה⁽⁵⁾
- משכורת חלקית⁽⁶⁾
- ממקור אחר

אם יש לך הכנסה אחרת - נא סמן:

- אבקש לקבל נקודות זיכוי ומדרגות מס כנגד הכנסתי זו (סעיף ד). אני מקבלת/אני מקבל אתן בהכנסה אחרת⁽⁷⁾
- אני מקבלת/אני מקבל נקודות זיכוי ומדרגות מס בהכנסה אחרת ועל כן אני זכאית/לחן כנגד הכנסה זו⁽⁸⁾
- אין מפרישים עבורי לקרן השתלמות בגין הכנסתי האחרת, או שכל הפרשות המעביד לקרן השתלמות בגין הכנסתי האחרת מצורפות להכנסתי האחרת⁽⁹⁾
- אין מפרישים עבורי לקצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה/פינויים בגין הכנסתי האחרת, או שכל הפרשות המעביד לקצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה/פינויים בגין הכנסתי האחרת מצורפות להכנסתי האחרת⁽¹⁰⁾

משכורתה של טניה, בעד 1/2018, אצל יוגב, עומדת על 7,240 ₪. המעסיק הפריש בעדה 543 ₪ לקרן השתלמות. כנגד הפרשה זו, טניה הפרישה 181 ₪ משכרה, לאותו חשבון בקרן ההשתלמות.

אם טניה מסרה ליוגב את טופס ה-101, כמתואר לעיל, כמה מס הכנסה עליו לנכות ממנה בתלוש 1/2018?

- א. 3,658 ₪
- ב. 107 ₪
- ג. 3,403 ₪
- ד. 170 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 3.
פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121, 121ב.
טופס 101, הנחיות מס הכנסה.

הסבר הפתרון

מועד 6/2019
שנת המס - 2018

טניה מסרה למעסיקה, במועד המתחייב, טופס 101 שהיה, על פי נתוני השאלה, מְמוּלָא וְחָתוּם כנדרש, על כל סעיפיו. בפרטים על הכנסות אחרות, סימנה שיש לה הכנסה אחרת מ"קצבה". כמו כן, סימנה שהיא מבקשת לקבל נקודות זיכוי ומדרגות מס כנגד הכנסתה אצל יוגב ושאיננה מקבלת אותן בהכנסה אחרת. היא גם סימנה שאין מפרישים עבורה בהכנסה האחרת לקרן השתלמות ואין מפרישים עבורה שם לקצבה או לביטוח אובדן כושר עבודה.

לפי ס' 3(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה), "מעביד המשלם לעובד משכורת, פרט למקרים המפורטים בתקנות 4, 5 ו-6, ינכה ממנה בעת התשלום לכל משכורת חודש, מס כמפורט בתוספת א'".

בנסיבות שתוארו בשאלה, לפי תקנות מס הכנסה האמורות ולפי הנחיות מס הכנסה, ינוכה מטניה מס על פי תוספת א' לתקנות ולפי לוח המס לניכוי משכורת החודש ("טבלאות מס הכנסה"):

$$\begin{aligned} & \text{משכורת החודש ששולמה לטניה} - 7,240 \text{ ₪} \\ & \text{חישוב המס לפי ס' 121 ו-121ב} \dots 764 \text{ ₪} = (7,240 - 6,240) \times 14\% + 6,240 \times 10\% \text{ ₪} \\ & \text{נקודות זיכוי שיובאו בחשבון} \dots 594 \text{ ₪} = (0.5 \text{ אשה} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב}) \times 216 \\ & \text{המס שינוכה ממשכורת 1/2018} \dots 170 \text{ ₪} = \max(0; 764 - 594) \end{aligned}$$

תשובה ד.

<p>שאלה מספר 6.</p> <p>"יוגב" הוא מלכ"ר (מוסד ללא כוונת ריווח) ישראלי, שכל פעילותו בישראל. סך כל השכר ששילם לעובדיו, בשנת 2018, היה 162,456 (13,538 ₪ בדיוק, בכל חודש). בכל חודש הגיש "יוגב" כדן את כל הדו"חות התקופתיים, פנדרש.</p> <p>האם סך השכר ששילם "יוגב" בשנת 2018 פטור מתשלום מס שכר? (ראו טבלאות מס הכנסה)</p> <p>א. כן. כל שכר שמשלם מלכ"ר פטור ממס שכר. ב. לא. כל שכר שמשלם מלכ"ר חייב במס שכר. ג. כן, מאחר שסך השכר ששילם לא עלה על המשכורת המרבית הפטורה ממס שכר. ד. לא. רק משכורת ששילם מלכ"ר, העולה על 178,321 ₪ בשנת 2018, פטורה ממס שכר.</p>																									
פתרון																									
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>טבלאות מס הכנסה. חוק מס ערך מוסף - ס' 4, 35(א). צו מס ערך מוסף (שיעור המס על מלכ"רים ומוסדות כספיים) - ס' 1.</p>																								
<p>מתוך טבלאות מס הכנסה [ראו בטבלאות בעמוד 4, חלק ה', סעיף ב'] -</p> <div data-bbox="130 741 673 976" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">ב. הטבות מס</p> <p>הטבות מס ביישומים - ראה בהמשך. מינקים פטורים ממס לפי סעיף 9(א7).</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;">עקב פרישה</td> <td style="width: 30%;">עקב מוות</td> <td style="width: 30%;"></td> </tr> <tr> <td>12,230</td> <td>24,480</td> <td></td> </tr> <tr> <td>לכל שנת עבודה</td> <td>לכל שנת עבודה</td> <td></td> </tr> <tr> <td>לשנה</td> <td>לשנה</td> <td></td> </tr> <tr> <td>361,080</td> <td>178,321</td> <td></td> </tr> <tr> <td>לשנה</td> <td>לשנה</td> <td></td> </tr> <tr> <td>180</td> <td>9,211,000</td> <td></td> </tr> <tr> <td>לשנה</td> <td>לשנה</td> <td></td> </tr> </table> <p>רצף קצבה - סעיף 9(א7א) משכורת מרבית שמלכ"ר משלם, הפטורה ממס שכר. תרומות למוסדות ציבור המוכות בויכוי. סכום מזערי, סכום העולה על סכום מרבי סכום התרומה המרבי שבגינו המעביד (המורשת) רשאי</p> </div> <p>משכורת מרבית שמלכ"ר משלם, הפטורה ממס שכר - 178,321 ₪ לשנה.</p> <p>סך השכר ששילם "יוגב" לעובדיו, בשנת 2018, היה קטן מ-178,321 ₪. לפיכך, הוא פטור מתשלום מס שכר.</p> <p>ככלל, לפי ס' 4(א) לחוק מע"מ, "על פעילות בישראל של מוסד ללא כוונת ריווח יוטל מס שכר באחוזים מהשכר ששילם, כפי שקבע שר האוצר שר שקבע בתקופת לימודיו במוסד לימוד ומחקר כאמור "שכר" - למעט מלגה שניתנה לסטודנט או לחוקר בתקופת לימודיו במוסד לימוד ומחקר כאמור בסעיף 9(29) לפקודת מס הכנסה".</p> <p>לפי ס' 1 לצו מס ערך מוסף (שיעור המס על מלכ"רים ומוסדות כספיים) - "שיעורו של מס שכר שישולם על פעילות בישראל של מלכ"ר יהיה 7.5%". [ראו גם בטבלאות מס הכנסה - חלק ז']</p> <p>לפי ס' 35(א) לחוק מע"מ - "מלכ"ר שסך כל השכר השנתי שהוא משלם לעובדיו אינו עולה על 178,321 ש"ח או סכום גבוה יותר שקבע שר האוצר - פטור מהמס שלפי סעיף 4(א). [הסכום האמור מופיע גם בטבלאות מס הכנסה - ראו חלק ה', סעיף ב' - משכורת מרבית שמלכ"ר משלם, הפטורה ממס שכר].</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	עקב פרישה	עקב מוות		12,230	24,480		לכל שנת עבודה	לכל שנת עבודה		לשנה	לשנה		361,080	178,321		לשנה	לשנה		180	9,211,000		לשנה	לשנה		<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ג</p>
עקב פרישה	עקב מוות																								
12,230	24,480																								
לכל שנת עבודה	לכל שנת עבודה																								
לשנה	לשנה																								
361,080	178,321																								
לשנה	לשנה																								
180	9,211,000																								
לשנה	לשנה																								

שאלה מספר 7.

יוגב פוטר מעבודתו אצל המעסיק, בתום 6 שנות עבודה רצופות. מאחר שֶחָדָל לעבוד לפני שניתנה לו החופשה המגיעה לו, על פי החוק, עד ליום שבו הסתיימו יחסי העבודה ביניהם, שילם לו המעסיק פדיון חופשה בסכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לו אילו יצא לחופשה ביום שבו חָדָל לעבוד.

האם, לפי ס' 8(ג) לפקודת מס הכנסה, יוגב רשאי, לענין חישוב סכום המס שֶחָחול עליהם, לבקש מפקיד השומה לפרוס אחרונית את דמי פדיון החופשה לשנות המס אליהן הם מתייחסים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)

- א. לא. ניתן לפרוס אחרונה לשנות מס קודמות אך ורק מענק פרישה או היוון קיצבה.
- ב. כן, ובלבד שדמי פדיון החופשה האמורים נכללו בטופס ה-161 כחלק ממענק הפרישה, ובכפוף להוראות ולכללים שנקבעו.
- ג. לא. פריסת הכנסה נעשית קדימה בלבד, לשנות המס הבאות. היא פְּרוּכָה בהגשת דו"ח שנתי לכל אחת משנות הפריסה, וכן לשנת המס בה בוצעה הפריסה.
- ד. כן. לפי בקשתו, בכפוף להוראות ולכללים שנקבעו, לענין חישוב סכום המס שיחול עליהם, יִפְרָסוּ אַחֲרָיִית דמי פדיון החופשה לשנות מס המסתיימות בשנה בה התקבלו.

פתרון

פקודת מס הכנסה - ס' 8(ג). הנחיות מס הכנסה. טופס 116ג.

סעיפים רלוונטיים

הסבר הפתרון

מועד 6/2019

שנת המס - 2018

ד

לפי סעיף 8(ג) לפקודת מס הכנסה -

" לפי בקשת הנישום או יורשיו, יראו את ההכנסות שלהלן, לענין חישוב סכום המס החל עליהן, כאילו נתקבלו כאמור לצידן:

- (1) הפרשי שכר או הפרשי קצבה - בשנים שאליהן הם מתייחסים, אך לא יותר משש שנות מס המסתיימות בשנה שבה נתקבלו; לעניין זה, "קצבה" - קצבה המשתלמת מכוח הסדר פנסיה תקציבית כהגדרתו בסעיף 9(16), וכן קצבה כאמור בפסקאות (2) עד (3א) להגדרה "הכנסה מיגיעה אישית" שבסעיף 1;

(2) **דמי פדיון חופשה שקיבל עובד - בחלקים שנתיים שווים תוך תקופה שאינה עולה על שש שנות מס המסתיימות בשנה שבה נתקבלו, אך לא יותר משנות עבודתו;**

- (3) הכנסה מיגיעה אישית כאמור בפסקאות (5) או (6) להגדרתה שבסעיף 1 - בחלקים שנתיים שווים בשנות העבודה שבשלהן משולם המענק או בתקופה שבה נוצרה הזכות לקיצבה, לפי הענין, אך בלא יותר משש שנות המס המסתיימות בשנה שבה נתקבלו המענק או היוון

The image shows a form titled 'בקשה למריסה על-פי סעיף 8(ג) לפקודת מס הכנסה' (Request for pro-rata taxation of pension payments according to Section 8(g) of the Income Tax Ordinance). The form includes fields for the taxpayer's name, ID number, and the year of the pension payment. It also contains a table for reporting pension payments and a section for the taxpayer's signature and date.

הקיצבה; אולם רשאי המנהל, אם נתבקש על כך, להתיר חלוקה לתקופה אחרת לרבות לשנים הבאות, בתנאים שיקבע, לרבות תשלום מקדמה. "

יוגב מִבְקֵש מפקיד השומה, לענין חישוב סכום המס שיחול עליהם, לפרוס אחרונית את דמי פדיון החופשה לשנות המס אליהן הם מתייחסים.

לפיכך, לפי בקשתו, לפי ס' 8(ג)2, בכפוף להוראות ולכללים שנקבעו, לענין חישוב סכום המס שיחול עליהם, יפרסו אחרונית דמי פדיון החופשה לשנות מס המסתיימות בשנה בה התקבלו.

תשובה ד.

