

פתרון מבחן חשבי שכר בכירים - ספטמבר 2018

1. משמעות המונחים המוזכרים במבחן היא כמשמעותם בחוקים ובתקנות הרלוונטיים, בהנחיות ובכללי מס הכנסה ובהנחיות המוסד לביטוח לאומי, אלא אם כן צוין אחרת בשאלה.
2. במקרים הרלוונטיים, אם לא צוין אחרת בשאלה, העובדים והעובדות הם תושבי ישראל, רווקים בני 30, ילידי ישראל, עובדים רגילים אצל מעבידם היחיד, שזו להם הכנסה יחידה והם אינם 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. פלומר, 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>הכנסתו של רזי, בן ה-38, נכה עבודה בשיעור 75%, בשנת 2017, הורכבה מהסכומים שלהלן:</p> <p>1. שכר עבודה..... ₪ 99,547</p> <p>2. קיצבה לנכה עבודה מהמוסד לביטוח לאומי לפי סימן ה' לפרק ה' בחוק הביטוח לאומי) 68,052 ₪</p> <p>בשאלה תשלומיו לקופת גמל לקיצבה כעמית (ע"מ 2,263), בשנת 2017, הותר לו ניכוי בסך 2,263 ₪, לפי ס' 47 לפקודה, וזיכוי בסך 1,619 ₪, לפי ס' 45 לפקודה.</p> <p>מהי "הכנסה חייבת" של רזי בשנת 2017?</p> <p style="text-align: right;">א. 97,284 ₪</p> <p style="text-align: right;">ב. 165,336 ₪</p> <p style="text-align: right;">ג. 99,547 ₪</p> <p style="text-align: right;">ד. 167,599 ₪</p>	<p>שאלה מספר 1.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, 9(ג6).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סך הכנסתו של רזי, בשנת 2017: $99,547 + 68,052 = 167,599$ ₪</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין.</p> <p>לפי ס' 9(ג6) לפקודה, קצבת נכות המשתלמת לפי סימן ה' לפרק ה', היא קיצבה לנכה עבודה, המשתלמת לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה בחוק הביטוח הלאומי, פטורה ממס.</p> <p>זיכוי לפי ס' 45 לפקודה, כמו גם זיכויים, הניתנים מכוח ס' 34 ו-36 לפקודה (נקודות זיכוי) - כל אלה זכויי מס המובאים בחשבון כנגד המס לאותה שנה. כלומר, הם מופחתים מהמס שעל רזי לשלם לאותה שנה.</p> <p>כלומר, "הכנסה חייבת" של רזי, בשנת 2017, היא ההכנסה לאחר הניכוי בסך 2,263 ₪, שהותר לו לפי ס' 47 לפקודה ולאחר הפטור בסך 68,052 ₪, שהותר לו לפי ס' 9(ג6) לפקודה -</p> <p><u>97,284</u> ₪ = 2,263 ניכוי לפי ס' 47 לפקודה - 68,052 קיצבה לנכה עבודה - 167,599 הכנסה בשנת המס</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>ניצה, מעצבת פנים, השתתפה ב-8/1/17 בהשתלמות מקצועית בנושא "חומרים ושיטות בעיצוב פנים". את עלות ההשתלמות, סך 239 ₪, שילם המעסיק (משרד אדריכלות ועיצוב פנים) ישירות למארגניה (1/2017). באותו החודש, העניק לה המעסיק גם מתנה שערכה ועלותה 183 ₪, לרגל בר המצוה של בנה, והמחאת שי על סך 82 ₪, לרגל זכייתה בתואר "העובד המצטיין" במשרד.</p> <p>כמי שנפגשת עם לקוחות, ניצה מתבקשת להגיע לעבודה בלבוש מסודר וצנוע. באותו החודש, נוסף על הנ"ל, קיבלה ממעסיקה שובר שערכו ועלותו 109 ₪, לרכישת בגד הולם (מסודר וצנוע) ברשת "אשת חיל". ניצה ניצלה את השובר ורכשה מקטורן (קוט) שחור.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרה של ניצה, לצורך חישוב מס, בשל התשלומים וההטבות הנ"ל?</p> <p>א. 164 ₪ ב. 191 ₪ ג. 321 ₪ ד. 82 ₪</p>	<p>שאלה מספר 2.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), (15)32 תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה (4)2. חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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 בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים פְּאֵמור 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>ההשתלמות המקצועית בנושא "חומרים ושיטות בעיצוב פנים":</p> <p>לפי ס' 15)32, בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל "הוצאות לימודים, לרבות הוצאות לרכישת השכלה אקדמית או לרכישת מקצוע, ולמעט הוצאות ההשתלמות מקצועית, שאינה לרכישת השכלה או מקצוע כאמור, לצורך שמירה על הקיים".</p> <p>ההשתלמות המקצועית בנושא "חומרים ושיטות בעיצוב פנים" היא בתחום עיסוקה של ניצה. השתלמות כזו חיונית למילוי תפקידה של מעצבת פנים וניתן להגדירה כ"שמירה על הקיים". מנימון עלות השתלמות זו לא יזקף לשכרה.</p> <p>מתנה לרגל אירוע אישי חד-פעמי:</p> <p>מתנה שנתן מעביד לעובדו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו', אינה נחשבת כהכנסה בידי העובד ובלבד שסך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה.</p> <p>המתנה שקיבלה ניצה לרגל בר המצוה של בנה, לא עולה על הסכום שנקבע בתקנה (4)2 לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (נכון ל-2017). מתנה זו, לרגל אירוע אישי, שניתנה לה ב-1/2017, היתה המתנה היחידה שקיבלה עד אותו מועד בשנת המס. לפיכך, לא יזקף לשכרה שווי בשל מתנה זו.</p> <p>המחאת השי לרגל זכייתה של ניצה בתואר "העובד המצטיין" במשרד:</p> <p>זכייתה של ניצה בתואר "העובד המצטיין" במשרד אינה "אירוע אישי חד-פעמי". המחאת השי שקיבלה לרגל זכייתה בתואר זה מהווה "הכנסת עבודה" אצל ניצה על פי ס' 2(2)א) לפקודה. לפיכך, שוויה (82 ₪) ייזקף לשכרה לצורך חישוב מס.</p> <p>שובר לרכישת בגד ברשת "אשת חיל":</p> <p>השובר לרכישת בגד ברשת "אשת חיל", שנוצל לרכישת מקטורן שחור, מהווה הכנסת עבודה אצל ניצה. אין מדובר ב"בגדי עבודה", הבאים להגן על ניצה או על בגדיה, אין מדובר ב"מדים" (שכן אין בהם כדי להעיד על שייכותה של ניצה למקום עבודתה ואין עליהם סמל ברור שישלול את השימוש הפרטי), אין חובה, על פי דין, ללבוש אותם ואין מדובר ב"ביגוד לשם פרסום". לפיכך, שוויו של השובר (109 ₪) ייזקף לשכרה של ניצה לצורך חישוב מס.</p> <p>סה"כ הסכום שיש לזקוף לשכרה של ניצה, לצורך חישוב מס - 191 ₪.</p> <p>191 ₪ = 109 שובר לרשת "אשת חיל" + 82 המחאת השי לרגל הזכייה בתואר העובד המצטיין</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>רזי מועסק כנהג שכיר ברכב מסחרי שמשקלו הכולל המותר הוא 4,500 ק"ג וסיווגו N2, שנרשם לראשונה ב-1/2017 ומחיר המחירון שלו 156,300 ₪. מאחר שהוא נדרש לצאת לסיבוב הובלות, בכל יום, בשעות הבוקר המוקדמות, אישר לו המעסיק לנסוע ברכב האמור לביתו.</p> <p>האם, לפי תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) יש לזקוף לשכרו של רזי שווי שימוש ברכב צמוד, בשל הרכב האמור? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, ובלבד שמנוהל יומן רכב ומתקיימת הפְּרָדָה בין נסיעות פרטיות ונסיעות בתפקיד. ב. כן, מאחר שבתום שעות העבודה הרכב האמור יוצָא מחוץ למקום העיסוק. ג. לא. אין לזקוף לשכרו של רזי שווי שימוש ברכב צמוד, בְּשֵׁל הרכב האמור. ד. כן. יש לזקוף שווי שימוש בְּשֵׁל כל פְּלִי תַחְבוּרָה מְנוּעִי, בְּעֵל 4 גלגלים, שמוצמד לעובד.</p>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות) תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>השאלה דנה בחובת הזקיפה של שווי השימוש ברכב, לפי תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב). לפי תקנה 1 לתקנות האמורות - "רכב" - כהגדרתו בתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב), התשנ"ה-1995.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - "רכב" - אופנוע שסיווגו L3, רכב שסיווגו MI ורכב שסיווגו NI כמשמעותם בתקנות התעבורה, התשכ"א-1961, למעט רכב עבודה כמשמעותו בפקודת התעבורה ולמעט רכב תפעולי, בין שבבעלותו של הנישום ובין שלא בבעלותו, ובלבד שמשקלו הכולל המותר פחות מ-3,500 ק"ג.</p> <p>משקלו הכולל המותר של הרכב האמור הוא 4,500 ק"ג. משמע, לא פחות מ-3,500 ק"ג. כמו כן, סיווגו N2, ולא MI או NI. כלומר, הוא לא מהווה "רכב", לעניין תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב). לפיכך, לפי התקנות האמורות, <u>אין לזקוף לשכרו של רזי שווי שימוש ברכב צמוד, בשל הרכב האמור.</u></p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>ניצה, עובדת בת 42, נישאה ב-28/5/2016 לרזי (בן ה-42), אלמן ואב ל-3 בנים, ילידי: 5/7/1999, 6/11/2011 ו-5/3/2014. הילדים נמצאים אצל רזי וניצה וכלכלתם עליהם.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של ניצה בשנת המס 2017?</p> <p>א. 7.25 נ"ז ב. 5.25 נ"ז ג. 6.75 נ"ז ד. 2.75 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 4.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הילד הבכור יליד 5/7/1999. בשנת המס 2017 מלאו לו 18 שנים ("ילד בשנת בגרותו").</p> <p>הילד השני יליד 6/11/2011. בשנת המס 2017 מלאו לו 6 שנים.</p> <p>הילד השלישי יליד 5/3/2014. בשנת המס 2017 מלאו לו 3 שנים.</p> <p>לפי ס' 66(ג)(א4) - בחישוב המס של אישה שנישאה לאלמן יובאו בחשבון נקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיו, כאמור בפסקה (4);</p> <p>לפי ס' 66(ג)(4) - האשה תהא זכאית ל-1/2 נקודות זיכוי לפי סעיף 36א, ובנוסף וכנגד המס החל על הכנסתה מיגיעה אישית - לנקודות זיכוי בעד ילדיה כלהלן:</p> <p>(א) 1½ נקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת לידתו, ו-½ נקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת בגרותו;</p> <p>(א1) על אף האמור בפסקת משנה (א), היתה שנת לידתו של ילד באחת מהשנים 2017 או 2018, תהיה זכאית אמו לבחור אם נקודת זיכוי אחת מתוך נקודות הזיכוי שלהן היא זכאית כאמור באותה פסקה, בשנת הלידה, תובא בחשבון בשנת המס שבה נולד הילד או בשנת המס שלאחריה;</p> <p>(ב) נקודת זיכוי אחת בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו;</p> <p>לענין זה, "שנת לידה" ו"שנת בגרות" - כהגדרתם בסעיף 40(ב)(3);</p> <p>(ג) 1½ נקודות זיכוי נוספות על נקודת הזיכוי לפי פסקת משנה (ב), בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים;</p> <p align="center">נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של ניצה בשנת המס 2017:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז</p> <p>נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז</p> <p>אשה [ס' 36א לפקודה] 0.50 נ"ז</p> <p align="center">נ"ז לפי ס' 66(ג)(א4) וס' 66(ג)(4) לפקודה:</p> <p>½ נ"ז בעד כל אחד מילדיו של בן זוגה האלמן בשנת בגרותו [סעיף 66(ג)(א4) לפקודה] 0.50 נ"ז = 1 ילד בשנת בגרותו × 0.5 נ"ז</p> <p>1 נק' זיכוי בעד כל אחד מילדיו של בן זוגה האלמן החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו [סעיף 66(ג)(ב)(4) לפקודה] 2.00 נ"ז = 2 ילדים × 1 נ"ז</p> <p>1½ נקודות זיכוי נוספות על נקודת הזיכוי לפי ס' 66(ג)(4)(ב), בעד כל אחד מילדיו של בן זוגה האלמן החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו 5 שנים [סעיף 66(ג)(4)(ג) לפקודה] 1.50 נ"ז = 1 ילד × 1.5 נ"ז</p> <p align="center">סה"כ נקודות זיכוי 6.75 נ"ז</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ג</p>

<p>את משכורת חודש 12/2016 שילם המעסיק לרזי ב-10/1/2017.</p> <p>האם תיפגל משכורת זו, ששולמה בִּשְׁל 12/2016, בטופס ה-106 שִׁנְתָן לרזי לא יאוחר מיום 31/3/2017, כְּתִשְׁלֹם ששולם בשנת המס 2016? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שהמשכורת שולמה בפועל רק בשנת המס 2017.</p> <p>ב. לא, מאחר שהמשכורת לא שולמה עד ליום הקובע לתשלום שכר העבודה.</p> <p>ג. כן, ובלבד שהמס, שנוכה ממשכורת זו, הועבר לרשות המיסים עד 31/12/2016.</p> <p>ד. כן. משכורת זו תיכלל בטופס האמור, כתשלום ששולם בשנת המס 2016.</p>	<p>שאלה מספר 5.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 13.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 13 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) -</p> <p>"(א) מעסיק ששילם משכורת לעובד, בין אם ניכה ממנה מס ובין אם לאו, יתן לעובד אישור, בטופס 0106, על כל המשכורת ששילם לו ועל המס שניכה ממנה; האישור יינתן לא יאוחר מיום 31 במרס של כל שנה לגבי שנת המס הקודמת שבה שולמה לעובד משכורת או ביום שבו חדל העובד להיות מועסק בידי המעסיק, הכל לפי הענין.</p> <p>(ב) מעסיק ששילם שכר עבודה או מענק פרישה לעובד יומי, בין אם ניכה ממנו מס ובין אם לאו, יתן לו אישור בטופס 114, על סך שכר העבודה או מענק הפרישה ששילם לו ועל המס שניכה ממנו; ניהל המעסיק כרטיס עובד (טופס 0101) כאמור בתקנה 12(א)(2), יתן לו אישור בטופס 0106; האישור יינתן לו לא יאוחר מיום 31 במרס של כל שנה, לגבי שנת המס הקודמת שבה שולם לעובד היומי שכר עבודה, או ביום שבו חדל העובד היומי להיות מועסק בידי המעסיק, הכל לפי הענין.</p> <p>(ג) על אף האמור בתקנות משנה (א) ו-(ב), משכורת או שכר עבודה ששולמו בין 1 בינואר ל-13 בינואר של שנת המס בשל שנות מס קודמות, ייכללו בטופס 0106 כתשלומים ששולמו בשנת המס הקודמת."</p> <p>משכורת 12/2016 שולמה לרזי ב-10/1/2017, כלומר, בין ה-1 בינואר ל-13 בינואר.</p> <p>לפיכך, היא <u>תיכלל בטופס האמור, כתשלום ששולם בשנת המס 2016.</u></p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 6.</p> <p>עקב מחלה, נקבעה לרזי (בן ה-47) נכות של 100% לתקופה שמ-15/1/2017 ועד 30/6/2017. סך הכנסתו בשנת 2017 - 609,530 ₪, כולל ממשכורת.</p> <p>מהי הכנסתו החייבת במס של רזי בשנת 2017 ?</p> <p>א. 609,530 ₪ ב. 606,000 ₪ ג. 536,810 ₪ ד. 332,264 ₪</p>	
פתרון	
	סעיפים רלוונטיים
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p> <p>הכנסתו של רזי ממשכורת, סך של 609,530 ₪, מהווה הכנסה מיגיעה אישית.</p> <p>לפי סעיף 9(5)(א) לפקודה, פטורה ממס "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שנקבעה לו נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 606,000 שקלים חדשים;</p> <p>(2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 72,720 שקלים חדשים;"</p> <p>לפי סעיף 9(5)(ג)(1) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(1) לגבי חלק משנת המס, יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס, שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס שבין מספר הימים בשנת המס שלגביהם נקבעה הנכות לבין 365 (בפסקה זו - יחס תקופת הנכות), ויקראו את הסכומים הנקובים בפסקאות משנה (א)(1) ו-(ב) כסכומים שיחסם לסכומים הנקובים כאמור הוא כיחס תקופת הנכות".</p> <p>לפי סעיף 9(5)(ג)(2) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(2), יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות, ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2);".</p> <p>לרזי נקבעה נכות לתקופה שמ-15/1/2017 ועד 30/6/2017. כלומר, לתקופה של 167 ימים, שהיא קצרה מהתקופה המזערית המזכה בהטבה - 185 ימים, לפי סעיף 9(5)(א)(2) לפקודה.</p> <p>167 ימים = 17 ינואר + 28 פברואר + 31 מרץ + 30 אפריל + 31 מאי + 30 יוני</p> <p>לפיכך, רזי אינו זכאי להטבת המס שבסעיף 9(5).</p> <p>הכנסתו של רזי (ממשכורת) בשנת 2017, סך 609,530 ₪, היא הכנסתו החייבת במס באותה שנה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	


