

פתרון מבחן חשבי שכר בכירים - מרץ 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 הכנסה יחידה והם אינם זכאים לכל הטבת מס חריגה, למעט זו המוקנית להם על פי נתוני השאלה.
3. במקרים המתאימים בפרק מס הכנסה במבחן, אם לא צוין אחרת בשאלה, יש להתחשב בנקודות זיכוי. כמו כן, חישוב מס הכנסה הנערך לבני זוג נשואים הוא חישוב נפרד, אלא אם כן צוין אחרת בשאלה.
4. אם לא צוין אחרת בשאלה, הזכויות המוקנות לעובדים ולעובדות הן הזכויות המזעריות הנובעות מהחוקים, מהתקנות ומצווי ההרחבה הרלוונטיים. 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>תלוש 1/2018 של יואב, מהנדס הבניין, כלל את התשלומים הבאים:</p> <p>שכר משולב ₪ 13,427</p> <p>תשלומים בשל נסיעה לחוץ לארץ שהותרו לעובד כהוצאה ₪ 1,562</p> <p>השתתפות המעסיק במימון דיוור לעובד ₪ 1,391</p> <p>גילום השתתפות המעסיק במימון דיוור לעובד ₪ 623</p> <p>מהו שכרו של יואב לצורך תשלום מס ("שכר ברוטו למס") בתלוש זה?</p> <p style="text-align: right;">א. 17,003 ₪</p> <p style="text-align: right;">ב. 15,441 ₪</p> <p style="text-align: right;">ג. 14,818 ₪</p> <p style="text-align: right;">ד. 14,050 ₪</p> | <p>שאלה מספר 1.</p> |
| פתרון | |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, 17 (רישא).</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p> <p>הנחיות מס הכנסה.</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</p> |
| <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;</p> <p>לפי סעיף (א)2(2) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא: "השתתפות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים קאמור המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו;"</p> <p>התשלומים בשל נסיעה לחוץ לארץ שהותרו לעובד כהוצאה, בסך 1,562 ₪, לא נכללים בהכנסה לצורך תשלום מס.</p> <p>הכנסתו החייבת של יואב לצורך תשלום מס בתלוש 1/2018 -</p> <p style="text-align: center;">15,441 ₪ = 623 גילום מימון דיוור + 1,391 מימון דיוור + 13,427 שכר משולב</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p> | <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019</p> <p>שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ב</p> |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| <p>יואב, בן ה-46, מנהל חשבונות בכיר ("מדופלם"), עובד אצל מעסיקו, משרד רואי חשבון. מאחר שהוא עובד מקצועי, וְתִיק וְנֶאֱמָן, ומאחר שהכנסתו אינה מאֲפִשֶׁרֶת לוֹ זאת, החליט המעסיק לְמַמֵּן עבודתו לימודים לתואר אקדמי ראשון בחשבונאות, במוסד אקדמי מוכר.</p> <p>בנסיבות שתוארו לעיל, האם מימון התואר האקדמי האמור בחשבונאות יזקף לשכרו של יואב, לצורך חישוב מס? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שמדובר בתואר שֶׁבְּתָחוּם עיסוקו של יואב והוא מהווה "שמירה על הקיים".</p> <p>ב. כן, אלא אם כן התואר האמור מהווה תְּנָאי לקידומו של יואב אצל המעסיק.</p> <p>ג. לא, ובלבד שהלימודים לתואר האמור יהיו בהיקף שלא יפחת מ-1,700 שעות לימוד.</p> <p>ד. כן. בבירור הכנסתו החייבת לא יותרו ניכויים בשל הוצאות לרכישת התואר האמור.</p> | <p>שאלה מספר 2.</p> |
| <p>פתרון</p> | |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 32(15). הנחיות מס הכנסה.</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</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>לבד מההוראה המפורשת בסעיף 32(15) שלעיל, יש לזכור שתואר אקדמי ראשון בחשבונאות מעניק ליואב יתרון תמידי שלא היה קיים לו בשוק העבודה. הוא לא מהווה הוצאות השתלמות מקצועית לצורך שמירה על הקיים. ככזה, יש לזקוף את מימונו על ידי המעסיק לשכרו של יואב, לצורך חישוב מס.</p> <p>תשובה ד.</p> | <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ד</p> |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| <p>מעסיקו של יואב העמיד לרשותו טלפון סלולרי (רט"ן) לשימוש. לפי חוזה העבודה שנחתם בין הצדדים, אם ההוצאה החודשית בִּשְׁל הרט"ן נמוכה מ-105 ₪, יואב לא מְשַׁתְּף בהוצאות הרט"ן. אם ההוצאה גבוהה מ-105 ₪, יואב ישלם 70% מהסכום הֶחֱרָג (העולה על 105 ₪). ב-7/2018 הורכבה ההוצאה החודשית בִּשְׁל הרט"ן מחיובים קבועים בסך 101.81 ₪, שיחות לחו"ל (פרטיות של יואב) בסך 54.60 ₪ ומע"מ בסך 26.59 ₪.</p> <p>מהו שווי הרט"ן שיזקף לשכרו של יואב בתלוש שכר 7/2018?</p> <p>א. 42.22 ₪ ב. 13.50 ₪ ג. 64.20 ₪ ד. 36.90 ₪</p> | <p>שאלה מספר 3.</p> |
| <p>פתרון</p> | |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד).</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</p> |
| <p>לְפִי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון קְאָמֹור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לְפִי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בִּשְׁל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים נלווים, השתתפות העובד וכדומה): $101.81 + 54.60 + 26.59 = 183.00$ ₪</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪: $\min(105; 183/2) = 91.50$ ₪</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילם יואב בשל הרט"ן: $\max(183 - 105; 0) \times 70\% = 54.60$ ₪</p> <p>שווי השימוש שיש לְזָקֹף לשכר 7/2018 של יואב: $\max(91.50 - 54.60; 0) = 36.90$ ₪</p> <p>תשובה ד.</p> | <p>הסבר הפתרון מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ד</p> |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>שאלה מספר 4.</p> <p>יואב, נשוי, יליד 8/3/1954, עובד אצל מעסיקו היחיד. הכנסתו בשנת 2018 - 263,457 ₪. בת זוגו הגיעה לגיל הפרישה ב-8/6/2018 ופרשה מעבודתה אצל מעסיקה בתום חודש 6/2018. הכנסתה המצטברת של בת הזוג עד (כולל) יוני 2018 - 149,084 ₪. קהל ב-1/7/2018 היא לא עובדת.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של יואב בשנת המס 2018?</p> <p>א. 2.25 נ"ז ב. 2.75 נ"ז ג. 3.25 נ"ז ד. 2.50 נ"ז</p> | |
| פתרון | |
| פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 66(ג). | סעיפים רלוונטיים |
| <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של יואב בשנת המס 2018 :</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז</p> <p>נסיעות [ס' 36 לפקודה] <u>0.25</u> נ"ז</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי <u>2.25</u> נ"ז</p> <p>הרחבת ההסבר: אמנם, כיחיד שכן זוגו הגיע בשנת המס לגיל פרישה, יואב הוא "יחיד מוטב". ברם, הוא לא זכאי לני"ז לפי ס' 66(ג)(2) או ס' 37 לפקודה, שכן לבת הזוג היתה הכנסה בשנה זו [יצויין שאם היה נערך לבני הזוג חישוב מס מאוחד, היה יואב זכאי לני"ז מכוח הסעיף האמור].</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p> | <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">א</p> |

| שאלה מספר 5. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------------------|---------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|-----|-----|-----|---------------|-------------------------|---------------------|-----|--------------------|--------------------|---------------------|---------------------|----------------------------------|------|------|-------------------------------|---------------------|------|--------------------|---------------------|------|------|
| את משכורת 3/2018 של עובדיו שילם יואב ב-4/4/2018 (יום ד'). לפי התקנות, מתי עליו לשלם את התשלומים לקופות הגמל של העובדים, בעד משכורת זו? העזרו בלוח השנה שלהלן - | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| יום א | יום ב | יום ג | יום ד | יום ה | יום ו | שבת | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1/4 | 2/4 | 3/4 | 4/4 | 5/4 | 6/4 שביעי של פסח | 7/4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8/4 | 9/4 | 10/4 | 11/4 | 12/4 יום השואה | 13/4 | 14/4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15/4 | 16/4 | 17/4 | 18/4 יום הזכרון | 19/4 יום העצמאות | 20/4 | 21/4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>א. לא יאוחר מ-15/4/2018.</p> <p>ב. לא יאוחר מ-16/4/2018.</p> <p>ג. לא יאוחר מ-12/4/2018.</p> <p>ד. לא יאוחר מ-13/4/2018.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| פתרון | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| סעיפים רלוונטיים | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל) - תקנה 10. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 20. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>לפי תקנה 10 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל):</p> <p>"תשלומים לקופת גמל יופקדו לא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה:</p> <p>(1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד;</p> <p>(2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד."</p> <p>לפי תקנה 20 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל):</p> <p>"קופת גמל תקבל מהמעבידים רק סכומים כמפורט בתקנה 19(א), התשלומים יתקבלו במזומנים בלבד ולא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה (להלן - מועד התשלום):</p> <p>(1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד;</p> <p>(2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד."</p> <p>את משכורת 3/2018 של עובדיו שילם יואב ב-4/4/2018.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>יום א</th> <th>יום ב</th> <th>יום ג</th> <th>יום ד</th> <th>יום ה</th> <th>יום ו</th> <th>שבת</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1/4</td> <td>2/4</td> <td>3/4</td> <td>4/4 מזכורת</td> <td>5/4 ערב שביעי של פסח</td> <td>6/4 שביעי של פסח</td> <td>7/4</td> </tr> <tr> <td>8/4 יום עסקים 1</td> <td>9/4 יום עסקים 2</td> <td>10/4 יום עסקים 3</td> <td>11/4 יום עסקים 4</td> <td>12/4 יום השואה יום עסקים 5</td> <td>13/4</td> <td>14/4</td> </tr> <tr> <td>15/4 יום 15 מתום 3/2018</td> <td>16/4 יום עסקים 7</td> <td>17/4</td> <td>18/4 יום הזכרון</td> <td>19/4 יום העצמאות</td> <td>20/4</td> <td>21/4</td> </tr> </tbody> </table> <p>חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד. המועד המוקדם מבין המועדים הנקובים בתקנה 10 שלעיל. לפיכך, תשלומיו של יואב לקופת הגמל ייחשבו כמשולמים בזמן, רק אם ישולמו בתוך 15 ימים מתום חודש 3/2018, כלומר, לא יאוחר מ-15/4/2018 (יום א').</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p> | | | | | | | יום א | יום ב | יום ג | יום ד | יום ה | יום ו | שבת | 1/4 | 2/4 | 3/4 | 4/4 מזכורת | 5/4 ערב שביעי של פסח | 6/4 שביעי של פסח | 7/4 | 8/4 יום עסקים 1 | 9/4 יום עסקים 2 | 10/4 יום עסקים 3 | 11/4 יום עסקים 4 | 12/4 יום השואה יום עסקים 5 | 13/4 | 14/4 | 15/4 יום 15 מתום 3/2018 | 16/4 יום עסקים 7 | 17/4 | 18/4 יום הזכרון | 19/4 יום העצמאות | 20/4 | 21/4 |
| יום א | יום ב | יום ג | יום ד | יום ה | יום ו | שבת | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1/4 | 2/4 | 3/4 | 4/4 מזכורת | 5/4 ערב שביעי של פסח | 6/4 שביעי של פסח | 7/4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8/4 יום עסקים 1 | 9/4 יום עסקים 2 | 10/4 יום עסקים 3 | 11/4 יום עסקים 4 | 12/4 יום השואה יום עסקים 5 | 13/4 | 14/4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15/4 יום 15 מתום 3/2018 | 16/4 יום עסקים 7 | 17/4 | 18/4 יום הזכרון | 19/4 יום העצמאות | 20/4 | 21/4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| <p>יואב קיבל הלוואה ממעסיקו. ההלוואה אינה צמודה למדד והיא נושאת ריבית בשיעור 1.8% לשנה. בתקופת הזיקפה, חודש 4/2018, עומדת יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, על 7,683 ₪. [קרן ההלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-1/11/2018].</p> <p>אם המדד עלה ב-0.4% בתקופת הזיקפה, מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרו של יואב, בגין ההלוואה, בתקופת זקיפה זו (4/2018)? [התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם. שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה, הקבוע בתקנות, מפורט בטבלאות מס הכנסה].</p> <p>א. 19.37 ₪ ב. 10.61 ₪ ג. 0.00 ₪ ד. 41.34 ₪</p> | <p>שאלה מספר 7.</p> |
| <p>פתרון</p> | |
| <p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</p> |
| <p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד. לפי תקנה 2(א)1 לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2018 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 3.48% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזיקפה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>לפי תקנה 2(ב) לתקנות האמורות - "על אף האמור בתקנת משנה (א), שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה, לגבי הלוואה שניתנה לעובד ממעביד שאינו חבר-בני-אדם שהעובד הוא בעל שליטה בו, יהא שיעור עליית המדד, ובלבד שסך יתרות קרן ההלוואות של העובד בתקופת הזיקפה אינה עולה על 7,680 שקלים חדשים".</p> <p>לפי תקנה 3 לתקנות הנ"ל - "הפרש הריבית יהא ההפרש שבין סכום הריבית שנצבר לחובת הלווה על יתרת הקרן המוסכמת בתקופת זקיפה, לפי תנאי ההלוואה, לבין סכום הריבית שהיתה נצברת באותה תקופה על יתרת קרן ההלוואה, אילו הריבית על ההלוואה היתה בשיעור האמור בתקנה 2".</p> <p>"תקופת זקיפה", לפי תקנה 1(א) לתקנות האמורות - "אצל מי שהפרש הריבית הינו הכנסת עבודה - כל חודש בתקופה שבין יום קבלת ההלוואה לבין יום גמר פרעון יתרת קרן ההלוואה".</p> <p>יתרת ההלוואה בתקופת הזיקפה (7,683 ₪) עולה על סכום ההלוואה לְעִנְיָן 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד (7,680 ₪).</p> <p>מספר הימים בתקופת הזיקפה, חודש 4/2018 - 30.</p> <p>הריבית הנדרשת לְפִי התקנות:</p> $21.98 \text{ ₪} = 30 / 365 \times 3.48\% \times 7,683 \text{ ₪}$ <p>הריבית שנצברה לחובת יואב על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזיקפה:</p> $11.37 \text{ ₪} = (30 / 365 \times 1.8\% \text{ ריבית}) \times 7,683 \text{ ₪}$ <p>הפרשי הצמדה 0.00 ₪ ההלוואה אינה צמודה למדד</p> <p>סה"כ שנצבר לחובה ... 11.37 ₪</p> <p>סכום הריבית שנצבר לחובת יואב על יתרת הקרן המוסכמת בתקופת הזיקפה, לפי תנאי ההלוואה (11.37 ₪), קטן מהסכום הנדרש לפי התקנות (21.98 ₪).</p> <p>לפיכך, יזקף לשכרו של יואב שווי ריבית בסך <u>10.61 ₪</u> בגין ההלוואה בתקופת הזיקפה.</p> <p><u>10.61 ₪ הפרש הריבית = 11.37 סכום הריבית לפי תנאי ההלוואה - 21.98 ריבית נדרשת על פי התקנות</u></p> <p>תשובה ב.</p> | <p>הסבר הפתרון מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ב</p> |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>יואב, יליד 2/1/1972, פרש מעבודתו ב-31/1/2018 וְחָדַל לעבוד, בְּשָׁל נכות יציבה בדרגה של 78% שנקבעה על פי פרק ט' לחוק הביטוח הלאומי (ביטוח נכות). החל ב-1/2/2018 הוא מקבל קצבה בסך של 8,931 ₪ בכל חודש, מקופת גמל לְקִיצָה (פנסייה מקיפה) שְׁעָרָךְ עבורו מעסיקו בעבר.</p> <p>הנחה שלא קיבל מענקי פרישה בגין שנות עבודתו ולא קיבל "קצבה מופרת", מהי הקצבה החייבת במס של יואב בשנת 2018 (סכום מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 98,241 ₪ ב. 57,898 ₪ ג. 53,073 ₪ ד. 92,180 ₪</p> | <p>שאלה מספר 8.</p> |
| <p>פתרון</p> | |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 3(א), 9(5), 9א</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</p> |
| <p>לְפִי ס' 9א(ב) לפקודה - "קצבה מזכה שמקבל יחיד שהגיע לגיל פרישה, תהיה פטורה ממס עד לסכום שלא יעלה על 67% מתקרת הקצבה המזכה." לְפִי ס' 9א(ז) לפקודה: " לגבי שנות המס 2012 עד 2024 יקראו סעיף זה כך: (1) לגבי שנות המס 2012 עד 2015 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "43.5%"; (2) לגבי שנות המס 2016 עד 2019 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "49%"; (3) לגבי שנות המס 2020 עד 2024 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "52%". לְפִי ס' 9א(א) לפקודה: "קצבה מזכה" - סך כל הקצבאות שמקבל אדם, למעט קצבה מוכרת; "תקרת הקצבה המזכה" - 8,380 שקלים חדשים; לְפִי ס' 9א(ב) לפקודה: "גיל פרישה" - כהגדרתו בסעיף 1, ואולם לְעִנְיָן סעיף זה יראו אדם כאילו הגיע לגיל פרישה אף אם: (1) (נמחקה); (2) הוא פרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75% או יותר, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(5)א, או על פי תקנות שהותקנו מכוח סעיף 9(5)ב; " פרק ט' לחוק הביטוח הלאומי הוא אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(5)א לפקודה [ס' 9(5)א(6) - "פרקים ה, ט, י"ג או י"ג לחוק הביטוח הלאומי]. לְפִי ס' 1 לפקודה: "גיל הפרישה" - גיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004; " לְפִי ס' 3 לחוק גיל פרישה: " הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו ולקבל, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, גמלה בשל פרישתו מעבודתו כאמור, הוא גיל 67 לגבר ובכפוף להוראות פרק ד' - גיל 62 לאישה (בחוק זה - גיל הפרישה). " ליואב, שהוא יליד 2/1/1972, מלאו 46 שנה. כלומר, הוא לא הגיע לגיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה. ברם, מאחר שפרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75%, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(5)א לפקודה (פרק ט' לחוק הביטוח הלאומי), יראו אותו, לענין סעיף 9א לפקודה, כאילו הגיע לגיל פרישה. הקצבה המזכה של יואב: $8,931 \text{ ₪} = 0 \text{ קיצבה מוכרת} - 8,931 \text{ ₪}$ סך כל הקצבאות שיואב מקבל הפטור על הקצבה המזכה של יואב: $4,106.20 \text{ ₪} = 8,380 \times 49\%$ תקרת הקצבה המזכה הקצבה החייבת במס של יואב: $4,824.80 \text{ ₪} = 4,106.20 \text{ ₪}$ הפטור על הקצבה המזכה - $8,931.00 \text{ ₪}$ קצבה מזכה הקיצבה החייבת במס של יואב בשנת 2018: $53,073 \text{ ₪} = 11 \text{ חודשי קצבה בשנת המס} \times 4,824.80 \text{ ₪}$ קצבה חייבת במס</p> <p>תשובה ג.</p> | <p>הסבר הפתרון מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ג</p> |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>שאלה מספר 9.</p> | <p>רננה, בת 34, עובדת אצל מעסיקה היחיד. ב-1/5/2015 נפתחה עבורה לראשונה קרן השתלמות ובאותו מועד שולם התשלום הראשון לחשבונה בקרן האמורה. רננה מבקשת, ב-5/9/2018, למשוך מחשבונה היחיד בקרן ההשתלמות שליש מהסכומים שהצטברו בו, ובלבד שיהיה פטור ממס. יצויין שכל הסכומים שהופקדו בחשבונה בקרן האמורה, מקורם היה ב"הפקדה מוטבת". יצויין גם שעד משיכה זו, שרננה מבקשת לבצע, היא לא משכה סכום כלשהו מחשבונה בקרן.</p> <p>האם סכום זה, שרננה מבקשת למשוך מחשבונה בקרן, עשוי להיות פטור ממס, לפי פקודת מס הכנסה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. מכל הסכומים שהצטברו בקרן ינוכה מס בשיעור המרבי הקבוע בס' 121 לפקודה. ב. כן, אם הסכום שהיא מושכת מחשבונה שימש אותה לצורך השתלמותה. ג. לא, אלא אם כן חלפו 6 שנים ממועד תחילת עבודתה אצל המעסיק. ד. כן. סכומים שמושך עובד מקרן השתלמות, שמקורם בהפקדה המוטבת, פטורים ממס.</p> |
| | <p align="center">פתרון</p> |
| <p>סעיפים רלוונטיים</p> | <p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 3(ה), 9(א16).</p> |
| <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p align="right">ב</p> | <p>לפי ס' 9(א16) לפקודה, פטורים ממס:</p> <p>(א) סכומים שמשך עובד מחשבונו בקרן השתלמות, לרבות הפרשי הצמדה, וכן ריבית ורווחים אחרים שמקורם בהפקדה המוטבת אם חלפו 6 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו החשבון, ולגבי עובד שהגיע לגיל הפרישה - אם חלפו 3 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו חשבון; ולגבי סכומים ששימשו את העובד לצורך השתלמותו - אם חלפו 3 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו החשבון; נפטר העובד, יהיו הזכאים לקבלת הסכומים כאמור רשאים למשכם מקרן ההשתלמות בפטור ממס;</p> <p>(ב) הפטור לפי פסקה זו מותנה בכך שאם משך עובד סכום כלשהו מחשבונו, ייסגר החשבון לתשלומים נוספים; נסגר החשבון כך, יחולו הוראות פסקת משנה (א) לגבי משיכת יתרת הסכום שבחשבון; ובלבד שאם נמשך לשם השתלמות בישראל סכום שאינו עולה על שליש הסכום שעמד לרשות בעל החשבון בעת המשיכה, ולא קדמה למשיכה זו משיכה אחרת של סכום כאמור ב-12 החדשים שקדמו למשיכה האמורה, לא יראוה כמשיכה לענין זה;</p> <p>(ג) לענין פסקה זו, "מועד התשלום הראשון" - המוקדם מבין אלה:</p> <p>(1) סוף החודש שבו שולם התשלום הראשון;</p> <p>(2) סוף החודש שלגביו שולם התשלום הראשון, אך לא לפני תחילת שנת המס שבה שולם;</p> <p>"הפקדה מוטבת" - כל אחד מאלה:</p> <p>(1) סכום ששילם מעביד, עד גובה הסכום או השיעור שאין רואים אותו, לפי סעיף 3(ה), כהכנסת עבודה בעת ששולם לקרן;</p> <p>(2) סכום ששילם העובד שהוא אחד מאלה:</p> <p>(א) סכום שאינו עולה על שליש מהסכום ששילם המעביד בשיעור הקבוע בסעיף 3(ה), בשל משכורתו הקובעת של העובד כהגדרתה בסעיף האמור;</p> <p>(ב) סכום בשיעור שאינו עולה על 2.5% ממשכורתו הקובעת של העובד;</p> <p>(ג) סכום בשיעור אחר שנקבע לתשלומי העובד בהסכם קיבוצי שאושר לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, לפני יום ב' בתמוז התשס"ב (12 ביוני 2002);</p> <p>(3) ... "</p> <p>(ד) שר האוצר רשאי לקבוע בתקנות כללים לענין סגירת חשבון לתשלומים נוספים ולענין תנאים שבהם חשבונות שונים של עובד בקרן השתלמות אחת או יותר ייחשבו לחשבון אחד לצורך פסקה זו;</p> <p>ממועד התשלום הראשון לחשבונה של רננה בקרן ההשתלמות (1/5/2015) ועד המועד בו היא מבקשת למשוך כספים מחשבונה (5/9/2018) חלפו למעלה מ-3 שנים, אך לא חלפו 6 שנים.</p> <p>לפיכך, אם הסכום שהיא מושכת מחשבונה שימש אותה לצורך השתלמותה, הוא יהיה פטור ממס.</p> <p align="right">תשובה ב.</p> |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| <p>שאלה מספר 10.</p> <p>יואב, תושב קבוע בישוב עתניאל, עובד קבוע אצל מעסיקו היחיד בישוב ערד. הכנסתו בשנת 2018 היתה 198,262 ₪, כולה מיגיעה אישית. מאחר שהפקיד כספים בקופת גמל לקיצבה כעמית עצמאי (בגין חלק מהכנסתו שאינו מבוטח), הותר לו ניכוי בסך של 8,087 ₪ לפי ס' 47 לפקודה. מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאי יואב בשנת 2018 (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שיוואב חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.]</p> <p>א. 23,040 ₪ ב. 23,791 ₪ ג. 22,821 ₪ ד. 30,428 ₪</p> | |
| פתרון | |
| פקודת מס הכנסה - ס' 11 | סעיפים רלוונטיים |
| <p>הסבר הפתרון מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ג</p> <p>תושבות קבע בישוב עתניאל, בשנת המס 2018, מקנה הנחה של 12% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 192,000 ₪ לשנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין". כלומר, "הכנסה חייבת" של יואב לא תכלול את הניכוי שהותר לו לפי ס' 47 לפקודה.</p> <p>הכנסתו החייבת של יואב בשנת 2018 - 190,175 ₪, כולה מיגיעה אישית.</p> <p>$190,175 = 8,087$ ניכוי לפי ס' 47 - 198,262 משכורת</p> <p>יואב היה תושב קבוע בישוב עתניאל בכל שנת המס 2018.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאי יואב בשנת 2018 -</p> <p>$22,821$ ₪ = 12% שיעור ההנחה \times (192,000 תקרה ; $190,175$ הכנסה חייבת מיגיעה אישית) Min</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p> | |