<p>יוגב, עובד בן 59, נשוי לטניה, יְקָרְת בֵּית בת 58 (שלא היתה לה הכנסה בשנת המס). בשנת 2018 שילמה טניה 40,163 ₪ בעד החזקתו של אביה, אלמן בן-92, המרותק למיטה בתמידות, במוסד סיעודי מיוחד. הכנסתו החייבת של יוגב באותה השנה - 159,840 ₪. ההכנסה החייבת (כמשמעותה בתקנות הרלוונטיות) של אביה של טניה - 118,492 ₪ בשנה.</p> <p>אם נערך לבני הזוג חישוב מס מאוחד, מהו הזיכוי המרבי שיוותר ליוגב בשנת 2018 בעד הוצאות החזקת אביה של טניה במוסד (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 7,064 ₪ ב. 0 ₪ ג. 5,184 ₪ ד. 6,993 ₪</p>	<p>שאלה מספר 8.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 44 תק' מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד) - תק' 1</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד) - "יחיד תושב ישראל יהא זכאי לזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה, לפי הענין (להלן - המזכה), אם ההכנסה החייבת של המזכה ושל בן זוגו, לא עלתה על 268,000 ₪ 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>קְלוּמֵר, לפי תקנה 1 שלעיל, "הכנסה חייבת" של הקרוב "המזכה" כוללת הכנסה פטורה לפי סעיף 59 לפקודה.</p> <p>הכנסתו החייבת (כמשמעותה בתקנות הרלוונטיות) של האב - 118,492 ₪. כלומר, היא לא עלתה על 167,000 ₪ בשנת המס. לפיכך, יוגב עשוי להיות זכאי לזיכוי בעד הוצאות החזקתו במוסד לפי סעיף 44 לפקודה.</p> <p>לפי סעיף 44 לפקודה - "בחישוב הכנסתו החייבת של יחיד תושב ישראל שהוא או בן זוגו שילם בשנת המס בעד החזקתם במוסד מיוחד של ילד, בן זוג או הורה משותקים לחלוטין, מרותקים למיטה בתמידות, עיוורים או בלתי שפויים בדעתם, וכן בשל החזקת ילד עם מוגבלות שכלית-התפתחותית במוסד מיוחד, יותר לו זיכוי ממס של 35% מאותו חלק מהסכומים ששילם העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת. שר האוצר רשאי לקבוע בתקנות תנאים לזכאות לזיכוי ממס על פי סעיף זה".</p> <p>12.5% מהכנסתו החייבת של יוגב: $19,980 \text{ ₪} (= 159,840 \times 12.5\%)$</p> <p>חלק מהסכומים ששולמו בעד החזקת אביה של בת זוגו טניה במוסד מיוחד, העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת: $20,183 \text{ ₪} (= 40,163 - 19,980)$</p> <p>הזיכוי שיוותר ליוגב בשנת 2018 בעד התשלום ששילמה בת זוגו להחזקת אביה (חותנו) במוסד: $7,064 \text{ ₪} (= 20,183 \times 35\%)$ (מעוגל)</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>בשנת 2018 יוגב תרם 40 ₪ ל"איל"ן אגודת ישראל לילדים נפגעים", 240 ₪ ל"אלו"ט - אגודה לאומית לילדים ובוגרים", 20 ₪ ל"אגודה למלחמה בסרטן", 180 ₪ ל"מרכז לעיוור בישראל" ו-10 ₪ ל"אל-סם". כל המוסדות האמורים הם מוסדות ציבוריים לעניין תרומות לפי הסעיף הנוגע לענין בפקודת מס הכנסה. לכולם אישור תקף לענין תרומות לפי הסעיף האמור. [למען חסר ספק, בשנים קודמות יוגב לא תרם סכום העולה על התקרה לזיכוי באותה שנת מס.]</p> <p>אם הכנסתו החייבת, בשנת 2018, היתה 186,320 ₪, מהו הזיכוי ממס שיוגב עשוי להנות ממנו, בשל תרומות אלה, לפי הסעיף הנוגע לענין בפקודה?</p> <p>א. 171.50 ₪ ב. 147.00 ₪ ג. 84.00 ₪ ד. 122.50 ₪</p>	<p>שאלה מספר 9.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 46.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 46 לפקודה -</p> <p>" (א) אדם שתרים בשנת מס פלונית סכום העולה על 180 שקלים חדשים לקרן לאומית, או למוסד ציבורי כמשמעותו בסעיף 29(2) שקבע לענין זה שר האוצר באישור ועדת הכספים של הכנסת, יזוכה מהמס שהוא חייב בו באותה שנה בשיעור של 35% מסכום התרומה - אם הוא יחיד, ובשיעור הקבוע בסעיף 126(א) מסכום התרומה - אם הוא חבר-בני-אדם, ובלבד שלא יינתן זיכוי בשנת מס פלונית בשל סכום כולל של תרומות העולה על 30% מההכנסה החייבת של הנישום באותה שנה, או על 9,211,000 שקלים חדשים, לפי הנמוך מביניהם (להלן - התקרה לזיכוי); סכום העולה על התקרה לזיכוי שנתרם באותה שנת מס, יזוכה מהמס בהתאם להוראות סעיף זה בשלוש שנות המס הבאות בזו אחר זו, ובלבד שלא יינתן זיכוי בכל אחת משלוש שנות המס כאמור, בשל סכום כולל של תרומות העולה על התקרה לזיכוי.</p> <p>(1א) מוסד ציבורי כאמור בסעיף קטן (א) שלא הגיש שני דו"חות שנתיים ברציפות, או שמן הדוחות שהגיש עולה כי אינו מנהל פנקסים כדין או שחלק מהותי מפעילותו אינו להשגת המטרה הציבורית, רשאי שר האוצר לבטל את קביעתו לענין סעיף קטן (א).</p> <p>(2א) חידושה של קביעה שבוטלה לפי סעיף קטן (1א) טעון אישורה של ועדת הכספים של הכנסת.</p> <p>(ג) בסעיף זה, "קרן לאומית" - הסוכנות היהודית לא"י, ההסתדרות הציונית העולמית, המגבית המאוחדת לישראל והקרן הקיימת לישראל.</p> <p>(ד) (1) נקבעו פנקסיו של מוסד ציבורי כבלתי קבילים קביעה שאינה ניתנת לערר או לערעור, רשאי המנהל לבטל את הקביעה שלפי סעיף קטן (א) מאותו יום ואילך; (2) המוסד יודיע לציבור על ביטול כאמור, בדרך ובמועד שקבע המנהל. "</p> <p>סך תרומותיו של יוגב בשנת 2018 - 490 ₪ (=10+180+20+240+40), למוסדות ציבוריים שאושרו לענין תרומות, עולה על 180 ₪, שהוא הסכום המזערי שנקבע במסגרת סעיף 46 לפקודה.</p> <p>הסכום שתרים, 490 ₪, לא עולה על 30% מההכנסה החייבת שלו באותה שנה, או על 9,211,000 ₪:</p> $490 = \text{Min} [9,211,000 ; 490] = 490$ <p>בשל הסכום שתרים בשנת 2018, יהנה יוגב מזיכוי ממס כלהלן -</p> <p>171.50 ₪ זיכוי ממס לפי ס' 46 לפקודה = 35% שיעור הזיכוי לפי ס' 46 לפקודה × 490 תרומה בשנת המס</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 10.</p> <p>עקב מחלה, נקבעה ליוגב נכות רפואית של 100% לתקופה שמ-6/8/2017 ועד 30/9/2018. הכנסתו בשנת 2018 היתה 138,760 ₪, כולה ממשכורת.</p> <p>מהו הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שיכול יוגב לנצל בשנת המס 2018, בשל הכנסתו בשנת מס זו (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 103,785 ₪ ב. 54,570 ₪ ג. 0 ₪ ד. 72,960 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>הכנסתו של יוגב ממשכורת, סך של 138,760 ₪, 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 608,400 שקלים חדשים;</p> <p>(2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 72,960 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>לפי סעיף 9(5)(ג)(2) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(2), יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות, ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2);".</p> <p>ליוגב נקבעה נכות כאמור לתקופה שמ-6/8/2017 ועד 30/9/2018. כלומר, לתקופה של 365 או יותר. הסכום הנקוב בסעיף 9(5)(א)(1) - 608,400 ₪.</p> <p>מספר הימים בשנת 2018 שלגביהם נקבעה הנכות - 273.</p> <p>$273 \text{ ימים} = 30 \text{ ספט} + 31 \text{ אוג} + 31 \text{ יולי} + 30 \text{ יוני} + 31 \text{ מאי} + 30 \text{ אפר} + 31 \text{ מרץ} + 28 \text{ פבר} + 31 \text{ ינואר}$</p> <p>יחס תקופת הנכות: $273 / 365$.</p> <p>חישוב ההכנסה הפטורה של יוגב בשנת המס 2018:</p> <p>$\min [(138,760 \times 273 / 365) ; (608,400 \times 273 / 365)] = 103,784.88 \text{ ₪}$</p> <p>הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שיכול יוגב לנצל בשנת המס 2018 (סכום מעוגל) - 103,785 ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>טניה, בת 49, נשואה ליוגב, בן ה-50. לזוג בן ובת, ילידי 1/2000 ו-7/1997. להלן שכרה (ברוטו למס) בכל אחד מחודשים 1/2018 עד 6/2018 (ההבדלים - עקב פרמיה חודשית):</p> <table border="1" data-bbox="204 248 1121 327"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>1/2018</th> <th>2/2018</th> <th>3/2018</th> <th>4/2018</th> <th>5/2018</th> <th>6/2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר בש"ח</td> <td>19,878</td> <td>17,620</td> <td>17,675</td> <td>23,707</td> <td>18,720</td> <td>22,376</td> </tr> </tbody> </table> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מ-1/1/2018, כמה מס הכנסה ייגבה ממנה בתלוש 6/2018?</p> <p>א. 3,965 ₪ ב. 4,579 ₪ ג. 3,877 ₪ ד. 3,985 ₪</p>	חודש	1/2018	2/2018	3/2018	4/2018	5/2018	6/2018	שכר בש"ח	19,878	17,620	17,675	23,707	18,720	22,376	<p>שאלה מספר 11.</p>
חודש	1/2018	2/2018	3/2018	4/2018	5/2018	6/2018									
שכר בש"ח	19,878	17,620	17,675	23,707	18,720	22,376									
<p align="center">פתרון</p>															
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>														
<p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של טניה:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אשה 0.50 נ"ז ילד בשנת בגרותו <u>0.50</u> נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 3.25 נ"ז $\times 216 \text{ ₪} = 702 \text{ ₪}$</p> <p>שכר מצטבר ב-6 החודשים 1/2018 - 6/2018: $19,878 + 17,620 + 17,675 + 23,707 + 18,720 + 22,376 = 119,976 \text{ ₪}$ השכר החודשי הממוצע ב-6 החודשים: $119,976 / 6 = 19,996 \text{ ₪}$ מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע: $3,834.00 \text{ ₪} = 35\% \times (19,996 - 19,960) + 3,821.40$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 19,960 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע: $\max(3,834.00 - 702.00; 0) = 3,132.00 \text{ ₪}$</p> <p>שכר מצטבר ב-5 החודשים הקודמים (1/2018 - 5/2018): $19,878 + 17,620 + 17,675 + 23,707 + 18,720 = 97,600 \text{ ₪}$ השכר החודשי הממוצע ב-5 החודשים: $97,600 / 5 = 19,520 \text{ ₪}$ מס "ברוטו" שהוטל על ממוצע השכר ששולם בחודשים 1/2018 - 5/2018: $3,685.00 \text{ ₪} = 31\% \times (19,520 - 14,360) + 2,085.40$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 14,360 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על ממוצע השכר בחודשים 1/2018 - 5/2018: $\max(3,685.00 - 702.00; 0) = 2,983.00 \text{ ₪}$</p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שייגבה משכרה של טניה ב-6/2018: $3,877.00 \text{ ₪} = (3,132.00 \times 6) - (2,983.00 \times 5)$</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 align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p align="right">ג</p>														

<p>שאלה מספר 12.</p>	<p>יוגב, רווק בן 22, השתחרר משירות לאומי ב-9/8/2017, לאחר ששירת בו 30 חודשים מלאים רצופים. ב-1/6/2018 התחיל לעבוד אצל מעסיקו. בתחילת העבודה מסר למעסיק אישור תיאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכר שנתי של 121,080 ₪ יש לנכות מס בשיעור 35%. מעבר לסכום זה יש לנכות מס בשיעור המרבי. כנדרש, המעסיק ניכה משכרו, בכל חודש, מס לפי האישור. שכרו של יוגב, עד תלוש 10/2018, היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="225 360 1099 439"> <tr> <td>10/2018</td> <td>9/2018</td> <td>8/2018</td> <td>7/2018</td> <td>6/2018</td> <td>חודש</td> </tr> <tr> <td>₪ 22,960</td> <td>₪ 24,620</td> <td>₪ 19,840</td> <td>₪ 20,780</td> <td>₪ 23,560</td> <td>שכר</td> </tr> </table> <p>אם שכרו של יוגב ב-11/2018 היה 23,950 ₪, כמה מס הכנסה יש לנכות ממנו בתלוש זה?</p> <p>א. 9,220 ₪ ב. 10,138 ₪ ג. 5,548 ₪ ד. 8,383 ₪</p>	10/2018	9/2018	8/2018	7/2018	6/2018	חודש	₪ 22,960	₪ 24,620	₪ 19,840	₪ 20,780	₪ 23,560	שכר
10/2018	9/2018	8/2018	7/2018	6/2018	חודש								
₪ 22,960	₪ 24,620	₪ 19,840	₪ 20,780	₪ 23,560	שכר								
	פתרון												
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5, תק' 10. פקודת מס הכנסה - ס' 121.</p>												
<p>הסבר הפתרון מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ב</p>	<p>לפי תקנה 10 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "פקיד השומה רשאי להורות שניכוי המס לפי תקנות אלה יוקטן או יוגדל, הכל לפי הענין, אם מסיבה כלשהי נוצר או עלול להיווצר עודף בתשלום המס או גרעון בתשלומו עקב ניכוי המס, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת מעביד אחד, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת יותר ממעביד אחד ובין כתוצאה מכך שלעובד יש הכנסה חייבת אחרת, או מכל סיבה אחרת, והמעביד חייב לקיים כל הוראה כאמור".</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>שכר מצטבר של יוגב בחודשים 6/2018 עד 11/2018 : $23,560 + 20,780 + 19,840 + 24,620 + 22,960 + 23,950 = 135,710$</p> <p>מס מצטבר שיש לנכות בגין שכר מ-6/2018 עד 11/2018 לפי אישור תיאום המס : $121,080 \times 35\% + (135,710 - 121,080) \times 47\% = 49,254$ (מעוגל) = שיעור המרבי</p> <p>שכר מצטבר של יוגב בחודשים 6/2018 עד 10/2018 : $23,560 + 20,780 + 19,840 + 24,620 + 22,960 = 111,760$</p> <p>מס מצטבר שנוכה בחודשים 6/2018 עד 10/2018, לפי אישור תיאום המס (מעוגל) : $111,760 \times 35\% = 39,116$ ₪</p> <p>סכום המס שינוכה מיוגב, בתלוש 11/2018, על פי תאום המס - $10,138$ ₪ = $39,116$ ₪ מס שנוכה מהשכר - $49,254$ ₪ מס מצטבר שיש לנכות לפי אישור המס</p> <p>תשובה ב.</p>												

<p>שאלה מספר 13.</p>	<p>טניה היא רווקה בת 25, שכר היסוד שלה קבוע - 14,293 ₪ ("ברוטו") בכל חודש. בנוסף, לטניה עומדת הלוואה שקיבלה ממעסיקה. ההלוואה אינה צמודה למדד והיא ללא ריבית. בתקופת הֶזְקִיפָה, חודש 1/2018, עומדת יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, על 45,000 ₪. [קרן ההלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-28/2/2019].</p> <p>אם, לפי ההסכם שנחתם בין הצדדים, המעסיק מגלם את שווי הריבית על ההלוואה, ואם שיעור עלית המדד בחודש 1/2018 היה 0% (כלומר, המדד לא עלה כלל בחודש זה), מהו סך כל שכרה (כולל גילום שווי הריבית) של טניה לצורך חישוב מס ב-1/2018 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 14,426 ₪ ב. 14,475 ₪ ג. 14,459 ₪ ד. 14,454 ₪</p>
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121, 121ב. ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה. תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית) תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ב</p>	<p>שכרה של טניה ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 14,293 ₪. חישוב שווי ההלוואה:</p> <p>יתרת ההלוואה בתקופת הזקיפה (45,000 ₪) עולה על סכום ההלוואה לְעֵנֵן 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד (7,680 ₪). מספר הימים בתקופת הזקיפה, חודש 1/2018 - 31. הריבית הנדרשת לפי התקנות:</p> $133.00 \text{ ₪} = 31 / 365 \times 45,000 \times 3.48\%$ <p>ההלוואה ניתנה ללא הצמדה וריבית ומשכך, היא קטנה מהסכום הנדרש לפי התקנות. לפיכך, יזקף לשכרה של טניה שווי ריבית בסך 133 ₪ בגין ההלוואה בתקופת הזקיפה.</p> <p>133 ₪ הפרש הריבית = 0 סכום הריבית לפי תנאי ההלוואה - 133 ריבית נדרשת על פי התקנות זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של טניה, לפי נתוני השאלה:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00 נ.ז. נסיעות 0.25 נ.ז. אשה 0.50 סה"כ נקודות זיכוי 2.75 $\times 216 \text{ ₪} = 594 \text{ ₪}$</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 6,240 ₪ בחודש הוא 624 ₪ (מדרגת מס 10%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום שווי הריבית.</p> <p>בשכר 14,293 נמצאת טניה במדרגת מס שולי 20%. $14,360$ "גבול" מדרגת המס 20% $> 14,293 + 133 / (1 - 20\%) = 14,459.25$</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית. במדרגת מס 20%, נותר "ברוטו" בסך 67 ₪ ($14,360 - 14,293$) 67 ₪ מתפצלים ל-80% "נטו" - 53.60 ₪, ומס בשיעור 20% - 13.40 ₪. יתרה שנותרה לגילום: $79.40 \text{ ₪} = 133.00 - 53.60$ מדרגת המס לגילום היתרה - 31%. גילום היתרה: $115.07 \text{ ₪} = 79.40 / (1 - 31\%)$ הסכום 133 ₪ כשהוא מגולם: $182.07 \text{ ₪} = 67.00 + 115.07$ $53,490$ "גבול" השכר שבשלו אין לשלם מס נוסף לפי ס' 121ב $< 14,293 + 182.07 = 14,475.07$ שכרה של טניה לצורך חישוב מס ב-1/2018 (מעוגל): 14,475 ₪</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>שאלה מספר 14.</p> <p>"יוגב" הוא מפעל תעשייתי שעיקר פעילותו היא פעילות ייצורית. על פי ההסכם הקיבוצי, משמרת שניה במפעל מתחילה בשעה 16:30 (לאחר תום שעות העבודה של המשמרת הראשונה) ונמשכת 7 שעות ומשמרת שלישית מתחילה בשעה 23:30 ונמשכת 6 שעות רצופות בלבד. לעובדי היצור במפעל משולמת תוספת משמרות בשל העבודה במשמרת שניה או שלישית.</p> <p>האם מקסות העבודה היומיות שנקבעו למשמרות השניה והשלישית במפעל ושעות תחילתן, עומדות בדרישות המפורטות בתקנות מס הכנסה הנוגעות לעניין, כך שבכפוף לעמידה בשאר התנאים שנקבעו, יוכלו העובדים להנות מהטבה במס לפי ס' 10 לפקודה?</p> <p>א. כן. מכסת העבודה היומית המצטרית לכל אחת מהמשמרות השניה או השלישית לא תפחת מ-6 שעות רצופות.</p> <p>ב. לא, מאחר שתחילת המשמרת השניה היא אחרי השעה 14:00.</p> <p>ג. כן. מכסות העבודה האמורות ושעות התחילה עומדות בדרישות המפורטות בתקנות.</p> <p>ד. לא. מכסת העבודה היומית המצטרית לכל משמרת לא תפחת מ-7 שעות רצופות.</p>	
פתרון	
תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות) - תק' 1	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי תקנה 1 לתקנות תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות) - "בתקנות אלה -</p> <p><u>"משמרת שניה" - מכסת העבודה היומית המלאה, שאיננה פחותה משבע שעות רצופות, על פי סידור העבודה הקבוע, ואשר שעת ההתחלה שלה היא לאחר תום שעות העבודה של המשמרת הראשונה אך לא לפני שעה 14.00;</u></p> <p><u>"משמרת שלישית" - מכסת העבודה היומית המלאה, שאיננה פחותה משש שעות רצופות, על פי סידור העבודה הקבוע, ואשר שעת ההתחלה שלה היא בתום המשמרת השניה;</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019</p> <p>שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>ב-11/2018 נְשָׁלְחָה טְנִיָּה לֵאִירְלַנְד, ע"י מעבידה, למשך 18 יממות. הנסיעה לאירלנד וכל ימי השְׁהִיָּה בה היו הֶכְרָחִיִּים לְיִיצוֹר הכנסתו של המעביד (היתה זו נסיעתה הראשונה לחו"ל בשנת המס).</p> <p>ההוצאות המוכחות שְׁהוֹצְאוּ בקשר לנסיעה לאירלנד:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. כרטיס טיסה במח' עסקים - \$ 841 [מחיר כרטיס במח' תיירים באותה טיסה - \$ 413]. 2. הוצאות לינה: 18 לינות במלון, במחיר \$ 194 לכל לינה - סה"כ \$ 3,492. 3. הוצאות אחרות: \$ 99 בכל אחד מ-18 ימי השְׁהִיָּה באירלנד - סה"כ \$ 1,782. 4. שכירת רכב באירלנד: שְׁכִירַת רכב ל-18 ימים, במחיר \$ 77 ליום - סה"כ \$ 1,386. <p>טְנִיָּה הגישה את החשבון ואת כל המסמכים הנדרשים למעבידה וזה הֶחְזִיר לה את כל ההוצאות.</p> <p>מהו הסכום שיש לְזָקוֹף לשכרה של טְנִיָּה לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 1,199.50 ב. \$ 771.50 ג. \$ 1,062.00 ד. \$ 497.00</p>	<p>שאלה מספר 15.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>אירלנד נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות".</p> <p>כרטיס טיסה במחלקת עסקים:</p> <p>לְפִי תקנה 2(2)(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקת עסקים או במחלקת ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה.</p> <p>לפיכך, ההוצאה בסך \$ 841, לרכישת כרטיס הטיסה, מותרת בניכוי במלואה.</p> <p>הוצאות לינה (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"):</p> <p>לְפִי תקנה 2(2)(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לינה בנסיעה אשר כללה לא יותר מתשעים לינות -</p> <p>עבור שבע הלינות הראשונות - כל הוצאות הלינה המוכרות.</p> <p>עבור שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך), במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25% -</p> <p>(1) לְגִבֵי לינה שעלותה עד $122 \times 125\%$ דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p> <p>(2) לְגִבֵי לינה שעלותה גבוהה מ-$122 \times 125\%$ דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-$122 \times 125\%$ דולר ללינה;]</p> <p>לענין זה - שתי נסיעות או יותר שלא היתה ביניהן שהייה רצופה בישראל של ארבעה עשר ימים לפחות, ייחשבו כנסיעה אחת;</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות", במדינה בה ניתן להגדיל סכום הוצאות לינה ו"הוצאות אחרות" ב-25% - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 7, או $278 \times 125\%$ דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>$1,358.00 = 7 \times \text{לינות ראשונות} \times (\\$ 194 \text{ ההוצאה בפועל} ; 125\% \times \\$ 278 \text{ התקרה})$;</p> <p>$1,677.50 = 11 \times \text{שאר הלינות} \times [75\% \times (\\$ 194 \text{ ההוצאה} ; 125\% \times \\$ 278 \text{ התקרה}) ; 122 \times 125\%]$;</p> <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בֶּעֶד 18 הלינות: $1,358.00 + 1,677.50 = 3,035.50$;</p> <p>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי: \$ 456.50 (= 3,035.50 - 3,492.00)</p> <p>הוצאות אחרות (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"):</p> <p>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-$78 \times 125\%$ דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>(2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-$130 \times 125\%$ דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>$1,755.00 = 18 \times \text{ימי שהייה} \times (\\$ 99 \text{ הוצ' ליום} ; 125\% \times \\$ 78 \text{ תקרה לכל יום שהייה כשנדרשו הוצאות לינה})$;</p> <p>הוצאות אחרות שאינן מותרות בניכוי: \$ 27.00 (= 1,755.00 - 1,782.00)</p> <p>הוצאות שכירת רכב:</p> <p>לְפִי תקנה 2(2)(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחו"ל לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על 61 דולר ליום, לפי הנמוך:</p> <p>$1,098 = 18 \times \text{ימים} \times (\\$ 77 \text{ הוצאות השכירות בפועל} ; \\$ 61.00 \text{ התקרה})$;</p> <p>הוצאות שכירת רכב שאינן מותרות בניכוי: \$ 288 (= 1,098 - 1,386)</p> <p>הסכום שיש לְזָקוֹף למשכורתה של טְנִיָּה לצורך חישוב מס: \$ 771.50 (= 456.50 + 27 + 288)</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p align="right">ב</p>