<p>ניצה קיבלה הלוואה ממעסיקה. ההלוואה לא צמודה למדד והיא נושאת ריבית של 2.5% לשנה. בחודש 5/2017, הוא תקופת הזקפה, עומדת יתרת ההלוואה ("יתרת הקרן המוסכמת בתקופת זקיפה, לפי תנאי הלוואה") על 7,636 ₪. [למען הסר ספק, קרן הלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-31/12/2017]. אם שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה הוא 3.41% לשנה ואם המדד עלה ב-0.4% בתקופת הזקיפה, מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרה של ניצה, בגין הלוואה בתקופת זקיפה זו? (התעלמו מעניין המע"מ בחישובים)</p> <p>א. 5.90 ₪ ב. 0.00 ₪ ג. 22.12 ₪ ד. 14.33 ₪</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 2017 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 3.41% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקיפה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש". לפי תקנה 3 לתקנות הנ"ל - "הפרש הריבית יהא ההפרש שבין סכום הריבית שנצבר לחובת הלווה על יתרת הקרן המוסכמת בתקופת זקיפה, לפי תנאי הלוואה, לבין סכום הריבית שהיתה נצברת באותה תקופה על יתרת קרן הלוואה, אילו הריבית על הלוואה היתה בשיעור האמור בתקנה 2". "תקופת זקיפה", לפי תקנה 1(א) לתקנות האמורות - "אצל מי שהפרש הריבית הינו הכנסת עבודה - כל חודש בתקופה שבין יום קבלת הלוואה לבין יום גמר פרעון יתרת קרן הלוואה". יתרת הלוואה בתקופת הזקיפה לא עולה על סכום הלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. $7,636$ יתרת הלוואה $> 7,680$ סכום הלוואה שחל עליו רק שיעור עליית המדד</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקיפה, חודש 5/2017 - 31. הריבית הנדרשת לפי התקנות:</p> <p>$30.54 \text{ ₪} = 0.4\% \text{ שיעור עליית המדד} \times 7,636 \text{ ₪}$</p> <p>הריבית שנצברה לחובת ניצה על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי הלוואה, בתקופת הזקיפה: $16.21 \text{ ₪} = (31 / 365 \text{ ימים בתקופת הזקיפה} \times 2.5\% \text{ ריבית}) \times 7,636 \text{ ₪}$</p> <p>הריבית שנצברה לחובת ניצה על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי הלוואה, בתקופת הזקיפה (16.21 ₪), קטן מהסכום הנדרש לפי התקנות (30.54 ₪).</p> <p>16.21 ריבית שנצברה לחובת ניצה לפי תנאי הלוואה > 30.54 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p>לפיכך, יזקף לשכרה של ניצה שווי ריבית בסך של 14.33 ₪ בגין הלוואה בתקופת הזקיפה.</p> <p>14.33 ₪ הפרש הריבית = 16.21 סכום הריבית לפי תנאי הלוואה - 30.54 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>מ-1/1/2017 רזי עובד כפועל יצור בְּמַפְעֵל תְּעִישִׁיהַ, בוּ מְתַקְיָמֶת עֲבוּדָה בְּמִשְׁמְרוֹת לְעִנִּין ס' 10 לְפַקּוּדָה (מְעַסִּיקוֹ הַיְחִיד). הַהֲכֵנָסָה שֶׁהִיָּה זְכָאִי לֵה מֵאֵת מְעַסִּיק זֶה, בְּשֵׁנֶת 2017, הִיָּתָה כְּלֵהֶלֶן:</p> <p>1. עֲבוּדָה בְּמִשְׁמְרַת הָרֵאשׁוֹנָה ₪ 44,983</p> <p>2. עֲבוּדָה בְּמִשְׁמְרַת הַשְּׁנִיָּה ₪ 38,682</p> <p>3. עֲבוּדָה בְּמִשְׁמְרַת הַשְּׁלִישִׁית ₪ 35,921</p> <p>4. דְּמֵי נִסְיָעוֹת, שׁוּוֹי רִטְיִין, שׁוּוֹי אֲרוּחוֹת וְדְמֵי הַבְּרָאָה ₪ 8,284</p> <p>בִּינוֹאֵר 2017 קִיבֵּל גַּם מְעַנֵּק פְּרִישָׁה פְּטוֹר מִמַּס (לְפִי ס' 97א) לְפַקּוּדָה) בְּסֶךְ 3,479 ₪, מְמַעְסִיק קוֹדֵם, אֶצְלוֹ עֶבֶד עַד דְּצִמְבֵּר 2016.</p> <p>מֵהוּ סְכּוּם הַזִּיכּוּי מִמַּס, בְּשָׁל הַכְּנָסָתוֹ שֶׁל רִזִּי מֵעֲבוּדָה בְּמִשְׁמְרוֹת בְּשֵׁנֶת 2017, לְפִי ס' 10 לְפַקּוּדָה וְלְפִי הַתְּקִנּוֹת הַנּוֹגְעוֹת לְעִנִּין?</p> <p>א. 11,036 ₪</p> <p>ב. 11,100 ₪</p> <p>ג. 10,514 ₪</p> <p>ד. 11,190 ₪</p>	<p>שאלה מספר 8.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>מְעַנֵּק הַפְּרִישָׁה הָאִמּוֹר שֶׁקִיבֵּל בִּינוֹאֵר 2017 מְמַעְסִיק קוֹדֵם, אֶצְלוֹ עֶבֶד עַד דְּצִמְבֵּר 2016, לֹא נוֹגַע לְעִנִּין זְכוּתוֹ שֶׁל רִזִּי לְזִיכּוּי מִמַּס בְּשֶׁל הַכְּנָסָתוֹ מֵעֲבוּדָה בְּמִשְׁמְרוֹת בְּשֵׁנֶת 2017.</p> <p>זִיכּוּי מְשֻׁמְרוֹת:</p> <p>הַכְּנָסָה כּוֹלֵלֶת שֶׁל רִזִּי מִמִּשְׁכּוֹרַת ב-2017 : 127,870 ₪ = 44,983 + 38,682 + 35,921 + 8,284</p> <p>סְכּוּם הַתְּקָרָה לְפִי ס' 10 לְפַקּוּדָה : <u>126,840 ₪</u></p> <p>חֶלֶק הַהֲכֵנָסָה הַעוֹלָה עַל סְכּוּם הַתְּקָרָה : 1,030 ₪</p> <p>שְׂכָר מְשֻׁמְרוֹת שְׁנִיָּה וְשְׁלִישִׁית : 74,603 ₪ = 38,682 + 35,921</p> <p>שְׂכָר מְשֻׁמְרוֹת הַמְּזוּכָה בַּהֲטַבַּת מַס : 73,573 ₪ = 74,603 - 1,030</p> <p>הַטַּבַּת הַמַּס (סְכּוּם מְעוּגֵל) : 11,036 ₪ = 73,573 × 15%</p> <p>זִיכּוּי מְרַבֵּי בְּגִין שְׂכָר מְשֻׁמְרוֹת בְּתַעֲשִׂיָּה : 11,036 ₪ בְּשֵׁנָה</p> <p>בְּדִיקָה מוֹל הַזִּיכּוּי הַמְּרַבֵּי : <u>11,036 ₪</u> = min (11,036 ; 11,100 תְּקָרָה)</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>ה. פרטים על הכנסות אחרות</p> <p><input type="checkbox"/> אין לי הכנסות אחרות לרבות מלגות⁽¹⁾</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> יש לי הכנסות אחרות כמפורט להלן:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> משכורת חודש⁽²⁾</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> קצבה⁽⁶⁾</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת בעד משרה נוספת⁽³⁾</p> <p><input type="checkbox"/> מלגה⁽¹⁾</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת חלקית⁽⁴⁾</p> <p><input type="checkbox"/> שכר עבודה (עובד יומי)⁽⁵⁾</p> <p>אם יש לך הכנסה אחרת - נא סמן/י:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> אבקש לקבל נקודות זיכוי ומדרגות מס כנגד הכנסתי זו (סעיף ד). איני מקבל/ת אותן בהכנסה אחרת⁽⁷⁾</p> <p><input type="checkbox"/> אני מקבל/ת נקודות זיכוי ומדרגות מס בהכנסה אחרת ועל כן איני זכאי/ת להן כנגד הכנסה זו⁽⁸⁾</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> אין מפרישים עבורי לקרן השתלמות בגין הכנסתי האחרת, או שכל הפרשות המעביד לקרן השתלמות בגין הכנסתי האחרת מצורפות להכנסתי האחרת⁽⁹⁾</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> אין מפרישים עבורי לקצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה/פיצויים בגין הכנסתי האחרת, או שכל הפרשות המעביד לקצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה/פיצויים בגין הכנסתי האחרת מצורפות להכנסתי האחרת⁽¹⁰⁾</p>	<p>ניצה, גרושה בת 63, התחילה ב-1/1/17 לעבוד אצל רזי, ב"משכורת חודש" (2/3 משרה).</p> <p>בטופס ה-101 שמסרה לו ב-1/1/17, שהיה מְמוּלָא וְחָתוּם כְּנֶדְרָשׁ (101/130) על כל סעיפיו, בפרטים על הכנסות אחרות, סימנה שיש לה הכנסה אחרת מ"קצבה". כמו כן, סימנה שהיא מבקשת לקבל נקודות זיכוי ומדרגות מס כנגד הכנסתה אצל רזי ושאיננה מקבלת אותן בהכנסה אחרת. היא גם סימנה שאין מפרישים עבורה בהכנסה האחרת לקרן השתלמות ואין מפרישים עבורה שם לקצבה או לביטוח אובדן כושר עבודה (ראו משמאל).</p> <p>אם משכורתה של ניצה, בעד 1/2017, אצל רזי, עומדת על 3,340 ₪, ואם היא מסרה לו את טופס ה-101, כמתואר לעיל, ולא מסרה לו אישור תיאום מס מפקיד שומה, כמה מס הכנסה עליו לנכות ממנה בתלוש 1/2017?</p> <p>א. 334 ₪ ב. 1,570 ₪ ג. 0 ₪ ד. 979 ₪</p>	<p>שאלה מספר 9.</p>
פתרון		
	<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 3. פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121, 121ב. טופס 101, הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ניצה מסרה למעסיקה, במועד המתחייב, טופס 101 שהיה, על פי נתוני השאלה, מְמוּלָא וְחָתוּם כְּנֶדְרָשׁ, על כל סעיפיו. בפרטים על הכנסות אחרות, סימנה שיש לה הכנסה אחרת מ"קצבה". כמו כן, סימנה שהיא מבקשת לקבל נקודות זיכוי ומדרגות מס כנגד הכנסתה אצל רזי ושאיננה מקבלת אותן בהכנסה אחרת. היא גם סימנה שאין מפרישים עבורה בהכנסה האחרת לקרן השתלמות ואין מפרישים עבורה שם לקצבה או לביטוח אובדן כושר עבודה.</p> <p>לפי ס' 3(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה), "מעביד המשלם לעובד משכורת, פרט למקרים המפורטים בתקנות 4, 5 ו-6, ינכה ממנה בעת התשלום לכל משכורת חודש, מס כמפורט בתוספת א".</p> <p>בנסיבות שתוארו בשאלה, לפי תקנות מס הכנסה האמורות ולפי הנחיות מס הכנסה, ינוכה מניצה מס על פי תוספת א' לתקנות ולפי לוח המס לניכוי משכורת החודש ("טבלאות מס הכנסה"):</p> <p>משכורת החודש ששולמה לניצה 3,340 ₪ חישוב המס לפי ס' 121 ו-121ב 334.00 ₪ = $3,340 \times 10\%$ נקודות זיכוי שיובאו בחשבון 591.25 ₪ = $(215 \times (0.5 \text{ אשה} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב}))$ המס שינוכה ממשכורת 1/2017 0.00 ₪ = $\max(0; 334.00 - 591.25)$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>		<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>ניצה עובדת זה 8 שנים אצל מעסיקה בנהריה. עד 2/2/2015 התגוררה בקרית אתא, בדירה שבבעלותה, בבניין שיועד לפינוי-בינוי. בתקופה בה בוצע פרויקט הבניה, החל ב-3/2/2015, עברה לגור בישוב שבי ציון, בדירה שכורה. ניצה גרה בשבי ציון עד (מלל) 30/11/2017, ולמחרת חזרה לגור בקרית אתא, בדירתה בבניין החדש שהוקם במקום הבניין הישן. הכנסתה בשנת 2017 היתה 168,355 ₪, כולה ממשכורת אצל מעסיקה בנהריה.</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית ניצה בשנת 2017 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 14,580 ₪ ב. 13,889 ₪ ג. 12,870 ₪ ד. 14,040 ₪</p>	<p>שאלה מספר 10.</p>
פתרון	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 11</p>
<p>קרית אתא אינה ישוב המזכה בהטבת מס. תושבות קבע בישוב שבי ציון, בשנת המס 2017, מקנה הנחה של 9% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 156,000 ₪ לשנה. הכנסתה החייבת של ניצה בשנת 2017 - 168,355 ₪, כולה מיגיעה אישית. ניצה היתה תושבת קבועה בישוב שבי ציון 11 חודשים בשנת המס 2017.</p> <p>לפי ס' 11(ב)(4) לפקודה - "על אף הוראות פסקאות (1) עד (3), מי שבמהלך שנת המס היה לתושב ביישוב המפורט באותן פסקאות או חדל להיות תושב ביישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור באותן פסקאות באופן יחסי לתקופת תושבותו ביישוב, ובלבד שהיה תושב היישוב 12 חודשים רצופים לפחות".</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאית ניצה בשנת 2017 (מעוגל) -</p> <p>12,870 ₪ = 11 / 12 חודשים × 9% שיעור ההנחה × (156,000 ; 168,355 הכנסה) Min</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שאלה מספר 11.</p> <p>רזי, רווק בן 31, עלה לישראל ב-12/2015. שכרו ("ברוטו למס") בכל אחד מהחודשים 1/2017, 2/2017, 3/2017 ו-4/2017 היה 14,445 ₪. החל ב-5/2017 הופחת שכרו (ב-1,380 ₪) והועמד על 13,065 ₪ ברוטו בחודש.</p> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מ-1/2017, כמה מס הכנסה יגבה ממנו בתלוש 5/2017?</p> <p>א. 921 ₪ ב. 860 ₪ ג. 700 ₪ ד. 645 ₪</p>	
פתרון	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 35, 36, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p> <p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של רזי בחודשים 1/2017 - 5/2017:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז עולה חדש ב-18 החודשים הראשונים לעלייתו <u>3.00</u> נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 5.25 נ"ז $\times 215 = 1,128.75$ ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-5 החודשים : $14,445 \times 4 + 13,065 = 70,845$ ₪ השכר החודשי הממוצע ב-5 החודשים : $70,845 / 5 = 14,169$ ₪ מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע : $2,049.80 = 1,000.00 + (14,169 - 8,920) \times 20\%$ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע : $921.05 = \max(2,049.80 - 1,128.75; 0)$ (מעוגל) ₪</p> <p>מס "ברוטו" שהוטל על השכר ששולם בכל אחד מהחודשים 1/2017 - 4/2017 : $2,118.75 = 2,080 + (14,445 - 14,320) \times 31\%$ מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם בכל אחד מהחודשים 1/2017 - 4/2017 : $990.00 = \max(2,118.75 - 1,128.75; 0)$ ₪</p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה משכרו של רזי ב-5/2017 : $645 = (4 \text{ חודשים} \times 990) - (5 \text{ חודשים} \times 921)$</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 "עגולי", ללא אגורות.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	