| <p>שאלה מספר 11.</p> <p>יואב, בן 37, נשוי לרננה (עקרת בית בת 26). לזוג ילד אחד, יליד 14/11/2017. להלן שכרו (ברוטו למס") בכל אחד מחודשים 1/2018 עד 7/2018 (ההבדלים - עקב שעות נוספות):</p> <table border="1" data-bbox="140 248 1189 331"> <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>שכר בש"ח</td> <td>13,912</td> <td>14,074</td> <td>14,581</td> <td>14,833</td> <td>13,820</td> <td>14,442</td> <td>15,250</td> </tr> </tbody> </table> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מ-1/2018, כמה מס הכנסה ייגבה ממנו בתלוש 7/2018?</p> <p>א. 3,155 ₪ ב. 1,335 ₪ ג. 2,307 ₪ ד. 1,281 ₪</p> | חודש | 1/2018 | 2/2018 | 3/2018 | 4/2018 | 5/2018 | 6/2018 | 7/2018 | שכר בש"ח | 13,912 | 14,074 | 14,581 | 14,833 | 13,820 | 14,442 | 15,250 | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--|
| חודש | 1/2018 | 2/2018 | 3/2018 | 4/2018 | 5/2018 | 6/2018 | 7/2018 | | | | | | | | | | |
| שכר בש"ח | 13,912 | 14,074 | 14,581 | 14,833 | 13,820 | 14,442 | 15,250 | | | | | | | | | | |
| <p>פתרון</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ד</p> <p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של יואב:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז פעוט שבשנת המס מלאה לו שנה אחת. <u>2.50</u> נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 4.75 נ"ז $\times 216 \text{ ₪} = 1,026 \text{ ₪}$</p> <p>שכר מצטבר ב-7 החודשים 1/2018 - 7/2018: $13,912 + 14,074 + 14,581 + 14,833 + 13,820 + 14,442 + 15,250 = 100,912 \text{ ₪}$ השכר החודשי הממוצע ב-7 החודשים: $100,912 / 7 = 14,416 \text{ ₪}$ מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע: $2,102.76 \text{ ₪} = 31\% \times (14,416 - 14,360) + 2,085.40 \text{ ₪}$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 14,360 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע: $\max(2,102.76 - 1,026.00; 0) = 1,076.76 \text{ ₪}$ שכר מצטבר ב-6 החודשים הקודמים (1/2018 - 6/2018): $13,912 + 14,074 + 14,581 + 14,833 + 13,820 + 14,442 = 85,662 \text{ ₪}$ השכר החודשי הממוצע ב-6 החודשים: $85,662 / 6 = 14,277 \text{ ₪}$ מס "ברוטו" שהוטל על ממוצע השכר ששולם בחודשים 1/2018 - 6/2018: $2,068.80 \text{ ₪} = 20\% \times (14,277 - 8,950) + 1,003.40 \text{ ₪}$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 8,950 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על ממוצע השכר בחודשים 1/2018 - 6/2018: $\max(2,068.80 - 1,026.00; 0) = 1,042.80 \text{ ₪}$ מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה משכרו של יואב ב-7/2018: $1,281 \text{ ₪} = 1,280.52 = (6 \text{ חודשים} \times 1,042.80) - (7 \text{ חודשים} \times 1,076.76)$</p> <p>לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". כלומר, המס שמתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות.</p> <p>תשובה ד.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|------|------|--------|------|------|-----|------|------|----------------------------------------------------|------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>רננה, בת 43, נשואה + 2 בנות שבשנת המס 2018 מלאו להן 16 ו-21 שנים, התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/1/2018 ב"משכורת חודש". משכורתה קבועה - 8,940 ₪ בחודש. בכל חודש, עד תלוש 3/2018, ניכה המעסיק מרננה מס רגיל לפי לוח הניכויים [לפי תוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)]. ב-16/4/2018, להפתעתו של המעסיק, רננה מסרה לו אישור תיאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכר שנתי של 32,520 ₪ יש לנכות מס בשיעור 14%. מעבר לסכום זה, עד שכר שנתי של 97,440 ₪, יש לנכות מס בשיעור 20%. מעבר ל-97,440 ₪ יש לנכות מס בשיעור המרבי.</p> <p>כמה מס הכנסה על המעסיק לנכות מרננה בתלוש 4/2018?</p> <p>א. 5,129 ₪ ב. 5,201 ₪ ג. 4,625 ₪ ד. 3,815 ₪</p> | <p>שאלה מספר 12.</p> | | | | | | | | | | | | |
| <p>פתרון</p> | | | | | | | | | | | | | |
| <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 37, 121, 121ב.</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</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 רננה בחודשים 1/2018 עד 4/2018 : $8,940 \times 4 = 35,760$ מס מצטבר שיש לנכות בגין שכר מ-1/2018 עד 4/2018 לפי אישור תיאום המס : $5,201 \text{ ₪ (מעוגל)} = (35,760 - 32,520) \times 20\% + 32,520 \times 14\%$</p> <p>מס מצטבר שנוכה מרננה בחודשים 1/2018 עד 3/2018 : מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע (8,940 ₪) : $1,002 \text{ ₪} = (8,940 - 6,240) \times 14\% + 6,240$</p> <p>נקודות זיכוי שהובאו בחשבון בחישוב המס של רננה, בחודשים 1/2018 עד 3/2018 :</p> <table border="0"> <tr> <td>תושב ישראל</td> <td>2.00</td> <td>ני"ז</td> </tr> <tr> <td>נסיעות</td> <td>0.25</td> <td>ני"ז</td> </tr> <tr> <td>אשה</td> <td>0.50</td> <td>ני"ז</td> </tr> <tr> <td>ילד שמלאו לו 6 שנים ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו</td> <td>1.00</td> <td>ני"ז</td> </tr> </table> <p>סה"כ נקודות זיכוי : 3.75 ני"ז $\times 216 \text{ ₪} = 810 \text{ ₪}$</p> <p>מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על השכר החודשי הממוצע : $\max (1,002.00 - 810.00 ; 0) = 192$</p> <p>מס מצטבר שנוכה בחודשים 1/2018 עד 3/2018 : $192 \times 3 \text{ חודשים} = 576$</p> <p>סכום המס שינוכה מרננה, בתלוש 4/2018, על פי תאום המס - $4,625 \text{ ₪} = 576 \text{ מס שנוכה מהשכר} - 5,201 \text{ מס מצטבר שיש לנכות לפי אישור המס}$</p> <p>תשובה ג.</p> | תושב ישראל | 2.00 | ני"ז | נסיעות | 0.25 | ני"ז | אשה | 0.50 | ני"ז | ילד שמלאו לו 6 שנים ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו | 1.00 | ני"ז | <p>הסבר הפתרון מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ג</p> |
| תושב ישראל | 2.00 | ני"ז | | | | | | | | | | | |
| נסיעות | 0.25 | ני"ז | | | | | | | | | | | |
| אשה | 0.50 | ני"ז | | | | | | | | | | | |
| ילד שמלאו לו 6 שנים ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו | 1.00 | ני"ז | | | | | | | | | | | |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>יואב הוא רווק בן 29, שכר היסוד שלו קבוע - 34,214 ₪ ("ברוטו") בכל חודש. נוסף על שכר היסוד, מעסיקו העמיד לרשותו רכב צמוד לשימוש. שנת רישום הרכב: 2017, סוג הרכב: 2, קוד תוצר: 593, קוד דגם: 1. על פי הסכם העבודה, המעסיק מגלם את שווי השימוש ברכב הצמוד.</p> <p>מהו סך כל שכרו (כולל שווי הרכב המגולם) של יואב לצורך חישוב מס ב-1/2018 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 46,398 ₪ ב. 49,887 ₪ ג. 52,331 ₪ ד. 50,337 ₪</p> | <p>שאלה מספר 13.</p> |
| <p>פתרון</p> | |
| | <p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב). תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p> |
| <p>שכרו של יואב ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 34,214 ₪.</p> <p>שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2017, סוג: 2, קוד תוצר: 593, קוד דגם: 1, שיזקף לשכרו של יואב בחודש 1/2018 - 10,480 ₪. סכום זה יש לגלם, על פי הסכם העבודה.</p> <p>זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של יואב, לפי נתוני השאלה:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00 נ.ז. נסיעות <u>0.25</u> סה"כ נקודות זיכוי ... 2.25 × 216 ₪ = 486 ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 6,240 ₪ בחודש הוא 624 ₪ (מדרגת מס 10%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום שווי השימוש ברכב צמוד.</p> <p>בשכר 34,214 נמצא יואב במדרגת מס שולי 35%.</p> <p>$34,214 + 10,480 / (1 - 35\%) = 50,337.08 > 35\%$ מדרגת המס 35%</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.</p> <p>במדרגת מס 35%, נותר "ברוטו" בסך <u>7,316</u> ₪ (= 41,530 - 34,214)</p> <p>7,316 ₪ מתפצלים ל-65% "נטו" - 4,755.40 ₪, ומס בשיעור 35% - 2,560.60 ₪.</p> <p>יתרה שנותרה לגילום: 5,724.60 ₪ = 10,480.00 - 4,755.40</p> <p>מדרגת המס לגילום היתרה - 47%.</p> <p>גילום היתרה: $5,724.60 / (1 - 47\%) = 10,801.13$ ₪</p> <p>הסכום 10,480 ₪ כשהוא מגולם: 18,117.13 ₪ = 7,316.00 + 10,801.13</p> <p>53,490 "גבול" השכר שבשלו אין לשלם מס נוסף לפי ס' 121ב $34,214 + 18,117.13 = 52,331.13 <$</p> <p>שכרו של יואב לצורך חישוב מס ב-1/2018 (מעוגל): 52,331 ₪</p> <p>תשובה ג.</p> | <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ג</p> |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>מ-1/1/2018 יואב עובד כפועל יצור אצל מעסיקו היחיד - מפעל תעשייה שעיקר פעילותו היא פעילות ייצורית קמיקאית בחוק עידוד התעשייה (מסים). במפעל מתקיימת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה. המעסיק משלם תוספת משמרות בשל העבודה במשמרת שניה או שלישית. ההכנסה שיואב היה זכאי לה מאת מעסיק זה, בשנת 2018, היתה כלהלן:</p> <p>1. עבודה במשמרת הראשונה ₪ 99,837 2. עבודה במשמרת השניה ₪ 23,162 3. עבודה במשמרת השלישית ₪ 20,089 4. שווי השימוש ברכב צמוד, קצובת הבראה ושווי מתנות לחגים ₪ 38,523</p> <p>מהו סכום הזיכוי ממס, בפל הכנסתו של יואב מעבודה במשמרות בשנת 2018, לפי ס' 10 לפקודה ולפי התקנות הנוגעות לענין?</p> <p>א. 4,104 ₪ ב. 11,160 ₪ ג. 6,488 ₪ ד. 0 ₪</p> | <p>שאלה מספר 14.</p> |
| פתרון | |
| <p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</p> |
| <p>משמרות:</p> <p>הכנסה כוללת של יואב ממשכורת ב-2018: $99,837 + 23,162 + 20,089 + 38,523 =$ ₪ 181,611</p> <p>סכום התקרה לפי ס' 10 לפקודה: <u>₪ 127,200</u></p> <p>חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה: ₪ 54,411</p> <p>שכר משמרות שניה ושלישית: $23,162 + 20,089 =$ ₪ 43,251</p> <p>שכר משמרות המזכה בהטבת מס: אין $43,251 - 54,411 =$</p> <p>לפיכך, סכום הזיכוי במס בגין משמרות שיקבל יואב בשנת 2018 הוא <u>0</u>.</p> <p>תשובה ד.</p> | <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ד</p> |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ב-5/2018 נְשָׁלְחָה רננה לפורטוגל, ע"י מעבידה, למשך 10 יממות. הנסיעה לפורטוגל וכל ימי השהיה בה היו הֶכְרָחִיִּים לְיִיצוֹר הכנסת המעביד. ההוצאות המוכחות שהוצאו בְּקֶשֶׁר לנסיעה: ✓ כרטיס טיסה במחלקה ראשונה: \$ 1,094 [מחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה - \$ 898, מחיר כרטיס במחלקת תיירים באותה טיסה - \$ 547]. ✓ הוצאות לינה: 10 לינות במלון, במחיר \$ 156 לכל לינה - סה"כ \$ 1,560. ✓ הוצאות אחרות: \$ 81 לכל יום שהיה בפורטוגל - סה"כ \$ 810. רננה הגישה את החשבון ואת כל המסמכים הנדרשים למעבידה וזה הֶחְזִיר לה את כל ההוצאות. מהו הסכום שיש לְזָקוֹף לשכרה של רננה לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 343 ב. \$ 679 ג. \$ 328 ד. \$ 207</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>פורטוגל לא נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות". כרטיס טיסה במחלקה ראשונה: לפי תקנה 2(2)(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה. לפיכך, הסכום שיותר לניכוי בְּעֵד כרטיס הטיסה במחלקה ראשונה - \$ 898 (כמחירו של כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה). הוצאות לרכישת כרטיס טיסה שאינן מותרות בניכוי: \$ 196 (= \$ 898 - \$ 1,094 עלות) הוצאות לינה: לפי תקנה 2(2)(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לינה בנסיעה אשר כללה לא יותר מתשעים לינות - עבור שבע הלינות הראשונות - כל הוצאות הלינה המוכרות. עבור שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך) - (1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-122 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות; (2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-122 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-122 דולר ללינה; "הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 278 דולר ללינה, הנמוך ביניהם. רננה הוציאה עבור כל לינה \$ 156, סה"כ לינות - 10. הסכום שיותר לניכוי בְּעֵד 7 הלינות הראשונות (כל הוצאות הלינה המוכרות): $\min (\\$ 1,092 = 7 \text{ לינות} \times \\$ 156 \text{ ההוצאה בפועל} , \\$ 278 \text{ התקרה})$ 3 הלינות הבאות (מהלינה השמינית ואילך), שעלותן גבוהה מ-122 (יותר, במדינה בה לא ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25%, לפי התקנות האמורות, 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-122 דולר ללינה): $\max [\\$ 122 ; \min (\\$ 278 \text{ תקרה} ; \\$ 156 \text{ ההוצאה}) \times 75\%] \times 3 = \\$ 366$ סה"כ הסכום שיותר לניכוי בְּעֵד 10 הלינות: $\\$ 1,092 + \\$ 366 = \\$ 1,458$ (= \$ 1,458 מותר בניכוי - \$ 1,560 הוצאה בפועל) הוצ' לינה שאינן מותרות בניכוי: \$ 102 הוצאות אחרות: לפי תק' 2(2)(ג) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות - (1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-78 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ; (2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-130 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ; $\min (\\$ 780 = 10 \text{ ימי שהיה} \times \\$ 81 \text{ ההוצאה ליום} , \\$ 78 \text{ תקרה לכל יום שהייה בשגדרשן הוצאות לינה})$ הוצ' אחרות שאינן מותרות בניכוי: \$ 30 (= \$ 780 מותר בניכוי - \$ 810 הוצאה בפועל) הסכום שיש לְזָקוֹף למשכורתה של רננה לצורך חישוב מס: \$ 328 (= \$ 196 + \$ 102 + \$ 30) תשובה ג.</p> | <p>הסבר הפתרון מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p align="right">ג</p> |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>יואב הוא עובד רווק בן 37. ב-9/2018 הועסק, במשך שבוע אחד, 6 ימים רצופים, כ"עובד יומי" אצל מעסיקו. שכר העבודה שקיבל בעד כל יום עבודה - 2,187 ₪.</p> <p>אם משכר העבודה של יואב יש לנכות מס לפי לוח יומי [לפי תוספת ב' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)], מהו שכר ה"נטו" שעל המעסיק לשלם לו ("נטו לתשלום") בגין 6 ימים אלו, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 9,027 ₪ ב. 8,902 ₪ ג. 9,018 ₪ ד. 11,770 ₪</p> | <p>שאלה מספר 16.</p> |
| <p>פתרון</p> | |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 212. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</p> |
| <p>המס שיש לנכותו משכר העבודה בעד כל עבודת יום של יואב יחושב בדרך המפורטת להלן:</p> <p>שכר העבודה בעד יום יוכפל ב-300: $2,187 \times 300 = 656,100$ ₪</p> <p>על הסכום שהתקבל מהמכפלה, יחושב המס לפי הוראות סעיפים 121 ו-121ב לפקודה:</p> <p>$210,588.60 = 47\% \times (656,100 - 498,360) + 136,450.80$ (המס המצטבר עד שכר 498,360 ₪)</p> <p>מס לפי ס' 121ב לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 641,880 ₪):</p> <p>$426.60 = 3\% \times (656,100 - 641,880)$</p> <p>מהמס שחושב כאמור תובאנה בחשבון נקודות הזיכוי המגיעות ליואב:</p> <p>תושב ישראל (ס' 34 לפקודה) 2.00</p> <p>נסיעות (ס' 36 לפקודה) <u>0.25</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי $2.25 \times 2,592 = 5,832$ ₪</p> <p>המס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי: $205,183.20 = 210,588.60 + 426.60 - 5,832$ ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי יחולק ב-300 והמנה תנוכה משכר העבודה בעד כל עבודת יום:</p> <p>$683.94 = 205,183.20 / 300$ ₪</p> <p>כל שבר של שקל חדש משכר עבודה או מן המס העולה על 49 אגורות יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון.</p> <p>שכר ה"נטו" שעל המעסיק לשלם ליואב ("נטו לתשלום") בגין 6 הימים, אחרי ניכוי מס הכנסה:</p> <p>9,018 ₪ (מעוגל) = $(2,187 - 683.94) \times 6 = 9,018.36$</p> <p>תשובה ג.</p> | <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ג</p> |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>רננה, רווקה בת 23, השתחררה ב-14/2/16 משירות בצה"ל, לאחר ששירתה שירות סדיר (חובה) של 24 חודשים מלאים. ב-31/7/18, בתום 19 חודשי עבודה אצל מעסיקה היחיד, הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריה. משכורתה החודשית, לרבות משכורת החודש ששולמה לה לחודש 7/2018, הורכבה משכר יסוד בסך 8,648 ₪ ודמי נסיעות בסך 356 ₪. בטופס ה-161 שמולא במועד תשלום שכר 7/2018, חויב לה מענק פרישה שחלקו, סך 3,108 ₪, חייב במס.</p> <p>בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב במס של רננה?</p> <p>א. 480 ₪ ב. 0 ₪ ג. 622 ₪ ד. 539 ₪</p> | <p>שאלה מספר 17.</p> |
| <p align="center">פתרון</p> | |
| <p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 36א, 39א, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א)(1).</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</p> |
| <p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור: לפי תקנה 7(א)(1) 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 לנכות ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p>החישוב: נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של רננה: רננה שירתה שירות סדיר של 24 חודשים מלאים. לפיכך, חלות עליה הוראות ס' 39א(1)(ב) לפקודה - היא זכאית ל-1/6 נקודות זיכוי לכל חודש מ-36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיימה את שירותה הסדיר. החודש שבו סיימה רננה את שירותה הסדיר - 2/2016. 36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיימה את שירותה הסדיר מתחילים ב-1/3/2016 ומסתיימים ב-28/2/2019. כלומר, היא זכאית ל-1/6 נ"ז לכל אחד מחודשי שנת 2018. $4.75 = (1/6 \text{ חיילת משוחררת} \times 12 \text{ חודשי שנת 2018}) + 0.5 \text{ אשה} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ $4.75 \times 216 = 1,026 \text{ ₪}$ סכום נקודות הזיכוי - 1,026 ₪ משכורת החודש ששולמה לרננה, לחודש 7/2018 - 9,004 ₪ = 8,648 שכר יסוד + 356 דמי נסיעות + 8,950 ₪ החלק השנים עשר מ"משכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): 259 ₪ = 3,108 / 12 משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: 9,263 ₪ = 9,004 + 259 המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $1,066 \text{ ₪} = 20\% \times (9,263 - 8,950) + 1,003.40 \text{ ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 8,950 \text{ ₪}$ $\max(1,066 - 1,026; 0) = 40 \text{ ₪}$ מס בניכוי זיכויים אישיים: המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה: $1,014.20 \text{ ₪} = 20\% \times (9,004 - 8,950) + 1,003.40 \text{ ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 8,950 \text{ ₪}$ $\max(1,014.20 - 1,026; 0) = 0 \text{ ₪}$ מס בניכוי זיכויים אישיים: הפרש המס: $40 - 0 = 40 \text{ ₪}$ הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $40 \times 12 = 480 \text{ ₪}$ תשובה א.</p> | <p>הסבר הפתרון מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p align="right">א</p> |