<p>שאלה מספר 16.</p> <p>תלוש 1/2018 של יוגב, עובד רווק, יליד 8/2/2001, הורכב משכר בסך 6,845 ₪, דמי כלכלה בסך 518 ₪ ושווי חוזה רב-קו "חופשי חודשי" בסך 236 ₪ (המעסיק רוכש עבורו בכל חודש חוזה רב-קו). מהו שכר ה"נטו" שישולם לו ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 7,487 ₪ ב. 7,251 ₪ ג. 7,284 ₪ ד. 7,035 ₪</p>	
פתרון	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 34ב, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ב</p> <p>שכר "ברוטו למס" של יוגב: $7,599 = 236 \text{ "חופשי חודשי"} + 518 \text{ דמי כלכלה} + 6,845 \text{ שכר}$ חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $814.26 = 6,240 - 7,599 \times 14\% + 624.00$ ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 6,240 ₪</p> <p>יוגב יליד 8/2/2001. כלומר, בשנת 2018 הוא ייחיד שמלאו לו 16 שנים אך לא 18 שנים".</p> <p>זיכויים אישיים, שיובאו בחשבון בחישוב המס של יוגב, לפי נתוני השאלה:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות..... 0.25 נ"ז יחיד שמלאו לו (או לבן זוג) 16 שנים אך לא 18 שנים 1.00 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 3.25 נ"ז $\times 216 = 702.00$ ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $112.26 = 702.00 \text{ נקודות זיכוי} - 814.26 \text{ המס שחושב}$</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". המס שהתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגולי", ללא אגורות. כלומר - <u>112</u> ₪.</p> <p>תשלומים בתלוש 1/2018 של יוגב, ללא זקיפות שווי - $7,363 = 6,845 + 518 \text{ דמי כלכלה} + 6,845 \text{ שכר}$</p> <p>שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה: <u>7,251</u> ₪ = $112 \text{ מס הכנסה} - 7,363 \text{ תשלומים ללא זקיפות שווי}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	

<p>יוגב, רווק בן 34, עולה חדש שעלה לישראל ב-1/9/2017. ב-30/11/2018, בתום 15 חודשי עבודה אצל מעסיקו היחיד, הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריו. משכורתו החודשית, לרבות משכורת החודש ששולמה לו לחודש 11/2018, היתה קבועה. היא הורכבה משכר יסוד בסך 8,543 ₪ ושווי החזקת טלפון ואינטרנט ביתי בסך 197 ₪. בטופס ה-161 שמולא במועד תשלום שכר 11/2018, חושב לו מענק פרישה שחלקו, סך 12,936 ₪, חייב במס.</p> <p>בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב במס של יוגב?</p> <p>א. 43 ₪ ב. 3,288 ₪ ג. 516 ₪ ד. 0 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 35, 36, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א1).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור: לפי תקנה 7(א1) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד למעט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אינו פטור ממס לפי סעיף 9(א7) לפקודה, ינכה בעת התשלום מהחלק שאינו פטור, מס קאילו היה משכורת בלתי קבועה, לפי המשכורת האחרונה ששולמה לעובד..."</p> <p>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה": לפי תקנה 4(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד משכורת בלתי קבועה, ינכה ממנה, בעת התשלום, מס בסכום השווה להפרש המס המוכפל ב-12; לענין זה, "הפרש המס" - ההפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לחודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכותו ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p>החישוב: נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של יוגב: יוגב עלה לישראל ב-1/9/2017. כל חודשי שנת 2018 נמנים על 18 החודשים הראשונים לעלייתו לישראל. $5.25 = 3 \text{ עולה חדש} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ סכום נקודות הזיכוי - 1,134 ₪ = 5.25×216</p> <p>משכורת החודש ששולמה ליוגב, לחודש 11/2018 - 8,740 ₪ = $8,543 + 197 \text{ שווי החזקת טלפון}$ החלק השנים עשר מ"משכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): $1,078 = 12,936 / 12$ משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $9,818 = 8,740 + 1,078$ המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $1,177 = 20\% \times (9,818 - 8,950) + 1,003.40$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 8,950 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(1,177 - 1,134; 0) = 43$ ₪</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה: $974 = 14\% \times (8,740 - 6,240) + 624$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 6,240 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(974 - 1,134; 0) = 0$ ₪</p> <p>הפרש המס: $43 - 0 = 43$ ₪</p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $516 = 43 \times 12$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ג</p>

שאלה מספר 18.				
להלן רכיבי תלוש 1/2018 של יוגב, מפתח האפליקציות בן ה-25, ואחוזי ההפרשה לקופ"ג:				
רכיב שכר		תשלום		
שכר יסוד	45,813 ₪	פיצויים	6.00%	תגי מעביד
שווי השימוש ברכב	6,320 ₪			ביטוח אובדן כושר עבודה
				תגי עובד
				6.00%
				0.40%
				6.50%
				6.00%
<p>אם כל תלושי 2018 היו זהים לתלוש 1/2018, מהו השווי שִׁזְקָק לשכרו של יוגב, לצורך חישוב מס, בשנת 2018 (12 תלושי 2018), בשל הפרשות המעביד האמורות לקופת הגמל (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 15,645 ₪</p> <p>ב. 15,830 ₪</p> <p>ג. 16,603 ₪</p> <p>ד. 13,631 ₪</p>				
פתרון				
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה), 3(ה3). הנחיות מס הכנסה. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1</p>				
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p>				
<p>קופות הגמל לקיצבה, אליהן הפריש המעביד, הן מסוג "קופת ביטוח". כלומר, היא אינה "קרן ותיקה". השכר המבוטח בקופת הגמל לקצבה: 45,813 ₪</p> <p>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה:</p> <p>הפרשה שנתית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה - 32,985.36 ₪ = $45,813 \times 6.00\% \times 12$</p> <p>הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב: 45,813 ₪.</p> <p>$32,985.36$ ₪ הפרשה במועד למרכיב הפיצויים < $32,800$ ₪ = $\min(45,813; 32,800)$ תקרה</p> <p>זקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה בשנת 2018: $32,985.36 - 32,800 = 185.36$ ₪</p> <p>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה:</p> <p>הפרשת המעביד למרכיב תגמולי המעביד: 2,977.85 ₪ = $45,813 \times 6.50\%$</p> <p>$2,977.85$ ₪ < $1,857.38$ ₪ = $7.5\% \times \min(45,813; 24,765)$ התקרה</p> <p>זקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקיצבה בשנת 2018: $2,977.85 - 1,857.38 = 1,120.47$ ₪</p> <p>חישוב הזקיפה בגין הפרשת המעביד לביטוח אובדן כושר עבודה במסגרת קופת הגמל לקיצבה:</p> <p>הפרשת המעביד לביטוח אובדן כושר עבודה: 183.25 ₪ = $45,813 \times 0.40\%$</p> <p>מאחר שקיים שווי קיצבה, כל הפרשת המעביד לביטוח א.כ.ע. (183.25 ₪) תיזקף כשווי.</p> <p>זקיפה בגין ההפרשה למרכיב ביטוח א.כ.ע. בקופ"ג לקיצבה בשנת 2018: $183.25 \times 12 = 2,199$ ₪</p> <p>השווי שיש לזקוף לשכרו של יוגב בשנת 2018 בשל הפרשות המעביד לקופת הגמל לקיצבה:</p> <p>$15,830$ ₪ = $2,199.00$ שווי א.כ.ע. + $13,445.64$ שווי קצבה + 185.36 שווי פיצויים</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>				

<p>עובד ז"ל עבד במשכורת אצל מעסיקו היחיד 6 שנים, במשרה מלאה, עד שֶׁנֶפְטָר ב-31/8/2018. משכורתו החודשית, לרבות זו האחרונה לפני מותו (המשכורת האחרונה), היתה קבועה, כלהלן:</p> <p>1. משכורת משולבת ₪ 7,660</p> <p>2. שווי רכב צמוד ₪ 2,710</p> <p>סך מענק ההון שהמעסיק שילם עִקֵב מותו של העובד - 148,110 ₪. [יצויין שלא היו סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של העובד במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה].</p> <p>אם התבקשה הגדלת הפטור על מענק ההון שנתקבל עקב מותו של העובד, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל בהתאם, מהו החלק החייב במס של המענק האמור, לפי ס' 9(א7) לפקודה?</p> <p>א. 56,190 ₪</p> <p>ב. 1,230 ₪</p> <p>ג. 10,230 ₪</p> <p>ד. 79,170 ₪</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7).</p> <p>הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(א7) (ב) לפקודה, פטורים ממס:</p> <p>" (1) מענק הון שנתקבל עקב מוות - עד סכום השווה למשכורת של שני חדשי עבודה לכל שנת עבודה, לפי המשכורת האחרונה; עלה סכום המענק על השיעור האמור, רשאי המנהל לפטור את העודף, כולו או מקצתו, בהתחשב בתקופת השירות, בגובה השכר, בתנאי העבודה ובנסיבות הפטירה;</p> <p>(2) בשום מקרה לא יעלה הסכום הפטור לפי פסקת משנה זו על 24,480 ₪ לכל שנת עבודה וחלק יחסי מסכום זה בשל עבודה בחלק משנה; "</p> <p>לפי הנחיות מס הכנסה - "משכורת" לעניין חישוב הפטור, פירושה - הכנסת עבודה למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שימוש ברכב צמוד. "משכורת חודש" אצל עובד יומי היא השכר הממוצע של שנים-עשר החודשים שקדמו לפיטורים. סכום המשכורת יכול להיות גבוה מ"שכר עבודה" (כמשמעותו בתקנות פיצויי פיטורין) שחייבים לשלם עבורו פיצויים.</p> <p>משכורת של שני חדשי עבודה, לפי משכורת אחרונה:</p> <p>$15,320 \text{ ₪} = 7,660 \times 2$ משכורת משולבת</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק ההון שנתקבל עקב מותו של העובד, ללא הגדלת הפטור:</p> <p>$91,920 \text{ ₪} = [148,110 \text{ המענק שנתקבל}; 6 \text{ שנות עבודה} \times (15,320; 24,480 \text{ תקרה}) \text{ min}] \text{ min}$</p> <p>לפי נתוני השאלה, התבקשה הגדלת הפטור על מענק ההון שנתקבל עקב מותו של העובד, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל בהתאם. סמכות המנהל להגדיל את הפטור בסעיף 9(א7) עד ל-150% ממשכורת של חודש ולא יותר מתקרת הפטור הנקובה בסעיף.</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק ההון שנתקבל עקב מותו של העובד, כולל הגדלת הפטור:</p> <p>$137,880 \text{ ₪} = [148,110 \text{ מענק}; 6 \text{ שנות עבודה} \times (15,320 \times 150\%; 24,480 \text{ תקרה}) \text{ min}] \text{ min}$</p> <p>החלק החייב במס של המענק: <u>10,230 ₪</u> = $137,880 \text{ החלק הפטור} - 148,110 \text{ המענק שנתקבל}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019</p> <p>שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>בפסק דין שניתן בבית הדין לעבודה נקבע כי טניה זכאית לקבל ממעסיקה סכומים כלהלן :</p> <p>1. הפרש פיצויי פיטורים..... ₪ 2,214.</p> <p>2. הפרש דמי הבראה..... ₪ 579.</p> <p>3. הפרש פדיון ימי מחלה..... ₪ 1,056.</p> <p>4. דמי חגים בגין ימי חג שנפלו בתקופת ההודעה המוקדמת לפיטורים..... ₪ 1,635.</p> <p>מהו סכום הרכיבים, מבין הרכיבים שלעיל, שניתן לכלול בטופס ה-161 של טניה כ"מענק פרישה"?</p> <p>א. 3,849 ₪</p> <p>ב. 4,905 ₪</p> <p>ג. 3,270 ₪</p> <p>ד. 2,214 ₪</p>	<p>שאלה מספר 20.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 9(א7א), טופס 161 והנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>מתוך טופס 161 :</p> <p>"20" מענק רגיל (פיצויי פרישה או מוות כולל פידיון ימי מחלה, חודשי הסתגלות לאחר תאריך הפרישה ופיצוי בגין אי הודעה על פרישה, לא כולל פידיון חופשה)</p> <p>במקרה שתואר בשאלה, הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של טניה כ"מענק פרישה" הם "הפרש פיצויי פיטורים", ו"הפרש פדיון ימי מחלה".</p> <p>₪ 3,270 = 1,056 הפרש פדיון ימי מחלה + 2,214 הפרש פיצויי פיטורים</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

דיני עבודה

<p>שאלה מספר 21.</p>	<p>במקום עבודתו של יוגב (חנות בגדי גברים) החליט המעסיק לחייב את העובדים ללבוש, במהלך שעות העבודה, חליפה שרררררר בחנות בלבד. על מנת להקל על העובדים לקיים את ההוראה, הם יהיו זכאים לקנות את החליפה בהנחה של 50%. כל אחד מהעובדים שרררררר לובש חליפה שרררררר בחנות, יפוטר לרררר.</p> <p>האם רשאי המעסיק לחייב את יוגב לקנות ממנו את החליפה האמורה, בתנאים שלעיל? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, ובלבד שהחליפה תרררר ליוגב במחיר הררר שאין בו ריווח למעסיק.</p> <p>ב. לא, אלא אם כן נקבעה החובה האמורה בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה או שהיא נוהג מקובל בתנאי עבודה.</p> <p>ג. כן. זכותו של מעסיק לקבוע קוד לבוש אררר במקום העבודה ולחייב את העובד בעלותו.</p> <p>ד. לא. המעסיק לא רשאי לחייב את יוגב לקנות את החליפה מרררר והוא לא רשאי להגביל בכל דרך אחרת את זכותו של יוגב להשתמש בשכר עבודתו.</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הגנת השכר - ס' 4(א)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p>לפי סעיף 4(א) לחוק הגנת השכר: "לא יחייב מעסיק את עובדו לקנות מצרכים ממנו או ממי שקשור בו או במפעלו, או להזדקק לשירותיהם ולא יגביל מעסיק בכל דרך אחרת זכותו של עובד להשתמש בשכר עבודתו".</p> <p>חיובו של יוגב לרכוש את החליפה האמורה מנוגד להוראות סעיף 4(א) שלעיל. <u>המעסיק לא רשאי לחייב את יוגב לקנות את החליפה מכספו והוא לא רשאי להגביל בכל דרך אחרת את זכותו של יוגב להשתמש בשכר עבודתו.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>


<p>יוגב התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/10/2017. שכרו מִשְׁתַּלֵּם לו על בסיס של חודש. ב-3/9/2018, פיטר אותו המעסיק לְאִלְתָּר, בְּלִי שְׁנָתָן לו הודעה מוקדמת לפיטוריו. תלוש המשכורת של יוגב, בכל אחד מחודשי עבודתו, הוֹרְפָב מהתשלומים שְׁלָהֶלָן :</p> <p>✓ שכר יסוד ₪ 4,424</p> <p>✓ שכר פרמיות (בְּגִין תְּפִיִּקָה גְדוּלָה מְהַנְרָמָה) [ממוצע של 12 החודשים האחרונים] ₪ 2,750</p> <p>✓ שעות נוספות [ממוצע של 12 החודשים האחרונים] ₪ 1,875</p> <p>✓ תוספת מקצועית ₪ 3,016</p> <p>מהו הפיצוי שעל המעסיק לשלם ליוגב בעד תקופת ההודעה האמורה, שְׁלָגְבִיָּה לא ניתנה לו הודעה מוקדמת?</p> <p>א. 7,440 ₪</p> <p>ב. 4,588 ₪</p> <p>ג. 2,728 ₪</p> <p>ד. 4,424 ₪</p>	<p>שאלה מספר 22.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 3, ס' 7(א).</p> <p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 12, 13.</p> <p>תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה -</p> <p>"חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963;</p> <p>"עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתה בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים;</p> <p>"שכר רגיל" - שכר העבודה המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים לפי סעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים.</p> <p>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.</p> <p>לפי ס' 13 לחוק פיצויי פיטורים, "שר העבודה באישור ועדת העבודה של הכנסת, יקבע בתקנות..."</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם:</p> <p>" (א) (1) שִׁכְרֵ יִסוּד;</p> <p>(2) תוספת ותק;</p> <p>(3) תוספת יוקר המחיה;</p> <p>(4) תוספת משפחה.</p> <p>(ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מְקַצְנֵעִית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד.</p> <p>(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>רכיבי השכר "שכר פרמיות" ו"שעות נוספות" אינם "שכר עבודה רגיל" של העובד. "שכר רגיל" של יוגב, המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים: $7,440 = 4,424 + 3,016$ ₪ שכר היסוד + 3,016 ₪ תוספת מקצועית.</p> <p>שכרו של יוגב מִשְׁתַּלֵּם על בסיס של חודש. לְפִיכָךָ, יוגב הוא "עובד במשכורת".</p> <p>יוגב פוטר מספר ימים אחר היום בו השלים 11 חודשי עבודה.</p> <p>לפי ס' 3 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות -</p> <p>" עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן:</p> <p>(1) במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - של יום אחד בשל כל חודש עבודה;</p> <p>(2) במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה;</p> <p>(3) לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים. "</p> <p>לפיכך, לְפִי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעסיק לתת ליוגב הודעה מוקדמת לפיטוריו של 18.5 ימים ($6 + 5 \times 2.5 =$).</p> <p>לפי ס' 7(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, מעסיק שפיטר עובד ולא נתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים כאמור בחוק זה, ישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת.</p> <p>הפיצוי שעל המעסיק לשלם ליוגב, בעד תקופת ההודעה האמורה:</p> <p>4,588 ₪ פיצוי שעל המעסיק לשלם = 30 ימים בחודש ספטמבר / 18.5 ימי הודעה מוקדמת $\times 7,440$ ₪</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019</p> <p>שנת המס - 2018</p> <p>ב</p>