 <p>31/08/2017 10:12:03</p> <p>אישור מוסד ציבורי לענין תרומות לפי סעיף 17 לפקודת מס הכנסה נכון ליום - 31/08/2017</p> <p>למוסד: האגודה הנצריתית לאמנות 580183523</p> <p>קיים אישור לענין תרומות לפי סעיף 17 לפקודת מס הכנסה החל מיום 07/03/2017</p> <p>בהתאם לכך, התרומות למוסד יקנו לתורם לפי האמור בסעיף זה.</p> <p>תוקף האישור הוא מיום היתנו ועד לתאריך 31/12/2019</p>	<p>ב-31/8/2017, רזי (רווק בן 26) תרם 210 ₪ לאגודה הנצריתית לאמנות, שהיא מוסד ציבורי מאושר לענין תרומות, לפי הסעיף הרלוונטי בפקודה. היה זה הסכום היחיד שתרם למוסד ציבורי בשנת המס, והראשון שתרם זה 4 שנים.</p> <p>אם הכנסתו החייבת, בשנה זו, היתה 99,780 ₪, מהי הקלת המס שרזי עשוי להנות ממנה, בשל תרומה זו, לפי הסעיף הנוגע לענין בפקודה?</p> <p>א. רזי עשוי להנות מזיכוי ממס בסך 73.50 ₪, בשל תרומה זו. ב. רזי עשוי להנות מזיכוי ממס בסך 63.00 ₪, בשל תרומה זו. ג. רזי עשוי להנות מזיכוי ממס בסך 210.00 ₪, בשל תרומה זו. ד. מאחר שהזיכוי נמוך מהסכום המזערי, הוא לא ינתן בשנת מס זו.</p>	<p>שאלה מספר 12.</p>
פתרון		
	פקודת מס הכנסה - ס' 46.	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי ס' 46 לפקודה -</p> <p>" (א) אדם שתרם בשנת מס פלונית סכום העולה על 180 שקלים חדשים לקרן לאומית, או למוסד ציבורי כמשמעותו בסעיף 9(2) שקבע לענין זה שר האוצר באישור ועדת הכספים של הכנסת, יזוכה מהמס שהוא חייב בו באותה שנה בשיעור של 35% מסכום התרומה - אם הוא יחיד, ובשיעור הקבוע בסעיף 126(א) מסכום התרומה - אם הוא חבר-בני-אדם, ובלבד שלא יינתן זיכוי בשנת מס פלונית בשל סכום כולל של תרומות העולה על 30% מההכנסה החייבת של הנישום באותה שנה, או על 9,212,000 שקלים חדשים, לפי הנמוך מביניהם (להלן - התקרה לזיכוי); סכום העולה על התקרה לזיכוי שנתרם באותה שנת מס, יזוכה מהמס בהתאם להוראות סעיף זה בשלוש שנות המס הבאות בזו אחר זו, ובלבד שלא יינתן זיכוי בכל אחת משלוש שנות המס כאמור, בשל סכום כולל של תרומות העולה על התקרה לזיכוי.</p> <p>(1א) מוסד ציבורי כאמור בסעיף קטן (א) שלא הגיש שני דו"חות שנתיים ברציפות, או שמן הדוחות שהגיש עולה כי אינו מנהל פנקסים כדין או שחלק מהותי מפעילותו אינו להשגת המטרה הציבורית, רשאי שר האוצר לבטל את קביעתו לענין סעיף קטן (א).</p> <p>(2א) חידושה של קביעה שבוטלה לפי סעיף קטן (1א) טעון אישורה של ועדת הכספים של הכנסת.</p> <p>(ג) בסעיף זה, "קרן לאומית" - הסוכנות היהודית לא"י, ההסתדרות הציונית העולמית, המגבית המאוחדת לישראל והקרן הקיימת לישראל.</p> <p>(ד) (1) נקבעו פנקסיו של מוסד ציבורי כבלתי קבילים קביעה שאינה ניתנת לערר או לערעור, רשאי המנהל לבטל את הקביעה שלפי סעיף קטן (א) מאותו יום ואילך; (2) המוסד יודיע לציבור על ביטול כאמור, בדרך ובמועד שקבע המנהל. "</p> <p>רזי תרם 210 ₪, כלומר, סכום העולה על 180 ₪, לאגודה הנצריתית לאמנות, שהיא מוסד ציבורי מאושר לענין תרומות. היה זה הסכום היחיד שתרם למוסד ציבורי, בשנת המס, והראשון שתרם זה 4 שנים. הסכום שתרם, 210 ₪, לא עולה על 30% מההכנסה החייבת שלו באותה שנה, או על 9,184,000 ₪:</p> <p>$210 \text{ ₪} = [9,184,000 \text{ ₪} ; 210 \text{ ₪} ; 29,934 \text{ ₪}]$; $29,934 \text{ ₪} = 99,780 \text{ ₪} \times 30\%$</p> <p>בגין הסכום שתרם, רזי עשוי להנות מזיכוי ממס בשיעור 35% מהתרומה - $210 \times 35\% = 73.50$ ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>	

<p>ניצה, בת ה-32, נשואה + 2 ילדים שבשנת המס מלאו להם 7 ו-9 שנים. תלוש 1/2017 שלה כלל שכר יסוד בסך 17,961 ₪ (ברוטו) ושווי רכב בסך 1,930 ₪ נטו (המעסיק מגלם את שווי הרכב). מהו סך כל שכרה של ניצה לצורך חישוב מס ב-1/2017 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 20,930 ₪ ב. 20,758 ₪ ג. 20,811 ₪ ד. 19,891 ₪</p>	<p>שאלה מספר 13.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכרה של ניצה (ברוטו למס), ללא הסכום שיש לגלם - 17,961 ₪. הסכום שיש לגלם - 1,930 ₪</p> <p>זיכויים אישיים, שיובאו בחשבון בחישוב המס של ניצה, לפי נתוני השאלה:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00 נ.ז. נסיעות 0.25 נ.ז. ילדים 2.00 נ.ז. אשה <u>0.50</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי ... 4.75 × 215 = 1,021.25 ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 14,320 ₪ בחודש הוא 2,080 ₪ (מדרגת מס 20%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום שווי הרכב. בשכר 17,961 נמצאת ניצה במדרגת מס שולי 31%.</p> <p>19,900 "גבול" מדרגת המס 31% > 20,758.10 = 17,961 + 1,930 / (1 - 31%)</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית. במדרגת מס 31%, נותר "ברוטו" בסך <u>1,939.00</u> ₪ (= 19,900 - 17,961) 1,939.00 ₪ מתפצלים ל-69% "נטו" - 1,337.91 ₪, ומס בשיעור 31% - 601.09 ₪. יתרה שנותרה לגילום: 592.09 ₪ = 1,337.91 - 1,930.00 מדרגת המס לגילום היתרה - 35%.</p> <p>גילום היתרה: <u>910.91</u> ₪ = 592.09 / (1 - 35%) הסכום 1,930 ₪ כשהוא מגולם: 2,849.91 ₪ = 1,939.00 + 910.91 41,410 "גבול" מדרגת מס 35% < 20,810.91 = 17,961.00 + 2,849.91</p> <p>שכרה של ניצה לצורך חישוב מס ב-1/2017 (מעוגל): <u>20,811</u> ₪</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>


<p>ניצה היא עובדת גרושה שמלאו לה 56 שנים בשנת 2016, אם ל-2 בניים בןי 27 ו-32, שהכנסתה בשנה זו (2016) היתה קבועה - 5,180 ₪ בכל חודש (כולה מעבודה אצל מעסיקה היחיד). ניצה חיה לבדה בדירה שהיא שוקרת. אין לה כל נכס או זכות במקרקעין (כמו דירה, חנות, מגרש וכו') בישראל או בחו"ל. יצויין שמעסיקה של ניצה הגיש למס הכנסה, ב-31/3/2017, דו"ח מעביד מקוון, לפי הוראות סעיף 166 לפקודה. [למען הסר ספק, ניצה לא קיבלה מעולם כל הכנסה מאת מי מקרוביה].</p> <p>האם ניצה עשויה להיות זכאית למענק לעובד שכיר, בעד שנת 2016, לפי החוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פערים חברתיים (מענק עבודה)? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, בכפוף להגשת תביעה לקבלת המענק במועד, בטופס שקבע המנהל. ב. לא, מאחר שלניצה לא היה ילד שבשנת המס 2016 טרם מלאו לו 19 שנים. ג. כן, ובלבד שפרשה בתום אותה שנה, פרישה מלאה, מעבודתה אצל המעסיק. ד. לא, מאחר שהכנסתה החודשית הממוצעת של ניצה עלתה על 2,060 ₪.</p>	<p>שאלה מספר 14.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פערים חברתיים (מענק עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 2 לחוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פערים חברתיים (מענק עבודה):</p> <p>" 2. עובד שלו ילדים בשנת המס או עובד ללא ילדים שמלאו לו 55 שנים בשנת המס, שהכנסתו החודשית הממוצעת, באותה שנת מס, היא כמפורט בפסקאות שלהלן, לפי העניין, יהיה זכאי, בכפוף להוראות סעיפים 3 עד 7, למענק בעד כל חודש עבודה בפועל בשנת המס שלא קיבל בו הכנסת עבודה מאת קרובו, בסכומים המפורטים באותן פסקאות:</p> <p>(1) לעובד שלו ילד אחד או שני ילדים או לעובד ללא ילדים שמלאו לו 55 שנים -</p> <p>(א) אם הכנסתו החודשית הממוצעת עלה על 2,060 שקלים חדשים ופחותה מ-3,580 שקלים חדשים - סכום של 80 שקלים חדשים בתוספת 16.1% מחלק הכנסתו החודשית הממוצעת העולה על 2,060 שקלים חדשים;</p> <p>(ב) אם הכנסתו החודשית הממוצעת היא בין 3,580 שקלים חדשים ל-4,780 שקלים חדשים - סכום של 330 שקלים חדשים;</p> <p>(ג) אם הכנסתו החודשית הממוצעת עולה על 4,780 שקלים חדשים ואינה עולה על 6,210 שקלים חדשים - סכום של 330 שקלים חדשים, בניכוי 23% מחלק הכנסתו החודשית הממוצעת העולה על 4,780 שקלים חדשים, ואולם אם הסכום האמור נמוך מ-20 שקלים חדשים לא יהא העובד זכאי למענק; "</p> <p>לפי ס' 3 לחוק - "הזכאות למענק לפי פרק זה לא תחול על עובד שהתקיים בו, במועד כלשהו בשנת המס, אחד מאלה:</p> <p>(1) לן, זוג או לילדו הסמוך על שולחנו, זכות במקרקעין, בין בישראל ובין מחוץ לישראל, שאינה דירת מגורים יחידה ואינה דירת מגורים שחלות לגביה הוראות סעיף 9(א1ג)2(ב) לחוק מיסוי מקרקעין, ובלבד שחלקם בזכות כאמור, יחד, עולה על 50%; לעניין זה - "דירת מגורים" - כהגדרתה בסעיף 9(ג) לחוק מיסוי מקרקעין; "זכות במקרקעין" - כהגדרתה בחוק מיסוי מקרקעין;</p> <p>(2) בבעלותו, בהזקתו או בשימושו העיקרי, נכס מסוג שקבע שר האוצר באישור ועדת הכספים של הכנסת; "</p> <p>לפי ס' 7 לחוק -</p> <p>" (א) עובד כאמור בסעיף 2 או 6 יהיה זכאי למענק לפי הוראות פרק זה, בהתקיים כל אלה:</p> <p>(1) העובד הגיש למנהל תביעה לקבלת המענק, בטופס שקבע המנהל, בתקופה שמתום שנת המס שבשלה נתבע המענק, עד יום 30 בנובמבר בשנת המס העוקבת, ורשאי המנהל להאריך את התקופה להגשת התביעה לפי פסקה זו, אם סבר כי הדבר צודק בנסיבות העניין, עד למועד שלא יאוחר משנתיים מתום שנת המס שבשלה נתבע המענק;</p> <p>(2) כל מעביד ששילם לעובד הכנסת עבודה בשנת המס שבשלה נתבע המענק, הגיש למנהל, עד יום 30 באפריל בשנת המס העוקבת, דו"ח מעביד מקוון, לפי הוראות סעיף 166 לפקודה</p> <p>(ב) סבר המנהל כי בנסיבות העניין אין זה צודק לשלול את זכאותו למענק של עובד שמעבידו לא הגיש דו"ח מעביד מקוון לפי סעיף 166 לפקודה, כאמור בסעיף קטן (א)2, רשאי הוא להורות, על אף הוראות הסעיפים הקטנים האמורים, כי העובד יהיה זכאי למענק, ובלבד שהעובד הוכיח, להנחת דעתו של המנהל, את גובה הכנסתו והכנסתו בן זוגו בשנת המס שבשלה נתבע המענק.</p> <p>(ג) שר האוצר, באישור ועדת הכספים של הכנסת, רשאי לקבוע סוגי מקרים שבהם יהיה עובד זכאי למענק אף שמעבידו לא הגיש דוח מעביד מקוון לפי סעיף 166 לפקודה, כאמור בסעיף קטן (א)2, ורשאי הוא לקבוע דרכי הוכחה חלופית להיקף הכנסת עבודתו של העובד בשנת המס שבשלה נתבע המענק. "</p> <p>מכל האמור לעיל, בנסיבות שתוארו בשאלה, בכפוף להגשת תביעה לקבלת המענק במועד, בטופס שקבע המנהל, ניצה עשויה להיות זכאית למענק לעובד שכיר, לפי החוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פערים חברתיים (מענק עבודה).</p> <p>הרחבת ההסבר: ניצה עשויה להיות זכאית לסכום של 330 ₪, בניכוי 23% מחלק הכנסתה החודשית הממוצעת העולה על 4,780 ₪ (אם הסכום המתקבל נמוך מ-20 ₪ ניצה לא תהיה זכאית למענק), בגין כל חודש בשנת 2016, כלומר -</p> <p>בעד שנת 2016 - 2,856 ₪ = 12 × 238 ₪ 20 ₪ > 238 ₪ = עבר כל חודש = $(5,180 - 4,780) \times 23\%$ [330 -</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p> <p>תשובה א.</p>