| שאלה מספר 18. | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|----------------|-------------|-------|--------|--------------|
| להלן רכיבי תלוש 1/2018 של יואב, איש המכירות, ואחוזי ההפרשה לקופות הגמל: | | | | | | | |
| קופת גמל לקיצבה | | | | קרן השתלמות | | תשלום | רכיב שכר |
| תג' עובד | תג' מעביד | פיצויים | סוג הקופה | עובד | מעביד | | |
| 6.00% | 6.50% | 6.00% | קרן חדשה מקיפה | 2.50% | 7.50% | 16,030 | שכר יסוד |
| 6.00% | 6.50% | 6.00% | קרן חדשה מקיפה | | | 4,442 | שעות נוספות |
| 6.00% | 6.50% | 6.00% | קרן חדשה כללית | | | 25,481 | עמלות שוטפות |
| <p>אם כל תלושי 2018 היו זהים לתלוש 1/2018, מהו השווי שִׁיזָקֵף לשכרו של יואב, לצורך חישוב מס, בשנת 2018 (12 תלושי 2018), בשל הפרשות המעסיק למרכיב הפיצויים ולמרכיב התגמולים בקופות הגמל לקצבה ובשל הפרשת המעסיק לקרן ההשתלמות (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 13,841 ₪ ב. 11,651 ₪ ג. 14,127 ₪ ד. 17,112 ₪</p> | | | | | | | |
| פתרון | | | | | | | |
| <p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה), 3(ה3). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1. הנחיות מס הכנסה.</p> | | | | | | | |
| <p>הסבר הפתרון מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p>קופות הגמל לקיצבה, אליהן הפריש המעביד, הן מסוג "קרן חדשה מקיפה" או "קרן חדשה כללית". כלומר, אף לא אחת מהן היא "קרן ותיקה".</p> <p>השכר המבוטח בקופת הגמל לקצבה: $16,030 + 4,442 + 25,481 = 45,953$ ₪</p> <p>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה:</p> <p>הפרשה שנתית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה - $33,086.16$ ₪ $= 45,953 \times 6.00\% \times 12$ הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב: $45,953$ ₪. $33,086.16$ ₪ הפרשה במועד למרכיב הפיצויים $< 32,800$ ₪ $(32,800$ תקרה $); \min(45,953$ זקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה בשנת 2018: 286.16 ₪ $= 33,086.16 - 32,800$ חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה:</p> <p>הפרשת המעסיק למרכיב תגמולי המעביד: $2,986.95$ ₪ $= 45,953 \times 6.50\%$ $1,857.38$ ₪ $< 2,986.95$ ₪ $= 7.5\% \times (24,765$ התקרה $); \min(45,953$ הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב) זקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקיצבה בשנת 2018: $13,554.84$ ₪ $= (2,986.95 - 1,857.38) \times 12$</p> <p>חישוב הזקיפה בגין הפרשת המעסיק לקרן ההשתלמות:</p> <p>ההפרשת המעסיק לקרן ההשתלמות: $16,030 \times 7.5\% = 1,202.25$ ₪ "משכורת קובעת" לקה"ל לא תעלה על 15,712 ₪. $1,178.40$ ₪ $= 15,712 \times 7.5\%$ מהמשכורת הקובעת לקה"ל של יואב: הסכום ששילם המעסיק לקרן ההשתלמות מעל לגבולות שבחוק, שיזקף לשכרו של יואב בשנת 2018: 286.20 ₪ $= (1,202.25 - 1,178.40) \times 12$</p> <p>השווי שיש לזקוף לשכרו של יואב בשנת 2018 בשל הפרשות המעסיק לקופות האמורות (מעוגל): $14,127$ ₪ $(מעוגל) = 14,127.20 = 286.20$ שווי קה"ל $+ 13,554.84$ שווי קצבה $+ 286.16$ שווי פיצויים</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p> | | | | | | | |

| שאלה מספר 19. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|----------------------|----------------------------------------|-------------|------------|------------|----------------------|----------------------------------------|--------|---|-----|--|--|------|---|------|--|--|--------|---|-----|----------------------|---------|
| <p>יואב עבד אצל מעסיקו היחיד 7 שנים ברציפות, ב"משכורת חודשית", עד שפוטר ב-30/4/2018:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>תקופת עבודה</th> <th>שנות עבודה</th> <th>שיעור משרה</th> <th>משכורת אחרונה לתקופה</th> <th>שווי שימוש ברכב צמוד (נוסף על המשכורת)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ראשונה</td> <td>2</td> <td>60%</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>שניה</td> <td>4</td> <td>100%</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>שלישית</td> <td>1</td> <td>75%</td> <td>6,030 ₪ (ל-75% משרה)</td> <td>1,690 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>עם פיטוריו, ב-30/4/2018, יואב קיבל מענק פרישה בסך 77,450 ₪. [יצויין שלא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של יואב במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה].</p> <p>בהנחה שיואב ביקש להגדיל את הפטור, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל בהתאם, מהו החלק הפטור ממש של מענק הפרישה האמור?</p> <p>א. 71,757 ₪ ב. 47,838 ₪ ג. 77,450 ₪ ד. 56,280 ₪</p> | | | | | תקופת עבודה | שנות עבודה | שיעור משרה | משכורת אחרונה לתקופה | שווי שימוש ברכב צמוד (נוסף על המשכורת) | ראשונה | 2 | 60% | | | שניה | 4 | 100% | | | שלישית | 1 | 75% | 6,030 ₪ (ל-75% משרה) | 1,690 ₪ |
| תקופת עבודה | שנות עבודה | שיעור משרה | משכורת אחרונה לתקופה | שווי שימוש ברכב צמוד (נוסף על המשכורת) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ראשונה | 2 | 60% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| שניה | 4 | 100% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| שלישית | 1 | 75% | 6,030 ₪ (ל-75% משרה) | 1,690 ₪ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| פתרון | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1. הנחיות מס הכנסה.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>הסבר הפתרון מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p>א</p> <p>לפי ס' 1 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - משכורת, לענין קופת גמל לפיצויים או לדמי מחלה - הכנסת עבודה, למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שימוש ברכב שהועמד לרשותו של העובד".</p> <p>המשכורת האחרונה ל-75% משרה: 6,030.</p> <p>המשכורת הקובעת לצורך הפטור היא הנמוך מבין: המשכורת המשוקללת או סכום תקרת הפטור על פי הפקודה.</p> <p>יצויין שהגבלת המשכורת האחרונה בסכום תקרת הפטור נעשית רק לגבי המשכורת המשוקללת ולא לגבי משכורות שונות שאפשר והיו במהלך תקופת העבודה. כלומר, אם המשכורת האחרונה לתקופת עבודה עלתה על תקרת הפטור, יש לקחת אותה במלואה לצורך חישוב המשכורת המשוקללת ואין להקטינה לסכום תקרת הפטור.</p> <p>המשכורת האחרונה ל-75% משרה: 6,030 ₪. המשכורת האחרונה למשרה מלאה: 6,030 / 75% = 8,040 ₪.</p> <p>המשכורת המשוקללת: $6,834 ₪ = (8,040 \times 75\% \times 1 + 8,040 \times 100\% \times 4 + 8,040 \times 60\% \times 2) / 7$</p> <p>יואב ביקש להגדיל את הפטור, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל בהתאם. הדבר נעשה תוך הגדלת המשכורת החודשית האחרונה עד ל-150% או התקרה הקבועה בסעיף 9(א7)א לפקודה, לפי הנמוך מביניהם.</p> <p>המשכורת הקובעת לצורך הפטור: $\min (10,251 ₪ = (6,834 \times 150\% \text{ משכורת משוקללת}; 12,230 \text{ סכום תקרת הפטור})$</p> <p>סך מענק הפרישה שקיבל יואב: 77,450 ₪.</p> <p>לפי נתוני השאלה, למען הסר ספק, לא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של יואב במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה.</p> <p>מענק פטור של יואב: $\min \{ 71,757 ₪ = (77,450 \text{ שנים } 7; 10,251 \times \text{משכורת קובעת לצורך הפטור})$</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| <p>יואב, אזרח ארה"ב, הוא עובד חיוני שקיבל אשרה ורישיון לישיבת ביקור מסוג ב/51 לפי חוק הכניסה לישראל, המועסק כפדיון בישראל בענף התעשייה (הובא מטעמו של משקיע זר מארה"ב). בכל חודש הוא מועסק 130 שעות עבודה. שכר 3/2018 שלו (הכנסתו בעד 130 שעות עבודה) היה 8,652 ₪. מהו, לפי חוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004), סכום "היטל העסקת עובד זר" שישולם בגין שכרו זה של יואב?</p> <p>א. 0 ₪ ב. 1,298 ₪ ג. 1,730 ₪ ד. 937 ₪</p> | <p>שאלה מספר 20.</p> |
| <p>פתרון</p> | |
| <p>חוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) - ס' 44, 45. פקודת מס הכנסה - ס' 1 (הגדרות).</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</p> |
| <p>לפי ס' 44 לחוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) - (א) בפרק זה -</p> <p>"הכנסה" - הכנסה לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה לרבות הכנסה כאמור שהופקה או שנצמחה באזור כהגדרתו בסעיף 3א לפקודה האמורה; "השכר הממוצע במשק" - כהגדרתו בסעיף 3(ה3) לפקודת מס הכנסה; "מעסיק" - כל המשלם הכנסה לעובד זר, או האחראי לתשלומה, לרבות מי שדינו לענין תשלום מסים כדין המדינה; "עובד זר" - כהגדרתו בחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991, למעט כל אחד מאלה:</p> <p>(1) עובד זר שפרק ו' לחוק יישום ההסכם בדבר רצועת עזה ואזור יריחו (הסדרים כלכליים והוראות שונות) (תיקוני חקיקה), התשנ"ה-1994, חל עליו; (2) עובד זר המועסק כדין בישראל שהוא אזרח במדינה הגובלת בישראל והיוצא את ישראל, בדרך כלל בתום יום העבודה, למקום מגוריו באותה מדינה; (3) עובד זר המועסק כדין במתן טיפול סיעודי; (4) עיתונאי חוץ וספורטאי חוץ, כהגדרתם בסעיף 75א לפקודת מס הכנסה; (5) עובד זר שמשולמת לו, בעבור חודש עבודה, הכנסה בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק, או הכנסה בסכום הגבוה מזה, ולגבי עובד זר המועסק פחות מ-180 שעות בחודש - הכנסה בסכום השווה למספר השעות שבו הוא עובד בחודש כשהוא מחולק ב-180 ומוכפל בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק, או הכנסה בסכום הגבוה מזה; (6) עובד זר שנעברה נגדו עבירה לפי סעיף 203א לחוק העונשין, התשל"ז-1977, או עבירות נלוות, השהיה במקלט לקרבנות סחר בתל-אביב-יפו, והעובד, במשך שהותו במקלט האמור; (7) עובד זר בעל אשרה ורישיון ישיבה שניתנו לו מכוח הסכם חופשת עבודה בין מדינת ישראל ובין מדינה אחרת המנוי בתוספת ונכללים בו תנאים כמפורט להלן (בחוק זה - הסכם חופשת עבודה), והוא מועסק בהתאם לתנאים שבהסכם: (א) הגעתו של העובד לישראל היא למטרת חופשה, ועבודתו בישראל היא מטרה משנית; (ב) התקופה המרבית לשהות העובד בישראל אינה עולה על 12 חודשים; (ג) התקופה המרבית להעסקת העובד אצל מעסיק מסוים אינה עולה על שלושה חודשים; (ד) העובד מבוטח בביטוח רפואי בכל תקופת שהותו בישראל; (ה) מספר העובדים המועסקים אינו עולה על מכסת עובדים מרבית לשנה; (8) משקיע זר שקיבל אשרה ורישיון לישיבת ביקור מסוג ב/5 לפי חוק הכניסה לישראל, התשי"ב-1952, וכן עובד חיוני שקיבל אשרה ורישיון לישיבת ביקור מסוג ב/51 לפי החוק האמור, ובני זוגם:</p> <p>(ב) לכל מונח בפרק זה תהיה המשמעות הנודעת לו בפקודת מס הכנסה, אלא אם כן נאמר במפורש אחרת. " לפי ס' 45(א) לחוק האמור - מעסיק חייב בהיטל בשיעור של 20% מסך כל ההכנסה של עובד זר ששילם בשנת המס (בפרק זה - ההיטל) ואם העובד הזר מועסק על ידו לפי היתר להעסקת עובד זר בענפים אלה יהא שיעור ההיטל כמפורט להלן: בענף החקלאות - 0%, ובענף המסעדות האתניות, בענף התעשייה או בענף הבניין - 15%. לפי ס' 45(ב) לחוק - ההיטל לא ינוכה, במישרין או בעקיפין, מההכנסה של העובד הזר.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודת מס הכנסה, "השכר הממוצע במשק" - השכר הממוצע כפי שהוא מחושב לצורך גמלאות ודמי ביטוח לפי סעיף 2(ב) לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), כפי שמפרסם המוסד לביטוח לאומי. השכר הממוצע האמור, נכון לשנת המס 2018 - 9,906 ₪ בחודש.</p> <p>עובד חיוני שקיבל אשרה ורישיון לישיבת ביקור מסוג ב/51 לפי חוק הכניסה לישראל, יואב אינו "עובד זר" לענין ס' 44 לחוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004). לפיכך, לא ישולם היטל עובד זר בשל העסקתו.</p> <p>תשובה א.</p> | <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019</p> <p>שנת המס - 2018</p> <p>א</p> |