<p>טניה עבדה ברציפות אצל מעסיקה היחיד ובאותו מקום עבודה 5 שנים רצופות (60 חודשים מלאים), במשרה מלאה, עד שב-7/1/2018 ילדה בן בריא ויצאה לתקופת לידה והורות בת 26 שבועות. חודש לפני תום תקופת הלידה וההורות מבקשת טניה להיעדר מעבודתה, כדי לטפל בילדה, תקופה נוספת (מתום תקופת הלידה וההורות) שדינה יהיה כדין חופשה ללא תשלום.</p> <p>בנסיבות שתוארו לעיל, בהנחה שניתנה פְּזֶמֶן הודעה למעסיק ונמסרו כל המסמכים הנדרשים, עד מתי רשאית טניה להיעדר מעבודתה, לפי חוק עבודת נשים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. עד תום 12 חודשים מתום תקופת הלידה וההורות. ב. עד תום 15 חודשים מתחילת תקופת הלידה וההורות. ג. עד תום 12 חודשים מתום התקופה שבעדה טניה זכאית לדמי לידה. ד. עד תום 12 חודשים מיום הלידה.</p>	<p>שאלה מספר 23.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: center;">חוק עבודת נשים - ס' 6(ב)(1), (ד)7</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 7(ד) לחוק עבודת נשים, עובדת רשאית להיעדר מהעבודה :</p> <p>" (1) עובדת רשאית להיעדר מהעבודה, מתום תקופת הלידה וההורות, מספר חדשים כרבע מספר החדשים שבהם עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, אך לא יותר משנים עשר חודשים מיום הלידה וחלק של חודש לא יבוא במנין, ואולם ממספר החודשים שתהיה העובדת רשאית להיעדר בהתאם לפסקה זו, יופחתו מספר השבועות שבהם עלתה תקופת הלידה וההורות שנוצלה על ידי העובדת לפי סעיף 6(ב)(1), על חמישה עשר שבועות, או על תקופה של חמישה עשר שבועות, בתוספת הארכות ;</p> <p>(2) העדרה של העובדת מעבודתה מכוח פסקה (1) דינו כדין חופשה ללא תשלום, וזמן היעדרה לא יבוא במנין לגבי זכויות התלויות בותק. "</p> <p>מספר החדשים שבהם עבדה טניה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה - 60 חודשים מלאים.</p> <p>רבע מ-60 חודשים - $60 / 4 = 15$</p> <p>מספר השבועות שבהם עלתה תקופת הלידה וההורות שנוצלה על ידי העובדת לפי סעיף 6(ב)(1), על חמישה עשר שבועות - 11.</p> <p>11 שבועות = 15 שבועות - 26 תקופת לידה והורות שנוצלה</p> <p>..."אך לא יותר משנים עשר חודשים מיום הלידה וחלק של חודש לא יבוא במנין...".</p> <p>לפיכך, בנסיבות שתוארו בשאלה, טניה רשאית להיעדר מעבודתה, לפי חוק עבודת נשים, עד תום 12 חודשים מיום הלידה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>יוגב עבד 17 שנים אצל מעסיקו. ב-30/10/2018 (יום הבחירות לרשימת המקומיות), נבחר לסגן ראש רשות מקומית, וקהלגתו במשכורת מקופת הרשות המקומית. באותו היום הודיע למעסיקו על התפטרותו, מחמת שנבחר לכהונה האמורה, שתפגס לתוקף בתום תקופת ההודעה המוקדמת. האם, לענין חוק פיצויי פיטורים, רואים את התפטרותו זו של יוגב כפיטורים? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, אלא אם כן המרחק בין מקום עבודתו ברשות המקומית ובין מקום עבודתו הקודם הוא לפחות 40 ק"מ.</p> <p>ב. לא, אלא אם כן יוגב שימש בכהונת סגן ראש הרשות המקומית ששה חודשים לפחות.</p> <p>ג. כן. רואים את התפטרותו זו של יוגב כפיטורים.</p> <p>ד. כן, אלא אם כן המעסיק הסכים בכתב פלפי יוגב כי התקופה שפכה קכהן יוגב בכהונתו תיחשב כחופשה ללא תשלום.</p>	<p>שאלה מספר 24.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: center;">חוק פיצויי פיטורים - ס' 11(ד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 11(ד) לחוק פיצויי פיטורים - "עובד שהתפטר מחמת שנבחר לראש רשות מקומית או לסגן ראש רשות מקומית וכהונתו במשכורת מקופת הרשות המקומית, רואים את ההתפטרות לענין חוק זה כפיטורים; הוראה זו לא תחול אם המעסיק הסכים בכתב כלפי העובד כי התקופה שבה יכהן העובד בכהונתו תיחשב כחופשה ללא תשלום".</p> <p>לפיכך, לענין חוק פיצויי פיטורים, רואים התפטרות זו כפיטורים, אלא אם כן המעסיק הסכים בכתב כלפי יוגב כי התקופה שבה יכהן יוגב בכהונתו תיחשב כחופשה ללא תשלום.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 25.</p> <p>לפי החוק ולפי התקנה הנוגעת לעניין בתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), איזו הפסקה בעבודה, מִחֲמַת חופשה שלא בשכר (חל"ת) שניתנה לעובד בְּהִסְקַמַת המעסיק (שבעדה אין זכאות לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי), לא תובא במנין לְעִנְיָן קביעת סכום פיצויי הפיטורים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כל תקופה של חופשה שלא בשכר שניתנה לעובד. ב. תקופה העוֹדֶפֶת על 14 יום לְשָׁנַת עבודה. ג. תקופה העוֹדֶפֶת על שני חודשים קלנדריים רצופים. ד. כל חופשה, בשכר או שלא בשכר, שניתנה לעובד בהסכמת המעסיק, תִּנְבָּא במנין.</p>	
פתרון	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 5(2). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תקנה 10(3).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 5(2) לחוק פיצויי פיטורים, לענין סעיף 1 יראו רציפות בעבודה אפילו חלה בה הפסקה מחמת "חופשה או פגרה שלא בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק".</p> <p>לפי תקנה 10(3) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), לענין קביעת סכום הפיצויים לא יובאו במנין "תקופה של חופשה או פגרה שלא בשכר כאמור בסעיף 5(2) לחוק העודפת על 14 יום לשנת עבודה, למעט תקופה כאמור שבעדה זכאית העובדת לדמי לידה בהתאם לתוספת השביעית לחוק הביטוח הלאומי, התשי"ד-1953"; לפיכך, לענין קביעת סכום פיצויי הפיטורים, מחמת חופשה שלא בשכר (חל"ת) שניתנה לעובד בהסכמת המעסיק (שבעדה אין זכאות לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי), לא תובא במנין <u>תקופה העודפת על 14 יום לשנת עבודה</u>.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>שאלה מספר 26.</p>	<p>החל ב-6/8/2017, טניה מועסקת אצל מעסיקה, מפעל ליציקת פלדה. היא מועסקת ברציפות, במשרה מלאה, שבוע עבודה מלא בן שישה ימים. בשנת 2018 עבדה 228 ימים, מתוכם עבדה 156 ימים ביציקה של פלדה, פירוק תבניות היציקה והוצאת חפצים יצוקים מן התבניות. מהו אורך החופשה השנתית לה היא זכאית, בעד שנת 2018, לפי החוק הנוגע לענין ותקנותיו?</p> <p>א. 26 ימים ב. 21 ימים ג. 15 ימים ד. 16 ימים</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3. תקנות חופשה שנתית (חופשה מוארכת) - תקנה 2.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ב</p>	<p>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה".</p> <p>לפיכך, שנת 2018, לענין חוק חופשה שנתית, היא שנת עבודתה השניה של טניה אצל מעסיקה.</p> <p>ככלל, לפי ס' 3(א)(1) לחוק חופשה שנתית, אורך החופשה השנתית בעד כל אחת מ-5 השנים הראשונות הוא 16 ימים. הקשר המשפטי בין טניה ומעסיקה היה קיים בכל שנת העבודה. בפועל, עבדה באותה שנה 228 ימים. לפיכך, לפי ס' 3(א)(1) לחוק, טניה זכאית ל-16 ימי חופשה בעד שנת 2018.</p> <p>ברם, לפי הסיפא לס' 3(א) האמור "...שר העבודה רשאי לקבוע, בתקנות, לעבודה מסויימת חופשה ארוכה מזו, אם ראה צורך בכך מטעמים שבבריאות העובד או שבנסיבות העבודה". שר העבודה ניצל את סמכותו זו והתקין את תקנות חופשה שנתית (חופשה מוארכת).</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות האמורות, אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד הוא 21 יום -</p> <p>(1) לעובדים שעבדו 150 יום לפחות בשנת עבודה אחת או בשתי שנות עבודה רצופות באחת מן העבודות או התהליכים הבאים:</p> <p>(א) עבודה במפעל לייצור מצברי עופרת חומצה, הקשורה בטיפול בעופרת או במגע בה, או בטיפול בתחמוצת העופרת או בציד או בכלים המשמשים לייצור מצברים אלה, לרבות התכה ויציקת עופרת, הכנת משחת תחמוצת העופרת ומריחתה, ניסור וגיוץ חלקי עופרת והלחמתם, הרכבת מצברים, הכנתם לפעולה ופירוקם;</p> <p>(ב) התזת צבע בתא התזה;</p> <p>(ג) התזת חול על חפצים בתא התזה;</p> <p>(ד) יציקה של פלדה, ברזל או עופרת, פירוק תבניות היציקה, הוצאת חפצים יצוקים מן התבניות או ניקוי החפצים מחול התבניות;</p> <p>(ה) עבודה במפעל לייצור זכוכית שהיא: הכנת החומר הגלמי, הכנסתו לתנור, הוצאת התוצרת מן התנור או ניפוח זכוכית בפה;</p> <p>(ו) עבודה שעיקרה ריתוך חשמלי בשטח סגור (enclosed) משלושה צדדים לפחות;</p> <p>(ז) עבודה שבאים בה במגע מתמיד עם ט.נ.ט.;</p> <p>טניה עבדה 156 ימים, בשנת 2018, ביציקה של פלדה, פירוק תבניות היציקה והוצאת חפצים יצוקים מן התבניות. כלומר, היא מסוג העובדים המפורטים בתקנה 2(1)(ד) לתקנות שלעיל. החופשה שטניה זכאית לה על פי התקנות ארוכה מהחופשה על פי החוק. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה היא זכאית בעד שנת 2018 הוא 21 ימים.</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>יוגב נשוי לטניה, עקרת בית, ולהם 2 ילדים, שבשנת 2018 מלאו להם 4 ו-6 שנים, הנמצאים עִמָּם. שכרו של יוגב משתלם על בסיס חודש. מעסיקו קיבל ב-22/8/18 צו עיקול על שכרו, עד לסכום של 1,268.25 ₪, לְשֵׁם תשלום חוב לְמוֹסָד. שכרו ברוטו, בתלוש 8/2018 - 5,257 ₪. משכר זה, על המעסיק לנכות דמי ביטוח לאומי בסך 21.03 ₪ ודמי ביטוח בריאות בסך 162.97 ₪.</p> <p>בהתחשב בשכרו הנמוך של יוגב, מהו הסכום שיעוקל ממנו, לְפִי חוק הגנת השכר?</p>  <p>א. 1,014.60 ₪ ב. 1,268.25 ₪ ג. 779.37 ₪ ד. 1,051.40 ₪</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א), 8(ב).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, "משכר העבודה החדשי לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד סכום השווה לגימלה בשיעור הנקוב בטור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, תשמ"א-1981, שהיתה משתלמת בחודש שקדם לתשלום השכר לאותו עובד לְפִי הרכב משפחתו אילו היה זָפֵאי לגימלה כאמור; היה הסכום האמור יותר מ-80% משכר העבודה החדשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החדשי; לְעִנְיָן זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>"שכר העבודה החדשי" של יוגב, לענין ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 5,073.</p> <p>5,073 ₪ = 162.97 ד"ב בריאות - 21.03 ד"ב לאומי - 5,257 ברוטו</p> <p>לְפִי ס' 8(ב) לחוק הגנת השכר - "סעיף קטן (א) אינו חל על עיקול, העברה או שעבוד לשם תשלום מזונות".</p> <p>הסכום שיש לעקל לְפִי צו העיקול (1,268.25 ₪) לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו.</p> <p>לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתו של עובד, שהרכב משפחתו הוא "שני בני זוג שעמם שני ילדים לפחות", הוא "49.5% מהסכום הבסיסי", כלומר 4,293.63 ₪:</p> <p>4,293.63 ₪ = 8,674 × 49.5% הסכום הבסיסי</p> <p>סכום זה גבוה מ-80% מ"שכר העבודה החודשי" של יוגב:</p> <p>4,058.40 < 4,293.63 = 5,073 × 80% שכר העבודה החודשי</p> <p>לפיכך, סכום השווה ל-4,058.40 ₪ לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה החדשי של יוגב.</p> <p>הסכום שיעוקל משכרו של יוגב -</p> <p>1,014.60 ₪ = min[1,268.25 חוב; (1,014.60 = 4,058.40 - לעקל - 5,073 שכר אחרי ניכוי חובה)]</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p>א</p>

<p>טניה, בת ה-61, עובדת אצל מעסיקה ובמקום עבודתה זה 16 שנים. ב-5/8/2018 יצאה לחופשה שנתית רצופה בת 3 שבועות. ברם, מספר ימים לאחר תחילת החופשה, נפטר אחיה ז"ל. טניה, שהיא יהודיה, ישבה שבוע על מנת לקיים את חובת הקבלות ("שבועה") בשל מותו.</p> <p>בנסיבות שתוארו לעיל, מה דינה של החופשה השנתית בימי ה"שבועה"? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. מאחר שימי ה"שבועה" חלו במהלך חופשה, היא נמשכת באותם ימים. ב. דין העדרותה של טניה בימי ה"שבועה" כדין העדרות מפאת מחלה. לפיכך, ימים אלה ייזקפו על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלה ולא יחשבו כימי חופשה. ג. החופשה נמשכת באותם ימים, אך נוסף על דמי חופשה בעד ימים אלה, טניה זכאית לפיצוי בגובה שכרה הרגיל לשבוע עבודה. ד. יראו את החופשה כנפסקת לאותם הימים, ויש להשלימה ככל האפשר תוך אותה שנת-עבודה.</p>	<p>שאלה מספר 28.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: right;">חוק חופשה שנתית - ס' 5.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 5 לחוק חופשה שנתית - " (א) אלה הימים שלא יובאו במנין ימי-החופשה :</p> <p>(1) הימים בהם שירת העובד שירות מילואים לפי חוק שירות המילואים, התשס"ח-2008 ; (2) ימי חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי הסכם או נוהג - להוציא ימי המנוחה השבועית ; (3) ימי תקופת לידה והורות ; (4) הימים שבהם אין העובד מסוגל לעבוד מחמת תאונה או מחלה ; (5) ימי אבל במשפחה, שמטעמי דת או נוהג אין העובד עובד בהם ; (6) ימי שביתה או השבתה ; (7) ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, אלא אם עלו על ארבעה-עשר, ובמידה שעלו.</p> <p>(ב) חלו ימים מן האמורים בסעיף-קטן (א) בימי-החופשה, יראו את החופשה כנפסקת לאותם הימים, ויש להשלימה ככל האפשר תוך אותה שנת-עבודה. "</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 29.</p>	<p>טניה עבדה 5 שנים ברציפות אצל מעסיקה, כמהנדסת במחלקת הפיתוח במפעל. ב-1/3/2018 יצאה לתקופת לידה והורות בת 26 שבועות. ב-12/7/2018, הודיע המעסיק לטניה שעקב צמצומים, הוא נאלץ לסגור את מחלקת הפיתוח במפעל ולפטר את כל העובדים בה. לפיכך, הוא מודיע לה על פיטוריה, שְׁיִכְנְסוּ לתוקף ב-12/8/2018, בְּתוֹם תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק. מאחר שבאותם ימים היא לא אמורה עדיין לחזור לעבודה, ישולם לה פיצוי בסכום השווה לשכרה הרגיל של בעד תקופה זו.</p> <p>האם, בְּנִסְיָבוֹת שתוארו לעיל, רשאי המעסיק לתת לטניה הודעת פיטורים למועד האמור? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, אֶלְא אִם כֵּן יבקש הֶתֶר לפיטוריה מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה, ולא יִתֵּיר השר את הפיטורים אם הם לדעתו בקשר ללידה או להיעדרות כאמור.</p> <p>ב. כן, מאחר שהמחלקה בה עבדה חֻדְלָה לפעול.</p> <p>ג. לא. המעסיק לא רשאי לתת לטניה הודעת פיטורים לְמוֹעֵד הַחֵל בתקופה האמורה.</p> <p>ד. כן, מאחר ששולם לה פיצוי בסכום השווה לשכרה הרגיל של בְּעַד תקופה זו.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק עבודת נשים - ס' 9(ג).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ג</p>	<p>ב-1/3/2018 יצאה טניה לתקופת לידה והורות בת 26 שבועות. כלומר, עד (כולל) 29/8/2018. לְפִי ס' 9(ג)(1) לחוק עבודת נשים - "<u>לא יפטר מעסיק עובדת או עובד בתקופת לידה והורות או בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) או (ג)(2), ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופת האמורות."</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>

<p>יוגב, עובד במשרה מלאה, התחיל לעבוד אצל מעסיקו הפרטי ב-1/6/1999. על הצדדים חלֹות הִוֶּרְאוֹת צו הַהֶרְחָקָה בְּדָבָר תְּשׁוּלֹם דְּמֵי הַבְּרָאָה. הַמַּעֲסִיק מְשַׁלֵּם דְּמֵי הַבְּרָאָה פֶּעַם בְּשָׁנָה, בְּתֵלוֹשׁ שָׂכָר אֶפְרִיל. בְּתֵלוֹשׁ 4/2018 קִיבַל דְּמֵי הַבְּרָאָה בְּעַד הַתְּקוּפָה שֶׁמ־1/5/2017 וְעַד 30/4/2018. ב-31/12/2018 יוֹגֵב הִתְפַטֵּר מֵעֲבוּדָתוֹ (תוֹם תְּקוּפַת עֲבוּדָתוֹ נִקְבַע לִסוּף יוֹם 31/12/2018).</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע ליוגב בתלוש 12/2018?</p> <p>א. 2,457.00 ₪ ב. 2,520.00 ₪ ג. 2,268.00 ₪ ד. 2,488.50 ₪</p>	<p>שאלה מספר 30.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>בתלוש 4/2018 יוגב קיבל דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/5/2017 ועד 30/4/2018. 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>יוגב לא קיבל דמי הבראה עבור התקופה בת 8 החודשים שמ-1/5/2018 ועד 31/12/2018.</p> <p>החודש הראשון (מ-1/5/2018 ועד 31/5/2018), מתוך התקופה האמורה, מהווה חלק משנת העבודה ה-19 של יוגב (שהתחילה ב-1/6/2017 והסתיימה ב-31/5/2018). בְּשָׁל שְׁנַת הַעֲבוּדָה ה-19 יש לשלם לעובד 9 ימי הבראה.</p> <p>7 החודשים האחרונים (מ-1/6/2018 ועד 31/12/2018), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-20 של יוגב (שהתחילה ב-1/6/2018 ומסתיימת ב-31/5/2019). בְּשָׁל שְׁנַת הַעֲבוּדָה ה-20 יש לשלם לעובד 10 ימי הבראה.</p> <p align="right">החישוב:</p> <p>$2,488.50 \text{ ₪} = (12 / 7 \text{ חודשים} \times 10 \text{ ימי הבראה} + 12 / 1 \text{ חודשים} \times 9 \text{ ימי הבראה}) \times 378 \text{ תעריף}$</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p align="right">ד</p>

שאלה מספר 31.