<p>רזי גר ועובד בטבריה באופן קבוע. ב-3/2017 שָׁלַח אותו מעבידו לעבוד 12 ימים באשקלון. הנסיעה לאשקלון (המרוחקת 185 ק"מ מטבריה) וכל ימי הַשָּׁהָה בה היו הַכֶּרְחִיִּים לייצור הכנסתו של המעביד. המעביד שילם בעד רזי הוצאות לינה במלון באשקלון, 11 לינות, בסך של 296 דולרים לכל לינה (הוצאות בפועל מוכחות, בהתאם לתקנות). [למען הפשטות, מוצגים בשאלה זו כל הסכומים בערכי דולר, כשהם מחושבים לפי השער היציג כפי שפורסם לאחרונה לפני מועד הלינה].</p> <p>מהו הסכום שֶׁיִזְקַף לשכרו של רזי, לצורך חישוב מס, בְּשָׁל הנסיעה לאשקלון (בתרגום לערכים דולריים)? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 536 ב. \$ 814 ג. \$ 1,012 ד. \$ 264</p>	<p>שאלה מספר 15.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 2(2)(א) לפקודה - "תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו... אך למעט תשלומים כאמור המתירים לעובד כהוצאה... - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו", מהווים הכנסה מעבודה.</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה (החבק) -</p> <p>"אם ההוצאה מותרת לעובד בניכוי, אין לראות בהחזרה הכנסת-עבודה כאמור. אולם, בהוצאה שאינה מותרת בניכוי לעובד יש לראות בהחזר הכנסת-עבודה. לדוגמה: הוצאות החזקת רכב אינן מותרות בניכוי לעובד, ולפיכך, החזר בגינן הינו הכנסה בידו.</p> <p>בעניין הוצאות עובד המותרות בניכוי, המשתלמות על-ידי המעביד, יש בפקודה "קיצור דרך". במקום לראות בכל החזר הכנסה שממנה תנוכה ההוצאה בהתאם לסעיף 17 לפקודה, בחר המחוקק להפחית את ההכנסה מלכתחילה בסכום הזהה לסכום ההוצאה המותר בניכוי".</p> <p>לפי תקנה 2(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), יותרו לניכוי:</p> <p>(א) הוצאות לינה שהוציא נישום בישראל או באזור, ובלבד שהסכום המותר בניכוי אינו עולה על הסכומים הנקובים בפסקה 2(ב)(1)(ב) (כשהוא מחושב בשקלים חדשים לפי השער היציג של הדולר כפי שפורסם לאחרונה לפני מועד הלינה, ואולם הוצאות שהוציא נישום ללינה במקום המרוחק פחות מ-100 קילומטרים ממקום מגוריו או ממקום עיסוקו העיקרי, לא יותרו בניכוי, זולת אם שוכנע פקיד השומה שהלינה היתה הכרחית לייצור ההכנסה של הנישום;</p> <p>(ב) על אף האמור בפסקה 3), יותרו בניכוי הוצאות שהוציא נישום בשל ארוחת בוקר הכלולה במחיר לינה המותרת בניכוי, כאמור בפסקת משנה (א) לעיל;</p> <p>(ג) הוצאות פסקה זו לא יחולו על הוצאות לינה שהוציא הנישום במסגרת השתתפות בכנס בתחום עיסוקו;</p> <p>הסכומים הנקובים בפסקה 2(ב)(1)(ב) של תקנה 2:</p> <p>(1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-119 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p> <p>(2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-119 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-119 דולר ללינה;</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 272 דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>עלותה של כל אחת מ-11 הלינות היתה גבוהה מתקרת הוצאות הלינה המוכרות (272 דולר). לפיכך, יותרו לניכוי 75% מהוצאות הלינה המוכרות.</p> $\max [\$ 119 ; \min (\$ 272 ; \$ 296) \times 75\%] \times 11 \text{ לינות} = \$ 2,244$ <p>סה"כ הסכום ששילם המעביד בעד 11 הלינות: $\\$ 296 \times 11 = \\$ 3,256$</p> <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 11 הלינות: $\\$ 2,244$</p> <p>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי, אותן יש לזקוף לשכרו של רזי:</p> $\$ 3,256 - \$ 2,244 = \underline{\underline{\$ 1,012}}$ <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>תלוש 1/2017 של רזי, רווק בן 27, הורכב משכר יסוד בסך 17,384, שכר שעות נוספות בסך 1,854 שוויו פְּלֶפְלָה בסך 126 ש. למרכיב תגמולי העובד בקופת גמל לקצבה ("חלק העובד") שילם רזי 1,043 ש בתלוש זה (שכרו המבוטח בקופ"ג לקצבה מסוג "קרן חדשה מקיפה" - שכר היסוד, בסך 17,384 ש).</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לרזי ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה (בהתחשב בזיכויים האישיים שהוא זכאי להם, לרבות הזיכוי על פי ס' 45א) ואחרי ניכוי התשלום ששילם למרכיב תגמולי העובד בקופת גמל לקצבה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 15,372 ש ב. 15,801 ש ג. 15,246 ש ד. 15,035 ש</p>	<p>שאלה מספר 16.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 45א, 47, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר "פרוטו למס" של רזי: $19,364 = 17,384 + 1,854 + 126$ שווי כלכלה + ש"נ + שכר יסוד</p> <p>בשל תשלומיו לקופת גמל לקצבה, זכאי רזי לזיכוי ממס לפי ס' 45א לפקודה: "תשלומי עובד" של רזי לקופת גמל לקצבה - 1,043 ש (מהוויים 6% מהשכר המבוטח) הכנסתו של רזי (לרבות זו המבוטחת), גבוהה מתקרת "ההכנסה המזכה" (8,600 ש ב-1/2017). מגבלת עמית שכיר - 602 ש = $\min \{ 1,043 \text{ הפרשה בפועל}; (8,600 \times 7\% = 602.00) \}$ זיכוי לפי ס' 45א - $602 \times 35\% = 210.70$ ש</p> <p>חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $3,643.64 = (19,364 - 14,320) \times 31\% + 2,080.00$ ש מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 14,320 ש מס לפי ס' 121ב לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 53,330 ש): אין</p> <p>זיכויים אישיים, שיובאו בחשבון בחישוב המס של רזי, לפי נתוני השאלה: תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.25 נ"ז $\times 215 = 483.75$ ש זיכוי ממס לפי ס' 45א לפקודה <u>210.70</u> ש סה"כ זיכויים אישיים <u>694.45</u> ש</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $2,949.19 = 3,643.64 - 694.45$ זיכויים אישיים - המס שחושב</p> <p>לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". המס שהתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות. כלומר, זהה למס שינוכה - <u>2,949</u> ש.</p> <p>תשלומים בתלוש 1/2017 של רזי, ללא זקיפות שווי: $19,238 = 17,384 + 1,854$ שעות נוספות + שכר יסוד</p> <p>שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה ואחרי ניכוי התשלום למרכיב תגמולי העובד בקופת גמל לקצבה: $15,246 = 1,043 \text{ קופת גמל לקצבה} - 2,949 \text{ מס הכנסה} - 19,238 \text{ תשלומים ללא זקיפות שווי}$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>


<p>רזי, בן 44, נשוי + 3 בנות שבשנת 2017 מלאו להן 16, 18 ו-21 שנים, פוטר ב-30/9/2017 מעבודתו אצל מעסיקו היחיד, בתום 22 שנות עבודה. משכורתו החודשית, לרבות משכורת החודש ששולמה לו לחודש 9/2017, היתה קבועה - 19,416 ₪. בטופס ה-161 שמולא במועד תשלום שכר 9/2017, חושב לו מענק פרישה שחלקו פטור ממס (לפי ס' 9(א7) לפקודה), וחלקו - סך 11,772 ₪, חייב במס הכנסה.</p> <p>בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב של רזי?</p> <p>א. 3,942 ₪ ב. 4,120 ₪ ג. 4,101 ₪ ד. 3,888 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א1).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>מענק הפרישה הפטור ממס לפי ס' 9(א7) לפקודה לא נלקח בחשבון בחישוב המס. מאחר שאינו רלוונטי, סכומו אף לא נכלל בנתוני השאלה.</p> <p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור:</p> <p>לפי תקנה 7(א1) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד למעט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אינו פטור ממס לפי סעיף 9(א7) לפקודה, ינכה בעת התשלום מהחלק שאינו פטור, מס פאילוי היה משכורת בלתי קבועה, לפי המשכורת האחרונה ששולמה לעובד..."</p> <p>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה":</p> <p>לפי תקנה 4(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד משכורת בלתי קבועה, ינכה ממנה, בעת התשלום, מס בסכום השווה להפרש המס המוכפל ב-12; 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:</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של רזי:</p> $2.25 = 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ <p>סכום נקודות הזיכוי - 483.75 ₪ = 2.25×215</p> <p>משכורת החודש ששולמה לרזי, לחודש 9/2017 - 19,416 ₪</p> <p>החלק השנים עשר מ"משכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): $11,772 / 12 = 981$ ₪</p> <p>משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $19,416 + 981 = 20,397$ ₪</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</p> <p>$3,983.75$ ₪ = $35\% \times (20,397 - 19,900) + 3,809.80$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 19,900 ₪</p> <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(3,983.75 - 483.75; 0) = 3,500.00$ ₪</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</p> <p>$3,659.76$ ₪ = $31\% \times (19,416 - 14,320) + 2,080.00$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 14,320 ₪</p> <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(3,659.76 - 483.75; 0) = 3,176.01$ ₪</p> <p>הפרש המס: $3,500.00 - 3,176.01 = 323.99$ ₪</p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $323.99 \times 12 = 3,887.88$ ₪ = <u>3,888</u> ₪</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

שאלה מספר 18.						הלחן רכיבי תלוש 1/2017 של רזי, מהנדס התהליכים במפעל, ואחוזי ההפרשה לקופות הגמל:					
קופת גמל לקצבה (קופת ביטוח)		קופת גמל לקצבה (קופת ביטוח)		תשלום (בש"ח)		רכיב שכר					
עובד	מעביד	תגי עובד	תגי מעביד	פיצויים							
2.5%	7.5%	6.0%	7.5%	8.33%	13,711	שכר יסוד					
2.5%	7.5%	6.0%	7.5%	8.33%	869	שעות נוספות גלובליות רזי מועסק בש"ח					
		6.0%	7.5%	8.33%	17,083	פרייון עבודה מותנה בגידול של 25% ביצור					
2.5%	7.5%	6.0%	7.5%	8.33%	1,132	תוספת מקצועית למהנדסים תוסי' קבועה					
<p>אם כל תלושי 2017 היו זהים לתלוש 1/2017, מהו השווי שֶׁיִזְקֶף לרזי, לצורך חישוב מס, בכל שנה זו (12 תלושי 2017), בשל הפרשות המעסיק לקופת הגמל לקצבה (למרכיב הפיצויים ולמרכיב התגמולים) ולקרן ההשתלמות (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 2,279 ₪</p> <p>ב. 9,315 ₪</p> <p>ג. 17,134 ₪</p> <p>ד. 8,533 ₪</p>											
פתרון											
סעיפים רלוונטיים						פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה), 3(ה3); הנחיות מס הכנסה. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.					
הסבר הפתרון						<p>קופת הגמל לקצבה, אליה הפריש המעביד, היא מסוג "קופת ביטוח". כלומר, היא אינה "קרן ותיקה". השכר המבוטח בקופת הגמל לקצבה: $13,711 + 869 + 17,083 + 1,132 = 32,795$ ₪</p> <p>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקצבה:</p> <p>הפרשה חודשית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקצבה - $32,795 \times 8.33\% = 2,731.82$ ₪</p> <p>הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב: $32,795$ ₪</p> <p>$2,731.82$ ₪ הפרשה בפועל למרכיב הפיצויים $< 2,666.67$ ₪ = $2,731.82 \times 8.333\%$ (תקרה: 32,000) $\times 8.333\%$ min (32,795 ; 2,666.67)</p> <p>זקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקצבה: $2,731.82 - 2,666.67 = 65.15$ ₪</p> <p>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקצבה:</p> <p>הפרשת המעסיק למרכיב תגמולי המעביד: $32,795 \times 7.5\% = 2,459.63$ ₪</p> <p>$2,459.63$ ₪ $< 1,813.73$ ₪ = $2,459.63 \times 7.5\%$ (תקרה: 24,183) $\times 7.5\%$ min (32,795 ; 1,813.73)</p> <p>זקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקצבה: $2,459.63 - 1,813.73 = 645.90$ ₪</p> <p>חישוב הזקיפה בגין הפרשת המעסיק לקרן ההשתלמות:</p> <p>לפי ס' 3(ה) לפקודה - "סכומים ששילם מעביד לקרנות השתלמות בשביל עובדו בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, (להלן - הסכם קיבוצי), ולגבי עובד שאין הסכם קיבוצי החל עליו - בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי החל על עובד שמקצועו, הוותק שלו ותנאי העבודה שלו דומים, אך לא יותר מ-8.4% מהמשכורת הקובעת לגבי עובד הוראה ולא יותר מ-7.5% מהמשכורת הקובעת לגבי כל עובד אחר, יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת שקיבל אותם; ואילו סכומים ששילם מעביד מעל לגבולות כאמור יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת ששולמו לקרן. לענין זה - "משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בשל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לענין תשלום תוספת היוקר כפי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל;";</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ("חיבק מס הכנסה") - "משכורת קובעת" כוללת את המרכיבים הבאים: שכר יסוד, תוספות היוקר המתווספות לשכר וכן כל תוספת קבועה אחרת הנכללת כמרכיב לפנסיה לרבות דמי הבראה. "משכורת קובעת" איננה כוללת שכר שעות נוספות, שכר פרמיות, פרייון עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, ביגוד. כמו כן אין לכלול במשכורת הקובעת תשלום עבור אירוע מסוים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.</p> <p>כלומר, רכיב השכר "תוספת מקצועית למהנדסים", המהווה תוספת קבועה הנכללת כמרכיב לפנסיה, יכלול במשכורת הקובעת לקה"ל. מאידך, המשכורת הקובעת לקה"ל לא תכלול את רכיב השכר "שעות נוספות גלובליות", המהווה תחליף אמיתי לתשלום עבור שעות נוספות ודינו כדין גמול שעות נוספות לכל עניין ודבר (רזי מועסק בש"ח). כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>הפרשת המעסיק לקרן ההשתלמות: $1,178.40$ ₪ = $(13,711 + 869 + 1,132) \times 7.5\%$</p> <p>"משכורת קובעת" לקה"ל: $14,843$ ₪ = $1,132$ (תוספת מקצועית + 13,711 יסוד) ; 15,712 תקרה min [7.5% מהמשכורת הקובעת של רזי: $1,113.23$ ₪ = $14,843 \times 7.5\%$ משכורת קובעת לקה"ל</p> <p>הסכום ששילם המעסיק לקרן ההשתלמות מעל לגבולות שבחוק, שיזקף לשכרו של רזי: $1,178.40 - 1,113.23 = 65.17$ ₪</p> <p>השווי שיש לזקוף לרזי בשנת 2017 בשל הפרשות המעסיק לקופת הגמל לקצבה ולקרן ההשתלמות:</p> <p>$9,315$ ₪ (מעוגל) = $9,314.64 = 12 \times (65.17 \text{ שווי קה"ל} + 645.90 \text{ שווי קצבה} + 65.15 \text{ שווי פיצויים})$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>					