דיני עבודה

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>שאלה מספר 21.</p> | <p>על מנת לעודד הופעה סדירה לעבודה ולהימנע מאיחורים וחסורים, משלמת רננה, לכל אחד מעובדיה, "תוספת אי היעדרות" של 200 ₪ בכל חודש בו עמד בתנאים הבאים: כלל לא החסיר ימי עבודה, לא איחר לעבודה, לא הקדים לצאת מהעבודה ולא עזב את מקום העבודה במהלך שעות העבודה. בחודשים שבהם לא מתקיימים כל התנאים הנ"ל, העובד לא מקבל את התוספת.</p> <p>האם תובא התוספת האמורה בחשבון שכר העבודה של העובד לענין תקנות פיצויי פיטורים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. התוספת האמורה לא תובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים. ב. כן, מאחר שמדובר בתוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו. ג. לא. הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין התקנות האמורות הם אך ורק: שכר יסוד, תוספת ותק, תוספת יוקר ותוספת משפחה. ד. כן, אבל אך ורק בחודשים שבהם העובד היה זכאי לתוספת האמורה.</p> |
| | <p>פתרון</p> |
| <p>סעיפים רלוונטיים</p> | <p>תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים)</p> |
| <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">א</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) שכר יסוד; (2) תוספת ותק; (3) תוספת יוקר המחיה; (4) תוספת משפחה.</p> <p>(ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד.</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>תוספת אי ההיעדרות נועדה לעודד הופעה סדירה לעבודה ולהימנע מאיחורים וחסורים. תשלומה מותנה בתנאי או במצב, כך שאם אין מתקיים התנאי או משתנה המצב, חדל התשלום. לפיכך, התוספת האמורה לא מהווה "שכר עבודה רגיל" אצל רננה והיא לא תובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p> |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>יואב התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/4/2015. שכרו מְשֻׁתָּלָם לו על בסיס ימי עבודה. דמי מחלה משולמים לו לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הִצְבִּיחָה שלו - 60 יום. ב-3/6/2018 הודיע לו המעסיק על פיטוריו, שְׁיִבְנֶסוּ לתוקף בתום תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק.</p> <p>אם החל ב-24/6/2018 (יום א') יואב נְעָדָר עקב מְחִלָּה, ואם מְסָר למעסיק אישור מחלה לתקופה של 5 ימים, מתי יִבְנֶסוּ פיטוריו לתוקף?</p> <p>א. בתום 35 ימים. ב. בתום חודש ימים. ג. בתום 27 ימים. ד. בתום 22 ימים.</p> | <p>שאלה מספר 22.</p> |
| <p>פתרון</p> | |
| <p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 4. חוק פיצויי פיטורים - ס' 12. חוק דמי מחלה - ס' 4א.</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</p> |
| <p>לְפִי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים; לְפִי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת. שכרו של יואב מְשֻׁתָּלָם על בסיס ימי עבודה. לְפִיכָן, הוא "עובד-בשכר". יואב פוטר לאחר שנת עבודתו השלישית. לְפִי ס' 4 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד בשכר זְפָאֵי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן: (1) במהלך שנת עבודתו הראשונה - של יום אחד בשל כל חודש עבודה; (2) במהלך שנת עבודתו השניה - של 14 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; (3) במהלך שנת עבודתו השלישית - של 21 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; (4) לאחר שנת עבודתו השלישית - של חודש ימים. " יואב פוטר ב-3/6/2018, כלומר, לאחר שנת עבודתו השלישית. לְפִי ס' 4 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעסיק לתת לו הודעה מוקדמת של <u>חודש ימים</u>. לְפִי ס' 4א לחוק דמי מחלה: (א) מעסיק לא יפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו, במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לו לפי חוק זה או לפי הסכם קיבוצי, וזאת עד לתקופת הזכאות המקסימלית לפי סעיף 4. (ב) הוראות סעיף זה לא יחולו באחד מאלה: (1) המעסיק נתן לעובד הודעה מוקדמת לפיטורים לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, בטרם נעדר העובד עקב מחלתו; (2) מקום עבודתו של העובד פסק מלפעול או שהמעסיק הוכרז פושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ם-1980, ואם הוא תאגיד - ניתן צו פירוק לפי פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1983; לעניין זה, "פסק מלפעול" - הפסקת פעילות שאינה זמנית. (ג) בסעיף זה, "עובד" - לרבות עובד שעניין תשלום לתקופת מחלה מוסדר לגביו על פי הסכם קיבוצי. " מאחר שהמעסיק נתן ליואב הודעה מוקדמת לפיטורים לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות בטרם נעדר עקב מחלתו, יכנסו פיטוריו לתוקף במועד, כלומר <u>בתום חודש ימים</u>. תשובה ב.</p> | <p>הסבר הפתרון מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ב</p> |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>יואב, העובד זה 4 שנים אצל מעסיקו, נשוי לרננה. לאחר שסיימה את יום העבודה, בתום יום 3/6/2018, ילדה רננה בן ויצאה לתקופת לידה והורות. לפני יציאתה לתקופת הלידה והורות, עבדה 3 שנים אצל מעסיקה. כחודש לאחר תחילת התקופה, החליטו בני הזוג לחלק את תקופת הלידה והורות ביניהם. רננה הסכימה בכתב לוותר על חלק מתקופת הלידה והורות המגיעה לה בתקופה שנותרה מתום 6 השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה, ולחזור לעבודתה.</p> <p>אם בדיעתו של יואב לצאת לתקופת לידה והורות חלקית, מתום 6 השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה, ובתקופה זו רננה תעבוד אצל מעסיקה, ובהנחה שנמסרו בזמן כל המסמכים הנדרשים (לשני המעסיקים), מהי תקופת הלידה והורות החלקית המרבית שתינתן לו?</p> <p>א. 26 שבועות. ב. שבוע אחד. ג. 20 שבועות. ד. 9 שבועות.</p> | <p>שאלה מספר 23.</p> |
| <p>פתרון</p> | |
| <p>חוק עבודת נשים - ס' 6(א), 6(ב), 6(ח). תקנות עבודת נשים (חופשת לידה חלקית לעובד שאשתו ילדה).</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</p> |
| <p>לפי ס' 6(ב) לחוק עבודת נשים:</p> <p>"(1) תקופת לידה והורות היא עשרים ושישה שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה;</p> <p>(2) עובדת רשאית לקצר את תקופת הלידה והורות, ובלבד שתקופת הלידה והורות לא תפחת מחמישה עשר שבועות, או מתקופה כאמור בתוספת הארכות של תקופת הלידה והורות, אם מימשה את זכותה להאריכה לפי סעיפים קטנים (ב1), (ג) ו-(ד) (להלן – הארכות);</p> <p>(3) עובדת שהודיעה על רצונה לקצר את תקופת הלידה והורות כאמור בפסקה (2), לא יוכל המעסיק לדחות את החזרתה לעבודה למשך יותר משלושה שבועות מיום שהודיעה כאמור;</p> <p>(4) שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי לקבוע הוראות לעניין מתן הודעה על קיצור תקופת הלידה והורות כאמור בסעיף קטן זה, ורשאי הוא לקבוע הוראות שונות להודעה למי שהעובדת עבדה אצלו לפני תקופת הלידה והורות, ולמעסיק אחר;</p> <p>(5) הוראות פסקאות (1) עד (4) לא יחולו על עובדת שעבדה לפני יציאתה לתקופת לידה והורות פחות משנים עשר חודשים אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה; תקופת הלידה והורות של עובדת כאמור היא חמישה עשר שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה."</p> <p>לפי ס' 6(ח)(1) לחוק עבודת נשים - "עובד שאשתו ילדה, ייתן לו מעסיקו תקופת לידה והורות חלקית, בתקופת הלידה והורות שנותרה מתום ששת השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה, אם התקיימו כל אלה:</p> <p>(א) אשתו זכאית לתקופת לידה והורות והיא הסכימה בכתב לוותר על חלק מתקופת הלידה והורות המגיעה לה בתקופה שנותרה מתום ששת השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה, וזאת על אף הוראות סעיף קטן (ב2), ולעניין אישה שהיא עובדת עצמאית - היא זכאית לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, והסכימה בכתב לחזור לעסוק במשלח ידה בתקופה שנותרה כאמור, שהיתה מגיעה לה אילו היתה זכאית לתקופת לידה והורות;</p> <p>(ב) אשתו עבדה או עסקה במשלח ידה בתקופה האמורה בפסקת משנה (א)."</p> <p>לפי ס' 6(ח)(א1) לחוק עבודת נשים, תקופת הלידה והורות החלקית של עובד שהתקיימו לגביו הוראות פסקה (1) לא תעלה על חמישה עשר שבועות, בתוספת הארכות, אם התקיימו לגביו גם כל אלה:</p> <p>"(א) הוא עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה פחות משנים עשר חודשים עד יציאתו לתקופת לידה והורות;</p> <p>(ב) אשתו עבדה שנים עשר חודשים לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה לפני יציאתה לתקופת לידה והורות, ולעניין אישה שהיא עובדת עצמאית - עסקה במשלח ידה שנים עשר חודשים לפחות לפני המועד שבו היתה יוצאת לתקופת לידה והורות, אילו היתה זכאית לתקופת לידה והורות."</p> <p>גם יואב וגם רננה עבדו שנים עשר חודשים לפחות אצל מעסיקהם.</p> <p>חלק מתקופת הלידה והורות המגיעה לרננה בתקופה שנותרה מתום 6 השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה - 20 שבועות. 20 = 6 שבועות ראשונים שלאחר יום הלידה - 26 תקופת הלידה שהחלה בתום יום 3/6/2018.</p> <p>תקופת הלידה והורות החלקית המרבית שתינתן ליואב: 20 שבועות.</p> <p>תשובה ג.</p> | <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ג</p> |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ב-1/1/2018 רננה קיבלה לביתה, למטרת אומנה, ילד בן 8 והודיעה על כך למעסיקה, אצלו היא עובדת זה 3 שנים. ביום 9/7/2018 רננה נתנה למעסיקה הודעה מוקדמת להתפטרותה, לפיה, בתום תקופת ההודעה המוקדמת (9/8/2018), אותה היא נדרשת לתת על פי החוק, היא מתפטרת כדי לטפל בילד שקיבלה לביתה כ"אומן" כהגדרתו בחוק אומנה לילדים. יצויין שבן זוגה של רננה לא התפטר מעבודתו אצל מעסיקו והוא ממשיך לעבוד כרגיל, במשרה מלאה.</p> <p>האם, בנסיבות שְׁלֵעִיל, יראו לעניין חוק פיצויי פיטורים את התפטרותה זו כפיטורים? (בחרי/ את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שְׁגִילו של הילד, שקיבלה למטרת אומנה, עולה על 9 חודשים. ב. כן, ובלבד שניתן אישור מאת מְנַחָה האומנה (כהגדרתו בחוק הנוגע לעניין), כי ההתפטרות נְדָרְשָׁה מְטַעְמִים של טובת הילד. ג. לא. רק עובדת שְׁיֻלְדָה, זכאית להתפטר, תוך 9 חודשים מיום שילדה, על מנת לטפל בילד. ד. כן. לעניין חוק פיצויי פיטורים יראו את התפטרותה זו של רננה כפיטורים.</p> | <p>שאלה מספר 24.</p> |
| <p align="center">פתרון</p> | |
| <p align="center">חוק פיצויי פיטורים - ס' 7.</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</p> |
| <p>לפי ס' 7 לחוק פיצויי פיטורים:</p> <p>" (א) התפטר עובדת, תוך תשעה חודשים מיום שילדה, על מנת לטפל בילדה - יראו לענין חוק זה את התפטרותה כפיטורים. והוא הדין לגבי עובדת שהתקיימו לגביה אחד מאלה:</p> <p>(1) קיבלה לאימוץ ילד שטרם מלאו לו 13 שנים והודיעה על כך למעסיקה, ובתוך תשעה חודשים מיום קבלתו לאימוץ התפטר מהעבודה כדי לטפל בו;</p> <p>(2) קיבלה למשמורתה, כחורה מיועד לפי חוק הסכמים לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד), התשנ"ו-1996, ילד, ובתוך תשעה חודשים מיום קבלת הילד כאמור התפטר כדי לטפל בו;</p> <p>(3) קיבלה לביתה, כאומן בהגדרתו בחוק אומנה לילדים. התשע"ו - 2016, ילד שגילו אינו עולה על עשר, ובתוך תשעה חודשים מיום קבלת הילד כאמור התפטר כדי לטפל בו, ובלבד שניתן אישור מאת מנחה האומנה בהגדרתו בחוק האמור כי ההתפטרות נדרשה מטעמים של טובת הילד.</p> <p>(ב) הוראות סעיף קטן (א) יחולו בשינויים המחוייבים, על עובד, והכל אם נתקיים בו אחד מאלה:</p> <p>(1) בת זוגו של העובד הועסקה כעובדת במשך ששה חודשים רצופים לפחות בסמוך לפני יום התפטרותו; לענין זה יראו כעבודה גם תקופת הפסקה בעבודה שבה נמשכים יחסי עובד ומעסיק;</p> <p>(2) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, או בטיפולו הבלעדי מחמת נכות או מחלה של בת זוגו;</p> <p>(3) בת זוגו של העובד היתה עובדת עצמאית במשך שנים-עשר חודשים רצופים לפחות בסמוך לפני יום הלידה או בסמוך לפני קבלת הילד לאימוץ, למשמורת או לאומנה, לפי הענין, ולא הפסיקה את עיסוקה לצורך טיפול בילד.</p> <p>(ג) התפטר אחד מבני הזוג כאמור בסעיף קטן (א) או (ב) לפי הענין, לא יחולו הוראות סעיף זה על בן הזוג השני.</p> <p>(ד) שר העבודה והרווחה רשאי לקבוע בתקנות, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, הוראות בדבר חובת מסירת הודעות למעסיק לענין סעיף זה מאת בני זוג או אחד מהם ותוצאות אי מסירת הודעות כאמור.</p> <p>(ה) שר העבודה והרווחה יקבע בתקנות, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, הוראות בדבר הגדרת עובדת עצמאית לענין סעיף קטן (ב)(3) וכן כללים בדבר הוכחת עיסוקה כעובדת עצמאית ודרכי הוכחה בענין אי הפסקת עיסוקה, כאמור באותו סעיף קטן. "</p> <p>ב-1/1/2018 רננה קיבלה לביתה, למטרת אומנה ילד בן 8 (שגילו אינו עולה על עשר) והודיעה על כך למעסיקה. מיום קבלת הילד לביתה ועד 9/8/2018 חלפו פחות מתשעה חודשים. בן זוגה של רננה לא התפטר מעבודתו אצל מעסיקו כדי לטפל בילד והוא ממשיך לעבוד כרגיל.</p> <p>לפיכך, יראו לענין חוק פיצויי פיטורים את התפטרותה זו של רננה כפיטורים, ובלבד שניתן אישור מאת מנחה האומנה בהגדרתו בחוק האמור כי ההתפטרות נדרשה מטעמים של טובת הילד.</p> <p align="right">תשובה ב.</p> | <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p align="right">ב</p> |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>שאלה מספר 25.</p> | <p>יואב, בן ה-34, פועל היצור, התקבל לעבודה ב-1/11/2018, כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני מסוג קרן פנסיה מקיפה. הוא פעל ונתק קודם ומופך של 4 שנים בקרן האמורה. עליו ועל מעסיקו חל צו הרחבה בענף התעשייה - מסגרת לביטוח פנסיוני מקיף בתעשייה, והוא זכאי להיות מבוטח לפיו. יואב מבקש להמשיך בתשלומים לאותה קרן פנסיה.</p> <p>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים:</p> <p>א. לאחר שעבר לעבוד אצל מעסיק חדש, יואב זכאי לקרן הפנסיה מיד בתום 6 חודשים מתחילת עבודתו.</p> <p>ב. יואב זכאי לקרן הפנסיה החל מהחודש הראשון לעבודתו. התשלום יחול בתום שנת המס 2018, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו.</p> <p>ג. יואב זכאי לקרן הפנסיה החל מהחודש הראשון לעבודתו. התשלום יחול בתום 3 חודשי עבודה, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו.</p> <p>ד. התשלום לקרן הפנסיה יחול החל מהחודש הראשון לעבודתו. מאחר שהוא בעל ותק קודם ומוכר בקרן, יועברו מתחילת עבודתו התשלומים המלאים אליה, כאמור בצו.</p> |
| | <p>פתרון</p> |
| <p>סעיפים רלוונטיים</p> | <p>צו הרחבה בענף התעשייה - מסגרת לביטוח פנסיוני מקיף בתעשייה.</p> |
| <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019</p> <p>שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ד</p> | <p>לפי סעיף ה(1) לצו הרחבה בענף התעשייה - מסגרת לביטוח פנסיוני מקיף בתעשייה - "התשלום לקרן הפנסיה, ולקופת הביטוח יחולו החל מהחודש הראשון לעבודתו של כל עובד".</p> <p>לפי ס' ה(4) לצו ההרחבה - "לעובד בעל ותק קודם ומוכר בקרן פנסיה או בקופת ביטוח יועברו מתחילת עבודתו התשלומים המלאים כאמור בסעיף 12א לעיל לקרן הפנסיה, ובהתאמה לגבי עובד המבוטח בקופת ביטוח, כאמור בסעיף 12ג לעיל".</p> <p><u>מכל האמור לעיל, התשלום לקרן הפנסיה יחול החל מהחודש הראשון לעבודתו. מאחר שהוא בעל ותק קודם ומוכר בקרן, יועברו מתחילת עבודתו התשלומים המלאים אליה, כאמור בצו.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p> |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>שאלה מספר 26.</p> | <p>יואב עבד ברציפות אצל מעסיקו מ-1/1/2017 עד שחדל לעבוד בתום יום א', 18/3/2018, לאחר שפוטר (יום זה, ה-18/3/2018, היה היום האחרון לעבודתו). שכרו שולם לו על בסיס ימי עבודה. בשנת 2017 עבד 194 ימים בפועל ובשנת 2018 עבד 50 ימים בפועל. החל ביום 4/12/2017 הוצא לחופשה רצופה בת 14 ימים קלנדריים, עד (כולל) 17/12/2017. בשנת 2018 לא הוצא לחופשה כלל. [למען הסק ספק, יואב הועסק שבוע עבודה מלא בן 6 ימים בשבוע].</p> <p>אם שכר העבודה היומי הממוצע של יואב הוא 328 ₪, מהו סכום פדיון החופשה שעל המעסיק לשלם לו, לפי חוק חופשה שנתית?</p> <p>א. 984 ₪ ב. 1,968 ₪ ג. 1,640 ₪ ד. 1,312 ₪</p> |
| | <p>פתרון</p> |
| <p>סעיפים רלוונטיים</p> | <p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, 3, 6(ב), 10, 13.</p> |
| <p>הסבר הפתרון מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ד</p> | <p>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה".</p> <p>אורך החופשה השנתית לה זכאי יואב בעד שנת 2017 -</p> <p>כמי שהתחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/1/2017, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2017 היא שנת עבודתו הראשונה של יואב אצל מעסיקו.</p> <p>לפי ס' 3(א)(5) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה השנתית בעד שנת העבודה הראשונה הוא 16 יום. הקשר המשפטי בין יואב ומעסיקו ב-2017 היה קיים בכל שנת העבודה. בפועל, עבד באותה שנה 194 ימים.</p> <p>לפי ס' 3(ב)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק קיים כל שנת העבודה, והעובד עבד באותה שנה פחות מ-200 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף קטן (א), כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 200; חלק של יום חופשה לא יובא במנין. יחס מספר ימי העבודה בפועל (194) אל המספר 200 הוא 0.97.</p> <p>הכפלת 16 ימים ב-0.97 מניבה את התוצאה 15.52. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאי יואב בעד שנת 2017, לפי החוק האמור - 15 ימים (קלנדריים).</p> <p>אורך החופשה השנתית לה זכאי יואב בעד שנת 2018 -</p> <p>כמי שהתחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/1/2017, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2018 היא שנת עבודתו השנייה של יואב אצל מעסיקו.</p> <p>לפי ס' 3(א)(5) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה השנתית בעד שנת העבודה השנייה הוא 16 יום. הקשר המשפטי בין יואב ומעסיקו היה קיים בחלק משנת העבודה. בפועל, עבד באותו חלק שנה 50 ימים.</p> <p>לפי ס' 3(ג)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק קיים בחלק משנת העבודה והעובד עבד בתוך אותו חלק שנה פחות מ-240 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף 3(א) לחוק, כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240; חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>יחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240 הוא 0.208.</p> <p>הכפלת 16 ימים ב-0.208 מניבה את התוצאה 3.328. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאי יואב בעד שנת 2018 - 3 ימים (קלנדריים).</p> <p>סה"כ, בעד השנים 2017 ו-2018, זכאי יואב ל-18 ימי חופשה. (3 בעד שנת 2018 + 15 בעד שנת 2017)</p> <p>לפי ס' 13 לחוק חופשה שנתית - "חדל עובד לעבוד לפני שניתנה לו החופשה המגיעה לו עד ליום שבו חדל לעבוד, ישלם המעסיק פדיון חופשה בסכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לעובד אילו יצא לחופשה ביום שבו חדל לעבוד".</p> <p>בכל תקופת עבודתו יצא יואב לחופשה בת 14 ימים קלנדריים.</p> <p>לפיכך, ביום שבו חדל לעבוד נותרו לו 4 ימי חופשה. כלומר, אם היה יוצא לחופשה ביום זה, היו משתלמים לו דמי חופשה בעד 4 ימים. (4 = 14 אורך חופשה שנוצלה - 18 אורך החופשה בעד 2018-2017)</p> <p>שכר העבודה היומי הממוצע של יואב - 328 ₪ (השכר הרגיל לעניין דמי חופשה, לגבי עובד בשכר).</p> <p>פדיון חופשה שעל המעסיק לשלם ליוואב: 1,312 ₪ = 4 ימי חופשה × 328 שכר עבודה יומי ממוצע</p> <p>תשובה ד.</p> |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>יואב נשוי לבת זוגו, עקרת בית, ולהם (בחוקתם) 2 ילדים, שבשנת 2018 מלאו להם 6 ו-8 שנים. שכרו משתלם לו על בסיס חודש. ב-16/9/2018 קיבל ממעסיקו מקדמה בסך 5,400 ₪ על חשבון שכר העבודה. שכרו ברוטו, בתלוש 9/2018 - 8,552 ₪. משכר זה, על המעסיק לנכות מס הכנסה בסך 462.00 ₪, דמי ביטוח לאומי בסך 206.34 ₪ ודמי ביטוח בריאות בסך 314.66 ₪.</p> <p>מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום המרבי שניתן לנכות משכר העבודה של יואב ב-9/2018, לכיסוי המקדמה?</p> <p>א. 3,275 ₪ ב. 2,138 ₪ ג. 5,400 ₪ ד. 1,892 ₪</p> | <p>שאלה מספר 27.</p> |
| פתרון | |
| חוק הגנת השכר - ס' 1, ס' 25 | סעיפים רלוונטיים |
| <p>לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר - " (א) לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה: ... (6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה; (7) מקדמות על חשבון שכר עבודה, אם אין המקדמות עולות על שכר עבודה בעד שלושה חדשים; עולות המקדמות על שכר עבודה לשלושה חדשים - חלות על היתרה הוראות פסקה (6). "</p> <p>המקדמה שקיבל יואב לא עולה על שכר העבודה לשלושה חדשים, לפיכך, לא קיימת יתרה שהוראות פסקה 25(א)(6) חלות עליה. לפיכך, ניתן לנכות משכר עבודתו את מלוא המקדמה - סך <u>5,400 ₪</u>.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p> | <p>הסבר הפתרון מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ג</p> |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ב-9/8/2018 רננה התחילה לעבוד ברציפות כמנהלת פרסום אצל מעסיקה, מתווך דירות. שבוע עבודתה בן 5 ימי עבודה, 8 שעות ביום. ביום שלישי, 30 באוקטובר 2018, נערכו בחירות קוליות בקרשיות המקומית שבה היא גרה. רננה, הרשומה בפנקס הבוחרים של אותה רשות מקומית, נעדרה מעבודתה באותו היום.</p> <p>האם על המעסיק לשלם לה את השכר שהיתה משתכרת אצלו באותו היום אילו לא נעדרה? (בחרי/ את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שלא עבדה אצלו שלושה חודשים רצופים לפחות סמוך ליום הבחירות. ב. כן, ובלבד שמסרה למעסיק אישור מהרשות המקומית, לפיו קיימה את חובתה והצביעה בבחירות באותו היום. ג. לא, מאחר שיום הבחירות הכלליות לרשויות המקומיות אינו יום שבתון. ד. כן. על המעסיק לשלם לה את השכר שהיתה משתכרת אצלו באותו יום אילו לא נעדרה.</p> | <p>שאלה מספר 28.</p> |
| <p>פתרון</p> | |
| <p>חוק הרשויות המקומיות (בחירות) - ס' 97ב</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</p> |
| <p>לפי סעיף 97ב(א) לחוק הרשויות המקומיות (בחירות) - "יום הבחירות הכלליות יהיה יום שבתון בתחומן של הרשויות המקומיות שבהן נערכות הבחירות במועד האמור, וכן לגבי עובדים הרשומים בפנקס בוחרים של רשויות מקומיות כאמור, אף אם מקום עבודתם הוא ברשות מקומית שלא חל בה יום שבתון, אך שירותי תחבורה ושאר שירותים ציבוריים יפעלו כסדרם".</p> <p>לפי סעיף 97ב(א) לחוק - "השר יחליט על סוגי השירותים שייחשבו שירותים ציבוריים לעניין סעיף זה, ושעות הפעלתם, ויפרסם הודעה בדבר החלטתו האמורה ברשומות וכן בכל דרך אחרת הנראית לו, לא יאוחר מהיום ה-35 שלפני יום הבחירות".</p> <p>לפי ס' 97ב(ג) - "עובד שעבד אצל מעביד 14 ימים רצופים לפחות סמוך ליום הבחירות הכלליות, ישלם לו המעביד את השכר שהעובד היה משתכר אצלו ביום הבחירות הכלליות אילו לא שבת".</p> <p>תשובה ד.</p> | <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ד</p> |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>האם, לפי חוק עבודת הנוער, רשאי בית קפה להעסיק נער בן 16 כְּמִלְצֵר ביום שבת, יום המנוחה השבועית שלו, בשעות הצהריים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא. בית הקפה לא רשאי להעסיק נער בן 16 במנוחה השבועית שלו. ב. כן, ובלבד שהנער לא הודיע, בתוך שלושה ימים מיום הבקשה לעבוד בשבת, שהוא אינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית. ג. לא, אלא אם כן בְּמִקוֹם שעות המנוחה שבהן עבד יִנְתְּנו לו, לכל המאוחר תוך ארבעה שבועות, שעות מנוחה כמספר השעות בהן עבד כאמור. ד. כן, מאחר שמדובר בעבודה קלה שאין בה כדי להזיק לבריאותו ולהתפתחותו של הנער.</p> | <p>שאלה מספר 29.</p> |
| <p>פתרון</p> | |
| <p>חוק עבודת הנוער - ס' 1, 21.</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</p> |
| <p>לפי ס' 1(א) לחוק עבודת הנוער, בחוק זה - "ילד" פירושו - מי שעדיין לא מלאו לו 16 שנה; "צעיר" פירושו - מי שמלאו לו 16 אך עדיין לא מלאו לו 18 שנה; "נער" פירושו - ילד או צעיר;</p> <p>לפי ס' 21(א) לחוק עבודת הנוער - "לא יועסק נער במנוחה השבועית". המנוחה השבועית של נער מוגדרת בסעיף 21(ב) לחוק:</p> <p>(1) המנוחה השבועית של הנער היא לפחות שלושים ושש שעות רצופות ותכלול - <u>לגבי נער יהודי - את יום השבת</u>;</p> <p>(2) <u>לגבי נער שאיננו יהודי - את יום השבת או את היום הראשון או את היום הששי בשבוע, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו.</u></p> <p><u>מכאן שבית הקפה לא רשאי להעסיק נער בן 16 במנוחה השבועית שלו.</u></p> <p>תשובה א.</p> | <p>הסבר הפתרון מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p>א</p> |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>שאלה מספר 30.</p> | <p>רננה, עובדת במשרה מלאה, התחילה לעבוד אצל מעסיקה הפרטי ב-1/12/2016. על הצדדים חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה, במשכורת ספטמבר (בעד התקופה המסתיימת ב-30 בספטמבר). מאחר שהתחילה לעבוד ב-1/12/2016, עד 30/9/2017 רננה לא קיבלה עדיין דמי הבראה בעד כל תקופת עבודתה (ב-30/9/2017 לא עבדה עדיין שנה אחת אצל המעסיק).</p> <p>אם מיום 1/12/2017 ועד (כולל) יום 31/12/2017 רננה שהתה בחופשה ללא תשלום, ואם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה, מהו סך דמי הבראה המגיע לה בתלוש 9/2018?</p> <p>א. 3,969.00 ₪ ב. 3,780.00 ₪ ג. 3,622.50 ₪ ד. 3,591.00 ₪</p> |
| | פתרון |
| <p>סעיפים רלוונטיים</p> | <p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p> |
| <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ד</p> | <p>בתלוש 9/2018 רננה זכאית לדמי הבראה בִּשְׁל כל תקופת עבודתה שמ-1/12/2016 ועד 30/9/2018.</p> <p>בִּשְׁל שנת העבודה הראשונה יש לשלם לעובד 5 ימי הבראה.</p> <p>בִּשְׁל שנת העבודה השניה יש לשלם לעובד 6 ימי הבראה. עובד זכאי לחלק יחסי של קצובת הבראה עבור חלק משנת עבודה בה עבד.</p> <p>בתקופה שמ-1/12/2017 ועד 31/12/2017, המהווה חלק משנת העבודה השניה של רננה, היא שהתה בחופשה ללא תשלום.</p> <p>לפי ס' 6 בצו ההרחבה –</p> <p>"לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב העדרות בשל חופשה ללא תשלום וכל העדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד. למניעת ספק מובהר כי לקביעת תקופת הזכאות לענין תשלום דמי הבראה תובא בחשבון תקופת חופשת לידה עפ"י חוק."</p> <p>החישוב:</p> <p>3,591.00 ₪ = (12 / (1 חודש חל"ת - 10) × 6 ימי הבראה + 12 / 12 חודשים × 5 ימי הבראה) × 378 תעריף</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p> |