יוגב התחיל לעבוד ב-1/5/2018 אצל מעסיקו. הוא דרוזי שבחר שהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, החלות על המנוחה השבועית, וזכותו לדמי חגים, יחולו לגביו על חגי ישראל. גמול עבודתו משתלם לו על בסיס של שעות עבודה. שבוע עבודתו במקום עבודתו הוא בן 6 ימים (א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל שלו - 8 שעות עבודה, (יום מקוצר בשבוע הוא יום ד'). בעד כל שעת עבודה רגילה הוא מקבל ₪84.20. המעסיק משלם לעובדים, בְּכַפּוּף לְאִפְאוּתָם (על פי צו הרחבה - הסכם מסגרת), דמי חגים בסכום זָהָה לסכום אותו הם מקבלים בעד יום עבודה בן 8 שעות עבודה. ביום א', 20/5/2018, בו חל חג השבועות, דָּרַשׁ המעסיק מיוגב לעבוד. שְׁלֵא מִתּוֹךְ בְּחִירָתוֹ, אֶלֶּא מִתּוֹךְ פּוֹרָח, יוגב עבד ביום החג, החל בשעה 3:45 בבוקר ועד 14:15. בין השעות 9:00 ל-10:00 ניתנה לו הפסקה, במהלכה היה רשאי לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב חלק משעות העבודה. יצוין שיוגב לא החסיר ימי עבודה בחודש 5/2018.

מהו סך כל התשלום שעל המעסיק לשלם לו בעד יום זה (20/5/2018), בו נדרש לעבוד ?

- א. לא פחות מ-1,936.60 ₪
- ב. לא פחות מ-1,263.00 ₪
- ג. לא פחות מ-1,231.43 ₪
- ד. לא פחות מ-1,431.00 ₪

פתרון

חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 7, ס' 16, ס' 17, ס' 18. צו הרחבה - הסכם מסגרת. פקודת סדרי השלטון והמשפט - ס' 18א.

סעיפים רלוונטיים

הסבר הפתרון

מועד 6/2019
שנת המס - 2018

גמול עבודה:
דין עבודה בחג השבועות כדין עבודה בשעות המנוחה השבועית.
"שְׂכָר רָגִיל", הַמְשָׁמֵשׁ בְּסִיס לְחִישׁוֹב גְּמוֹל שְׁעוֹת נוֹסְפוֹת וְגְמוֹל עֲבוֹדָה בְּמִנוּחַה הַשְּׁבוּעִית - 84.20 ₪.
יוגב עבד 9.50 שעות עבודה ביום ראשון זה, בו חל חג השבועות, החל בשעה 3:45 בבוקר. כלומר הוא עבד "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00). לפי ס' 2(ב) לחוק - "בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, בין על פי חוק ובין על פי הסכם או נוהג, לא יעלה יום עבודה על 7 שעות עבודה". לפיכך, **7 שעות מתוכן הן שעות רגילות. 2.50 שעות (השעות השמינית ואילך) הן שעות נוספות.**
 $9.50 \text{ שעות עבודה} = 14 + 15 / 60 - 10 + 9 - 3 - 45 / 60$
לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - " הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעסיק **בְּעֵד שְׁתֵּי הַשְּׁעוֹת הַנוֹסְפוֹת הָרִאשׁוֹנוֹת שֶׁבָּאוּתוֹ יוֹם שֶׁכָּר עֲבוֹדָה לֹא פָחוֹת מִ-1/4 מֵהַשְּׂכָר הָרָגִיל, וּבְעֵד כֹּל שָׁעָה נוֹסֶפֶת שֶׁאַחֲרֶיהָ לֹא פָחוֹת מִ-1/2 מֵהַשְּׂכָר הָרָגִיל...**"
לפי ס' 17(א)(1) לחוק שעות עבודה ומנוחה, הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן, "ישלם לו המעסיק **בְּעֵד שְׁעוֹת אֵלֶּה שֶׁכָּר עֲבוֹדָה לֹא פָחוֹת מִ-1/2 מִשְּׂכָרוֹ הָרָגִיל...**"

ב

סכום לתשלום	כמות שעות	חישוב תעריף לשעה				סוג תשלום
		סה"כ תשלום בעד כל שעה		שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית	שיעור תוספת שעות נוספות	
		תעריף לשעה בש"ח	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה			
₪ 884.10	7.00	₪ 126.30	150%	50%		שעות רגילות
₪ 294.70	2.00	₪ 147.35	175%	50%	25%	ש"י 1 ו-2
₪ 84.20	0.50	₪ 168.40	200%	50%	50%	ש"י 3 ואילך
₪ 1,263.00	9.50	סה"כ גמול עבודה				

דמי חגים:

שְׁלֵא מִתּוֹךְ בְּחִירָתוֹ, אֶלֶּא מִתּוֹךְ פּוֹרָח, יוגב עבד בחג השבועות. לפי סעיף 6(א) בצו ההרחבה - "עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, **חג שבועות** ויום העצמאות)".
יוגב, עובד בשכר (שעתית), עובד אצל המעסיק פחות מ-3 חודשי עבודה. לפיכך, הוא לא זכאי לדמי חגים בעד יום חג זה.

לפיכך, יוגב זכאי **לגמול כספי שלא יפחת מ-1,263.00 ₪** בעד יום חג זה (20/5/2018), בו נדרש לעבוד.

תשובה ב.

<p>שאלה מספר 32.</p> <p>שכרו של יוגב משתלם על בסיס שעות עבודה - 72.8 ש"ח לכל שעת עבודה רגילה. שבוע העבודה, במקום עבודתו, בן 5 ימים (א'-ה'). תחום יום עבודה רגיל - 8.6 שעות. יום ה' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק). בכל יום, בין השעות 17:00 ל-17:45, מופסקת העבודה למנוחה ולסעודה. בעת ההפסקה יוגב רשאי לצאת מהמקום שבו הוא עובד. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה.</p> <p>להלן רישום מתוך שיעון הנוכחות של יוגב, בשבוע שהחל ב-2/9/2018 והסתיים ב-6/9/2018:</p> <table border="1" data-bbox="162 392 1166 490"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>א' 2/9/2018</th> <th>ב' 3/9/2018</th> <th>ג' 4/9/2018</th> <th>ד' 5/9/2018</th> <th>ה' 6/9/2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>כניסה</td> <td>11:00</td> <td>14:45</td> <td>11:15</td> <td>12:45</td> <td>14:30</td> </tr> <tr> <td>יציאה</td> <td>23:00</td> <td>24:00</td> <td>23:45</td> <td>23:00</td> <td>24:00</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו השכר שיש לשלם ליוגב בעד שעות עבודתו בשבוע זה?</p> <p>א. לא פחות מ-3,795.61 ש"ח ב. לא פחות מ-3,824.73 ש"ח ג. לא פחות מ-3,797.43 ש"ח ד. לא פחות מ-3,835.65 ש"ח</p>	יום	א' 2/9/2018	ב' 3/9/2018	ג' 4/9/2018	ד' 5/9/2018	ה' 6/9/2018	כניסה	11:00	14:45	11:15	12:45	14:30	יציאה	23:00	24:00	23:45	23:00	24:00	<p>פתרון</p>																																																																							
יום	א' 2/9/2018	ב' 3/9/2018	ג' 4/9/2018	ד' 5/9/2018	ה' 6/9/2018																																																																																					
כניסה	11:00	14:45	11:15	12:45	14:30																																																																																					
יציאה	23:00	24:00	23:45	23:00	24:00																																																																																					
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000). צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p>																																																																																									
<p>ד</p> <p>"שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פי סעיף 20".</p> <p>מאחר שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה 45 דקות (בין השעות 17:00 ל-17:45), ובעת ההפסקה רשאי היה יוגב לצאת מהמקום שבו הוא עובד, נוהג המעסיק כדין (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.</p> <p>שבוע העבודה של יוגב הוא בן 5 ימים (ימים א'-ה'). תחום יום עבודה רגיל במקום העבודה - 8.6 שעות עבודה. יום ה' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה מתחום יום העבודה, לפי הוראות צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק. כלומר, תחום יום עבודה ביום זה - 7.6 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 42 שעות.</p> <p>בימים ב' ו-ה' יוגב עבד "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00).</p> <p>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>חישוב השכר שיש לשלם ליוגב בעד שעות עבודתו בשבוע זה:</p> <table border="1" data-bbox="263 1377 1201 1848"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>כניסה</th> <th>יציאה</th> <th>סה"כ שעות עבודה</th> <th>ניכוי הפסקה (45 דקות ביום)</th> <th>סה"כ שעות עבודה ביום</th> <th>שעות עבודה רגילות</th> <th>מצטבר שעות רגילות בשבוע</th> <th>שעות נוספות 125%</th> <th>שעות נוספות 150%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>א</td> <td>11:00</td> <td>23:00</td> <td>12.00</td> <td>-0.75</td> <td>11.25</td> <td>8.60</td> <td>8.60</td> <td>2.65</td> <td>0.65</td> </tr> <tr> <td>ב</td> <td>14:45</td> <td>24:00</td> <td>9.25</td> <td>-0.75</td> <td>8.50</td> <td>7.00⁽¹⁾</td> <td>15.60</td> <td>1.50</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ג</td> <td>11:15</td> <td>23:45</td> <td>12.50</td> <td>-0.75</td> <td>11.75</td> <td>8.60</td> <td>24.20</td> <td>3.15</td> <td>1.15</td> </tr> <tr> <td>ד</td> <td>12:45</td> <td>23:00</td> <td>10.25</td> <td>-0.75</td> <td>9.50</td> <td>8.60</td> <td>32.80</td> <td>0.90</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ה</td> <td>14:30</td> <td>24:00</td> <td>9.50</td> <td>-0.75</td> <td>8.75</td> <td>7.00⁽¹⁾</td> <td>39.80</td> <td>1.75</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>סה"כ שעות</td> <td>53.50</td> <td>-3.75</td> <td>49.75</td> <td>39.80</td> <td>9.95</td> <td>8.15</td> <td>1.80</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>תעריף לשעה</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>72.80 ש"ח</td> <td></td> <td>91.00 ש"ח</td> <td>109.20 ש"ח</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>תשלום</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>2,897.44</td> <td></td> <td>741.65</td> <td>196.56</td> </tr> </tbody> </table> <p>(1) עבודת לילה או עבודה ביום שלפני המנוחה השבועית.</p> <p>תשובה ד.</p>	יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות עבודה	ניכוי הפסקה (45 דקות ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%	א	11:00	23:00	12.00	-0.75	11.25	8.60	8.60	2.65	0.65	ב	14:45	24:00	9.25	-0.75	8.50	7.00 ⁽¹⁾	15.60	1.50	-	ג	11:15	23:45	12.50	-0.75	11.75	8.60	24.20	3.15	1.15	ד	12:45	23:00	10.25	-0.75	9.50	8.60	32.80	0.90	-	ה	14:30	24:00	9.50	-0.75	8.75	7.00 ⁽¹⁾	39.80	1.75	-			סה"כ שעות	53.50	-3.75	49.75	39.80	9.95	8.15	1.80			תעריף לשעה				72.80 ש"ח		91.00 ש"ח	109.20 ש"ח			תשלום				2,897.44		741.65	196.56
יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות עבודה	ניכוי הפסקה (45 דקות ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%																																																																																	
א	11:00	23:00	12.00	-0.75	11.25	8.60	8.60	2.65	0.65																																																																																	
ב	14:45	24:00	9.25	-0.75	8.50	7.00 ⁽¹⁾	15.60	1.50	-																																																																																	
ג	11:15	23:45	12.50	-0.75	11.75	8.60	24.20	3.15	1.15																																																																																	
ד	12:45	23:00	10.25	-0.75	9.50	8.60	32.80	0.90	-																																																																																	
ה	14:30	24:00	9.50	-0.75	8.75	7.00 ⁽¹⁾	39.80	1.75	-																																																																																	
		סה"כ שעות	53.50	-3.75	49.75	39.80	9.95	8.15	1.80																																																																																	
		תעריף לשעה				72.80 ש"ח		91.00 ש"ח	109.20 ש"ח																																																																																	
		תשלום				2,897.44		741.65	196.56																																																																																	

<p>שאלה מספר 33.</p>	<p>יוגב, בן ה-20, הוא עובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת, המועסק קבוע בהיקף משרה מלאה. גמול עבודתו משתלם לו על בסיס של חודש. נקבע כי יכולת עבודתו, עקב מוגבלותו, עומדת על 62% מיכולת העבודה הרגילה באותו תפקיד (שהוא מלא במקום העבודה). משקף, נקבע לו שכר מינימום מותאם לגביו בשיעור המתאים מבין המפורטים בתקנה 4(א) לתקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת).</p> <p>ב-2018/2 יוגב עבד עבודה מלאה ולא נעדר מעבודתו. תלוש 2018/2 שלו (לפני בדיקת ההשלמה לשכר מינימום) הורכב משכר יסוד בסך 3,137 ₪ ופרמיה מוסקפת בסך 519 ₪.</p> <p>מהו הסכום שעל המעסיק להוסיף בתלוש האמור, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום?</p> <p>א. 573 ₪ ב. 54 ₪ ג. 0 ₪ ד. 149 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק שכר מינימום - ס' 1, 2, 3, 17. תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת).</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">א</p>	<p>לפי ס' 3 לחוק שכר מינימום:</p> <p>"(א) השכר שיובא בחשבון לענין סעיף 2 יהיה שכר העבודה שמשלם מעסיק לעובדו, פְּעַד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו.</p> <p>(ב) לענין סעיף קטן (א) יבואו בחשבון רכיבי השכר הבאים:</p> <p>(1) שכר יסוד או שכר משולב;</p> <p>(2) תוספת יוקר אם איננה כלולה בשכר המשולב;</p> <p>(3) תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו;</p> <p>(4) רכיב שכר כאמור בפסקאות (1) עד (3) או לפי סעיף קטן (ד) שאינו בא בחשבון שכר המינימום מכוח חוזה עבודה, הסכם קיבוצי או הסדר, קיבוצי או אישי (בסעיף זה תוספת מוחרגת);</p> <p>(5) הפרשי הוראת השעה; בסעיף זה - "הפרשי הוראת השעה" - ההפרש החיובי, אם קיים, בין הסכום הבסיסי ובין הסכום המתקבל מרכיבי השכר האחרים המובאים בחשבון בחישוב שכר מינימום לפי סעיף קטן זה או סעיף קטן (ד), לפי העניין, למעט תוספת מוחרגת;</p> <p>"הסכום הבסיסי" - סכום שכר המינימום אשר העובד היה זכאי לו אלמלא הוראת השעה, כפי שהוא מעודכן במועדים האמורים בסעיף 6(4).</p> <p>ואולם לא יובאו בחשבון תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה... מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות שמשלם המעסיק.</p> <p>(ד) לא היה שכרו של עובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בסעיף קטן (ב) ו-2, או לפי חלק מהם, יחושב השכר לענין סעיף קטן (א) לפי שכר העבודה הרגיל הכולל את התוספת המוחרגת בלא תוספות אחרות.</p> <p>(ה) ... (ו) ... "</p> <p>מאחר שבשכר המינימום אין להביא בחשבון "פרמיה מוסכמת", שכרו של יוגב, שיובא בחשבון לענין סעיף 2 לחוק שכר מינימום, עומד על 3,137 ₪.</p> <p>לפי סעיף 17(ב) לחוק שכר מינימום - "השר, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, רשאי לקבוע בתקנות הוראות בדבר תחולתו של חוק זה על עובדים שיש להם מגבלות גופניות, נפשיות או שכליות אף שאינם מועסקים במפעלים מוגנים כאמור בסעיף קטן (א), ויכול שיקבע שכר מינימום לעובדים כאמור או לסוגים מהם, בשיעורים נמוכים מהאמורים בחוק זה".</p> <p>לפי נתוני השאלה, נקבע כי יכולת עבודתו של יוגב, עקב מוגבלותו, עומדת על 62% מיכולת העבודה הרגילה באותו תפקיד. משקף, נקבע לו שכר מינימום מותאם לגביו בשיעור המתאים מבין המפורטים בתקנה 4 לתקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת).</p> <p>שכר מינימום המותאם לגבי יוגב מפורט בתקנה 4(א)(5) לתקנות האמורות:</p> <p>"יכולת עבודה בשיעור העולה על 60 אחוזים ואינו עולה על 70 אחוזים - 70 אחוזים משכר המינימום"</p> <p>$3,710 ₪ = 70\% \text{ שיעור שכר המינימום המותאם לגבי יוגב } \times 5,300 \text{ שכר המינימום למשרה מלאה}$</p> <p>הסכום שעל המעסיק להוסיף ליוגב בתלוש 2018/2, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום:</p> <p>$573 ₪ = 3,137 \text{ השכר שהובא בחשבון לענין ס' 2 לחוק} - 3,710 \text{ שכר המינימום המותאם}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>