<p>ניצה עבודה אצל מעסיקה 6 שנים, ב"משכורת חודש" ובמשרה מלאה, עד שפוטרה ב-31/5/2017. משכורתה החודשית (לרבות "המשכורת האחרונה" לפני הפרישה) היתה פְּלֶהָן :</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 6,956 2. קצובת אש"ל [הוצאות ארוחה ושתייה] ₪ 549 3. פרמיה [מותנית בתפוקה גבוהה מהנורמה, ממוצע ב-12 החודשים האחרונים] .. ₪ 976 4. שווי שימוש ברכב צמוד [אופנוע - L3] ₪ 900</p> <p>אם ניצה קיבלה ממעסיקה מענק פרישה בסך 72,143 ₪, מהו החלק הפטור ממס של מענק זה, לפי ס' 9(א7) לפקודה? - ככל שהדבר דרוש, הניחו שניצה פנתה לפקיד השומה וביקשה הגדלת פטור שבסמכותו להעניק אוטומטית, והפטור הוגדל בהתאם [למען הסר ספק, לא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של ניצה במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה].</p> <p> א. 47,592 ₪ ב. 72,143 ₪ ג. 62,604 ₪ ד. 71,388 ₪</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 1. הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(א7)(א) לפקודה, פטור ממס :</p> <p>" (1) מענק הון שנתקבל עקב פרישה - עד סכום השווה למשכורת של חודש לכל שנת עבודה, לפי המשכורת האחרונה; עלה סכום המענק על השיעור האמור, רשאי המנהל לפטור את העודף, כולו או מקצתו, בהתחשב בתקופת השירות, בגובה השכר, בתנאי העבודה ובנסיבות הפרישה;</p> <p>(2) בשום מקרה לא יעלה הסכום הפטור לפי פסקת משנה זו על 12,200 ₪ לכל שנת עבודה וחלק יחסי מסכום זה יִשָּׁל עבודה בחלק משנה; "</p> <p>לפי נתוני השאלה, לא נכללו במענק הפרישה סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של ניצה במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה, לפי סעיף 3(ה1)(א1) או (ב1) לפקודה.</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 שימוש ברכב שהועמד לרשותו של העובד."</p> <p>כלומר, ה"משכורת", לענין חישוב הפטור, לא תכלול את קצובת האש"ל ואת שווי השימוש ברכב צמוד.</p> <p>משכורת של חודש, לפי משכורת אחרונה :</p> $7,932 \text{ ₪} = 6,956 \text{ שכר יסוד} + 976 \text{ פרמיה}$ <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של ניצה, ללא הגדלת הפטור שבסמכות המנהל :</p> $47,592 \text{ ₪} = [72,143 \text{ מענק}; 6 \text{ שנות עבודה} \times (7,932; 12,200 \text{ תקרה}) \text{ min}] \text{ min}$ <p>[פטור זה הוא הפטור שבסמכותו של המעביד להעניק.]</p> <p>לפי הנחיות מס הכנסה, בכפוף לבקשת האדם שפרש, מופעלת אוטומטית (בתוקף מ-26/7/2010) סמכות המנהל להגדיל את הפטור בסעיף 9(א7) עד ל-150% ממשכורת של חודש ולא יותר מתקרת הפטור הנקובה בסעיף.</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של ניצה, כולל הגדלת הפטור שבסמכות המנהל :</p> $71,388 \text{ ₪} = [72,143 \text{ מענק}; 6 \text{ שנות עבודה} \times (7,932 \times 150\%; 12,200 \text{ תקרה}) \text{ min}] \text{ min}$ <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>רזי, גבר בן 38, הוא "עובד זר חוקי בתחום הסיעוד", המועסק כדין בתחום הסיעוד. רזי עבד אצל מעסיקו היחיד מ-1/5/2017 עד 31/12/2017 ושהה בישראל באותם חודשים בלבד. כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס על הכנסתו בשנת 2017 (לפי התקנות הנוגעות לענין)?</p> <p>א. 1.50 נ"ז ב. 0.00 נ"ז ג. 2.25 נ"ז ד. 0.25 נ"ז</p>	שאלה מספר 20.
פתרון	
<p>תקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר). פקודת מס הכנסה - ס' 34, ס' 36. תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי תקנה 3 לתקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר) -</p> <p>(א) " <u>בחישוב המס על הכנסה של עובד זר חוקי בתחום הסיעוד, לפי סעיף (1)2 או (2) לפקודה, יובאו בחשבון נקודות זיכוי לפי סעיפים 34, 36 ו-36א לפקודה.</u></p> <p>(1א) בחישוב המס על הכנסה לפי סעיף (1)2 או (2) לפקודה של עובד זר חוקי שאינו עובד זר חוקי בתחום הסיעוד, תובא בחשבון נקודת זיכוי לפי סעיף 34 לפקודה.</p> <p>[תחולת תקנה 3(א) - 1/1/2018. היא תחול על הכנסתו של עובד זר שהופקה בשנת המס 2018 או לאחריה. על אף האמור בתקנות העיקריות, בחישוב המס על הכנסתו של עובד זר חוקי שאינו עובד זר חוקי בתחום הסיעוד, שהופקה בשנת המס 2017, תובא בחשבון חצי נקודת זיכוי לפי סעיף 34 לפקודה נוסף על נקודות הזיכוי שהובאו בחשבון לפי התקנות העיקריות].</p> <p>(ב) בחישוב המס על הכנסה לפי סעיף (1)2 או (2) לפקודה של עובדת זרה חוקית שאינה עובדת זרה חוקית בתחום הסיעוד, תובא בחשבון חצי נקודת זיכוי לפי סעיף 36א לפקודה.</p> <p>(ג) <u>שהה העובד הזר החוקי או העובד הזר החוקי בתחום הסיעוד, לפי העניין, בישראל או באזור בחלק משנת המס, יובא בחשבון בחישוב המס על הכנסתו, החלק השנים עשר מסכום נקודות הזיכוי כאמור בסעיפים קטנים (א) או (ב), לפי העניין, כשהוא מוכפל במספר החודשים שבהם שהה בארץ בשנת המס.</u></p> <p>(ד) הוראות הפרק השלישי לחלק ג' לפקודה, למעט האמור בתקנות אלה, לא יחולו בחישוב המס על הכנסתו של עובד זר. "</p> <p>רזי הוא עובד זר חוקי בתחום הסיעוד. הוא עבד ושהה בישראל 8 חודשים. לפיכך, יובא בחשבון בחישוב המס על הכנסתו, החלק השנים עשר מסכום נקודות הזיכוי כאמור בסעיף קטן (א), כשהוא מוכפל ב-8 החודשים שבהם שהה בארץ בשנת המס 2017. כלומר, בחישוב המס על הכנסתו בשנת 2017 תובאנה בחשבון 1.50 נ"ז.</p> <p>$1.50 = 8 / 12 = 8 \text{ חודשים בהם שהה בישראל} \times (0.25 \text{ ס' } 36 \text{ לפק' } + 2.00 \text{ ס' } 34 \text{ לפק'})$</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	הסבר הפתרון א

דיני עבודה

<p>תלוש השכר של ניצה (נשואה + 2 ילדים, שבן זוגה אינו עובד), התכניתנית, הורכב מהסכומים שְׁלֶהֶלָן :</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 21,147</p> <p>2. תוסי' תְּכִינִיתִי (תוספת מקצועית - משולמת אך ורק לתכניתנים בחברה) ₪ 1,132</p> <p>3. שעות נוספות מְדוּדוֹת ₪ 1,694</p> <p>4. תוספת משפחה (משולמת לעובדים נשואים שבן זוגם אינו עובד) ₪ 128</p> <p>מהו סך הרכיבים שְׁיֻבְאוּ בְּחֶשְׁבוֹן שֶׁכֶר עֲבוּדָתָהּ לְעִנְיַן תַּקְנוֹת פִּיצוּי פִּיטוּרִים?</p>  <p>א. ₪ 24,101</p> <p>ב. ₪ 22,279</p> <p>ג. ₪ 21,275</p> <p>ד. ₪ 22,407</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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 style="text-align: center;">" (א) (1) שכר יסוד ;</p> <p style="text-align: center;">(2) תוספת ותק ;</p> <p style="text-align: center;">(3) תוספת יוקר המחיה ;</p> <p style="text-align: center;">(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>סך הרכיבים שיובאו בחשבון שכר עבודתה של ניצה לענין תקנות פיצויי פיטורים :</p> <p style="text-align: center;">₪ 22,407 = 128 תוספת משפחה + 1,132 תוספת תכניתנים (תוספת מקצועית) + 21,147 שכר יסוד</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>ניצה התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/8/2016. שכרה מְשֻׁתָּלָם לה על בסיס שעות עבודה. ביום 4/6/2017, קִשְׁנוּדָע לה שְׁזָקְתָה בְּמִכְרָז לְהַפְעִילָת סוֹכְנוֹת דוֹאָר, הודיעה למעסיק שהיא מתפטרת לְאַלְתֵר מעבודתה. ניצה עבדה בפועל עד יום זה (4/6/2017), וּמֵאַזְ הִדְלָה לעבוד אצל המעסיק.</p> <p>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים, הנוגע לתקופה שלגביה לא ניתנה הודעה מוקדמת:</p> <p>א. מאחר ששכרה מְשֻׁתָּלָם על בסיס שעות עבודה, ניצה לא זכאית לשכר בעד תקופה זו. ב. על ניצה לשלם למעסיקה פיצוי בסכום השווה לשכרה הרגיל בעד תקופה זו. ג. מאחר שעבדה פחות משנה והתפטרה, ניצה לא זכאית לכל גמול שהוא בעד תקופה זו. ד. על המעסיק לשלם לניצה תמורת הודעה מוקדמת בעד תקופה זו.</p>	<p>שאלה מספר 22.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 3, ס' 7(ב).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי נתוני השאלה, ניצה חדלה לעבוד בלי סיבה מוצדקת כלשהי ובלי שנתנה למעסיקה הודעה מוקדמת להתפטרותה.</p> <p>לְפִי ס' 7(ב) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - "עובד שחדל לעבוד ולא נתן למעסיקו הודעה מוקדמת להתפטרות כאמור בחוק זה, ישלם למעסיקו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת".</p> <p>לפיכך, <u>על ניצה לשלם למעסיקה פיצוי בסכום השווה לשכרה הרגיל בעד תקופה זו, שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת.</u></p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 23.</p>	<p>שכרם של העובדים במקום עבודתו של רזי משולם ב-2 בכל חודש, קָעַד החודש שחלף. רזי פוטר מעבודתו (בתום תקופת הודעה מוקדמת) לאחר 5 שנות עבודה, והוא זכאי לפיצויי פיטורים. יום הפסקת יחסי העבודה - 31/5/2017. על רזי ומעסיקו לא חל כל הסכם (הסכם אישי, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי, צו הרחבה וכו') הכולל הוראות בעניין יום שנקבע לתשלום פיצויי הפיטורים, וזכותו זו אינה מותנית, על פי חיקוק, במילוי תנאי כלשהו לאחר יום הפסקת יחסי העבודה.</p> <p>מתי, על פי החוק, יראו את פיצויי הפיטורים של רזי כמולגים?</p> <p>א. אם לא שולמו תוך 30 ימים מהמועד לתשלום. ב. אם לא שולמו תוך 15 ימים מיום הפסקת יחסי העבודה. ג. אם לא שולמו תוך 7 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית. ד. אם לא שולמו עד היום ה-9 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הגנת השכר - ס' 20(א), ס' 20(ב)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ב</p>	<p>לפי ס' 20(ב) לחוק הגנת השכר:</p> <p>"יראו פיצויי פיטורים כמולגים אם לא שולמו תוך 15 ימים מהמועד לתשלום; ..."</p> <p>לפי ס' 20(א) לחוק הגנת השכר:</p> <p>בסעיף זה, "המועד לתשלום פיצויי פיטורים", לגבי עובד או מי שזכאי לפיצויי פיטורים מכוחו - המאוחר שבין המועדים האלה:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) יום הפסקת יחסי עבודה; (2) המועד שנקבע לתשלום פיצויי הפיטורים על-פי הוראת הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי אחר או צו הרחבה החלה על העובד; (3) אם נקבעה, על-פי חוזה עבודה או הסכם אחר, זכות לפיצויי פיטורים העודפת על זו הקבועה בחיקוק, בהסכם קיבוצי, בהסדר קיבוצי אחר או בצו הרחבה - היום שנקבע לתשלום פיצויי הפיטורים על-פי אותו חוזה עבודה או הסכם, ואם לא נקבע יום כאמור והזכות כאמור נקבעה לאחר יום הפסקת יחסי עבודה - היום שבו נקבעה הזכות; (4) אם נקבעה, על פי הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי אחר או צו הרחבה, זכות לפיצויי פיטורים לאחר יום הפסקת יחסי עבודה ולא נקבע מועד לתשלום - היום שבו נקבעה הזכות; (5) אם הזכות לפיצויי פיטורים מותנית, על פי הוראה שבחיקוק, במילוי תנאי מצד העובד לאחר יום הפסקת יחסי עבודה או במילוי תנאי במשך תקופה מסויימת שלאחר אותו יום - יום מילוי התנאי האמור או יום תום התקופה האמורה, לפי הענין. <p>על רזי ומעסיקו לא חל כל הסכם (הסכם אישי, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי, צו הרחבה וכו') הכולל הוראות בעניין יום שנקבע לתשלום פיצויי הפיטורים. רזי פוטר בתנאים המזכים אותו בפיצויי פיטורים וזכותו זו אינה מותנית, על פי חיקוק, במילוי תנאי כלשהו לאחר יום הפסקת יחסי העבודה.</p> <p>לפיכך, המועד לתשלום פיצויי פיטורים לרזי הוא יום הפסקת יחסי העבודה.</p> <p>מכל האמור לעיל, יראו את פיצויי הפיטורים של רזי כמולגים אם לא שולמו תוך 15 ימים מיום הפסקת יחסי העבודה, כלומר, 15 ימים מיום 31/5/2017.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>

<p>נְטֻצָּה, עובדת זרה לפי חוק עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים), השוֹקָה בישראל פְּדִין ומועסקת פְּדִין בענף החקלאות (לפי היתר להעסקת עובד זר בענף החקלאות), התחילה לעבוד אצל מעסיקה היחיד ב-2017/1. המעסיק מילא את חובתו על פי החוק הנוגע לעניין, התקשר עם נטצ'ה בחוזה עבודה בכתב, כנדרש, ומסר לה העתק ממנו.</p> <p>באיזו שפה יהיה החוזה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. בְּשִׁפְת הָאָם של נטצ'ה. ב. בעברית, עם תרגום לאנגלית. ג. בשפה שנטצ'ה מבינה. ד. בעברית ובערבית.</p>	<p>שאלה מספר 24.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק עובדים זרים פרק ב': תנאים להעסקה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1א לחוק עובדים זרים - "לא יעסיק מעסיק עובד זר אלא אם כן מילא אחר הוראות סעיפים 1ב עד 1ה".</p> <p>לפי ס' 1ג(א) לחוק - "המעסיק התקשר עם העובד הזר בחוזה עבודה בכתב, בשפה שהעובד הזר מבין, ומסר לעובד הזר העתק ממנו."</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>סבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 25.</p>	<p>ניצה בת ה-66 עובדת זה 38 שנה אצל מעסיקה ובמקום עבודתה. שבוע העבודה שלה בן 5 ימים, ימים א'-ה'. שכרה משתלם לה על בסיס ימי עבודה - 573 ₪ לכל יום עבודה.</p> <p>החל ביום ה', 3/8/2017, ועד יום ד', 9/8/2017, ניצה נעדרה מעבודתה על מנת לקיים חובת אָבְלוּת ("שְׁבֻעָה") בְּשָׁל מוֹת אֲבִיהָ ז"ל (בגיל 100). ניצה חזרה לעבודה ביום ה', 10/8/2017. לא היתה זו היעדרותה הראשונה של ניצה מְפָאֵת סִיבָה דוּמָה. בינואר 2017 נעדרה מעבודתה החל ביום ב', 2/1/2017, ועד (כולל) יום א', 8/1/2017, על מנת לקיים חובת אָבְלוּת ("שְׁבֻעָה") בְּשָׁל מוֹת אִמָּה ז"ל (בגיל 99).</p> <p>כמה על המעסיק לשלם לניצה בשל היעדרותה זו בחודש 8/2017?</p> <p>א. 3,438 ₪ ב. 4,011 ₪ ג. 1,146 ₪ ד. 2,865 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>צו הרחבה - הסכם מסגרת.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p>לְפִי סעיף 7 לצו הרחבה - הסכם מסגרת, הדין בימי אבל :</p> <p>" עובד שעבד במקום העבודה לפחות 3 חודשים והמקיים חובת אבלות (במות הורים, ילדים, בן זוג, אחים ואחיות) מטעמי דת או נוהג ("שבעה"), ואינו עובד באותם ימים, יהיה זכאי לתשלום שכרו עבור ימי העבודה שנעדר בהם ולא יותר משבעה ימים (קלנדריים). "</p> <p>ניצה עבדה במקום עבודתה לא פחות מ-3 חודשים, טרם שנעדרה מעבודתה שבעה ימים קלנדריים על מנת לקיים חובת אבלות במות אביה.</p> <p>לפיכך, היא זכאית לתשלום שכרה עבור ימי העבודה שנעדרה בהם.</p> <p>שבוע העבודה שלה הוא בן 5 ימים, בימים א' עד ה'. ניצה לא עובדת בימים ו' ושבתי.</p> <p>לפיכך, היא זכאית לתשלום שכרה עבור 5 ימי עבודה שבהם נעדרה בחודש 8/2017.</p> <p>$573 \times 5 = \underline{2,865}$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 26.</p> <p>מתי, על פי חוק חופשה שנתית, יש לקבוע תאריך תחילת חופשה של שבעה ימים ומעלה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. תאריך תחילת החופשה ייקבע לפחות 30 יום מראש. ב. תאריך תחילת החופשה ייקבע לפחות 14 יום מראש. ג. תאריך תחילת החופשה ייקבע לפחות 7 ימים מראש. ד. תאריך תחילת החופשה ייקבע לפחות 21 יום מראש.</p>	
פתרון	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 9.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי חוק חופשה שנתית -</p> <p>6. (א) החופשה תינתן בחודש האחרון של שנת העבודה שבעדה היא ניתנת, או במשך שנת העבודה שלאחריה.</p> <p>(ב) על אף הוראות סעיף קטן (א), רשאי עובד לקחת יום אחד מן החופשה במהלך שנת העבודה שבעדה היא ניתנת במועד שיבחר ויום אחד נוסף באחד מהימים המנויים בתוספת, ואולם אין ברשימת הימים כאמור כדי לפגוע בהוראות סעיף 5, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות.</p> <p>(ג) שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי, בצו, להוסיף על רשימת הימים המנויים בתוספת.</p> <p>7. (א) אין החופשה ניתנת לצבירה; ואולם רשאי העובד בהסכמת המעסיק, לקחת רק שבעה ימי חופשה לפחות ולצרף את היתרה לחופשה שתינתן בשתי שנות העבודה הבאות.</p> <p>(ב) שר העבודה רשאי, בתקנות, לאסור צבירת חופשה אם לדעתו בריאות העובד או הנסיבות בהן העבודה נעשית מחייבים כי כל החופשה תינתן לעובד מדי שנה בשנה.</p> <p>8. החופשה תהיה רצופה, אלא שבהסכמת העובד והמעסיק ובאישור ועד העובדים במקום, אם ישנו, אפשר לחלקה, ובלבד, שפרק אחד ממנה יהיה לפחות שבעה ימים.</p> <p>9. (א) תאריך תחילת החופשה ייקבע לפחות ארבעה עשר יום מראש, ומשנקבע התאריך, ירשום אותו המעסיק בפנקס המתנהל על פי סעיף 26, אם הוא חייב לנהל פנקס כזה.</p> <p>(ב) סעיף זה אינו חל על חלקי חופשה של פחות משבעה ימים. "</p> <p><i>הרחבת ההסבר, לידיעה: למעביד קיימת הזכות העדיפה לקבוע מתי יצא העובד לחופשה בהתאם לצרכי המפעל, אולם לעניין זה עליו להתחשב גם בצרכי העובד ולאפשר לו לנצל את חופשתו למטרה לשמה נקבעה הזכות לחופשה שנתית.</i></p> <p><i>אמנם, סעיף 9(א) אינו חל על חלקי חופשה של פחות משבעה ימים, אך לפי ההלכה הפסוקה, "אין קובעים את המועד מיום למחרתו" [דב"ע לו/7-5 משה גינסטלר ואח' נ' מדינת ישראל].</i></p> <p><i>"אין כופרים בכך שקביעת לוח המועדים שבהם יצאו עובדים לחופשה היא מסמכויות המעביד, כשם שאין כופרים בכך שסמכות זאת יש להפעילה תוך תיאום עם העובד והתחשבות בצרכיו" [דב"ע לו/7-5 משה גינסטלר ואח' נ' מדינת ישראל].</i></p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	הסבר הפתרון