שאלה מספר 31.

יואב, עובד שעתי, התחיל לעבוד ב-2/2/2012 אצל מעסיקו. שבוע עבודתו, במקום עבודתו, בן 5 ימים (ימים א'-ה'). יואב לא עובד בחגי ישראל. מתוך לוח השנה לחודש 9/2018 -

| יום א | יום ב | יום ג | יום ד | יום ה | יום ו | שבת |
|---------------|----------|---------------|-----------|-------|-------|------|
| 9/9 | 10/9 | 11/9 | 12/9 | 13/9 | 14/9 | 15/9 |
| ערב ראש השנה | ראש השנה | ראש השנה | | | | |
| 16/9 | 17/9 | 18/9 | 19/9 | 20/9 | 21/9 | 22/9 |
| | | ערב יום כיפור | יום כיפור | | | |
| 23/9 | 24/9 | 25/9 | 26/9 | 27/9 | 28/9 | 29/9 |
| ערב סוכות | סוכות | | | | | |
| 30/9 | | | | | | |
| ערב שמחת תורה | | | | | | |

ב-9/9/2018 יואב ניצל את זכותו לפי סי' 6(ב) לחוק חופשה שנתית ולקח חופשה ביום זה (הודיע על כך למעסיק ב-6/8/2018). מ-12/9/2018 ועד 17/9/2018 נִעְדָּר עקב שירות מילואים (מסר אישור מילואים לימים האלה). ב-18/9/2018 נעדר מעבודתו, לצורך סידורים אישיים, בלי שהודיע על כך מראש למעסיקו ובלי אישורו. ב-23/9/2018 נעדר מפאת מחלה (מסר אישור מחלה ליום זה).

אם, לְמַעַט ימים האלה, יואב לא החסיר ימי עבודה ב-9/2018, בְּעֵבוֹר כמה ימי חג היה על המעסיק לשלם לו דמי חגים בתלוש 9/2018, לפי צו ההרחבה הנוגע בעניין?

- א. 4 ימי חג.
- ב. 2 ימי חג.
- ג. 3 ימי חג.
- ד. 1 ימי חג.

פתרון

צו הרחבה - הסכם מסגרת.

סעיפים רלוונטיים

הסבר הפתרון

מועד 3/2019

שנת המס - 2018

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

יואב, עובד בשכר (שעתי), עובד במקום עבודתו יותר מ-3 חודשים. לפיכך, הוא זכאי לדמי חגים.

ב-9/2018 חלו 4 ימי חג - 2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים ויום אחד של סוכות.

יואב לא נעדר סמוך ל-2 ימי ראש השנה, אלא "בהסכמת המעסיק". ביום שלפני החג ניצל את זכותו לפי סי' 6(ב) לחוק חופשה שנתית ולקח חופשה (הודיע על כך למעסיק ב-6/8/2018), וביום שלאחר החג נעדר עקב שירות המילואים (מסר אישור מילואים למעסיקו). לפיכך הוא זכאי לתשלום בעבור 2 ימי חג זה.

סמוך ליום הכיפורים (יום לפני החג), יואב נעדר בלי הצדקה וללא רשות המעסיק. לפיכך, הוא לא זכאי לתשלום בעבור יום חג זה.

יואב לא נעדר סמוך ליום חג הסוכות (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא "בהסכמת המעסיק", לאחר שיום לפני החג נעדר מפאת מחלה (מסר אישור מחלה ליום זה). לפיכך, הוא זכאי לתשלום בעבור יום חג זה.

לסיכום, יואב זכאי לדמי חגים בעבור 3 ימי חג בתלוש 9/2018.

תשובה ג.