<p>על יוגב ועל מעסיקו חל צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. במקום העבודה קיימת הסעה מאורגנת לעבודה וממנה, על חשבון המעסיק. בכל יום אוספת ההסעה את יוגב מתחנת איסוף בפניסה לישוב מגורי, המרוחקת 760 מטרים מביתו. גם בחזרה מהעבודה, הוא מוסע על-ידי ההסעה המאורגנת עד תחנת האיסוף האמורה. מביתו אל תחנת האיסוף וממנה בחזרה לביתו יוגב מגיע באוטובוס ציבורי. מחיר נסיעה באוטובוס בין ביתו לתחנת האיסוף - 5.80 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה רב-קו חופשי חודשי הפולל את אזור מגוריו ואת תחנת האיסוף - 213 ₪. בחודש 9/2018 יוגב עבד 18 ימים בפועל.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המזערי שעל המעסיק לשלם ליוגב, בגין חודש 9/2018?</p> <p>א. 208.80 ₪ ב. 0.00 ₪ ג. 203.40 ₪ ד. 213.00 ₪</p>	<p>שאלה מספר 34.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p>א</p> <p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בפועל כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>אמנם, לפי ס' 6 בצו, "החזר ההוצאות לא ישולם למי שמוסע לעבודה על חשבון המעסיק או מטעמו". ברם, במקרה שתואר בשאלה, יוגב לא מוסע לעבודה מביתו, אלא מתחנת איסוף בכניסה לישוב מגוריו, המרוחקת 760 מטרים מביתו. אל נקודת האיסוף הוא מגיע באוטובוס ציבורי.</p> <p>על פי ההלכה שנקבעה בפסיקה, "המעביד לא נדרש לבדוק האם העובד נסע לעבודה ברכבו, באוטובוס, באופניים או לעיתים צעד ברגליו. כל שנדרש לבחון הוא האם העובד זקוק לתחבורה על פי אמות מידה אובייקטיביות של מרחק" [ע"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>"אמת המידה המרכזית לצורך הקביעה האם התקיים "מבחן הזקקות" במקרה פלוני, היא במרחק שבין מעונו של העובד למקום עבודתו. ככל שלא הוכח אחרת, חזקה על עובד המתגורר במרחק שאינו עולה על 500 מטרים ממקום עבודתו, שהוא מרחק הליכה סביר, שאינו זקוק לתחבורה ציבורית. אמת המידה שעניינה במרחק בין המעון למקום העבודה, היא בבחינת "כלי עזר" לבחינת הזקקות של אדם לתחבורה ציבורית, ומטבע הדברים קיימים חריגים לחזקה זאת, כגון עובדים המוגבלים בניידות... יתכן והמונח 'זקוק' יתפרש באופן שונה מעובד לעובד, בהתחשב בנסיבות מצבו, גילו, המרחק ממקום העבודה, המבנה הטופוגרפי במקום המגורים וכיוצא בזה" [ע"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>המרחק שנמדד מביתו של יוגב לנקודת האיסוף, 760 מטרים, עולה על המרחק שניתן לטעון לגביו שהוא מצדיק הליכה רגלית. בהתאם ל"הלכת קשוע" שהוזכרה לעיל, יוגב נחשב כמי שנזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו.</p> <p>בנסיבות אלה, הוא זכאי להשתתפות המעסיק בהוצאות הנסיעה לעבודה וממנה.</p> <p>לפי ס' 2 בצו, שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי ליום הוא 22.60 ₪ ליום. כלומר, 406.80 ₪ עבור 18 ימי עבודה בהם יוגב נזקק לתחבורה ציבורית כדי להגיע לעבודתו.</p> $22.60 \times 18 = 406.80$ <p>מחיר נסיעה באוטובוסים מביתו עד לתחנת האיסוף, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 5.80 ₪ בכל יום, שהם 208.80 ₪ עבור 18 ימי עבודה בהם נזקק לתחבורה כדי להגיע לעבודתו.</p> $5.80 \times 2 \times 18 = 208.80$ <p>מחיר חוזה רב-קו חופשי חודשי הפולל את אזור מגוריו ואת תחנת האיסוף - 213 ₪.</p> <p>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעסיק לשלם ליוגב בגין חודש 9/2018:</p> <p>208.80 ₪ = (406.80 תקרה ; 213 חוזה רב-קו חופשי חודשי ; 208.80 נסיעות בודדות) min</p> <p align="right">תשובה א.</p>	

<p>ב-3/2018 הסדיר המעסיק, על חשבונו, לעובדו הזר, המועסק אצלו כדין בענף הבניין, ביטוח רפואי שכולל את סל השירותים שְקָבַע שר הבריאות (למשך כל תקופת עבודתו אצלו).</p> <p>האם, לפי החוקים הנוגעים לעניין ותקנות עובדים זרים הנוגעות בניכוי סכומים כאמור משכר העובד, המעסיק רשאי לנכות משכרו של העובד הזר, בתלוש 3/2018, סכום שהוציא בפועל כדמי ביטוח רפואי עבור העובד? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, אלא אם כן העובד הזר הסכים בכתב שהסכום האמור ינוכה משכרו. ב. כן. המעסיק רשאי לנכות משכרו של העובד הזר כל סכום שהוציא כדמי ביטוח רפואי. ג. לא. המעסיק לא רשאי לנכות משכרו של העובד הזר סכום שהוציא כדמי ביטוח רפואי. ד. כן. ובלבד שהסכום שְיִנְכָה לא יעלה על שְלִיש מהסכום שהוציא, ולא יעלה על 123.61 ₪.</p>	<p>שאלה מספר 35.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר- ס' 25(א). חוק עובדים זרים פרק ב': תנאים להעסקה. תקנות עובדים זרים (שיעור ניכוי מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 25(א)(1) לחוק הגנת השכר, לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה: "סכום שחובה לנכותו, או שמותר לנכותו על פי חיקוק".</p> <p>לפי ס' 1 לחוק עובדים זרים - "לא יעסיק מעסיק עובד זר אלא אם כן מילא אחר הוראות סעיפים 1 עד 1ה".</p> <p>" ד1 - ביטוח רפואי:</p> <p>(א) המעסיק הסדיר, על חשבונו, לעובד הזר למשך כל תקופת עבודתו אצלו, ביטוח רפואי שיכלול סל שירותים שקבע שר הבריאות לענין זה בצו; ורשאי שר הבריאות בהסכמת שר האוצר לקבוע כי הביטוח הרפואי יכלול שירותי בריאות נוספים על אלה הקבועים בסל השירותים.</p> <p>(ב) קבע שר הבריאות סל שירותים לפי סעיף קטן (א), תחול חובה על המעסיק להסדיר לעובד הזר ביטוח בריאות כאמור בצו שקבע עד תום שישה חודשים מיום פרסום הצו.</p> <p>(ג) המעסיק רשאי לנכות משכרו של העובד הזר סכום שהוציא או שהתחייב להוציא בפועל כדמי ביטוח רפואי כאמור, בשיעור שלא יעלה על השיעור שקבע השר, בין דרך כלל ובין לסוגים."</p> <p>לפי ס' 2 לתקנות עובדים זרים (שיעור ניכוי מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי):</p> <p>" השיעור המרבי שרשאי מעביד לנכות משכרו של עובד זר כהחזר הוצאות שהוציא המעביד בעד דמי ביטוח רפואי או שהתחייב להוציאן, לפי סעיף 1ד לחוק, לא יעלה -</p> <p>(1) בעובד זר שאינו עובד סיעוד - על שליש מהסכום שהוציא או שהתחייב להוציאן;</p> <p>(2) בעובד סיעוד - על מחצית הסכום שהוציא או שהתחייב להוציאן;</p> <p>ובלבד שהניכוי המרבי משכרו החודשי של עובד זר שאינו עובד סיעוד לא יעלה על 123.61 ₪, והניכוי המרבי משכרו החודשי של עובד זר בסיעוד לא יעלה על 134.63 ₪."</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שבוע עבודתו של יוגב, במקום עבודתו, בן 5 ימי עבודה (א'-ה'). יום עבודתו מתחיל בשעה 8:00 ומסתיים בשעה 16:00. בימים ג' (2/1/2018) ו-ד' (3/1/2018) יוגב נעדר מעבודתו. כשחזר לעבודה, בבוקר יום ה' (4/1/2018), מסר למעסיק הצהרה חתומה בידי (לפי התקנות הרלוונטיות), לפיה נעדר לצורך ליווי בת זוגו לטיפולים או בדיקות בקשר להריון, שפרוץ בהם סיכון לחיי האישה או העובר. לפי ההצהרה ולפי האישור הרפואי שצורף אליה, הבדיקות והטיפולים (שהיו כרוכים בסיכון לחיי האישה או העובר) החלו כמתוכנן, ב-8:00 בבוקר ונמשכו ברציפות עד שעות הערב, אז בוצעה הפלה (בתום השבוע ה-9 להריון), שהצילה את חייה של בת הזוג. לפי האישור הרפואי, תום ביצוע ההפלה היה ביום ג' (2/1/2018) בשעה 10:22.</p> <p>אם יתרת המחלה הצבורה שלו עומדת על 7 ימים, כמה ימי היעדרות זכאי יוגב לזקוף על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, לפי החוק הנוגע לעניין ותקנותיו, בשל היעדרותו זו ב-1/2018?</p> <p>א. יום אחד. ב. 2 ימים. ג. 7 ימים. ד. 3 ימים.</p>	<p>שאלה מספר 36.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג). תקנות דמי מחלה (כללים בדבר היעדרות עובד עקב הריון ולידה של בת זוג). חוק דמי מחלה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג): "עובד זכאי לזקוף עד שבעה ימים בשנה של היעדרות, בהתאם לכללים שקבע שר העבודה והרווחה, בשל טיפולים או בדיקות הקשורים להריון בת זוגו, או בשל לידה של בת זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו".</p> <p>לפי תקנות דמי מחלה (כללים בדבר היעדרות עובד עקב הריון ולידה של בת זוג):</p> <p>1. "עובד המבקש לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלו את ימי היעדרותו מעבודתו, לפי סעיף 1 לחוק, ימסור הודעה למעבידו בהצהרה חתומה בידי, לפי הטופס שבתוספת.</p> <p>2. להודעה כאמור בתקנה 1 יצרף העובד אישור מאת הרופא המטפל בבת הזוג בדבר טיפולים או בדיקות של בת הזוג הקשורים להריון ומועדיהם, או בדבר הלידה של בת הזוג ומועדה, לפי הענין, והכל בהתאם להוראות תקנה 4; לענין זה, "הרופא המטפל" - לרבות רופא מחליף.</p> <p>3. כל עוד לא מסר העובד את המסמכים האמורים בתקנות 1 ו-2 לא יראו בהיעדרותו היעדרות מהעבודה המזכה לפי סעיף 1 לחוק.</p> <p>4. היעדרות עובד מן העבודה יראו כהיעדרות מזכה לפי סעיף 1 לחוק, אם היא היעדרות לצורך אחד מאלה:</p> <p>(1) ליווי בת הזוג לטיפולים או בדיקות בקשר להריון, שכרוך בהם סיכון לחיי האישה או העובר, ובמקרה של הפלה - גם במשך לא יותר מ-24 שעות מתום ביצועה;</p> <p>(2) ליווי בת הזוג לטיפולים או בדיקות כאמור בפסקה (1), אף כשלא כרוך בהם סיכון לחיי האישה או העובר, בנסיבות שבהן תלויה בת הזוג בעזרת הזולת בביצוע הבדיקות או הטיפולים כאמור;</p> <p>(3) נוכחות בלידה; לענין זה, "לידה" - מתחילת הופעתם של צירי לידה ועד 24 שעות מתום הלידה."</p> <p>לפי ההצהרה שמסר יוגב ולפי האישור הרפואי שצורף אליה, הבדיקות והטיפולים החלו כמתוכנן, ביום ג' בשעה 8:00 בבוקר ונמשכו ברציפות עד שעות הערב. תום ביצוע ההפלה היה ביום ג' (2/1/2018) בשעה 10:22.</p> <p>יוגב נעדר מעבודתו ביום ג' (2/1/2018) וביום ד' (3/1/2018), כלומר, ביום בו נערכו הטיפולים והבדיקות, שהסתיימו בהפלה, ולא יותר מ-24 שעות מתום ביצועה. כנדרש, הוא מסר למעסיק הצהרה חתומה כמתחייב בתקנות וצירף אישור רפואי.</p> <p>לפיכך, בשל היעדרותו זו, הוא זכאי לזקוף 2 ימים על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>שאלה מספר 37.</p>	<p>טניה עובדת עבודה מלאה אצל מעסיקה. שכרה משתלם על בסיס ימי עבודה. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה'). בעד כל יום עבודה רגיל היא מקבלת ₪284. זכותה לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הציבורה שלה (תקופת הזכאות המקסימלית) עומדת על 35 ימים.</p> <p>החל ביום ב' (5/2/2018), טניה נעדרה מעבודתה בשל מחלת אמו של בן זוגה, שקהפקה אותה להיות תלויה לחלוטין בעזרת הזולת בביצוע פעולות יום-יום (נמסרה הודעה למעסיק במועד). האם, אלמנה, מתגוררת לבדה בדירתה הפרטית. היתה זו הפעם הראשונה בה נעדרה עקב מחלת הורה. בן זוגה של טניה, שהוא בנה היחיד של אמו, עובד במשרה מלאה, לא נעדר מעבודתו באותם ימים. טניה חזרה לעבודה ביום א' (11/2/2018) ומסרה למעסיק אישור מחלה כדין, לפיו אמו של בן זוגה היתה חולה מ-5/2/2018 ועד (כולל) 10/2/2018 (היתה, באותם ימים, תלויה לחלוטין בעזרת הזולת בביצוע פעולות יום-יום), והצהרה חתומה כנדרש בתקנות.</p> <p>מהו, לפי החוק הרלוונטי, סך דמי המחלה שעל המעסיק לשלם לטניה בתלוש 2/2018?</p> <p>א. ₪ 1,136 ב. ₪ 0 ג. ₪ 568 ד. ₪ 852</p>																																								
	<p align="center">פתרון</p>																																								
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5. חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה). תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה).</p>																																								
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p align="right">ג</p>	<p>לפי סעיף 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה) -</p> <p>" (א) עובד זכאי לזקוף עד ששה ימים בשנה של היעדרות בשל מחלת הורה שלו או של בן זוגו (להלן - הורה), על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ובלבד שבן זוגו הינו עובד ושלא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו לפי חוק זה.</p> <p>(ב) בזקיפת ימי היעדרות כאמור בסעיף קטן (א), זכאי עובד להביא בחשבון, לפי בחירתו, גם חלקי ימים שבהם נעדר לפי הוראות אותו סעיף קטן; חלקי ימים לעניין זה יחושבו לפי היחס שבין שעות ההיעדרות ובין שעות העבודה של העובד באותו יום אילולא נעדר."</p> <p>טניה מסרה למעסיק אישור מחלת הורה בגין 6 ימים בהם היתה האם חולה ונוקקה לעזרת הזולת בביצוע פעולות יום-יום. בן זוגה של טניה הוא עובד שלא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו לפי חוק זה. גמול עבודתה של טניה משתלם על בסיס של ימי עבודה. לפיכך, היא "עובד בשכר".</p> <p>לפי ס' 2(ב) לחוק דמי מחלה - "לגבי עובד בשכר שעבד עבודה מלאה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים".</p> <p>לפי ס' 2(א) לחוק דמי מחלה -</p> <p>"עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעסיקו, בכפופות 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>לפי נתוני השאלה, תקופת המחלה הציבורה של טניה עומדת על 35 ימים.</p> <p>עד היעדרות זו, טניה לא זקפה ימי היעדרות, בשל מחלת הורה, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלה.</p> <p>דמי מחלה לפי החוק: 284 ₪ ליום שכן העבודה שהיתה טניה זכאית לקבל בעד כל יום עבודה בתקופת זכאותה לדמי מחלה אילו המשכיכה בעבודה.</p> <table border="1" data-bbox="191 1657 1133 1948"> <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></td> <td>5/2/2018</td> <td>יום ב</td> <td>אין</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>6/2/2018</td> <td>יום ג</td> <td>50%</td> <td>142.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>$2 \times 142 = 284$</td> <td>7/2/2018</td> <td>יום ד</td> <td>50%</td> <td>142.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>$1 \times 284 = 284$</td> <td>8/2/2018</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>284.0 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>9/2/2018</td> <td>יום ו</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>10/2/2018</td> <td>שבת</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>$284 + 284 = 568$</td> <td></td> <td></td> <td>סה"כ</td> <td>568.0 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p align="right">תשובה ג.</p>	החישוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום		5/2/2018	יום ב	אין			6/2/2018	יום ג	50%	142.0 ₪	$2 \times 142 = 284$	7/2/2018	יום ד	50%	142.0 ₪	$1 \times 284 = 284$	8/2/2018	יום ה	100%	284.0 ₪		9/2/2018	יום ו				10/2/2018	שבת			$284 + 284 = 568$			סה"כ	568.0 ₪
החישוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום																																					
	5/2/2018	יום ב	אין																																						
	6/2/2018	יום ג	50%	142.0 ₪																																					
$2 \times 142 = 284$	7/2/2018	יום ד	50%	142.0 ₪																																					
$1 \times 284 = 284$	8/2/2018	יום ה	100%	284.0 ₪																																					
	9/2/2018	יום ו																																							
	10/2/2018	שבת																																							
$284 + 284 = 568$			סה"כ	568.0 ₪																																					

שאלה מספר 38.