	<p>ניצה, בת 38, נשואה לרזי (שאינו עובד). לזוג ילד (בחזקתם) שבשנת 2017 מלאו לו 8 שנים. מעסיקה קיבל ב-21/2/17 צו עיקול על שכרה, עד לסכום של 19,812 ₪, לַשָּׁם תשלום חוב לבנק. ב-28/2/17 ניצה התפטרה מעבודתה (לאחר 2 חודשי עבודה) וְחָדְלָה לעבוד אצל המעסיק. שכר עבודתה האחרון ברוטו, בתלוש 2/2017 - 8,794 ₪. משכר זה, על המעסיק לנכות מס הכנסה בסך 176.00 ₪, דמי ביטוח לאומי בסך 232.52 ₪ ודמי ביטוח בריאות בסך 329.42 ₪.</p> <p>מהו הסכום שיעוקל משכרה זה של ניצה, לְפִי חוק הגנת השכר (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 4,953 ₪ ב. 5,894 ₪ ג. 4,294 ₪ ד. 8,056 ₪</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p>פתרון</p>		
<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א), 8(ב).</p>		<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, "משכר העבודה החדשי לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד סכום השווה לגימלה בשיעור הנקוב בטור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, תשמ"א-1981, שהיתה משתלמת בחודש שקדם לתשלום השכר לאותו עובד לְפִי הרכב משפחתו אילו היה זָפָאי לגימלה כאמור; היה הסכום האמור יותר מ-80% משכר העבודה החדשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החדשי; לְעִנְיָן זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>"שכר העבודה החדשי" של ניצה, לענין ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 8,056 ₪ (מעוגל).</p> <p>$8,056.06 \text{ ₪} = 329.42 \text{ ד"ב בריאות} - 232.52 \text{ ד"ב לאומי} - 176.00 \text{ מס הכנסה} - 8,794 \text{ ברוטו}$</p> <p>לְפִי ס' 8(ב) לחוק הגנת השכר - "סעיף קטן (א) אינו חל על עיקול, העברה או שעבוד לשם תשלום מזונות".</p> <p>הסכום שיש לעקל לְפִי צו העיקול (19,812 ₪) לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו.</p> <p>לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתו של עובד, שהרכב משפחתו הוא "שני בני זוג שעמם ילד", הוא "43.5% מהסכום הבסיסי", כלומר 3,762 ₪ (סכום מעוגל):</p> <p>$3,762 \text{ ₪} = 8,648 \times 43.5\% = 3,761.88 \text{ ₪}$ (סכום מעוגל) = 3,762 ₪</p> <p>סכום זה לא גבוה מ-80% משכר העבודה החדשי של ניצה:</p> <p>$6,445 > 3,762 = 8,056 \times 80\%$ (שכר העבודה החדשי)</p> <p>לפיכך, סכום השווה ל-3,762 ₪ לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה החדשי של ניצה.</p> <p>הסכום שיעוקל משכרה של ניצה (סכום מעוגל) -</p> <p>$\min [4,294 \text{ ₪} =] 19,812 \text{ החוב} ; (3,762 \text{ ₪} = \text{לא ניתן לעקל} - 8,056 \text{ שכר אחרי ניכויי חובה})$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>		<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>מהי התקופה המרבית בה רשאי עובד העובר טיפולי פוריות, להיעדר מעבודתו, על פי החוק הרלוונטי ותקנות עבודת נשים הנוגעות לענין? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)?</p> <p>א. התקופה האמורה לא תעלה על 16 ימים בשנה. ב. התקופה האמורה לא תעלה על 12 ימים בשנה. ג. התקופה האמורה לא תעלה על 20 ימים בשנה. ד. התקופה האמורה לא תעלה על 4 סדרות טיפוליות בשנה.</p>	<p>שאלה מספר 28.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 7(ג), 9(ה) תקנות עבודת נשים (היעדרות בשל טיפולי הפריה ופריון) - תק' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 7(ג)4 לחוק עבודת נשים, עובדת רשאית להיעדר מעבודתה : " בתקופה, כאמור בתקנות, שבה היא עוברת טיפולי פוריות לרבות טיפולי הפריה חוץ-גופית, אם אישר הרופא המטפל בכתב כי הטיפול מחייב זאת ובמידה שאישר, ובלבד שהודיעה על כך למעסיקה מראש; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין היעדרות מפאת מחלה. " לפי ס' 7(ג)1 לחוק - "הוראת סעיף קטן 7(ג)4 תחול גם על עובד העובר טיפולי פוריות". לפי תקנה 3 לתקנות עבודת נשים (היעדרות בשל טיפולי הפריה ופריון), "<u>תקופת היעדרות של עובד לענין סעיף 7(ג)1 לחוק, לא תעלה על שנים עשר ימים בשנה</u>".</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: center;">ב</p>

<p>שאלה מספר 29.</p> <p>פתנאי לקבלתה לעבודה, נדרשת ניצה, המועמדת לעבודה כפקידת קבלה ב"חברה בע"מ", לחתום על שטר, לפיו היא מתחייבת לשלם לחברה 1,200 ₪, לשים הבטחת הישארותה בעבודה במשך שנה לפחות. נקבע שהסכום ינוכה משכר עבודתה הראשון ויוחזר לה בתום 12 חודשי עבודה כאמור. ניצה חתמה על השטר והתקבלה לעבודה.</p> <p>האם רשאי המעסיק לממש את השטר ולנכות את הסכום האמור (ע"פ 1,200) משכר עבודתה של ניצה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. המעסיק לא רשאי לממש את השטר ולנכות את הסכום האמור משכר עבודתה. ב. כן, ובלבד ששכר עבודתה באותו חודש אינו נמוך מ-4,800 ₪. ג. לא. המעסיק רשאי לממש את השטר רק אם ניצה לא תישאר בעבודה במשך שנה לפחות. ד. כן, מאחר שניצה הסכימה, מראש ובכתב, שהסכום האמור ינוכה משכר עבודתה.</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק איסור קבלת ביטחונות מעובד. חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה.</p>	<p>פתרון</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p> <p>לפי ס' 1 לחוק איסור קבלת ביטחונות מעובד - " בחוק זה - "בטוחות" - מיטלטלין, לרבות כסף או שטר, הנמסרים מעובד למעסיק לשם הבטחת הישארותו בעבודה או כתנאי לקבלתו לעבודה, וכן נכס משועבד למטרות כאמור. "עובד" - לרבות מועמד לעבודה אצל מעסיק. השטר, על סך 1,200 ₪, נדרש כתנאי לקבלתה של ניצה ולשם הבטחת הישארותה בעבודה. כלומר, לענין חוק איסור קבלת ביטחונות מעובד, הוא מהווה "בטוחות". לפי ס' 2 לחוק האמור - "לא יקבל מעסיק, במישרין או בעקיפין, בטוחות מעובד ולא יממשן". כלומר, אסור היה למעסיק לקבל את השטר האמור מניצה והוא מנוע מלממש אותו. לפי ס' 6 לחוק - "זכותו של עובד לפי חוק זה אינה ניתנת להתנגח או לוותר". כלומר, חתימתה של ניצה על השטר, אין בה כדי לזכות את המעסיק במימוש. מכאן שהמעסיק לא רשאי לממש את השטר ולנכות את הסכום האמור משכר עבודתה של ניצה. יתרה מזו - אסור היה לו אף לקבל את השטר האמור.</p> <p>הרחבת ההסבר: לפי ס' 4 לחוק האמור - " (א) מעסיק שקיבל בטוחות מעובדו או שמימש אותן בניגוד להוראות סעיף 2, דינו - מאסר שישה חודשים או כפל הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין (קנס עד 150,600 ₪ - המחבר). (ב) נושא משרה בתאגיד חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירה לפי סעיף קטן (א) בידי התאגיד או בידי עובד מעובדיו; המפר הוראה זו, דינו - מחצית הקנס הקבוע בסעיף קטן (א) (קנס עד 75,300 ₪ - המחבר); לענין זה, "נושא משרה" - מנהל פעיל בתאגיד, שותף, למעט שותף מוגבל, או פקיד האחראי מטעם התאגיד על התחום שבו בוצעה העבירה. (ג) נעברה עבירה לפי סעיף קטן (א) בידי תאגיד או בידי עובד מעובדיו, חזקה היא כי נושא משרה בתאגיד הפר את חובתו לפי סעיף קטן (ב), אלא אם כן הוכיח כי עשה כל שניתן כדי למלא את חובתו. לפי ס' 3 לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה - " עשה מעסיק או אדם אחר שחלה עליו חובה לפי הוראת חיקוק המנויה בתוספת השנייה (בפרק זה - מעסיק), מעשה המהווה הפרה של הוראה כאמור, רשאי הממונה להטיל עליו עיצום כספי לפי המפורט להלן: (1) ... (2) ... (3) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ג' לתוספת השנייה - 35,280 ₪... " (נכון לשנת 2017 - המחבר) הוראה 16 בחלק ג' בתוספת שנייה - " איסור קבלת ביטחונות מעובד או מימושן לפי סעיף 2 לחוק איסור קבלת ביטחונות מעובד, התשע"ב-2012."</p> <p>תשובה א.</p>	

שאלה מספר 30.

רזי הוא דרוזי שבחר ביום השבת כמנוחה השבועית שלו. שבוע עבודתו, במקום עבודתו, בן 5 ימים (א-ה'). שכרו משתלם על בסיס שעות עבודה. פְּעַד כל שְׁעַת עבודה רגילה, ביום עבודה רגיל, הוא מקבל 98.40 ₪. לאחר שעבד 40 שעות עבודה רגילות בימים א-ה' (30/11/2017-26/11/2017) וסיים לעבוד ביום ה' (30/11/2017) בשעה 16:30, רזי נדרש לעבוד ביום שבת (2/12/2017). שעת תחילת עבודתו ביום זה - 13:45. שעת סיום העבודה - 20:45. בין השעות 16:15 ל-17:00 ניתנה לו הפסקה, בה היה רשאי לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב חלק משעות העבודה.

אם שעת יציאת השבת (במקום עבודתו בירושלים), ביום שבת (2/12/2017), היתה בשעה 17:15, כמה על המעסיק לשלם לו בעד שעות העבודה שהועסק בהן ביום שבת זה?

א. לא פחות מ-897.90 ₪
 ב. לא פחות מ-861.00 ₪
 ג. לא פחות מ-725.70 ₪
 ד. לא פחות מ-750.30 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

הסבר הפתרון

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

מֵאַחַר שבעת ההפסקה באותו היום, בת 45 הדקות, רשאי היה רזי לצאת ממקום העבודה, נוהג המעסיק כדן (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה. רזי עבד 6.25 שעות עבודה ביום זה, מתוכן 2.5 שעות לפני ההפסקה ו-3.75 שעות לאחר ההפסקה.

$$6.25 = [2.5 \text{ שעות לפני ההפסקה} = 13 - 45/60 - 15/60 + 16] + [3.75 \text{ שעות אחרי ההפסקה} = 17 - 45/60 - 20 + 20]$$

לפי צו הרחבה - הסכם מסגרת, שבוע עבודה (באותה תקופה) לא יעלה על 43 שעות (תחום שבוע עבודה). רזי עבד 40 שעות רגילות (במצטבר) בימים א' עד ה'. לפיכך, 3 שעות, מתוך 6.25 השעות שעבד ביום שבת, הן בתחום שבוע העבודה. כלומר, הן שעות רגילות. שאר 3.25 שעות העבודה חרגו מתחום שבוע העבודה. לפיכך, הן שעות נוספות.

לפי ס' 7(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "לפחות שלושים ושש שעות רצופות לשבוע הן המנוחה השבועית של העובד". לפי ס' 7(א) לחוק, המנוחה השבועית תכלול "...לגבי מי שאינו יהודי - את יום השבת או את יום הראשון או את היום הששי בשבוע, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו." על פי ההלכה הפסוקה, יום השבת מתחיל משקיעת החמה של יום שישי ועד צאת הכוכבים של היום למחרת. שעת יציאת השבת, ביום שבת (2/12/2017), היתה בשעה 17:15. מתום עבודתו של רזי, ביום חמישי, בשעה 16:30 ועד יציאת השבת חלפו למעלה מ-36 שעות רצופות, כמתחייב מס' 7(א) לחוק.

לפיכך, 2.75 שעות שהועסק בהן (לאחר ניכוי 45 דקות ההפסקה), בין 13:45 ל-17:15, היו שעות עבודה ב"מנוחה השבועית" (ההפסקה ניתנה לפני השעה 17:15, כלומר, לפני צאת השבת). 3.5 שעות שהועסק בהן אחרי השעה 17:15 היו שעות עבודה ב"יום רגיל".

לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעסיק פְּעַד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכן עבודה לא פחות מ-1/4 מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1/2 מהשכר הרגיל..."

לפי ס' 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה - " (א) הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן - (1) ישלם לו המעסיק פְּעַד שעות אלה שכן עבודה לא פחות מ-1/2 משכרו הרגיל..."

לפי ס' 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה - "לְעֵינֵן הַסְּעִיפִים 16 ו-17 "שכר רגיל" כולל כל התוספות שמעסיק מְשַׁלֵּם לעובדו". "שכר רגיל" של רזי, לְעֵינֵן הַסְּעִיפִים 16 ו-17 לחוק - 98.40 ₪.

סכום לתשלום	כמות שעות	חישוב תעריף לשעה				סוג תשלום
		סה"כ תשלום בעד כל שעה	שיעור תוס' עבודה במנוחה השבועית	שכר רגיל לשעה	שיעור תוספת שעות נוספות	
₪ 405.90	2.75	₪ 147.60	150%	50%	₪ 98.40	שעות עבודה רגילות במנוחה שבועית
₪ 24.60	0.25	₪ 98.40	100%		₪ 98.40	שעות עבודה רגילות
₪ 246.00	2.00	₪ 123.00	125%	25%	₪ 98.40	ש"נ ראשונה ושניה
₪ 184.50	1.25	₪ 147.60	150%	50%	₪ 98.40	ש"נ שלישית ואילך
₪ 861.00	6.25					סה"כ

לפיכך, על המעסיק לשלם לרזי, פְּעַד 6.25 שעות עבודה אלה, ביום ש' זה, **סכום שלא יפחת מ-861.00 ₪.**

תשובה ב.

שאלה מספר 31.

רזי עובד זה 8 שנים אצל מעסיקו. הוא נוצרי שבחר שהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, החלות על המנוחה השבועית, וזכותו לדמי חגים, יחולו לגביו על חגי ישראל. גמול עבודתו משתלם לו על בסיס של שעות עבודה. שבוע עבודתו במקום עבודתו הוא בן 6 ימים (א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל שלו - 8 שעות עבודה. בעד כל שעת עבודה רגילה הוא מקבל 62.60 ₪. מעסיקו של רזי משלם לעובדיו, בכפוף לזכאותם (על פי צו הרחבה - הסכם מסגרת), דמי חגים בסכום זָהָה לסכום אותו הם מקבלים בעד יום עבודה רגיל בן 8 שעות עבודה.

ביום ה', 5/10/2017, בו חל חג הסוכות, דָרַש המעסיק מרזי לעבוד. שָׁלַא מתוך בחירתו, אָלַא מתוך כּוֹרַח, רזי צייט לְדַרְיֶשְׁתו של המעסיק ועבד, ביום החג, החל בשעה 4:00 בבוקר ועד 15:45. בין השעות 9:30 ל-10:30 ניתנה לו הפסקה, במהלכה היה רשאי לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב חלק משעות העבודה. יצוין שרזי לא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג.

מהו סך כל התשלום הכספי שעל המעסיק לשלם לו בעד יום זה (5/10/2017), בו נדרש לעבוד ?

- א. לא פחות מ-1,596.30 ₪
- ב. לא פחות מ-1,565.00 ₪
- ג. לא פחות מ-1,095.50 ₪
- ד. לא פחות מ-1,533.70 ₪

פתרון

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

סעיפים רלוונטיים

הסבר הפתרון

גמול עבודה:

דין עבודה בחג הסוכות כדין עבודה בשעות המנוחה השבועית. "שָׁכַר רָגִיל", הַמְשַׁמֵּשׁ בְּסִיס לְחִישׁוֹב גְּמוּל שְׁעוֹת נוֹסְפוֹת וְגְמוּל עוֹבְדָה בַּמְנוּחָה הַשְּׁבוּעִית - 62.60 ₪.

רזי עבד 10.75 שעות עבודה ביום חמישי זה, בו חל חג הסוכות, החל בשעה 4:00 בבוקר. כלומר הוא עבד "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00). לפי ס' 2(ב) לחוק - "בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, בין על פי חוק ובין על פי הסכם או נוהג, לא יעלה יום עבודה על 7 שעות עבודה". לפיכך, **7 שעות מתוכן הן שעות רגילות. 3.75 שעות (השעות השמינית ואילך) הן שעות נוספות.**

$$15 + 45 / 60 - 10 - 30 / 60 + 9 + 30 / 60 - 4 = 10.75$$

לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - " הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעסיק בְּעֵד שְׁתֵי הַשְּׁעוֹת הַנוֹסְפוֹת הַרְאשׁוֹנוֹת שְׁבָאוֹתוֹ יוֹם שֶׁכָּר עוֹבְדָה לֹא פָחוֹת מִ-1/4 מֵהַשָּׂכָר הַרְגִיל, וְבַעַד כָּל שְׁעָה נוֹסֶפֶת שֶׁאַחֲרֶיהָ לֹא פָחוֹת מִ-1/2 מֵהַשָּׂכָר הַרְגִיל..."

לפי ס' 17(א)(1) לחוק שעות עבודה ומנוחה, הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן, "ישלם לו המעסיק בְּעֵד שְׁעוֹת אֵלֶּה שֶׁכָּר עוֹבְדָה לֹא פָחוֹת מִ-1/2 מִשָּׂכָרוֹ הַרְגִיל..."

א

סכום לתשלום	כמות שעות	חישוב תעריף לשעה				סוג תשלום
		סה"כ תשלום בעד כל שעה		שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית	שכר רגיל לשעה	
		תעריף לשעה בש"ח	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה			
₪ 657.30	7.00	₪ 93.90	150%	50%	₪ 62.60	שעות רגילות
₪ 219.10	2.00	₪ 109.55	175%	50%	₪ 62.60	ש"נ 1 ו-2
₪ 219.10	1.75	₪ 125.20	200%	50%	₪ 62.60	ש"נ 3 ואילך
₪ 1,095.50	10.75					סה"כ גמול עבודה

דמי חגים:

שָׁלַא מתוך בחירתו, אָלַא מתוך כּוֹרַח, רזי עבד בחג הסוכות. לפי סעיף 6(א) בצו הרחבה - "עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות)".

רזי, עובד בשכר (שעות), עובד אצל המעסיק לא פחות מ-3 חודשי עבודה. כמו כן, הוא לא נעדר מעבודתו סמוך ליום החג. לפיכך, הוא זכאי לתשלום של "דמי חגים" בעבור חג הסוכות. מעסיקו של רזי משלם לעובדיו, כשהם זכאים לדמי חגים, דמי חגים בסכום זָהָה לסכום אותו הם זכאים לקבל בעד יום עבודה רגיל בן 8 שעות. לפיכך, רזי זכאי לדמי חגים בסך של 500.80 ₪, נוסף על השכר שקיבל בעד עבודתו ביום זה. ($62.6 \times 8 = 500.80$)

בסך הכל זכאי רזי **לגמול כספי שלא יפחת מ-1,596.30 ₪** בעד יום חג זה (5/10/2017), בו נדרש לעבוד. $500.80 \text{ דמי חגים} + 1,095.50 \text{ גמול עבודה} = 1,596.30$

תשובה א.

<p>שאלה מספר 32.</p>	<p>ניצה התחילה לעבוד ב-1/7/12 אצל מעסיקה. גמול עבודתה השתלם לה על בסיס של חודש. בכל תקופת עבודתה הועסקה במשרה מלאה, כמנהלת פרויקטים. עד 30/6/14 עמדה שכרה (הרגיל) על 18,960 ₪ בחודש. החל ב-1/7/14 עונדן שכרה, באופן קבוע, והועמד על 23,700 ₪ בחודש. בשנת 2017 נקלע המעסיק לקשיים כלכליים. בהסכם קיבוצי שהוחל על המעסיק ועובדיו (כולל ניצה) נקבע כי שכרם של העובדים יופחת זמנית ב-10%, לעומת השכר שהיו זכאים לו אילו לא כן, לתקופה של חודשיים בלבד, החל ב-1/7/17.</p> <p>כפי שנקבע בהסכם הקיבוצי, החל ב-1/7/17 הופחת זמנית (לחודשיים) שכרה של ניצה והועמד על 21,330 ₪ בחודש. ב-31/8/17 הסתיימו יחסי העבודה בינה לבין מעסיקה, לאחר שפוטרה.</p> <p>מאחר שהתקבלה לעבודה לאחר שפרשה מעבודתה הקודמת בגיל פרישת חובה וקיבלה קצבה חודשית מקרן פנסיה, לא נצברו לניצה פיצויים בקופת גמל בתקופת עבודתה אצל המעסיק.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק לשלם לניצה, לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו (מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 112,575 ₪ ב. 122,450 ₪ ג. 122,055 ₪ ד. 110,205 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 12, 13, 13א תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>לפי תקנה 1(4) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), השכר שישמש בסיס לחישוב פיצויי פיטורים בענף עבודה שאין בו הסכם קיבוצי, יהיה "בעד התקופה שלאחר ט"ז בטבת תשכ"ד (1 בינואר 1964) - שכרו האחרון של העובד".</p> <p>לפי ס' 13א לחוק פיצויי פיטורים - "נקבע בהסכם קיבוצי כי שכרם של העובדים יופחת זמנית או לתקופה מסוימת בלבד שנקבעה בו, לעומת השכר שהיו זכאים לו אילו לא כן, יראו לענין חישוב הפיצויים של עובד שההסכם חל עליו, כאילו שכרו לא הופחת; לענין זה, "הסכם קיבוצי" - לרבות הסדר קיבוצי".</p> <p>לפי תקנה 6 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - "חל בשכרו האחרון של העובד שינוי זמני, יחושב השכר האחרון לפי שכר העובד כאילו לא חל שינוי כאמור".</p> <p>חישוב הפיצויים:</p> <p>$122,450 \text{ ₪} = (12 / 2 + 5) \times 23,700$ שכרה האחרון של ניצה</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>