| <p>שאלה מספר 32.</p> | <p>שכרה של רננה משתלם על בסיס שעות עבודה - 53.2 ₪ לכל שעת עבודה רגילה. שבוע העבודה, במקום עבודתה, בן 5 ימים (א'-ה'). תחום יום עבודה רגיל - 8.6 שעות. יום ג' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק). להלן סיכום שעות העבודה של רננה, בכל יום, בשבוע שהחל ב-3/6/2018 והסתיים ב-7/6/2018:</p> <table border="1" data-bbox="164 331 1166 427"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>א' 3/6/2018</th> <th>ב' 4/6/2018</th> <th>ג' 5/6/2018</th> <th>ד' 6/6/2018</th> <th>ה' 7/6/2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שעת תחילת עבודה</td> <td>04:16</td> <td>04:43</td> <td>04:19</td> <td>04:31</td> <td>03:56</td> </tr> <tr> <td>שעות עבודה (עשורוני)</td> <td>12.0</td> <td>11.6</td> <td>7.6</td> <td>9.4</td> <td>10.8</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו השכר שיש לשלם לרננה בעד שעות עבודתה בשבוע זה?</p> <p>א. לא פחות מ-2,936.64 ₪ ב. לא פחות מ-2,976.54 ₪ ג. לא פחות מ-2,894.08 ₪ ד. לא פחות מ-3,056.34 ₪</p> | יום | א' 3/6/2018 | ב' 4/6/2018 | ג' 5/6/2018 | ד' 6/6/2018 | ה' 7/6/2018 | שעת תחילת עבודה | 04:16 | 04:43 | 04:19 | 04:31 | 03:56 | שעות עבודה (עשורוני) | 12.0 | 11.6 | 7.6 | 9.4 | 10.8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------------|-------------------------|-------------------|-------------------------|-------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|------------------|-------|----------------------|------|------|------|------|------|---|-------|-------|------|-------|------|------|------|---|-------|------|------|-------|---|---|---|---|-------|------|------|-------|------|------|---|---|-------|-------|---------------------|-------|------|------|------|--|--|--|--|-----------|-------|--|--|--|--|--|--|------------|---------|--|--|--|--|--|--|-------|------------|----------|------------|
| יום | א' 3/6/2018 | ב' 4/6/2018 | ג' 5/6/2018 | ד' 6/6/2018 | ה' 7/6/2018 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| שעת תחילת עבודה | 04:16 | 04:43 | 04:19 | 04:31 | 03:56 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| שעות עבודה (עשורוני) | 12.0 | 11.6 | 7.6 | 9.4 | 10.8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | פתרון | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <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 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p>א</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>שבוע העבודה של רננה הוא בן 5 ימים (ימים א'-ה'). תחום יום עבודה רגיל במקום העבודה - 8.6 שעות עבודה. יום ג' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה מתחום יום העבודה, לפי הוראות צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק. כלומר, תחום יום עבודה ביום זה - 7.6 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 42 שעות.</p> <p>ביום ה' רננה עבדה "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 לרננה בעד שעות עבודתה בשבוע זה:</p> <table border="1" data-bbox="284 1178 1198 1715"> <thead> <tr> <th rowspan="2">יום</th> <th colspan="2">נתונים מתוך השאלה</th> <th rowspan="2">שעות עבודה רגילות</th> <th rowspan="2">מצטבר שעות רגילות בשבוע</th> <th rowspan="2">שעות נוספות</th> <th rowspan="2">שעות נוספות 125%</th> <th rowspan="2">שעות נוספות 150%</th> </tr> <tr> <th>תחילת יום עבודה</th> <th>שעות עבודה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>א</td> <td>04:16</td> <td>12.00</td> <td>8.60</td> <td>8.60</td> <td>3.40</td> <td>2.00</td> <td>1.40</td> </tr> <tr> <td>ב</td> <td>04:43</td> <td>11.60</td> <td>8.60</td> <td>17.20</td> <td>3.00</td> <td>2.00</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td>ג</td> <td>04:19</td> <td>7.60</td> <td>7.60</td> <td>24.80</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ד</td> <td>04:31</td> <td>9.40</td> <td>8.60</td> <td>33.40</td> <td>0.80</td> <td>0.80</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ה</td> <td>03:56</td> <td>10.80</td> <td>7.00⁽¹⁾</td> <td>40.40</td> <td>3.80</td> <td>2.00</td> <td>1.80</td> </tr> <tr> <td colspan="4"></td> <td>סה"כ שעות</td> <td>40.40</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="4"></td> <td>תעריף לשעה</td> <td>₪ 53.20</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="4"></td> <td>תשלום</td> <td>₪ 2,149.28</td> <td>₪ 452.20</td> <td>₪ 2,936.64</td> </tr> </tbody> </table> <p>(1) עבודת לילה או עבודה ביום שלפני המנוחה השבועית.</p> <p>תשובה א.</p> | יום | נתונים מתוך השאלה | | שעות עבודה רגילות | מצטבר שעות רגילות בשבוע | שעות נוספות | שעות נוספות 125% | שעות נוספות 150% | תחילת יום עבודה | שעות עבודה | א | 04:16 | 12.00 | 8.60 | 8.60 | 3.40 | 2.00 | 1.40 | ב | 04:43 | 11.60 | 8.60 | 17.20 | 3.00 | 2.00 | 1.00 | ג | 04:19 | 7.60 | 7.60 | 24.80 | - | - | - | ד | 04:31 | 9.40 | 8.60 | 33.40 | 0.80 | 0.80 | - | ה | 03:56 | 10.80 | 7.00 ⁽¹⁾ | 40.40 | 3.80 | 2.00 | 1.80 | | | | | סה"כ שעות | 40.40 | | | | | | | תעריף לשעה | ₪ 53.20 | | | | | | | תשלום | ₪ 2,149.28 | ₪ 452.20 | ₪ 2,936.64 |
| יום | נתונים מתוך השאלה | | שעות עבודה רגילות | מצטבר שעות רגילות בשבוע | | | | | | שעות נוספות | שעות נוספות 125% | שעות נוספות 150% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | תחילת יום עבודה | שעות עבודה | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| א | 04:16 | 12.00 | 8.60 | 8.60 | 3.40 | 2.00 | 1.40 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ב | 04:43 | 11.60 | 8.60 | 17.20 | 3.00 | 2.00 | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ג | 04:19 | 7.60 | 7.60 | 24.80 | - | - | - | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ד | 04:31 | 9.40 | 8.60 | 33.40 | 0.80 | 0.80 | - | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ה | 03:56 | 10.80 | 7.00 ⁽¹⁾ | 40.40 | 3.80 | 2.00 | 1.80 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | סה"כ שעות | 40.40 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | תעריף לשעה | ₪ 53.20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | תשלום | ₪ 2,149.28 | ₪ 452.20 | ₪ 2,936.64 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| <p>שאלה מספר 33.</p> | <p>יואב, בן ה-69, עבד ברציפות אצל מעסיקו, בהיקף משרה מלאה, החל ב-1/8/2017 ועד שהסתיימו יחסי העבודה ביניהם, בתום חודש 7/2018, עם פיטוריו. שכר היסוד שלו השתלם לו על בסיס חודש. נוסף עליו, קיבל בכל חודש גם "תוספת אחוזים" בסך 4% מהפדיון. ב-11/2017 הועלה שכר היסוד שלו והועמד על 6,574 ₪. מאחר שהתקבל לעבודה אצל המעסיק לאחר שפרש מעבודתו אצל מעסיקו הקודם בגיל פרישת חובה והוא מקבל קצבה מקרן פנסיה, לא הופרשו בעדו כספים לקופת גמל בתקופת עבודתו. התשלומים שקיבל ממעסיקו, בתקופת עבודתו:</p> <table border="1" data-bbox="172 383 1121 521"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>8/2017</th> <th>9/2017</th> <th>10/2017</th> <th>11/2017</th> <th>12/2017</th> <th>1/2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר יסוד</td> <td>6,242</td> <td>6,242</td> <td>6,242</td> <td>6,574</td> <td>6,574</td> <td>6,574</td> </tr> <tr> <td>תוספת אחוזים</td> <td>950</td> <td>879</td> <td>454</td> <td>708</td> <td>548</td> <td>845</td> </tr> <tr> <td>שעות נוספות</td> <td>654</td> <td>215</td> <td>-</td> <td>287</td> <td>321</td> <td>33</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="172 544 1121 683"> <thead> <tr> <th>חודש</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>שכר יסוד</td> <td>6,574</td> <td>6,574</td> <td>6,574</td> <td>6,574</td> <td>6,574</td> <td>6,574</td> </tr> <tr> <td>תוספת אחוזים</td> <td>879</td> <td>768</td> <td>986</td> <td>624</td> <td>533</td> <td>850</td> </tr> <tr> <td>שעות נוספות</td> <td>178</td> <td>45</td> <td>152</td> <td>166</td> <td>121</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק לשלם ליואב לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו?</p> <p>א. 7,326 ₪ ב. 6,574 ₪ ג. 7,424 ₪ ד. 7,243 ₪</p> | חודש | 8/2017 | 9/2017 | 10/2017 | 11/2017 | 12/2017 | 1/2018 | שכר יסוד | 6,242 | 6,242 | 6,242 | 6,574 | 6,574 | 6,574 | תוספת אחוזים | 950 | 879 | 454 | 708 | 548 | 845 | שעות נוספות | 654 | 215 | - | 287 | 321 | 33 | חודש | 2/2018 | 3/2018 | 4/2018 | 5/2018 | 6/2018 | 7/2018 | שכר יסוד | 6,574 | 6,574 | 6,574 | 6,574 | 6,574 | 6,574 | תוספת אחוזים | 879 | 768 | 986 | 624 | 533 | 850 | שעות נוספות | 178 | 45 | 152 | 166 | 121 | - |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------|-----|-----|---|-----|-----|----|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------|-----|----|-----|-----|-----|---|
| חודש | 8/2017 | 9/2017 | 10/2017 | 11/2017 | 12/2017 | 1/2018 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| שכר יסוד | 6,242 | 6,242 | 6,242 | 6,574 | 6,574 | 6,574 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| תוספת אחוזים | 950 | 879 | 454 | 708 | 548 | 845 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| שעות נוספות | 654 | 215 | - | 287 | 321 | 33 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| חודש | 2/2018 | 3/2018 | 4/2018 | 5/2018 | 6/2018 | 7/2018 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| שכר יסוד | 6,574 | 6,574 | 6,574 | 6,574 | 6,574 | 6,574 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| תוספת אחוזים | 879 | 768 | 986 | 624 | 533 | 850 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| שעות נוספות | 178 | 45 | 152 | 166 | 121 | - | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | פתרון | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>סעיפים רלוונטיים</p> | <p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1, 12, 13, 13ב. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>הסבר הפתרון מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">א</p> | <p>יואב עבד אצל מעסיקו מ-1/8/2017 עד תום חודש 7/2018. כלומר, שנה אחת, ופוטור. מאחר שכך, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים ממעסיקו.</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) שכר יסוד; (2) תוספת ותק; (3) תוספת יוקר המחיה; (4) תוספת משפחה.</p> <p>(ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד. (ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו שכר העבודה הרגיל ללא תוספות."</p> <p>לפי תקנה 4 לתקנות האמורות, השכר שישמש בסיס לחישוב פיצויי פיטורים בענף עבודה שאין בו הסכם קיבוצי, יהיה:</p> <p>" (1) בעד התקופה שלאחר ט"ז בטבת תשכ"ד (1 בינואר 1964) - שכרו האחרון של העובד; "</p> <p>לפי תקנה 9 לתקנות - "היה שכר עבודתו של עובד כולו או מקצתו משתלם בעד ביצוע עבודה מסויימת או בחלק מהפדיון או שהיה עיקר שכר עבודתו לפי כמות התוצרת, יראו כשכרו האחרון ביחס לשכר באמור את השכר הממוצע של שנים עשר החודשים שקדמו לפיטורים."</p> <p>ומן הכלל אל הפרט:</p> <p>שכר היסוד האחרון של יואב, סך 6,574, יובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים. מקצת שכר העבודה של יואב השתלם לו בחלק מהפדיון (רכיב "תוספת אחוזים"). ממוצע רכיב השכר "תוספת אחוזים" של 12 החודשים שקדמו לפיטורים:</p> $752 \text{ ₪} = (950 + 879 + 454 + 708 + 548 + 845 + 879 + 768 + 986 + 624 + 533 + 850) / 12$ <p>"שכר רגיל" של יואב, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים (סכום מעוגל) - 7,326 ₪.</p> $7,326 \text{ ₪} = 6,574 \text{ שכר יסוד} + 752 \text{ תוספת אחוזים}$ <p>שיעור הפיצויים לו זכאי יואב - שכר חודש אחד לכל שנת עבודה. לפיכך, על המעסיק לשלם לו פיצויי פיטורים בסך 7,326 ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>שבוע עבודתה של רננה, אצל מעסיק א', במקום עבודתה העיקרי, הוא בן 5 ימים (א-ה). דמי נסיעות משולמים לה לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. בכל יום רננה נוסעת לעבודה וממנה בתחבורה ציבורית (מרחק 8 ק"מ). מחיר נסיעה באוטובוסים בין ביתה לעבודתה זו - 4.90 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה רב-קו "חופשי חודשי", הפולל את אזור מגוריה ואת מקום עבודתה זה (העיקרי) - 149 ₪. בחודש 6/2018 רננה עבדה בפועל 20 ימים במקום עבודה זה.</p> <p>אצל מעסיק ב', במקום עבודתה המשני, רננה עובדת בימי שישי בלבד. גם למקום עבודה זה וממנו היא נוסעת בתחבורה ציבורית (מרחק 27 ק"מ). מחיר נסיעה באוטובוסים בין ביתה לעבודתה זו - 9.10 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה רב-קו "חופשי חודשי", הפולל את אזור מגוריה ואת מקום עבודה זה (המשני) - 227 ₪. בחודש 6/2018 רננה עבדה בפועל 5 ימים במקום זה.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי, הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה, הוא 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סך כל דמי הנסיעות המינימליים שעל שני מעסיקה לשלם לרננה בגין חודש זה?</p> <p>א. 220.00 ₪ ב. 227.00 ₪ ג. 191.00 ₪ ד. 240.00 ₪</p> | <p>שאלה מספר 34.</p> |
| <p>פתרון</p> | |
| <p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. חוק הסכמים קיבוציים - ס' 15, 19, 20, 23.</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</p> |
| <p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בפעל כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>רננה זכאית להשתתפות כל אחד ממעסיקה בנפרד בהוצאות הנסיעה לעבודה וממנה. אין דמי נסיעות שמשלם מעסיק אחד כדי לפטור את משנהו מחבותו.</p> <p>מעסיק א':</p> <p>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הוא עד 22.60 ₪ ליום. כלומר, 452.00 ₪ עבור 20 ימים בהם רננה נזקקה לתחבורה כדי להגיע למקום עבודה זה.</p> $22.60 \times 20 = 452.00$ <p>מחיר נסיעה באוטובוסים מביתה לעבודתה זו, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 4.90 ₪ לכל כיוון -</p> $4.90 \times 2 \times 20 = 196$ <p>מחיר חוזה רב-קו "חופשי חודשי", הפולל את אזור מגוריה ומקום עבודתה זה - 149 ₪.</p> <p>כלומר, סכום דמי הנסיעות שעל מעסיק א' לשלם, לפי צו ההרחבה:</p> $\min(452.00; 196.00; 149.00) = 149.00 \text{ ₪}$ <p>מעסיק ב':</p> <p>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הוא עד 22.60 ₪ ליום. כלומר, 113.00 ₪ עבור 5 ימים בהם רננה נזקקה לתחבורה כדי להגיע למקום עבודה זה.</p> $22.60 \times 5 = 113.00$ <p>מחיר נסיעה באוטובוסים מביתה לעבודתה זו, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 9.10 ₪ לכל כיוון -</p> $9.10 \times 2 \times 5 = 91$ <p>מחיר חוזה רב-קו "חופשי חודשי", הפולל את אזור מגוריה ומקום עבודתה זה - 227.00 ₪.</p> <p>כלומר, סכום דמי הנסיעות שעל מעסיק ב' לשלם, לפי צו ההרחבה:</p> $\min(113.00; 91.00; 227.00) = 91.00 \text{ ₪}$ <p>סך כל דמי הנסיעות שעל שני המעסיקים לשלם - 240 ₪ = 91 מעסיק ב' + 149 מעסיק א'</p> <p>תשובה ד.</p> | <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ד</p> |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>לכל האמהות (נשים) העובדות אצל מעסיקו של יואב, לפי חוזה עבודה, ניתנת זכות להשתתפות המעסיק בעלות החזקתו של הילד במעון. יואב נשוי ואב לילד בן 3. אם היה עובדת (ולא עובד), היה זכאי להשתתפות זו. יואב ביקש מהמעסיק את ההשתתפות האמורה, ומסר לו הצהרה (במחיתמו ובחתימת בת זוגו) לפיה בת הזוג עובדת, לא נעדרה מעבודתה בשל מחלת ילד, היא לא זכאית ליום עבודה מקוצר בשל היותה אם לילד ואין לה מעסיק המשתתף בעלות החזקת ילד במעון או הפעמיד לרשות ילדי עובדיו שירותי מעון.</p> <p>האם, לאור האמור לעיל, יואב זכאי להשתתפות האמורה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. זכות זו תהיה נתונה גם לו, כמי שמועסק במקום עבודה שבו נהוגים תנאי עבודה כאמור לעובדות.</p> <p>ב. לא, ובלבד ששם תיקון ההפליה, מעסיק יגרע זכות זו מהאמהות העובדות אצלו.</p> <p>ג. כן, מאחר שהענקת זכות יתר לעובדת לפי חוזה עבודה, מהווה הפלגה אסורה לפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה.</p> <p>ד. לא, מאחר שלתנאי עבודה אלה זכאיות נשים עובדות בלבד.</p> | <p>שאלה מספר 35.</p> |
| <p style="text-align: center;">פתרון</p> | |
| <p>חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה - ס' 4.</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</p> |
| <p>לפי ס' 4 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה:</p> <p>"(א) זכאית עובדת, בהתאם לתנאי העבודה הנהוגים במקום עבודתה, לזכות בקשר להורות, תהא זכות זו נתונה גם לעובד המועסק במקום עבודה שבו נהוגים תנאי עבודה כאמור, אם התקיים בו אחד מאלה:</p> <p>(1) בת זוגו היא עובדת או עובדת עצמאית ולא נעדרה מעבודתה, מעסקה או מעיסוק במשלח ידה מכוח זכאותה כאמור בסעיף קטן (ב)(1) או (2) או שלא השתמשה בזכות כאמור בסעיף קטן (ב)(3) או (4);</p> <p>(2) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית.</p> <p>(ב) בסעיף זה, "זכות בקשר להורות" - אחד מאלה:</p> <p>(1) היעדרות מעבודה בשל מחלת הילד;</p> <p>(2) יום עבודה מקוצר בשל היות העובדת אם לילד;</p> <p>(3) זכות להשתמש בשירותי מעון שהמעסיק מעמיד לרשות ילדי העובדים;</p> <p>(4) השתתפות המעסיק בעלות החזקתו של הילד במעון."</p> <p>הרחבת ההסבר: לפי ס' 2(א) לחוק האמור - "לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, מקום מגוריהם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, כמשמעותו בחוק שירות בטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, הצפוי להם, בכל אחד מאלה:</p> <p>(1) קבלה לעבודה;</p> <p>(2) תנאי עבודה;</p> <p>(3) קידום בעבודה;</p> <p>(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;</p> <p>(5) פיטורים או פיצויי פיטורים;</p> <p>(6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.</p> <p>לפי ס' 3(ב) לחוק - "אין בחוק זה כדי לגרוע מזכות יתר המוענקת לעובדת לפי חיקוק, לפי הסכם קיבוצי או לפי חוזה עבודה, ואין רואים זכות כזו כהפליה".</p> <p>לפי ס' 5 לחוק - "לשם תיקון הפליה האסורה לפי סעיף 2(א)(2), לא יהא מעסיק רשאי לגרוע מזכויותיו של עובד אחר או לשנות את מצבו לרעה".</p> | <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019</p> <p>שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">א</p> |
| <p style="text-align: right;">תשובה א.</p> | |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>שכרו של יואב משתלם לו על בסיס ימי עבודה. שבוע עבודתו הוא בן 5 ימים (א'-ה'). דמי מחלה משולמים לו לפי חוק דמי מחלה. תקופת זכאותו לדמי מחלה, בתום חודש 12/2017, עמדה על 56.93 ימים. ב-1/2018 לא עבד אצל מעסיקו בכל ימי העבודה שצבאו החודש (אלא רק בחלקם). מתוך 23 ימי עבודה אפשיניים, שצמור היה לעבוד באותו החודש, עבד 22 ימים בלבד. יום אחד נעדר ללא סיבה מוצדקת (ולא היה זכאי לשכר או לכל תשלום אחר שדינו כדין שכר בעד יום היעדרותו זה).</p> <p>מהי, לפי חוק דמי מחלה, תקופת זכאותו לדמי מחלה בתום חודש 1/2018?</p> <p>א. 58.43 ימים ב. 58.45 ימים ג. 58.36 ימים ד. 58.25 ימים</p> | <p>שאלה מספר 36.</p> |
| <p>פתרון</p> | |
| <p>חוק דמי מחלה - ס' 4.</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</p> |
| <p>לפי ס' 4 לחוק דמי מחלה -</p> <p>" (א) <u>תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה החל מהיום שבו חל עליו חוק זה ולא יותר מ-90 יום, בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה על פי חוק זה.</u></p> <p>(ב) <u>עובד שבחודש פלוני לא עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה בכל ימי העבודה שבאותו חודש, יראו, לענין סעיף קטן (א), 25 ימי עבודה כחודש עבודה מלא, ואם נהוג במקום העבודה שבוע עבודה בן חמישה ימים - $21\frac{2}{3}$ ימי עבודה, וחלק של חודש עבודה מלא יזכה את העובד בדמי מחלה יחסיים.</u></p> <p>(ג) התקופה שבה קיים לגבי עובד ביטוח דמי מחלה על-פי הוראות סעיפים 8 ו-9 לא תובא בחשבון לענין חישוב תקופת הזכאות המקסימלית לדמי מחלה, אולם תקופת זכאותו לדמי מחלה של עובד שנעשה לגביו ביטוח כאמור, תעמוד לו לגבי כל תקופת מחלה שבעדה אין הוא זכאי לתשלום בהתאם לתנאי הביטוח, למעט תקופת המתנה או אכשרה לדמי מחלה המתחייבת מתנאי הביטוח.</p> <p>(ד) שר העבודה, באישור ועדת העבודה של הכנסת, רשאי להתקין תקנות בדבר שיטת חישוב תקופת הזכאות ובדבר תקופות עבודה והפסקות עבודה שיובאו בחשבון לענין זה, ובלבד שיראו כעבודה גם כל הפסקה בעבודה שבעדה זכאי העובד לשכר או לתשלום אחר שדינו כדין שכר. "</p> <p>בחודש 1/2018 יואב לא עבד (אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה) בכל ימי העבודה שבאותו חודש (23 ימים), אלא רק 22 ימים.</p> <p>מאחר ששבוע עבודתו הוא בן 5 ימים ומאחר שעבד לא פחות מ-$21\frac{2}{3}$ ימי עבודה בחודש 1/2018, רואים את יואב כמי שעבד חודש עבודה מלא אצל המעסיק. לפיכך, הוא זכאי לתקופת מחלה בת יום וחצי בעד חודש עבודה זה.</p> <p>תקופת הזכאות לדמי מחלה של יואב בתום חודש 1/2018 -</p> <p>תק' זכאות לדמי מחלה בתום חודש 12/2017 : 56.93 ימים תוס' זכאות לדמי מחלה בעד חודש 1/2018 : <u>1.50 ימים</u> תק' זכאות לדמי מחלה בתום חודש 1/2018 : <u>58.43 ימים</u></p> <p>תשובה א.</p> | <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p>א</p> |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>שאלה מספר 37.</p> | <p>יואב, בן ה-45, הוא הורה של אדם עם מוגבלות קבועה שבשנת 2018 מלאו לו 19 שנה. זה 7 שנים שהוא עובד אצל אותו מעסיק, במשרה מלאה. ב-1/2/2018 נעדר מעבודתו במשך 4 שעות, לצורך מתן סיוע אישי שמחייב היעדרות לבנו עם המוגבלות (ליווי לטיפול רפואי). היתה זו היעדרותו הראשונה מעבודתו בשנת 2018. יואב מסר למעסיק הצהרה לפי ס' 1ב לחוק האמור, אליה צירף אישור של רופא בדבר הדיקקות בנו עם המוגבלות לסיוע אישי, ואישור הגורם המטפל המעיד על יום ושעה שבהם ניתן הטיפול, שְׁתָּאָם לשעות היעדרותו. [למען הסר ספק, לא היה אדם אחר שניצל את זכותו להיעדרות מכוח הפסקה הנוגעת לעניין בחוק הרלוונטי].</p> <p>האם יואב זכאי להיעדרות האמורה, בלא ניכוי משכר עבודתו?</p> <p>א. לא, מאחר שגיל בנו עם המוגבלות עלה על 18 שנה. ב. כן. יואב זכאי להיעדרות האמורה, בלא ניכוי משכר עבודתו. ג. לא, מאחר שיואב נעדר בחלק מיום העבודה, וחלק של יום זה הוא הראשון להיעדרותו. ד. כן, ובלבד שהיעדרות זו תיזקף על חשבון תקופת המחלה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו.</p> |
| <p>סעיפים רלוונטיים</p> | <p>פתרון</p> <p>חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - ס' 1ב. תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד).</p> |
| <p>הסבר הפתרון מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ב</p> | <p>יואב הוא הורה של אדם עם מוגבלות, שעבד שנה לפחות אצל אותו מעסיק [ס' 1ב(א) לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד)]. מוגבלותו של הבן קבועה [ס' 1ב(ב) לחוק].</p> <p>ב-1/2/2018 נעדר מעבודתו במשך 4 שעות, לצורך מתן סיוע אישי שמחייב היעדרות לבנו עם המוגבלות [ס' 1ב(א2) לחוק].</p> <p>יואב מועסק במשרה מלאה [כלומר, לא חלות במקרה זה הוראות ס' 1ב(א2)(2) לחוק].</p> <p>יואב מסר למעסיק הצהרה לפי ס' 1ב לחוק האמור, אליה צירף אישור של רופא בדבר הדיקקות בנו עם המוגבלות לסיוע אישי, ואישור הגורם המטפל המעיד על יום ושעה שבהם ניתן הטיפול, שְׁתָּאָם לשעות היעדרותו [תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד)].</p> <p>לפי ס' 1ב(א2)(1) לחוק, נוסף על הוראות סעיף 1ב(א), יואב זכאי להיעדר עד 52 שעות בשנה לצורך מתן סיוע אישי שמחייב היעדרות לבנו עם המוגבלות, בלא ניכוי משכר עבודתו.</p> <p>היתה זו היעדרותו הראשונה מעבודתו בשנת 2018. כלומר, הוא לא ניצל עדיין את זכותו להיעדר מכוח סעיף 1ב(א2) לחוק.</p> <p>לפיכך, הוא זכאי להיעדרות האמורה, בלא ניכוי משכר עבודתו.</p> <p>תשובה ב.</p> |

שאלה מספר 38.