יוגב, יליד 1/4/1993, התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/8/2013 (בטרם מלאו לו 21 שנים). שכר עבודתו הִשְׁתַּלֵּם לו על בסיס חודש. בהגיע יוגב לגיל 21, ב-1/4/2014, אז חלו על הצדדים הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, התחיל המעסיק להפריש עבורו לפנסיה מקיפה, לפי השיעורים המפורטים בסי' 6(ד) לצו. השכר שִׁבוּטָח בקרן הפנסיה היה שכר היסוד ששולם ליוגב. נוסף עליו, שולמה לו בכל חודש, באופן קבוע וללא כל תנאי, "תוספת אחמ"ש" בסך 1,299 ₪. בגין תוספת זו לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה.

ב-31/8/2018 הסתיימו יחסי העבודה בין יוגב למעסיקו, עם פיטוריו. שכרו המבוטח בקרן הפנסיה עמד על 9,906 ₪ (שכר היסוד). תוספת האחמ"ש שלא היתה מבוטחת - 1,299 ₪. הסכום שנצבר (כולל רווחים) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 33,308 ₪.

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

- א. 23,807 ₪
- ב. 18,854 ₪
- ג. 23,651 ₪
- ד. 25,458 ₪

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

מועד 6/2019
שנת המס - 2018

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") יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.

המעסיק הפריש עבור יוגב, לביטוח פנסיוני, לאחר 8 חודשי עבודה, עם הגיעו לגיל 21 (ב-1/4/2014). השכר שבוטח - 9,906 ₪ בחודש (שכר היסוד).

יוגב עבד אצל מעסיקו מ-1/8/2013 ועד שפוטר ב-31/8/2018. כלומר, 5 שנים וחודש (61 חודשים). מאחר שעבד שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקו ופטר, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים.

שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר המבוטח -

החל ביום... ואילך	הופרש לפיצויים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	% פיצויים שיש להשלים
1.4.2014	6.00%	6.00% / 8.33% = 72%	100% - 72% = 28%

לפי תקנה 1(ג) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), "תוספת האחמ"ש", ששולמה ליוגב באופן קבוע וללא כל תנאי, תובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה. כלומר, יוגב זכאי לתשלום פיצויי פיטורים בגין תוספת אחמ"ש ששולמה לו, אשר בגינה לא בוצעו הפרשות לפיצויי פיטורים.

החישוב (סכומים מקורבים ומעוגלים):

1. בעד 61 חודשים, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין תוספת האחמ"ש, המהווה חלק מהשכר לענין חישוב פיצויים, יש להשלים..... 6,603.25 ₪ $61/12 \times 100\% \times 1,299$
 2. בעד 8 חודשים, מ-1/8/13, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין שכר היסוד, יש להשלים..... 6,604.00 ₪ $8/12 \times 100\% \times 9,906$
 3. בעד 53 חודשים, מ-1/4/2014, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין שכר היסוד, יש להשלים..... 12,250.42 ₪ $53/12 \times 28\% \times 9,906$
- סה"כ על המעסיק להשלים ליוגב (מקורב ומעוגל) = 25,457.67 ₪ = 25,458 ₪ (מעוגל)**

תשובה ד.

ביטוח לאומי

<p>שאלה מספר 39.</p>	<p>טניה, מנהלת משאבי האנוש, נכה 100% מלידה. הכנסתה פטורה ממס הכנסה לפי ס' 9(5) לפקודה. ב-9/2018, לרגל ראש השנה, החליט מעסיקה לערוך קבלת פנים ללקוחות העסק. טניה התבקשה לנסוע עם נהג העסק (במשאית העסק) ולקנות כיבוד לאירוע. טניה מילאה את הבקשה, שילמה מפיסה 1,543 ₪ על המוצרים ומסרה למעסיק חשבונית/קבלה על הרכישה. ההוצאה נרשמה כדין בספרי המעסיק. תלוש 9/2018 של טניה הורכב מהסכומים הבאים:</p> <p>✓ שכר עבודה 41,169 ₪</p> <p>✓ השתתפות המעסיק בלימודי תואר אקדמי שלישי בכלכלה 1,205 ₪</p> <p>✓ החזר הוצאות כיבוד לקבלת הפנים 1,543 ₪</p> <p>מהו שכרה של טניה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש 9/2018?</p> <p>א. 43,370 ₪</p> <p>ב. 0 ₪</p> <p>ג. 41,169 ₪</p> <p>ד. 42,374 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</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>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p>לפי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בעד החודש שקדם ל-1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..." לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמִעֵט תשלומים קְאָמוֹר המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בְּיָן שניתנו בכסף ובְּיָן בשווה כסף, בְּיָן שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף 9(5), (11) ו-12 לפקודה. כלומר, אין בפטור על פי ס' 9(5) לפקודה, שלו זכאית טניה, כדי לפטור אותה מדמי ביטוח.</p> <p>לפי ס' 32(15) לפקודה, בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל "הוצאות לימודים, לרבות הוצאות לרכישת השכלה אקדמית או לרכישת מקצוע, ולמעט הוצאות השתלמות מקצועית, שאינה לרכישת השכלה או מקצוע כאמור, לצורך שמירה על הקיים.</p> <p>השתתפות המעסיק בלימודי תואר שלישי בכלכלה מהווה הכנסת עבודה אצל טניה.</p> <p>החזר הוצאות הכיבוד אינו מהווה הכנסת עבודה אצל טניה. הקניה היתה עבור המעסיק, ההוצאה היתה של המעסיק וטניה רק שימשה צינור לתשלום. ככזה, הוא לא נחשב כהכנסת עבודה בְּיָדֶיהָ לפי ס' 2(2) לפקודה.</p> <p>הסכומים שנכללו בתלוש 9/2018 של טניה, המהווים הכנסה לפי ס' 2(2) לפקודה:</p> $41,169 + 1,205 = 42,374 \text{ ₪}$ <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".</p> $43,370 \times 5 = 8,674$ <p>שכרה של טניה שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח בחודש 9/2018 (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי), הוא השכר החייב בדמי ביטוח:</p> $\min(42,374; 8,674) = 8,674 \text{ ₪}$ <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>טניה עובדת אצל מעסיקה היחיד זה 3 שנים. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה), 6 שעות בכל יום (בין השעות 8:00 ל-14:00). שכרה משתלם לה על בסיס שעות עבודה. ב-6/2018 שירתה פְּחוֹק במילואים, במשך 15 ימים רצופים. ברם, מאחר שהיא משרתת במילואים בבסיס הקרוב למקום עבודתה, סידרה שתועסק במילואים, בכל יום, במשמרות ערב בלבד (המתחילות בשעה 14:15 ומסתיימות ב-23:45). כך התאפשר לה להמשיך ולהגיע לעבודתה כרגיל. אמנם, יְשָׁנָה באותם ימים 6 שעות בלבד בכל לילה (בבסיס המילואים), אך בדרך זו, הכנסתה מעבודתה אצל המעסיק לא פְּחָתָה מְחַמַּת שְׂרוּתָה במילואים.</p> <p>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים :</p> <p>א. מאחר שטניה זכאית לשכר מלא ממעסיקה, בעד התקופה שבה היא נמצאת במילואים, לא ישולם לה תגמול מילואים בְּעֵד כל אותה תקופה.</p> <p>ב. זכותה של טניה לתגמולי מילואים לא תִּישָׁלַל, אך לא ישולמו לה תגמולי מילואים בעד הימים שבהם לא נעדרה מעבודתה אצל המעסיק.</p> <p>ג. מֵאַחַר ששירתה כחוק במילואים, ישולם לטניה תגמול מילואים מִלֵּא בעד ימי שירותה במילואים, אֶף אִם הכנסתה לא פְּחָתָה מחמת שירותה כאמור.</p> <p>ד. מאחר שטניה זכאית לתגמול מילואים, בעד שירותה במילואים, וכן לשכר עבודה ממעסיקה, הברירה בידיה לְבַחֵר לקבל את הגמול הגבוה מביניהם, אך לא את שניהם.</p>	<p>שאלה מספר 40.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 271(א)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 271(א) לחוק הביטוח הלאומי - "מי שמשרת כחוק במילואים, ישולם לו תגמול בשיעור האמור בסעיף 272, בעד ימי שירותו במילואים כמפורט להלן, לפי העניין, אֶף אִם הכנסתו לא פחתה מחמת שירותו כאמור".</p> <p><u>כלומר, מאחר ששירתה כחוק במילואים, ישולם לטניה תגמול מילואים מלא בעד ימי שירותה במילואים, אֶף אִם הכנסתה לא פחתה מחמת שירותה כאמור.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>יוגב הוא עובד בן 66 שנעשה לראשונה "תושב ישראל" מעל גיל 62. הוא עובד כשכיר מזה שנתיים אצל מעסיקו היחיד. שכרו ב-3/2018 - 15,144 ₪.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקו, בגין שכר 3/2018 של יוגב?</p> <p>א. 862.35 ₪ ב. 852.69 ₪ ג. 886.02 ₪ ד. 1,167.35 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
<p>פתרון</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. חוק גיל פרישה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>כבן 66, יוגב נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: <u>"אישה וגבר מתחת ל"גיל הפרישה" שנעשו לראשונה "תושבי ישראל" מעל גיל 62"</u>. שכרו של יוגב ב-3/2018 - 15,144 ₪.</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". $8,674 \times 5 = 43,370$ ₪</p> <p>שכרו של יוגב שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 3/2018 (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min(15,144; 43,370)$ = 15,144 ₪</p> <p>דמי הביטוח שינוכו משכרו של יוגב:</p> <p>192.59 ₪ = $5,944 \times 3.24\%$ הכנסה מְרֻבֶּית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת 669.76 ₪ = $(5,944 - 15,144) \times 7.28\%$ (השכר החייב בדמי ביטוח) בשיעור המופחת - 15,144 ₪ <u>862.35</u> ₪</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק: 42.80 ₪ = $5,944 \times 0.72\%$ הכנסה מְרֻבֶּית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת 262.20 ₪ = $(5,944 - 15,144) \times 2.85\%$ (השכר החייב בדמי ביטוח) בשיעור המופחת - 15,144 ₪ <u>305.00</u> ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 3/2018 של יוגב: <u>1,167.35</u> ₪ = $862.35 + 305.00$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>טניה, בת 34, עובדת כשכירה באופן קבוע אצל 3 מעסיקים. שכר 7/2018 אצל כל אחד מהם:</p> <p>✓ מעסיק עיקרי ₪ 28,623 ✓ מעסיק מְשָׁנִי א' ₪ 13,822 ✓ מעסיק מְשָׁנִי ב' ₪ 2,261</p> <p>אם נְעֻשָׂה תְּאוֹם דְּמֵי בִּיטוּחַ, מֵהוּ סֶךְ כָּל דְּמֵי הַבִּיטוּחַ הַלאומי וְדְמֵי בִּיטוּחַ הַבריאות שִׁוְעֵבְרוּ לְמוֹסַד לְבִיטוּחַ לאומי על ידי <u>מעסיקה השלישי</u> (מעסיק משני ב'), בְּגִין שֶׁכֶר 7/2018?</p> <p>א. 157.14 ₪ ב. 189.00 ₪ ג. 349.32 ₪ ד. 180.38 ₪</p>	<p>שאלה מספר 42.</p>
פתרון	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1, פרק ט"ו - דמי ביטוח, בחלק א' בלוח א'1. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>טניה נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: עובדים "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה".</p> <p>חישבו דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק השלישי:</p> <p>לפי נתוני השאלה, נעשה תיאום דמי ביטוח.</p> <p>משכרו של העובד מנכים את חלקו של העובד:</p> <p>הכנסתה אצל 3 המעסיקים - $28,623 + 13,822 + 2,261 = ₪ 44,706$</p> <p>סך השכר החייב בְּדְמֵי בִּיטוּחַ אצל 3 המעסיקים: $\min [43,370 = [44,706 \text{ הכנסה אצל } 3 \text{ המעסיקים} ; 43,370 \text{ ההכנסה הִמְרָגִית לתשלום ד.ב.}]$</p> <p>הכנסתה של טניה אצל שני מעסיקה ראשונים - 42,445 ₪. $(28,623 + 13,822 = 42,445)$</p> <p>השכר החייב בְּדְמֵי בִּיטוּחַ אצל המעסיק השלישי, לאור תיאום דמי הביטוח שעשתה טניה: $\min [\max [43,370 - 1 + 2 \text{ מעסיק } ; 0] ; 2,261] = 925$</p> <p>דמי ביטוח שינוכו משכרה של טניה בחודש זה אצל המעסיק השלישי: $₪ 111.00 = 12\% \text{ ד.ב. בשיעור מלא } \times 925$</p> <p>חלק המעסיק בדמי הביטוח, שישלם המעסיק השלישי:</p> <p>לְפִי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעֵד עוֹבְדוֹ; הִיא הַמְבוֹטָחַ עוֹבֵד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח פְּאִילוּ הוּא בְּלִבְד הִיא מְעַבִּידוֹ..."</p> <p>השכר החייב בְּדְמֵי בִּיטוּחַ אצל המעסיק השלישי, לעניין חלק המעסיק: $\min (43,370 ; 2,261) = 2,261$ ₪</p> <p>דמי ביטוח (חלק מעסיק) שישלם המעסיק הִמְשָׁנִי: $₪ 78.00 = 3.45\% \text{ ד.ב. בשיעור מופחת } \times 2,261$</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה השלישי, בְּגִין שֶׁכֶר 7/2018 של טניה: $111.00 + 78.00 = ₪ 189.00$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ב</p>

<p>טניה עבדה כשכירה עד שפוטרה מעבודתה ב-31/7/2018, ביום שבו ניתן על ידי בית המשפט צו פירוק נגד החברה שבה עבדה. מפרק החברה קבל את תביעתה של טניה לגבי חובות בעד שכר עבודה ופיצויי פיטורים. המוסד לביטוח לאומי אישר את זכאותה לגמלה לעובד לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד. חוב שכר העבודה שאושר, בעד 12 החודשים האחרונים שקדמו בתכוף לפיטוריה, עמד על 105,396 ₪ (8,783 ₪ בחודש). חוב פיצויי הפיטורים שאושר עמד על 8,991 ₪.</p> <p>מהי הגמלה לעובד שישלם המוסד לביטוח לאומי לטניה?</p> <p>א. 114,387 ₪ ב. 114,179 ₪ ג. 112,762 ₪ ד. 104,088 ₪</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
פתרון	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 182 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטח יהיה זכאי לגמלה לפי פרק זה אם ניתן לגבי מעבידו של העובד המבוטח אחד מאלה, לפי הענין:</p> <p>(1) צו הכרזה כפושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל, ואם נפטר המעביד, צו ניהול העזבון בפשיטת רגל לפי הפקודה האמורה;</p> <p>(2) צו שניתן לפי פקודת החברות לפירוק חברה, שותפות או אגודה שנוסדה לפי החוק העותמאני על האגודות (להלן - אגודה עותמאנית) והוא פירוק שנעשה בידי בית המשפט או בהשגחתו;</p> <p>(3) צו לפירוק שותפות לפי פקודת השותפויות; נתפרקה שותפות בלא שנתמנה כונס נכסים או מנהל עסקים, רואים לענין פסקה (1) כל שותף כמעבידו של עובד שהשותפות העסיקה;</p> <p>(4) צו לפירוק אגודה שיתופית לפי פקודת האגודות השיתופיות;</p> <p>(5) צו לפירוק עמותה שניתן לפי סעיף 49(4) לחוק העמותות."</p> <p>לפי ס' 183 לחוק - "הגמלה שתשולם לפי פרק זה לעובד תהיה סכום חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים שמעבידו חייב לו, עד סכום שלא יעלה על הסכום הבסיסי כפול 13 לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב), ובלבד שחוב שכר העבודה כאמור לא ישולם בעד תקופה שלפני 12 החודשים שקדמו בתכוף למועד שבו נותקו יחסי עובד ומעביד, או למועד מתן צו לפי הוראות סעיף 182, לפי המוקדם מביניהם".</p> <p>סכום חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים שמעסיקה של טניה חייב לה - 114,387 ₪.</p> $114,387 \text{ ₪} = 8,991 \text{ ₪ פיצויי פיטורים} + 105,396 \text{ ₪ חוב שכר עבודה}$ <p>הגמלה המרבית לעובד בעד חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד:</p> $112,762 \text{ ₪} = 13 \times 8,674 \text{ ₪ הסכום הבסיסי (3)}$ <p>הגמלה שישלם המוסד לביטוח לאומי לטניה - 112,762 ₪.</p> $\min(112,762 \text{ ₪} ; 114,387 \text{ ₪ חוב בפועל}) = 112,762 \text{ ₪}$ <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

שאלה מספר 44.

ב-1/05/2018 ילדה טניה תאומות בריאות ויצאה לתקופת לידה והורות. בטבלה שלהלן סומנו ב-א' החודשים שִקְדְמו ליום הקוֹבֵע, בהם שולמו בעדה דמי-ביטוח מְשֻכָּרָה כעובדת:

	ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'
2017		X	X	X	X							
2018	X	X	X									

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

אם שכר העבודה הרגיל של טניה, לְעִנְיָן סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, הוא 312 ₪ ליום, מהו סכום דמי הלידה לו היא עשויה להיות זכאית (סכום מעוגל)?

א. 21,840 ₪

ב. 17,472 ₪

ג. 24,024 ₪

ד. 19,656 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק הביטוח הלאומי, סימן ג': דמי לידה.

הסבר הפתרון

מועד 6/2019

שנת המס - 2018

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

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

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

טניה עונה על התנאי שבסעיף 50(א)(2), שכן שולמו בעדה דמי ביטוח בעד 7 חודשים מתוך 14 חודשים שקדמו ליום הקובע. כלומר, לפי סעיף זה היא זכאית לדמי לידה בעד פרק זמן של 8 שבועות.

לפי ס' 51(א1) לחוק הביטוח הלאומי -

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

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

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

מֵאַחַר שילדה תאומות, טניה זכאית, לפי ס' 51(א1)(2) שלעיל, לדמי לידה של שבועיים נוספים בגין ילד אחד נוסף שילדה באותה לידה.

לפיכך, טניה זכאית לקבל דמי לידה בעד פרק זמן של 10 שבועות. [$2 \text{ ס' } 51(א1)(2) + 8 \text{ ס' } 50(א)(2)]$

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.

שכר העבודה הרגיל של טניה, לְעִנְיָן סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, הוא 312 ₪ ליום. כך על פי נתוני השאלה.

שכר עבודה רגיל זה (312 ₪) לא עולה על הסכום הבסיסי (8,783 ₪) כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.