רננה התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/4/2017. שכר עבודתה השתלם לה על בסיס חודש. על הצדדים חל צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. מאחר שלא היתה מבוטחת בביטוח פנסיוני כשהתקבלה לעבודה, התחיל המעביד להפריש עבורה לפנסיה מקיפה מייד לאחר שהשלימה 6 חודשי עבודה. המעסיק ניצל את זכותו לפי סעיף 9(א) לצו ושילם, באופן שוטף, גם השלמת פיצויי פיטורים עד 8.33% מהשכר שבוטח בקרן הפנסיה [במקום להסתפק ב-6% שבסעיף 6(ד) לצו]. הוא גם הודיע בכתב לקרן (עם העתק לרננה) שכספי השלמת פיצויי הפיטורים יבואו "במקום פיצויי פיטורים" בהתאם לאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.

השכר שבוטח בקרן הפנסיה היה שכר הבסיס ששולם לה. נוסף עליו, שולמה לה, בכל חודש, תוספת ותק בסך 1,266 ₪. בגין תוספת זו לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה.

ב-30/9/2018 הסתיימו יחסי העבודה בין רננה למעסיקה, עם פיטוריה. שכרה המבוטח בקרן הפנסיה עמד על 9,906 ₪ (שכר הבסיס). השכר הרגיל שלא היה מבוטח - 1,266 ₪ (תוספת הותק). הסכום שנצבר (כולל רווחים) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 9,784 ₪.

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

- א. 4,953 ₪
- ב. 9,626 ₪
- ג. 6,852 ₪
- ד. 6,974 ₪

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 3/2019
 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 שילם גם השלמת פיצויי פיטורים עד 8.33% מהשכר שבוטח בקרן הפנסיה והודיע בכתב לקרן שכספי השלמת פיצויי הפיטורים יבואו "במקום פיצויי פיטורים" בהתאם לאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.

המעסיק הפריש עבור רננה, לביטוח פנסיוני, מייד לאחר שהשלימה 6 חודשי עבודה. השכר שבוטח - 9,906 ₪ בחודש (שכר הבסיס).

רננה עבדה אצל מעסיקה מ-1/4/2017 ועד שפוטרה ב-30/9/2018. כלומר, 1.5 שנים (18 חודשים). מאחר שעבדה שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקה ופוטרה, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים.

שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר המבוטח -

| החל ביום... ואילך | הופרש לפיצויים | תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים | % פיצויים שיש להשלים |
|-------------------|----------------|---------------------------------------------------|----------------------|
| 1.10.2017 | 8.33% | 8.33% / 8.33% = 100% | 100% - 100% = 0% |

לפי תקנה 1(ב) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), "תוספת ותק" טובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה.

כלומר, רננה זכאית לתשלום פיצויי פיטורים בגין תוספת הותק ששולמה לה, אשר בגינה לא בוצעו הפרשות לפיצויי פיטורים.

החישוב (סכומים מקורבים ומעוגלים):

1. בעד 18 חודשים, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין תוספת הותק, המהווה חלק מהשכר לעניין חישוב פיצויים, יש להשלים 1,899.00 ₪ = 100% × 18/12 × חודשים 1,266
 2. בעד 6 חודשים, מ-1/4/17, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין שכר הבסיס, יש להשלים 4,953.00 ₪ = 100% × 6/12 × חודשים 9,906
 3. בעד 12 חודשים, מ-1/10/2017, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין שכר הבסיס, יש להשלים 0.00 ₪ = 0% × 12/12 × חודשים 9,906
- סה"כ על המעסיק להשלים לרננה (סכום מקורב ומעוגל) ... 6,852.00 ₪**

תשובה ג.

ביטוח לאומי

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>רננה היא עובדת שכירה, המועסקת בלפורנטית ב-4/2018 קיבלה ממעסיקה, בנוסף על שכרה הרגיל, תשלום בסך 1,326 ₪, לכיסוי הוצאותיה לרכישת סרבל בטיחות שהיא נדרשת ללבוש במהלך עבודתה עם חומרים ביולוגיים מזיקים. מאחר שמדובר בבגד מגן שאין בו משום נזכות לרננה, הוא לא נחשב כהכנסת עבודה בנדיה, לעניין תשלום מס הכנסה.</p> <p>האם יובא התשלום האמור בחשבון הכנסתה לעניין דמי ביטוח לאומי?</p> <p>א. כן. כל תשלום או טובת הנאה המועברים מהמעסיק לעובד כחלק מיחסי העבודה ביניהם נכנסים בגדר הכנסת עבודה לעניין דמי ביטוח לאומי.</p> <p>ב. לא. אין לראות בתשלום האמור כהכנסה לעניין דמי ביטוח לאומי.</p> <p>ג. כן. לעניין דמי ביטוח לאומי, ייחשב התשלום האמור כ"תשלום נוסף".</p> <p>ד. לא. בחשבון ההכנסה לעניין דמי ביטוח לאומי לא יובאו בחשבון תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו.</p> | <p>שאלה מספר 39.</p> |
| <p>פתרון</p> | |
| <p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344.</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - תק' 2.</p> <p>ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</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..."</p> <p>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 בנדיה החזקה רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים כאמור המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>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(12) לפקודה".</p> <p>התשלום שניתן לרננה ממעסיקה, לכיסוי הוצאותיה לרכישת סרבל בטיחות שהיא נדרשת ללבוש במהלך עבודתה עם חומרים ביולוגיים מזיקים [לפי תקנות הבטיחות בעבודה (צידוד מגן אישי)], מהווה החזר הוצאות מהמעסיק לעובד המותר לה כהוצאה. ככזה, הוא לא נחשב כהכנסת עבודה בנדיה לפי ס' 2(2) לפקודה.</p> <p>לפיכך, אין לראות בתשלום האמור כהכנסה לעניין דמי ביטוח לאומי.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p> | <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ב</p> |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>רננה, חשבת השכר, עובדת כשכירה אצל מעסיקה זה 3 שנים. ב-4/3/2018 (יום א') נפגעה תוך כדי עבודתה ועקב עבודתה. רננה מסרה למעסיק אישור רפואי, לפיו, קְתוּצָאָה מהפגיעה, היא לא מסוגלת לעבוד 14 ימים, בְּנוֹסָף על יום הפגיעה. למרות שְׁנִזְקָקָה לטיפול רפואי וְלְהַקְלָמָה, הגיעה לעבודה ב-8/3/2018 (יום ה'), כדי לשלם את משכורות העובדים, ועבדה יום מלא.</p> <p>אם הפגיעה הוכרה על ידי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה, מהו הגמול שרננה זכאית לו בְּעֵד ה-8/3/2018, היום בו עבדה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. רננה זְכָאִית לדמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי וְאִינָה זכאית לשכר עבודה ממעסיקה, בעד יום זה.</p> <p>ב. רננה זְכָאִית לדמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי ולשכר עבודה ממעסיקה, בעד יום זה.</p> <p>ג. רננה זְכָאִית לשכר עבודה ממעסיקה וְאִינָה זכאית לדמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי, בעד יום זה.</p> <p>ד. רננה זְכָאִית לדמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי ולהשלמת שכר עבודה בשיעור 25% ממעסיקה, בעד יום זה.</p> | <p>שאלה מספר 40.</p> |
| <p style="text-align: center;">פתרון</p> | |
| <p style="text-align: center;">חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה.</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</p> |
| <p>לפי ס' 92(א) לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטח שפגיעה בעבודה גרמה לו שאינו מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת, ישלם לו המוסד דמי פגיעה, בעד פרק הזמן שאינו מסוגל כאמור, אם לא עסק למעשה בכל עבודה והוא נזקק לטיפול רפואי, לשיקום או להחלמה".</p> <p>לפיכך, בעד ה-8/3/2018, היום בו עבדה, לא ישולמו לרננה דמי פגיעה.</p> <p>מאחר שעבדה באותו היום, היא זכאית, בעד עבודתה, לשכר עבודה ממעסיקה.</p> <p>לסיכום - רננה זכאית לשכר עבודה ממעסיקה ואינה זכאית לדמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי, בעד יום זה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p> | <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ג</p> |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>רננה היא עובדת בת 65 שנעשתה לראשונה "תושבת ישראל" מעל גיל 62. היא עובדת כשכירה מזה שנה אחת אצל מעסיקה היחיד. שכרה ב-2/2018 - 17,136 ₪.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקה, בגין שכר 2/2018 של רננה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 1,076 ₪ ב. 985 ₪ ג. 1,369 ₪ ד. 2,259 ₪</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>כבת 65, רננה נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "אישה בוגר" גיל הפרישה" "לגיל הזכאות" שנעשתה לראשונה "תושבת ישראל" מעל גיל 62". שכרו של רננה ב-2/2018 - 17,136 ₪.</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>שכרה של רננה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 2/2018 (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min(17,136; 43,370)$ = 17,136 ₪</p> <p>דמי הביטוח שינוכו משכרה של רננה: 185.45 ₪ = $5,944 \times 3.12\%$ הכנסה מְרֻבֶּית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת 598.77 ₪ = $(5,944 - 17,136) \times 5.35\%$ (השכר החייב בדמי ביטוח) בשיעור המופחת - 17,136 ₪</p> <p>784.22 ₪</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק: 26.75 ₪ = $5,944 \times 0.45\%$ הכנסה מְרֻבֶּית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת 265.25 ₪ = $(5,944 - 17,136) \times 2.37\%$ (השכר החייב בדמי ביטוח) בשיעור המופחת - 17,136 ₪</p> <p>292.00 ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 2/2018 של רננה: 1,076 ₪ (סכום מעוגל) = $1,076.22 = 784.22 + 292.00$ ₪</p> <p>תשובה א.</p> | <p>הסבר הפתרון מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p>א</p> |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>רננה, בת 39, עובדת כשכירה באופן קבוע אצל 2 מעסיקים. שכר 3/2018 אצל מעסיקה העיקרי עמד על 38,715 ₪. אצל מעסיקה המְשָׁנִי עמד שכר אותו חודש (3/2018) על 4,842 ₪.</p> <p>אם לא נעשה תיאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה המשני, בגין שכר 3/2018?</p> <p>א. 336.52 ₪ ב. 944.19 ₪ ג. 725.65 ₪ ד. 748.09 ₪</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>רננה נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: עובדים "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה".</p> <p>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המְשָׁנִי:</p> <p>לפי נתוני השאלה, לא נעשה תיאום דמי ביטוח. לפיכך, לא חלות לגביה הוראות תקנה 3א לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). על המעסיק המְשָׁנִי לנכות מרננה דמי ביטוח בשיעור מלא גם מחלק שכרה, שאינו עולה על 60% השכר הממוצע.</p> <p>משכרו של העובד מנכים את חלקו של העובד:</p> <p>שכר חייב בְּדָמֵי ביטוח: $4,842 \text{ ₪} = (4,842 ; 43,370)$ הכנסה מְרַבֶּית לענין ד.ב. (min</p> <p>סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות אשר ינוֹכָה משכר חודש זה אצל המעסיק המְשָׁנִי (ללא תיאום דמי ביטוח): $581.04 \text{ ₪} = 4,842 \times 12\%$ ד.ב. בשיעור המלא</p> <p>חלק המעסיק בדמי הביטוח, שישלם המעסיק המְשָׁנִי:</p> <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעֵד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כְּאִילוֹ הוּא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>השכר החייב בְּדָמֵי ביטוח אצל המעסיק המְשָׁנִי, לעניין חלק המעסיק:</p> <p>$4,842 \text{ ₪} = (4,842 ; 43,370)$ הכנסה מְרַבֶּית לתשלום ד.ב. (min</p> <p>דמי ביטוח (חלק מעסיק) שישלם המעסיק המְשָׁנִי:</p> <p>$167.05 \text{ ₪} = 4,842 \times 3.45\%$ ד.ב. בשיעור מופחת</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה המשני, בגין שכר 3/2018 של רננה:</p> <p>$581.04 + 167.05 = 748.09 \text{ ₪}$</p> <p>תשובה ד.</p> | <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ד</p> |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>עובד נמצא בחופשה ללא תשלום תקופה קלנדרית העולה על שני חודשים תמימים רצופים. באותה תקופה הוא אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי.</p> <p>על מי חלה חובת תשלום דמי ביטוח בעד התקופה הקלנדרית הנבאה אחרי שני חודשים תמימים רצופים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. על המעביד, אך הוא רשאי לנכות מכל סכום המגיע לעובד, את דמי הביטוח ששילם. ב. על העובד. ג. על המעביד. ד. אין חובת תשלום דמי ביטוח בתקופה זו.</p> | <p>שאלה מספר 43.</p> |
| <p>פתרון</p> | |
| <p>תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 1.</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</p> |
| <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) -</p> <p>" חובת תשלום דמי ביטוח על סוגים מסויימים של עובדים :</p> <p><u>על אף האמור בסעיף 342(ב) לחוק ישלם עובד בעצמו את דמי הביטוח אם הוא אחד מאלה:</u></p> <p>(1) עובד לשעה בעבודה שאינה לצורך עסקו או משלח-ידו של המעביד ;</p> <p>(2) עובד לשעה בעבודה לצורך עסקו או משלח-ידו של המעביד, אם כלל מספר שעות העבודה אצל אותו מעביד אינו עולה על 4 לשבוע ;</p> <p>(3) <u>עובד בחופשה ללא תשלום תקופה קלנדרית העולה על שני חודשים תמימים רצופים, אם באותה תקופה אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי;</u></p> <p>(4) עובד שמעבידו אינו תושב ישראל, אם מתקיים אחד מאלה :</p> <p>(א) מקום מגוריו של המעביד אינו בישראל ואין לו בישראל מען למסירת מסמכים משפטיים ;</p> <p>(ב) המעביד הוא ארגון בינלאומי הנהנה מחסינות מכוח אמנה בינלאומית שישראל צד לה ;</p> <p>(5) עובד בשירות דיפלומטי או קונסולרי של מדינת חוץ, למעט עובד -</p> <p>(א) שהמעביד חייב בתשלום דמי ביטוח על פי חוזה עם המוסד או על פי אמנה בינלאומית, או</p> <p>(ב) שהמעביד משלם למעשה את דמי הביטוח גם באין חובה כאמור. "</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p> | <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ב</p> |

| <p>רננה, העובדת אצל מעסיקה היחיד זה 7 שנים ברציפות, היתה בשמירת הריון 30 ימים רצופים, בחודש 1/2018, וקיבלה גמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי בעד אותה תקופה.</p> <p>ב-1/8/2018 קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי שוב עליה להפסיק את עבודתה, לצורך שמירת אותו הריון, למשך תקופה נוספת של 16 ימים רצופים, החל ב-1/8/2018.</p> <p>הכנסתה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח בעד שישה החודשים שקדמו ל-1/8/2018:</p> <table border="1" data-bbox="161 376 1161 454"> <thead> <tr> <th>חודש</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>8,627 ₪</td> <td>9,019 ₪</td> <td>8,709 ₪</td> <td>8,731 ₪</td> <td>8,623 ₪</td> <td>8,716 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>[למען הסר ספק, רננה מעדיפה לקבל גמלה מהמוסד לביטוח לאומי ולא לנצל ימי מחלה ולקבל את תמורתם ממעסיקה. כמו כן, היא לא זכאית לתשלום מכל גוף אחר בעד התקופה שבה היתה בשמירת הריון].</p> <p>מהו סכום הגמלה לשמירת הריון שיחושב על פי חוק הביטוח הלאומי, בעד התקופה הנוספת של שמירת ההריון (בת 16 הימים), ב-8/2018?</p> <p>א. 4,635 ₪</p> <p>ב. 4,660 ₪</p> <p>ג. 4,684 ₪</p> <p>ד. 0 ₪</p> | חודש | 2/2018 | 3/2018 | 4/2018 | 5/2018 | 6/2018 | 7/2018 | הכנסה | 8,627 ₪ | 9,019 ₪ | 8,709 ₪ | 8,731 ₪ | 8,623 ₪ | 8,716 ₪ | <p>שאלה מספר 44.</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------------------------|
| חודש | 2/2018 | 3/2018 | 4/2018 | 5/2018 | 6/2018 | 7/2018 | | | | | | | | | |
| הכנסה | 8,627 ₪ | 9,019 ₪ | 8,709 ₪ | 8,731 ₪ | 8,623 ₪ | 8,716 ₪ | | | | | | | | | |
| <p align="center">פתרון</p> | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>חוק הביטוח הלאומי, פרק ג': ביטוח אימהות, סימן ה': גמלה לשמירת הריון.</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</p> | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>לפי ס' 59 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטחת, שהיתה בשמירת הריון שלושים ימים רצופים לפחות, תהיה זכאית לגמלה בעד התקופה האמורה ובעד כל תקופה נוספת של 14 ימים רצופים לפחות שבהם היתה בשמירת הריון, והכל לפי אישורים רפואיים, כללים, תנאים ומבחנים שקבע השר".</p> <p>תקופת שמירת ההריון הראשונה של רננה, ב-1/2018, לא פחתה מ-30 ימים רצופים. תקופת שמירת ההריון בת 16 הימים, ב-8/2018, היתה תקופה נוספת על התקופה הראשונה. לפיכך, היא זכאית לגמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי בעד תקופה נוספת זו.</p> <p>לפי ס' 60 וס' 54 לחוק הביטוח הלאומי - שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום יהיה בסכום הנמוך מבין שני הסכומים שלהלן - (1) או (2):</p> <p>(1) הגבוה מבין השניים:</p> <p>(א) הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של האשה שממנה מגיעים דמי ביטוח, ברבע השנה שקדם להפסקת העבודה יקב שמירת ההריון, ב-90.</p> <p>(ב) הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של האשה שממנה מגיעים דמי ביטוח, בששת החודשים שקדמו להפסקת העבודה יקב שמירת ההריון, ב-180.</p> <p>(2) סכום בסיסי 1 לחישוב קצבאות לחודש (8,783 ₪) מחולק ב-30 לכל יום, כלומר 292.77 ₪. שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום:</p> <p>הכנסתה של רננה בעד רבע השנה שקדם ל-1/8/2018: $8,716 + 8,623 + 8,731 = 26,070$ ₪</p> <p>חלוקת ההכנסה האמורה ב-90: $26,070 / 90 = 289.67$ ₪</p> <p>הכנסתה של רננה בעד 6 החודשים שקדמו ל-1/8/2018: $8,716 + 8,623 + 8,731 + 8,709 + 9,019 + 8,627 = 52,425$ ₪</p> <p>חלוקת ההכנסה האמורה ב-180: $52,425 / 180 = 291.25$ ₪</p> <p>הגבוה מבין השניים: $\max(289.67; 291.25) = 291.25$ ₪</p> <p>...ולא יותר מהשיעור המרבי: $\min[291.25; (8,783 / 30 = 292.77)] = 291.25$ ₪</p> <p>הגמלה לשמירת הריון שתחושב על פי חוק הביטוח הלאומי, בעד התקופה הנוספת של שמירת ההריון: $16 \times 291.25 = 4,660$ ₪</p> <p align="right">תשובה ב.</p> | <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019</p> <p>שנת המס - 2018</p> <p align="right">ב</p> | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>יואב עובד שכיר אצל מעבידו היחיד זך 9 שנים. תלוש 8/2018 שלו כלל את התשלומים הבאים:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. שכר יסוד 9,269 ₪ 2. תוספת וותק 348 ₪ 3. מענק השתתפות ברווחי המעביד 1,236 ₪ 4. הפְּרָשִׁי שכר (בעד חודש 6/2018) 864 ₪ <p>מהי הכנסתו של יואב לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 8/2018?</p> <p>א. 11,717 ₪</p> <p>ב. 10,853 ₪</p> <p>ג. 9,792 ₪</p> <p>ד. 9,720 ₪</p> | <p>שאלה מספר 45.</p> |
| <p align="center">פתרון</p> | |
| <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</p> |
| <p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים יראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>לפיכך, ההפרשים בסך 864 ₪ שקיבל בתלוש 8/2018 יראו כשכרו הרגיל של יואב בעד חודש 6/2018.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסֵף לשכר החודשי הרגיל, לְרִבּוֹת תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולְמִעַט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, מענק השתתפות ברווחי המעביד, ששולם ליואב, 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 בְּעַד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל יואב ב-8/2018 הוא 23.32% משכר המינימום. ($1,236 / 5,300 = 23.32\%$)</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(2) שלעיל. כלומר, הוא יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש 8/2018, הוא החודש שבו שולם.</p> <p>שכרו החודשי הרגיל ב- 8/2018 - 9,617 ₪ = 348 תוספת וותק + 9,269 שכר יסוד</p> <p>צירוף המענק לשכר הרגיל ב-8/2018 - 10,853 ₪ = 1,236 מענק + 9,617 שכר חודשי רגיל ב-8/2018</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 מְרִבִּית לענין דמי ביטוח < 10,853 ₪. הכנסתו של יואב לענין תשלום דמי ביטוח ב-8/2018</p> <p>הכנסתו של יואב לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 8/2018 - 10,853 ₪.</p> <p align="right">תשובה ב.</p> | <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p align="right">ב</p> |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>יואב, בן ה-19½, הנשוי לרננה (עקרת בית) ואב לילד בן שנה, הוא מובטל שְהַשְׁלִים את תקופת האכשרה הנדרשת בחוק. הוא המְפָרֵנס היחיד של משפחתו. כל כלכלתם של בת זוגו וילדו עליו. האם הוא עָשוי להיות זכאי לדמי אבטלה לפי חוק הביטוח הלאומי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. כן. יואב עָשוי להיות זכאי לדמי אבטלה לפי חוק הביטוח הלאומי. ב. לא, מאחר שלא מלאו לו 20 שנים. ג. כן, וּבְלִבְד שהוא חייל או משרת בשירות לאומי, בְּמִהְלֵךְ תקופת השירות. ד. לא, מאחר שבת זוגו אֵינָה עובדת או עובדת עצמאית.</p> | <p>שאלה מספר 46.</p> |
| פתרון | |
| <p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 158(1), 160, 238, חלק ב' בלוח א'.</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</p> |
| <p>לפי ס' 158(1) לחוק הביטוח הלאומי, בפרק ביטוח אבטלה, "מבוטח" הוא "תושב ישראל או תושב ארעי שמלאו לו 18 שנים וטרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'1, והוא עובד הזכאי לשכר שמעבידו חייב בתשלום דמי ביטוח בעדו".</p> <p>לפי סעיף 160 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>" (א) דמי אבטלה ישולמו למבוטח שהוא מובטל, אשר השלים את תקופת האכשרה כמוגדר בסעיף 161 ומלאו לו 20 שנים (בפרק זה - זכאי), וטרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'1.</p> <p>(ב) השר, בהתייעצות עם שר הבטחון ובאישור ועדת העבודה והרווחה, רשאי לקבוע סוגי חיילים הזכאים לדמי אבטלה לפני שמלאו להם 20 שנים.</p> <p>(ג) <u>מובטל שהשלים את תקופת האכשרה כאמור, יראו אותו כזכאי לענין פרק זה אף אם לא מלאו לו 20 שנים ובלבד שמלאו לו 18 שנים והוא המפרנס היחיד של משפחתו או שיש לו ילד כמשמעותו בסעיף 238 ועיקר פרנסתו של הילד עליו, הכל לפי תנאים שנקבעו; לענין סעיף זה, "משפחה" - בן זוג, הורה, אח או אחות.</u></p> <p>(ד) השר, באישור ועדת העבודה והרווחה, רשאי לקבוע נסיבות מיוחדות שלפיהן יראו במי שמלאו לו 18 שנים וטרם מלאו לו 20 שנים זכאי לענין פרק זה ובלבד שהשלים את תקופת האכשרה כאמור.</p> <p>(ה) ... "</p> <p>לפי ס' 238 לחוק, "ילד" - ילד של המבוטח לרבות נכד שכל פרנסתו על המבוטח, ובלבד שנתקיים בהם אחד מאלה:</p> <p>(1) <u>לא מלאו להם 18 שנים;</u></p> <p>(2) לא מלאו להם 20 שנים, ובלבד שעיקר זמנם מוקדש לסיום לימודים במוסד חינוכי על-יסודי או שהם שוחרים במסגרת קדם-צבאית של צבא הגנה לישראל;</p> <p>(3) לא מלאו להם 24 שנים והם אחד מ... (4) לא מלאו להם 21 שנים והם משרתים ב... "</p> <p>יואב, בן ה-19½, הוא מובטל שְהַשְׁלִים את תקופת האכשרה הנדרשת בחוק. אמנם, לא מלאו לו 20 שנים, אך הוא המפרנס היחיד של משפחתו ויש לו ילד שכל פרנסתו עליו. לפיכך, הוא עָשוי להיות זכאי לדמי אבטלה לפי חוק הביטוח הלאומי.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p> | <p>הסבר הפתרון מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: center;">א</p> |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| <p>רננה, בת ה-54, היתה בעלת שליטה בחברת מעטים ושימשה בה כמנכ"לית. ב-2/9/2018 ניתן צו פירוק נגד החברה ורננה נאלצה לפרוש. אז גם התגלה שב-10 החודשים האחרונים לא הועברו כספים לקופת גמל בעד רננה. בשל כך, נותר סכום חוב שהחברה חייבת לקופת הגמל בעדה.</p> <p>האם, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד, תשולם לקופת הגמל גמלה בשל החוב שהחברה חייבת לה בעד רננה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. הגמלה שתשולם לפי פרק זה לקופת גמל תהיה בגובה סכום החוב. ב. לא תשולם לקופת הגמל גמלה בשל החוב שהחברה חייבת לה בעד רננה. ג. כן, אבל אך ורק עד סכום שלא יעלה על הסכום הבסיסי כפול שניים. ד. לא, אלא אם כן נותר חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים שהחברה חייבת לרננה.</p> | <p>שאלה מספר 47.</p> |
| <p>פתרון</p> | |
| <p>חוק הביטוח הלאומי, ס' 6ב.</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</p> |
| <p>לפי ס' 6ב לחוק הביטוח הלאומי - "הוראות פרקים ז' וח' לא יחולו על בעל שליטה בחברת מעטים".</p> <p>פרק ז': ביטוח אבטלה.</p> <p>פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד.</p> <p><u>מאחר שהיתה בעלת שליטה בחברת מעטים, לא תשולם לקופת הגמל גמלה בשל החוב שהחברה חייבת לה בעד רננה.</u></p> <p>תשובה ב.</p> | <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ב</p> |

שאלה מספר 48.

יואב עובד אצל מעסיקו היחיד זה 9 שנים. ב-2/10/2018 יצא ליום מילואים אחד (יום שלם). להלן פרטי שכרו ב-6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:

| חודש | 4/2018 | 5/2018 | 6/2018 | 7/2018 | 8/2018 | 9/2018 |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| ימי עבודה | 18 | 20 | 21 | 20 | 22 | 17 |
| שכר רגיל | ₪ 5,734 | ₪ 5,264 | ₪ 5,792 | ₪ 5,881 | ₪ 5,887 | ₪ 5,999 |
| בונוס שנתי | | | ₪ 3,372 | | | |

כמו שצוין בטבלה שלעיל, בתלוש 6/2018 יואב קיבל ממעסיקו, בְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, בונוס שנתי בסך 3,372 ₪.

מהו סך תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו?



א. 277 ₪

ב. 281 ₪

ג. 201 ₪

ד. 289 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

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

הסבר הפתרון

מועד 3/2019
שנת המס - 2018

ב

חישוב הזכות לתגמול מילואים:

יואב שירת יום אחד במילואים.

לפי סעיף 271(א)(2), מאחר שיתרת ימי השירות כאמור פחתה משישה ימים, תוכפל יתרה זו ב-1.4. לפיכך, הוא זכאי לקבל תגמול מילואים **בעד 1.4 ימי מילואים**.
($1 \times 1.4 = 1.4$)

חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:

ברבע השנה שקדם ל-1/10/2018, יואב עבד 59 ימים (17+22+20), כלומר, פחות מ-60 ימים. לפיכך, יהיה שכר עבודתו הרגיל סכום ההכנסה בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים.

ב-6/2018 יואב קיבל ממעסיקו, בְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, בונוס שנתי בסך 3,372 ₪, שהוא "תשלום נוסף".

שיעורו של "התשלום הנוסף" הוא 63.62% משכר המינימום. $5,300 = 63.62\% \times 8,312$ שכר המינימום / 3,372
מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, ומאחר שיואב עבד אצל מעסיקו לא פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם, "התשלום הנוסף" יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו.
 $281 = 3,372 / 12$ התשלום הנוסף

| חודש | 4/2018 | 5/2018 | 6/2018 | 7/2018 | 8/2018 | 9/2018 |
|-----------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| שכר חודשי רגיל | ₪ 5,734 | ₪ 5,264 | ₪ 5,792 | ₪ 5,881 | ₪ 5,887 | ₪ 5,999 |
| פריסת תשלום נוסף | ₪ 281 | ₪ 281 | ₪ 281 | | | |
| הכנסה בעד חודש | ₪ 6,015 | ₪ 5,545 | ₪ 6,073 | ₪ 5,881 | ₪ 5,887 | ₪ 5,999 |

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

$$\max(6,015; 5,898) + \max(6,073; 5,898) + \max(5,999; 5,898) = 18,087$$

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

$$18,087 / 90 = 200.97$$

חישוב התגמול ליום:

לפי ס' 272(א)(1) לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - שכר העבודה הרגיל.
לפי ס' 272(ב) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 196.60 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,445.67 ₪).

$$\text{התגמול ליום: } 200.97 = \max[\min(200.97; 1,445.67); 196.60]$$

תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו - 281 ₪.

$$281 = 200.97 \times 1.4 \text{ ימים} = 281.35 \text{ (סכום מעוגל)}$$

תשובה ב.

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| <p>רננה, אלמנה בת 58, עובדת אצל מעסיקה היחיד. המוסד לביטוח לאומי משלם לה בכל חודש קצבת שאירים, לפי פרק י"א לחוק הביטוח הלאומי (ביטוח אזרחים ותיקים וביטוח שאירים). האם, לעניין תשלום דמי ביטוח לאומי, יראו קצבה זו כהכנסה אצל רננה והיא תידרש לתיאום דמי ביטוח? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא. לעניין תשלום דמי ביטוח, לא יראו קצבה זו כהכנסה. ב. כן, ובלבד ששכרה, בתוספת הקצבה, לא יעלו על ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח. ג. לא. לעניין דמי ביטוח, לא רואים כהכנסה גמלאות המשתלמות לפי חוק הביטוח הלאומי. ד. כן. קצבה זו יראו כהכנסה והיא תידרש למסור למעסיק תיאום דמי ביטוח.</p> | <p>שאלה מספר 49.</p> |
| <p>פתרון</p> | |
| <p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 350(א)(1).</p> | <p>סעיפים רלוונטיים</p> |
| <p>לְפִי ס' 350(א) לחוק הביטוח הלאומי, "לענין תשלום דמי ביטוח לא יראו כהכנסה - (1) גמלה לפי חוק זה, למעט דמי לידה וגמלה לשמירת הריון המשתלמים לפי פרק ג' למעט דמי פגיעה לפי פרק ה' ולמעט גמלה לפי פרק ח' או פרק י"ב; "</p> <p>קצבת השאירים משתלמת לפי פרק י"א לחוק הביטוח הלאומי (ביטוח אזרחים ותיקים וביטוח שאירים).</p> <p>לפיכך, <u>לעניין תשלום דמי ביטוח, לא יראו קצבה זו כהכנסה.</u></p> <p>תשובה א.</p> | <p>הסבר הפתרון מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> <p>א</p> |

| <p>בין יואב, אָמֵן פִּנְטוֹמִימָה, וּבֵין בֵּית הָאָבוֹת נֶעְרַךְ מְרָאשׁ הַסַּכֵּם עֲבוּדָה בְּכָתֵב לַתְּקוּפָה שֶׁל חוֹדְשֵׁיִם. בְּהַסְכֵּם נִקְבַּע כִּי יוֹפִיעַ בְּסִדְרָה שֶׁל שֵׁשׁ הוֹפְעוֹת אֲמִנּוּתִיּוֹת בְּבֵית הָאָבוֹת, יִשְׁתַּמֵּשׁ בְּצִיּוֹד בֵּית הָאָבוֹת, יִהְיֶה כְּפוּף לְאַחוֹת הָרֵאשִׁית בּוֹ, שֶׁתִּקְבַּע אֶת מִסְגֶּרֶת שְׁעוֹת עֲבוּדָתוֹ, וְאִין הוּא רִשְׁאֵי לְשִׁלּוֹחַ אָדָם אַחֵר לְהוֹפִיעַ בְּמִקוֹמוֹ. מֵאַחַר שֶׁהוּא מְנַהֵל תִּיק עֲצֵמָאֵי בְּמַס-הַכְּנֶסָה, בְּמַעֲיָמ וּבְמוֹסָד לְבִיטוּחַ לְאוּמִי, סוֹכֵם כִּי יִנְפִיק לְבֵית הָאָבוֹת חֲשׁוֹנוֹת מִסְתְּמוֹרָת הַגְּמוּל שִׁקְבַּל עֲבוֹר הַעֲסָקָתוֹ כְּאִמּוֹר.</p> <p>הָאֵם, בְּנִסְיָבוֹת שְׁתוֹאֵרוּ לְעִיל, חַיִּיב בֵּית הָאָבוֹת בְּתִשְׁלוּם דְּמֵי בִיטוּחַ בְּעַד יוֹאב? (בְּחַר/י אֶת הַמְּשַׁפֵּט הַנִּכּוֹן בִּיּוֹתֵר מִבֵּין הַמְּשַׁפְּטִים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא, מֵאַחַר שֶׁלֹּא נֶעְרַךְ עֵימוֹ מְרָאשׁ הַסַּכֵּם עֲבוּדָה לַתְּקוּפָה שֶׁל רֵבַע שָׁנָה לְפָחוֹת. ב. כן, מֵאַחַר שֶׁלְעֵנִין חוֹק הַבִּיטוּחַ הַלְּאוּמִי, יוֹאב נִחְשַׁב כְּעוֹבֵד וּבֵית הָאָבוֹת נִחְשַׁב כְּמַעֲבִידוֹ. ג. לא, מֵאַחַר שֶׁמְדוּבָר בְּהוֹפְעוֹת אֲמִנּוּתִיּוֹת אוֹ בִּידוּרִיּוֹת שֶׁל אִמּוֹן. ד. כן, וּבִלְבַד שֶׁאֵינּוּ עוֹנֶה עַל תְּנָאֵי הַהִגְדָּרָה שֶׁל עוֹבֵד עֲצֵמָאֵי בְּסַעֲיָף 1 לְחוֹק הַבִּיטוּחַ הַלְּאוּמִי.</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 צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים):</p> <p>1. מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה, והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', ייחשב לענין החוק כעובד.</p> <p>2. כמעבידו של עובד כאמור בסעיף 1 ייחשב מי שצוין לצידו בטור ג' לתוספת הראשונה.</p> | <p>הסבר הפתרון מועד 3/2019 שנת המס - 2018</p> | | | | | | | | | |
| <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)</th> </tr> <tr> <th>טור ג' המעביד</th> <th>טור ב' תנאי העבודה</th> <th>טור א' סוגי העבודה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>החייב בתשלום גמול העבודה לפי ההסכם.</td> <td>הסכם העבודה בכתב נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או לסדרה של חמש הופעות; ובהופעות באמצעי תקשורת ציבוריים - כשלא חל האמור בסעיף 6(א) - הסכם העבודה בכתב נערך מראש למתן סדרה של שלוש הופעות בחודש לפחות</td> <td>כל הופעה אמנותית או בידורית של אמן, או הנחיה במופע, לרבות משחק, שירה, דיקלום, הקראה, נגינה, ניצוח, ריקוד, פנטומימה, לוליינות וקוסמות וכן כל הופעה בכל אחד מאלה לצורך הקלטה או צילום למעט הקלטה או צילום לצרכי פרסומת.</td> </tr> </tbody> </table> | התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2) | | | טור ג' המעביד | טור ב' תנאי העבודה | טור א' סוגי העבודה | החייב בתשלום גמול העבודה לפי ההסכם. | הסכם העבודה בכתב נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או לסדרה של חמש הופעות; ובהופעות באמצעי תקשורת ציבוריים - כשלא חל האמור בסעיף 6(א) - הסכם העבודה בכתב נערך מראש למתן סדרה של שלוש הופעות בחודש לפחות | כל הופעה אמנותית או בידורית של אמן, או הנחיה במופע, לרבות משחק, שירה, דיקלום, הקראה, נגינה, ניצוח, ריקוד, פנטומימה, לוליינות וקוסמות וכן כל הופעה בכל אחד מאלה לצורך הקלטה או צילום למעט הקלטה או צילום לצרכי פרסומת. | <p>ב</p> |
| התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2) | | | | | | | | | | |
| טור ג' המעביד | טור ב' תנאי העבודה | טור א' סוגי העבודה | | | | | | | | |
| החייב בתשלום גמול העבודה לפי ההסכם. | הסכם העבודה בכתב נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או לסדרה של חמש הופעות; ובהופעות באמצעי תקשורת ציבוריים - כשלא חל האמור בסעיף 6(א) - הסכם העבודה בכתב נערך מראש למתן סדרה של שלוש הופעות בחודש לפחות | כל הופעה אמנותית או בידורית של אמן, או הנחיה במופע, לרבות משחק, שירה, דיקלום, הקראה, נגינה, ניצוח, ריקוד, פנטומימה, לוליינות וקוסמות וכן כל הופעה בכל אחד מאלה לצורך הקלטה או צילום למעט הקלטה או צילום לצרכי פרסומת. | | | | | | | | |
| <p>כמי שמספק הופעה אמנותית או בידורית של אמן, יואב הוא מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' שבתוספת הראשונה. נערך עימו מראש הסכם עבודה, בו נקבע כי יופיע בשש הופעות אמנותיות בבית אבות במשך חודשיים, שהם "חמש הופעות לפחות". כלומר, הוא נתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט בטור ב'.</p> <p>לפיכך, יואב עונה על התנאים הקבועים בצו לצורך הגדרתו כעובד, לעניין חוק הביטוח הלאומי. מאחר שהוא משלם את גמול עבודתו, בית האבות נחשב, לעניין החוק האמור, כמעבידו.</p> <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו..." היות שכן, בנסיבות שתוארו לעיל, חייב בית האבות בתשלום דמי ביטוח בעד יואב.</p> <p>תשובה ב.</p> | | | | | | | | | | |