$312 \text{ ₪} = 1,463.83 \text{ תקרה } (8,783 \times 5 / 30)$

לפיכך, דמי הלידה ליום של טניה הם 312 ₪.

סה"כ דמי הלידה להם זכאית טניה: 21,840 ₪ $= 312 \text{ דמי לידה ליום} \times 7 \text{ ימים בשבוע} \times 10 \text{ שבועות}$

תשובה א.

<p>יוגב התחיל לעבוד ב-1/1/2018 אצל מעסיקו. תלוש 9/2018 שלו כלל את התשלומים הבאים:</p> <ol style="list-style-type: none"> שכר יסוד 9,531 ₪ מתנה לחג (ראש השנה) 250 ₪ בונוס שנתי 1,082 ₪ שווי רט"ן (המעסיק מעמיד לרשות יוגב טלפון סלולרי לשימוש) 42 ₪ <p>מהי הכנסתו של יוגב לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 9/2018?</p> <p>א. 9,913 ₪</p> <p>ב. 10,905 ₪</p> <p>ג. 9,684 ₪</p> <p>ד. 9,721 ₪</p>	<p>שאלה מספר 45.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסָף לשכר החודשי הרגיל, לְרֵבּוֹת תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולְמַעַט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, השכר בסך 1,332 ₪ (1,082 בונוס שנתי + 250 מתנה לחג) שניתן ליוגב בְּנוֹסָף 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 לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. "</p> <p>שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל יוגב ב-9/2018 הוא 25.13% משכר המינימום. $(1,332 / 5,300 = 25.13\%)$</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>יוגב עבד אצל מעסיקו פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק במספר החודשים שבהם יוגב עבד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים). והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים.</p> <p>שכר חודש 9/2018, שבו שולם ה"תשלום הנוסף" - 9,573 ₪ = 42 שווי רט"ן + 9,531 שכר יסוד</p> <p>$9,721 \text{ ₪} = (9 \text{ חודשי העבודה הקודמים} / 1,332 \text{ תשלום נוסף}) + 9,573 \text{ שכר חודשי רגיל בחודש 9/2018}$</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 43,370 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,674 ₪), כפול 5].</p> <p>43,370 הכנסה מְרֵבִית לענין דמי ביטוח < 9,721 ₪ הכנסתו של יוגב לענין תשלום דמי ביטוח ב-9/2018</p> <p>הכנסתו של יוגב לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 9/2018 - 9,721 ₪.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ד</p>

<p>יוגב עובד כשכיר אצל מעסיקו זה 8 שנים. ב-1/8/2018 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. כתוצאה מהפגיעה לא היה מסוגל לעבוד 12 ימים בְּנוֹסֵף על יום הפגיעה. בכל אותם ימים נִזְקָק לטיפול רפואי וְלְהִחְלָמָה. הפגיעה הוֹפְרָה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. הכנסתו של יוגב, שממנה מגיעים דמי ביטוח, בחודשים שקדמו ל-1/8/2018:</p> <table border="1" data-bbox="140 327 1182 405"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>1/2018</th> <th>2/2018</th> <th>3/2018</th> <th>4/2018</th> <th>5/2018</th> <th>6/2018</th> <th>7/2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>הכנסה</td> <td>7,252 ₪</td> <td>9,810 ₪</td> <td>8,691 ₪</td> <td>8,204 ₪</td> <td>8,127 ₪</td> <td>7,854 ₪</td> <td>8,049 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו סכום דמי הפגיעה אותו יוגב זכאי לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?</p> <p>א. 2,670 ₪ ב. 3,204 ₪ ג. 2,003 ₪ ד. 2,403 ₪</p>	חודש	1/2018	2/2018	3/2018	4/2018	5/2018	6/2018	7/2018	הכנסה	7,252 ₪	9,810 ₪	8,691 ₪	8,204 ₪	8,127 ₪	7,854 ₪	8,049 ₪	<p>שאלה מספר 46.</p>
חודש	1/2018	2/2018	3/2018	4/2018	5/2018	6/2018	7/2018										
הכנסה	7,252 ₪	9,810 ₪	8,691 ₪	8,204 ₪	8,127 ₪	7,854 ₪	8,049 ₪										
<p align="center">פתרון</p>																	
<p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה.</p> <p>לפי סעיף 93(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לְעִבּוֹדָתוֹ ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אֶלָּא אם כֵּן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה כְּאֶמֹר שנים עשר ימים לפחות בְּנוֹסֵף על יום הפגיעה".</p> <p>מֵאַחַר שיוגב היה בלתי כשיר לעבודה במשך לא פחות מ-12 ימים שלאחר יום הפגיעה, ישולמו לו דמי פגיעה גם בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה.</p> <p>לפי ס' 92(ב) לחוק האמור - "לא ישולמו, בקשר לפגיעה אחת, יותר מדמי פגיעה בעד שלושה עשר שבועות".</p> <p>כלומר, יוגב יקבל דמי פגיעה בְּעֵד 12 ימים.</p> <p>לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>(א) שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שֶׁבְּעָדוֹ מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.</p> <p>(ב) לענין סעיף זה, "הכנסה" -</p> <p>(1) במבוטח לפי סעיף 75(א)1 - ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח;</p> <p>(2) במבוטח אחר שלפי סעיף 75(א) - ההכנסה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח בעד רבע השנה האמור בסעיף קטן (א), והכל לרבות אותו סכום שהיו מגיעים ממנו דמי ביטוח אילולא הסכום המרבי הקבוע לתשלום דמי ביטוח. "</p> <p>שכר העבודה הרגיל של יוגב: $267 = (8,049 + 7,854 + 8,127) / 90$</p> <p>לפי ס' 97(א) לחוק, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.</p> <p>דמי הפגיעה ליום: $200.25 = 267 \times 75\%$</p> <p>נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה: $1,097.88 > 200.25$ תקרה $(8,783 \times 5 \times 75\% / 30)$</p> <p>סה"כ דמי הפגיעה להם זכאי יוגב: $12 \times 200.25 = \underline{2,403}$</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p align="right">ד</p>																

<p>שאלה מספר 47.</p> <p>יוגב, יליד 1982, מחזיק ב-8% מהון המניות של "חברה בע"מ", שהיא חברת מעטים. ב-7% נוספים מהון המניות מחזיקה סבתו של יוגב (אם אמו). הוא שימש בחברה כמנהל פיתוח וקיבל שכר חודשי בעד עבודתו. "חברה בע"מ" היתה מקום עבודתו היחיד זה 7 שנים. ב-25/1/2018 התפטר מעבודתו. סמוך לאחר התפטרותו נרשם בלשכת שירות התעסוקה, התייצב בימים ובזמנים שנקבעו לו, אך לא נמצאה עבורו עבודה מתאימה. מאז שהתפטר הוא מחוסר תעסוקה.</p> <p>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, יוגב זכאי לדמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. כבעל שליטה בחברה, יוגב לא זכאי לדמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי. ב. כן, אבל רק לאחר 90 ימים מיום הפסקת העבודה. ג. לא, מאחר שהתפטר מעבודתו ולא פוטר. ד. כן, מאחר שצינו מחזיק ביחד עם בן זוג, אח, אחות, הורה או ילד, ב-10% מהון המניות.</p>	
פתרון	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק הביטוח הלאומי, ס' 1, ס' 36. פקודת מס הכנסה - ס' 32, ס' 76(ד)</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p>א</p> <p>לפי ס' 1 לחוק הביטוח הלאומי - "בעל שליטה" - כהגדרתו בסעיף 32 בפקודת מס הכנסה. לפי ס' 32 לפקודת מס הכנסה -</p> <p>"בעל שליטה" - מי שמחזיק, במישרו או בעקיפין, לבדו או ביחד עם קרובו באחת מאלה:</p> <p>(א) ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה; (ב) בזכות להחזיק ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה או בזכות לרכשם; (ג) בזכות לקבל 10% לפחות מהרווחים; (ד) בזכות למנות מנהל; "קרובו" - כמשמעותו בסעיף 76(ד);</p> <p>לפי ס' 76(ד) לפקודה -</p> <p>כשבאים לקבוע, אם חברה נמצאת בשליטתם של חמישה בני אדם או לא, ייחשבו לאדם אחד -</p> <p>(1) אדם וקרובו; "קרוב", לענין זה - בן זוג, אח, אחות, הורה, הורג הורה, צאצא וצאצאי בן הזוג, ובן זוגו של כל אחד מאלה; (2) אדם ובא כוחו; (3) שותפים בשותפות.</p> <p>ביחד עם סבתו (אם אמו) יוגב מחזיק ב-15% מהון המניות שהוצא בחברת מעטים, משכך, הוא בעל שליטה בה.</p> <p>לפי ס' 6 לחוק הביטוח הלאומי - "הוראות פרקים ז' וח' לא יחולו על בעל שליטה בחברת מעטים".</p> <p>פרק ז': ביטוח אבטלה. פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד.</p> <p>תשובה א.</p>	

<p>טניה עובדת אצל מעסיקה היחיד 9 שנים. שכר עבודתה קבוע - 43,080 ₪ בחודש. ב-2/8/2018 יצאה ל-21 ימי מילואים. תגמול המילואים ששילם המוסד לביטוח לאומי (ב-9/2018) בעד תקופת מילואים זו - 30,156 ₪. ב-11/2018 טניה קיבלה מהמעסיק בונוס שנתי בסך 5,760 ₪.</p> <p>בהתחשב בשכר עבודתה של טניה, מהם הפרשי תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת המילואים האמורה, בשל בונוס זה?</p> <p>א. 190 ₪ ב. 336 ₪ ג. 203 ₪ ד. 367 ₪</p>	<p>שאלה מספר 48.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>חישוב הזכות לתגמול מילואים: טניה שירתה 21 ימים, שהם 3 תקופות בנות 7 ימים בדיוק (ללא כל יתרת ימי שירות). לפיכך, היא זכאית לקבל תגמול מילואים בעד 21 ימי מילואים. חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים: ב-11/2018 טניה קיבלה ממעסיקה, פְּנוֹסָף לשכרה החודשי הרגיל, בונוס בסך 5,760 ₪, שהוא "תשלום נוסף". מאחר ששיעורו אינו נמוך מ-25% משכר המינימום (5,760 ₪ < 5,300 × 25%), התשלום הנוסף יחולק לשניים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו. לפי נתוני השאלה, שכר עבודתה הרגיל, לרבות זה שקיבלה בעד כל אחד מהחודשים שקדמו ל-1 בחודש זה, היה זהה, ולא פחת מ-5,898 ₪. לפיכך, שכר עבודתה הרגיל בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החלה את שירות המילואים - $3 \times (43,080 + 5,760 / 12) = 130,680$ נחלק את סכום ההכנסה האמור ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של טניה, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי: $130,680 / 90 = 1,452$ חישוב התגמול ליום: לפי ס' 272(א) לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - שכר העבודה הרגיל. לפי ס' 272(ב) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 196.60 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,445.67 ₪). התגמול ליום: 1,445.67 ₪ = [196.60 תג מזערי ; (1,445.67 תג מרבי ; שכר עבודה רגיל) min] max סך תגמול המילואים שעל המוסד לביטוח לאומי לשלם בעד תקופת מילואים זו: $1,445.67 \times 21 = 30,359$ לאחר ניכוי התגמול ששולם (30,156 ₪), הפרשי תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת המילואים האמורה, בשל הבונוס ששולם ב-11/2018 - 203 ₪. 203 ₪ = 30,156 תגמול ששולם - 30,359 תגמול שיש לשלם</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ג</p>

<p>בליל 6/8/2018 שהה יוגב כל הלילה ליד מיטת חוליו של אביו בבית החולים. למחרת בבוקר יצא מבית החולים לעבודתו. תוף-פדי נסיעתו לעבודה ועקב נסיעתו זו אירעה ליוגב תאונה. יצוין שיוגב לא עָצַר בְּדֶרֶךְ לַפְנֵי התאונה ולא סָטָה מהדרך המקובלת מבית החולים לעבודתו. כמו כן, לא ניתן לַיַּחֵס את התאונה לרשלנות מְצִידוֹ.</p> <p>האם יש לראות בתאונה זו של יוגב כתאונת עבודה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. כל תאונה שאירעה תוף-פדי נסיעה של עובד לעבודה, היא תאונת עבודה. ב. לא, מאחר שבית החולים אינו מעונו של יוגב ואינו מקום שבו הוא לן בדרך כלל. ג. כן. יש לראות בתאונה זו של יוגב כתאונת עבודה. ד. לא, מאחר שחלה בנסיעתו הפסקה או סטיה של ממש מהדרך המקובלת, כשהפסקה או הסטיה לא היו למטרה הכרוכה במילוי חובותיו כלפי מעבידו.</p>	<p>שאלה מספר 49.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: center;">חוק הביטוח הלאומי - ס' 80, ס' 81.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 80 לחוק הביטוח הלאומי - "רואים תאונה כתאונת עבודה אף אם -</p> <p>(1) <u>אירעה תוך כדי נסיעתו או הליכתו של המבוטח לעבודה ממעונו או ממקום שבו הוא לן אף אם אינו מעונו</u>, מן העבודה למעונו או ממקום עבודה אחד למשנהו, <u>ועקב נסיעתו או הליכתו זו</u>;</p> <p>(2) " ... "</p> <p>לפי ס' 81 לחוק האמור:</p> <p>(א) תאונה שאירעה תוך כדי נסיעה או הליכה בנסיבות האמורות בפסקאות (1), (4), (5) או (7) של סעיף 80 אין רואים אותה כתאונה בעבודה אם חלה בנסיעה או בהליכה הפסקה או סטיה של ממש מהדרך המקובלת, כשהפסקה או הסטיה לא היו למטרה הכרוכה במילוי חובותיו של המבוטח כלפי מעבידו, או, לענין פסקה (1) האמורה, בעיסוקו במשלח ידו כעובד עצמאי, או אם יש לייחס את התאונה בעיקר לרשלנותו הפושעת של המבוטח ולא נגרם על-ידיה אי-כושר עבודה לארבעה שבועות לפחות, נכות או מוות.</p> <p>(ב) בנסיבות האמורות בפסקה (1) של סעיף 80 לא יראו כהפסקה או כסטיה של ממש, לענין סעיף קטן (א), אם עשה זאת המבוטח לאחת מאלה:</p> <p>(1) כדי ללוות ילדו לגן ילדים או למעון ילדים או למקום אחר שהשר קבע כמקום שבו נמצא ילד לפי הסדר קבע או להשיבו משם;</p> <p>(2) כדי לקיים מצוות תפילת בוקר בציבור בבית תפילה שבו הוא נוהג להתפלל.</p> <p>התאונה אירעה ליוגב תוך כדי נסיעתו לעבודה מהמקום שבו הוא לן ועקב נסיעתו זו.</p> <p>לא חלה בנסיעה הפסקה או סטיה של ממש מהדרך המקובלת ולא ניתן לייחס את התאונה לרשלנות מצידו של יוגב. לפיכך, היא אינה נופלת לחריגים שבסעיף 81 לחוק.</p> <p>לפיכך, יש לראות בתאונה זו של יוגב כתאונת עבודה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שאלה מספר 50.</p> <p>טניה מספקת שירותי עריכה והדפסה לחברת "יוגב בע"מ" בלבד. היא עובדת אך ורק בביתה, ומבצעת את העבודות בעצמה, באמצעות מחשב שלה המצוי בו. שעות עבודתה לא מוגדרות. את ההזמנות היא מקבלת באמצעות הדואר האלקטרוני, ואת קבצי ההדפסה היא שולחת בחזרה באמצעות הדוא"ל. טניה מנהלת תיק עצמאי במס-הכנסה, במע"מ ובמוסד לביטוח לאומי, ומנפיקה ל"יוגב בע"מ" חשבוניות מס תמורת הגמול שהוא משלם לה. מתקיימים לגביה תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי.</p> <p>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, חייבת חברת "יוגב בע"מ" בתשלום דמי ביטוח בעד טניה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. לענין חוק הביטוח הלאומי, טניה נחשבת כעובדת ו"יוגב בע"מ" נחשב כמעסיקה. ב. לא, מאחר ש'לענין חוק הביטוח הלאומי טניה נחשבת כעובד עצמאי. ג. כן, וב'לבד שטניה לא מעסיקה עובדים ואין לה מקום לניהול עסק משלה הפתוח לקהל. ד. לא, וב'לבד שגמול העבודה לא משתלם לה על בסיס של יחידת זמן.</p>	<p>שאלה מספר 50.</p>								
<p>פתרון</p> <p>צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים) חוק הביטוח הלאומי - ס' 342.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>								
<p>לפי ס' 3 לצו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים):</p> <p>" מבוטח העוסק בסוג עבודה כמפורט בטור א' בתוספת השניה, והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', ייחשב לענין החוק כעובד עצמאי, ובלבד שמתקיימים לגביו תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק. "</p> <table border="1" data-bbox="127 958 1166 1200"> <thead> <tr> <th colspan="2">התוספת השניה (סעיף 3)</th> </tr> <tr> <th>טור א'</th> <th>טור ב'</th> </tr> <tr> <th>סוגי העבודה</th> <th>תנאי העבודה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2. מבצע עבודות בביתו על פי הזמנה כנגד תמורה (home worker)</td> <td>בכל תנאי העסקה, ובלבד שהוא עובד אך ורק בביתו.</td> </tr> </tbody> </table> <p>טניה מבצעת עבודות בביתה על פי הזמנה כנגד תמורה (home worker). היא עובדת אך ורק בביתה ומתקיימים לגביה תנאי הגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי. לפיכך, היא נחשבת, לענין חוק הביטוח הלאומי, כעובד עצמאי.</p> <p>היות שכך, חברת "יוגב בע"מ" לא חייבת בתשלום דמי ביטוח בעדה.</p> <p>תשובה ב.</p>	התוספת השניה (סעיף 3)		טור א'	טור ב'	סוגי העבודה	תנאי העבודה	2. מבצע עבודות בביתו על פי הזמנה כנגד תמורה (home worker)	בכל תנאי העסקה, ובלבד שהוא עובד אך ורק בביתו.	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ב</p>
התוספת השניה (סעיף 3)									
טור א'	טור ב'								
סוגי העבודה	תנאי העבודה								
2. מבצע עבודות בביתו על פי הזמנה כנגד תמורה (home worker)	בכל תנאי העסקה, ובלבד שהוא עובד אך ורק בביתו.								