<p>ניצה, עובדת במשרה מלאה, התחילה לעבוד אצל מעסיקה הפרטי ב-1/11/2007. על שְׁנֵי הַצְדָּדִים חלּוֹת הוֹרָאוֹת צו הַהֲרָחָקָה בְּדָבָר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעמיים בשנה. בתלוש 12/2017 הוא משלם דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/7/2017 ועד 31/12/2017.</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לניצה בתלוש 12/2017?</p> <p>א. 1,354.50 ₪ ב. 1,323.00 ₪ ג. 1,512.00 ₪ ד. 1,386.00 ₪</p>	<p>שאלה מספר 33.</p>
פתרון	
ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.	סעיפים רלוונטיים
<p>בתלוש שכר 12/2017 ניצה מקבלת דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/7/2017 ועד 31/12/2017.</p> <p>4 החודשים הראשונים (מ-1/7/2017 ועד 30/10/2017), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-10 של ניצה (שהתחילה ב-1/11/2016 ומסתיימת ב-30/10/2017). בְּשָׁל שנת העבודה ה-10 יש לשלם לעובד 7 ימי הבראה.</p> <p>2 החודשים האחרונים (מ-1/11/2017 ועד 31/12/2017), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-11 של ניצה (שהתחילה ב-1/11/2017 ומסתיימת ב-30/10/2018). בְּשָׁל שנת העבודה ה-11 יש לשלם לעובד 8 ימי הבראה.</p> <p>החישוב: $1,386.00 \text{ ₪} = (12 / 2 \times \text{חודשים } 8 \times \text{ימי הבראה } 378 + 12 / 4 \times \text{חודשים } 7 \times \text{ימי הבראה } 378) \times \text{תעריף}$</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>רזי מועסק בחצי משרה אצל מעסיקו. בכל יום הוא נוסע, ברכב פרטי שבבעלותו, מביתו לעבודתו וּמְפֹנָה (רזי לא משתמש בתחבורה ציבורית). לפי חוזה העבודה האישי שלו, במקום דְּמִי נְסִיעוֹת משלם לו המעסיק "החזקת רכב" בסך 270 ₪ בחודש. מקום העבודה נמצא במרחק 77 קילומטרים מביתו. בחודש 7/2017 רזי עבד 23 ימים בְּפֹעֵל. מחיר כרטיס נסיעה רגיל באוטובוסים בין ביתו לעבודתו - 16.00 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה רב-קו חופשי חודשי הפּוֹלֵל את אָזוֹר מְגוֹרִיו ואת מקום עבודתו - 540 ₪. שיעור הַחֲזָר הוצאות הנסיעה הַמְרָבִי, הַנְּקוּב בִּסְ 2 לצו ההרחבה בדבר הַשְּׁתַּתְּפוֹת המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה, הוא 22.60 ₪ ליום עבודה.</p> <p>מהו סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעסיק להוסיף לרזי בגין חודש זה, מְעַבֵּר להחזקת הרכב (אם בְּכֻלָּל הוא חייב להוסיף סכום כלשהו)?</p> <p>א. 98.00 ₪ ב. 0.00 ₪ ג. 270.00 ₪ ד. 249.80 ₪</p>	<p>שאלה מספר 34.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הסכמים קיבוציים - ס' 20, ס' 22, ס' 30. צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>חלקיות המשרה של רזי לא נוגעת לזכותו להשתתפות המעסיק בהוצאות נסיעתו לעבודה.</p> <p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זְפָאִי לקבל ממעסיקו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בְּפֹעֵל כל יום עבודה בְּפֹעֵל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>על פי ההלכה שנקבעה בפסיקה, "המעביד לא נדרש לבדוק האם העובד נסע לעבודה ברכבו, באוטובוס, באופניים או לעיתים צעד ברגליו. כל שנדרש לבחון הוא האם העובד זקוק לתחבורה על פי אמות מידה אובייקטיביות של מרחק" [עי"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>"אמת המידה המרכזית לצורך הקביעה האם התקיים "מבחן הזקקות" במקרה פלוני, היא במרחק שבין מעונו של העובד למקום עבודתו. ככל שלא הוכח אחרת, חזקה על עובד המתגורר במרחק שאינו עולה על 500 מטרים ממקום עבודתו, שהוא מרחק הליכה סביר, שאינו זקוק לתחבורה ציבורית. אמת המידה שעניינה במרחק בין המעון למקום העבודה, היא בבחינת "כלי עזר" לבחינת הזקקותו של אדם לתחבורה ציבורית, ומטבע הדברים קיימים חריגים לחזקה זאת, כגון עובדים המוגבלים בניידות... יתכן והמונח 'זקוק' יתפרש באופן שונה מעובד לעובד, בהתחשב בנסיבות מצבו, גילו, המרחק ממקום העבודה, המבנה הטופוגרפי במקום המגורים וכיוצא בזה" [עי"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>המרחק שנמדד מביתו של רזי למקום עבודתו, 77 קילומטרים, עולה על המרחק שניתן לטעון לגביו שהוא מצדיק הליכה רגלית. בהתאם ל"הלכת קשוע" שהוזכרה לעיל, רזי נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו. רזי גם השתמש בתחבורה (ברכב הפרטי) כדי להגיע למקום עבודתו.</p> <p>שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי ליום, לפי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה - 22.60 ₪ ליום, כלומר - 519.80 ₪ עבור 23 ימי עבודה בהם רזי נזקק לתחבורה כדי להגיע לעבודתו. $22.60 \times 23 = 519.80$</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים מביתו של רזי לעבודתו, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 736 ₪ עבור 23 ימי עבודה בפועל בהם נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו. $16.00 \times 2 \times 23 = 736.00$ נסיעה בודדת</p> <p>מחיר נסיעה ממקום העבודה לביתו, תוך שימוש בחוזה רב-קו "חופשי חודשי" הפּוֹלֵל את אָזוֹר מְגוֹרִיו ואת מקום עבודתו - 540 ₪ בחודש 7/2017.</p> <p>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעסיק לשלם לרזי בגין חודש 7/2017, לפי צו ההרחבה:</p> <p>$519.80 \text{ ₪} = (519.80 \text{ ₪ תַּקְרָה} ; 540.00 \text{ ₪ חופשי חודשי} ; 736.00 \text{ ₪ נסיעות בודדות}) \min$</p> <p>לכאורה, הזכות לקצובת נסיעה, מכוח צו ההרחבה בדבר הַשְּׁתַּתְּפוֹת המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה, היא חלק מחוזה העבודה האינדיבידואלי שבין העובד לבין המעסיק, וזכות זאת אינה ניתנת לוותר. עם זאת, אין מניעה לכך שהסכם עבודה אישי יכלול הוראה שונה מזו שבהסכם קיבוצי או צו הרחבה, ככל שההוראה השוֹנָה מְטִיבָה עם העובד ומעניקה לו תנאים טובים יותר.</p> <p>בעוד שקצובת הנסיעה מכוח צו ההרחבה האמור באה לשפות את העובד רק על נסיעה מביתו לעבודה ובחזרה, החזקת רכב, בסכום קבוע, יכולה לשמש הן לאותה מטרה והן למטרות נוספות. כלומר, ניתן לומר שהחזקת רכב אינה נופלת מבחינה מהותית מדמי הנסיעות ולפחות שווה להם. ברם, מבחינת המידה, החזקת הרכב ששולמה לרזי, בסך 270 ₪, נמוכה מדמי הנסיעות שהיו משתלמים לו מכוח צו ההרחבה.</p> <p>לפיכך, על המעסיק לשלם לרזי סך 249 ₪, בנוסף על החזקת הרכב ששילם לו, בגין הוצאות נסיעה לעבודה ובחזרה: $249.80 \text{ ₪} = 270.00 \text{ ₪ החזקת רכב} - 519.80 \text{ ₪ חבות על פי צו ההרחבה}$</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>ניצה, עובדת של קבלן כוח אדם, מועסקת החל ביום 1/1/2017 אצל מעסיק בפועל, כפקידת הזמנות במחסן. הגיע חודש 10/2017 וניצה ממשיכה להיות מועסקת אצל אותו מעסיק בפועל.</p> <p>אם לא הותרה (על ידי מי שאליו הואצלה סמכותו של השר הרלוונטי) העסקתה אצל המעסיק בפועל באמצעות קבלן כוח אדם תקופה העולה על 9 חודשים, מה דין העסקתה של ניצה בחודש 10/2017 ואילך, לפי חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. ניצה תיחשב כעובדת המעסיק בפועל ונתק העסקתה על ידי קבלן כוח האדם אצל אותו מעסיק בפועל, יצורף לותק שלה בתקופת העסקתה אצל המעסיק בפועל.</p> <p>ב. ניצה לא יכולה להיות מועסקת כעובדת המעסיק בפועל, מאחר שהועסקה אצלו תקופה העולה על 9 חודשים. לפיכך, העסקתה במקום העבודה האמור תסתיים לאחרי.</p> <p>ג. ניצה תיחשב כעובדת המעסיק בפועל, ובלבד שאין תנאה (תנאי) בחוזה האוסרת על המעסיק בפועל להעסיק אותה, או האוסרת עליה להיות עובדת של המעסיק בפועל.</p> <p>ד. ניצה לא יכולה להיות מועסקת כעובדת המעסיק בפועל, אלא אם כן קיבל המעסיק בפועל היתר להעסקתה (על ידי מי שאליו הואצלה סמכותו של השר הרלוונטי).</p>	<p>שאלה מספר 35.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם סי' 12א, 13א, 15, 17, 18.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סי' 12א לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם :</p> <p>(א) לא יועסק עובד של קבלן כוח אדם אצל מעסיק בפועל תקופה העולה על תשעה חודשים רצופים; יראו רציפות בעבודה לענין סעיף זה אפילו חלה בה הפסקה לתקופה שאינה עולה על תשעה חודשים.</p> <p>(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), רשאי השר, במקרים חריגים, להתיר העסקת עובד אצל מעסיק בפועל תקופה העולה על תשעה חודשים, ובלבד שתקופת ההעסקה הכוללת אצל אותו המעסיק בפועל לא תעלה על חמישה עשר חודשים.</p> <p>(ג) הועסק עובד כאמור אצל אותו מעסיק בפועל תקופה העולה על תשעה חודשים רצופים או על תקופה נוספת שהארכה לפי סעיף קטן (ב), ייחשב העובד כעובד המעסיק בפועל, בתום תקופת תשעת החודשים או תקופת הארכה, לפי הענין.</p> <p>(ד) נחשב עובד של קבלן כוח אדם כעובדו של המעסיק בפועל כאמור בסעיף קטן (ג), יצורף ותק העובד בתקופת העסקתו על ידי קבלן כוח האדם אצל אותו מעסיק בפועל, לותק העובד בתקופת העסקתו אצל המעסיק בפועל.</p> <p>(ה) (1) סעיף זה לא יחול על עובד זר שהוא עובד של קבלן כוח אדם בעל היתר...</p> <p>לפי סי' 13א לחוק - "סעיפים 12א ו-13 לא יחולו על עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל מעסיק בפועל בתפקידי מחשוב; לענין זה, "תפקידי מחשוב" - תחזוקה, פיתוח והטמעה של מערכות מחשוב".</p> <p>לפי סי' 15 לחוק - "תניה בחוזה האוסרת, בין לחלוטין ובין באופן זמני, על המעסיק בפועל במקום העבודה שבו מועסק עובדו של קבלן כוח האדם להעסיק את העובד, או האוסרת, במישרין או בעקיפין, על העובד כאמור להיות עובדו של המעסיק בפועל במקום עבודה כאמור - אין לה תוקף".</p> <p>ניצה אינה "עובד זר" ולא מועסקת אצל מעסיק בפועל בתפקידי מחשוב.</p> <p>לפיכך, היא תיחשב כעובדת של המעסיק בפועל וותק העסקתה על ידי קבלן כוח האדם אצל אותו מעסיק בפועל, יצורף לותק שלה בתקופת העסקתה אצל המעסיק בפועל.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>רזי, בן ה-49, התקבל לעבודה אצל מעסיקו החדש ב-1 במאי 2017, בלי שהיה מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו. על הצדדים חל צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. רזי פָּחַר (במועד) להיות מבוטח ב"ביטוח מנהלים" (קופת ביטוח), שיכלול את תשלום המעסיק עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר הקובע שלו. לאחר שהועברו הִטְפָּסִים לחברת הביטוח, זו הודיעה שְׁלֹאֹר מִצָּב פְּרִיאָוֶתוֹ של רזי, בְּשָׁל הַכִּסּוּי בְּגִין אֹבְדָן כּוֹשֵׁר עֲבוּדָה, יִהְיֶה צוֹרֵךְ בְּהַגְדֵּלֵת הַעֲלוּיּוֹת לְמַעֲסִיק (בגין רכישת אובדן כושר עבודה כאמור, בְּיַחַד עִם הַפְּרָשׁוֹת הַמַּעֲסִיק לְדַמִּי גְמוּלִים) ל-7.2% מֵהַשְּׁכָר הַקּוֹבֵעַ.</p> <p>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים, בהתחשב בהוראות צו ההרחבה בדבר הגדלת הפרשות לביטוח פנסיוני במשק:</p> <p>א. העלויות למעסיק בגין רכישת אובדן כושר עבודה כאמור, בְּיַחַד עִם הַפְּרָשׁוֹת הַמַּעֲסִיק לְדַמִּי גְמוּלִים, לא יעלו בכל מקרה על 6.0% מהשכר הקובע.</p> <p>ב. העלויות למעסיק בגין רכישת אובדן כושר עבודה כאמור, בְּיַחַד עִם הַפְּרָשׁוֹת הַמַּעֲסִיק לְדַמִּי גְמוּלִים, לא יעלו בכל מקרה על 7.5% מהשכר הקובע.</p> <p>ג. העלויות למעסיק בגין רכישת אובדן כושר עבודה כאמור, בְּיַחַד עִם הַפְּרָשׁוֹת הַמַּעֲסִיק לְדַמִּי גְמוּלִים, לא יעלו בכל מקרה על 6.5% מהשכר הקובע.</p> <p>ד. העלויות למעסיק בגין רכישת אובדן כושר עבודה כאמור, בְּיַחַד עִם הַפְּרָשׁוֹת הַמַּעֲסִיק לְדַמִּי גְמוּלִים, לא יעלו בכל מקרה על 7.0% מהשכר הקובע.</p>	<p>שאלה מספר 36.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. צו הרחבה בדבר הגדלת הפרשות לביטוח פנסיוני במשק.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 3(2) לצו ההרחבה בדבר הגדלת הפרשות לביטוח פנסיוני במשק:</p> <p>" תשלום המעסיק לרכיב תגמולים -</p> <p>החל מיום 1.7.16 - יוגדלו דמי הגמולים ל-6.25%.</p> <p>החל מיום 1.1.17 - יוגדלו דמי הגמולים ל-6.5%.</p> <p>תשלום המעסיק לתגמולים בקופת ביטוח / קופת גמל שאינה קרן פנסיה כמפורט בסעיף קטן זה, יכלול את תשלום המעסיק עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר הקובע של העובד, כאשר בכל מקרה, שיעור הפרשות המעסיק לחלק התגמולים לבדו לא יפחת מ-5% מהשכר הקובע. עוד מובהר, כי ככל שיהיה צורך בהגדלת העלויות בשל הכיסוי בגין אובדן כושר עבודה (מעבר ל-6.25% או 6.5% בהתאמה). העלויות למעסיק בגין רכישת אובדן כושר עבודה כאמור, ביחד עם הפרשות המעסיק לְדַמִּי גְמוּלִים, לא יעלו בכל מקרה על 7.5% מהשכר הקובע. "</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 37.</p>	<p>ניצה מועסקת אצל מעסיקה היחיד. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה'). שכרה משתלם לה על בסיס של חודש - 11,718 ₪ בחודש. זכותה לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הִצְבוּרָה שלה (יִתְקוּפַת הַזְכוּאוֹת הַמְקַסִּימָלִית) - 34 ימים.</p> <p>מ-16/3/2017 [יום ה'] וְעַד (פּוֹלֵל) 26/3/2017 [יום א'] ניצה נעדרה מעבודתה עקב מחלה (נמסרה הודעה למעסיק). היא חזרה לעבודה ב-27/3/2017 [יום ב'] ומסרה למעסיק אישור מחלה פְּדִין, לתקופה 16/3/2017 - 26/3/2017. שכר העבודה שהיתה זכאית לקבל בְּתִקּוּפַת הַיַּעֲדָרוֹת, אִילוּ הַמְשִׁיכָה בעבודתה - 4,158 ₪ (378 ₪ בְּמוֹצָע לְיוֹם). סכום זה נוכַּח מְשֻׁכָּרָה בְּשָׂל הַיַּעֲדָרוֹת.</p> <p>מהו, לפי חוק דמי מחלה, סך דמי המחלה שעל המעסיק לשלם לניצה בתלוש 3/2017?</p> <p>א. 2,646 ₪ ב. 2,268 ₪ ג. 1,890 ₪ ד. 3,402 ₪</p>																																																																	
	<p>פתרון</p>																																																																	
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5.</p>																																																																	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>	<p>גמול עבודתה של ניצה משתלם לה על בסיס של חודש. לפיכך, היא "עובד במשכורת". שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה'). לפי ס' 2(א) לחוק דמי מחלה - "עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעסיקו, בכפיפות לתקופת הזכויות המקסימלית כאמור בסעיף 4 -</p> <p>(1) החל מהיום הרביעי להעדרו כאמור - תשלום על פי חוק זה בעד תקופת מחלתו (להלן - דמי מחלה);</p> <p>(2) בעד הימים השני והשלישי להעדרו כאמור - מחצית דמי מחלה; "</p> <p>לפי ס' 2(ב)(1) לחוק דמי מחלה - "לגבי עובד במשכורת - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים".</p> <p>תקופת המחלה: 11 ימים - החל ב-16/3/2017 [יום ה'] וְעַד (פּוֹלֵל) 26/3/2017 [יום א']</p> <p>לפי נתוני השאלה, תקופת המחלה הִצְבוּרָה של ניצה עומדת על 34 ימים. [11 < 34]</p> <p>דמי מחלה לפי החוק: 378 ₪ בממוצע לְיוֹם. שכר העבודה שהיתה ניצה זכאית לקבל בעד כל יום עבודה בתקופת זכאותה לדמי מחלה אילו המשיכה בעבודתה.</p> <table border="1" data-bbox="207 1299 1117 1702"> <thead> <tr> <th>החשוב:</th> <th>תאריך</th> <th>יום בשבוע</th> <th>שיעור דמי מחלה</th> <th>דמי מחלה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>16/3/2017</td> <td>יום ה</td> <td>אין</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>17/3/2017</td> <td>יום ו</td> <td>50%</td> <td>189.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>2 × 189 = 378</td> <td>18/3/2017</td> <td>שבת</td> <td>50%</td> <td>189.0 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>19/3/2017</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>378.0 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>20/3/2017</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>378.0 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>21/3/2017</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>378.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>8 × 378 = 3,024</td> <td>22/3/2017</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>378.0 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>23/3/2017</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>378.0 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>24/3/2017</td> <td>יום ו</td> <td>100%</td> <td>378.0 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>25/3/2017</td> <td>שבת</td> <td>100%</td> <td>378.0 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>26/3/2017</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>378.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>378 + 3,024 = 3,402</td> <td></td> <td></td> <td>סה"כ</td> <td>3,402.0 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>תשובה ד.</p>	החשוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה		16/3/2017	יום ה	אין			17/3/2017	יום ו	50%	189.0 ₪	2 × 189 = 378	18/3/2017	שבת	50%	189.0 ₪		19/3/2017	יום א	100%	378.0 ₪		20/3/2017	יום ב	100%	378.0 ₪		21/3/2017	יום ג	100%	378.0 ₪	8 × 378 = 3,024	22/3/2017	יום ד	100%	378.0 ₪		23/3/2017	יום ה	100%	378.0 ₪		24/3/2017	יום ו	100%	378.0 ₪		25/3/2017	שבת	100%	378.0 ₪		26/3/2017	יום א	100%	378.0 ₪	378 + 3,024 = 3,402			סה"כ	3,402.0 ₪
החשוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה																																																														
	16/3/2017	יום ה	אין																																																															
	17/3/2017	יום ו	50%	189.0 ₪																																																														
2 × 189 = 378	18/3/2017	שבת	50%	189.0 ₪																																																														
	19/3/2017	יום א	100%	378.0 ₪																																																														
	20/3/2017	יום ב	100%	378.0 ₪																																																														
	21/3/2017	יום ג	100%	378.0 ₪																																																														
8 × 378 = 3,024	22/3/2017	יום ד	100%	378.0 ₪																																																														
	23/3/2017	יום ה	100%	378.0 ₪																																																														
	24/3/2017	יום ו	100%	378.0 ₪																																																														
	25/3/2017	שבת	100%	378.0 ₪																																																														
	26/3/2017	יום א	100%	378.0 ₪																																																														
378 + 3,024 = 3,402			סה"כ	3,402.0 ₪																																																														

שאלה מספר 38.

ניצה התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/7/2011. שכר עבודתה השתלם לה על בסיס חודש. על הצדדים חל צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. מאחר שהתקבלה לעבודה כשהיא מבוטחת בביטוח פנסיוני (מכות אותו צו הרחבה), הופרש עבורה לפנסיה מקיפה החל ביום הראשון לעבודתה, לפי השיעורים שבצו האמור. ההפרשות בוצעו לאחר 3 חודשי עבודה, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתה אצל המעסיק. השכר שבוטח בקרן הפנסיה, בכל תקופת עבודתה, היה שכר היסוד ששולם לה (בגובה השכר הממוצע במשק). נוסף על שכר היסוד, שולמה לה, בכל חודש, באופן קבוע, תוספת מהלקטית בסך 153 ₪. בגין תוספת זו לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה.

ב-28/2/2017 הסתיימו יחסי העבודה בין ניצה למעסיקה, עם פיטוריה. שכרה המבוטח בקרן הפנסיה עמד על 9,673 ₪ (שכר היסוד). השכר הרגיל שלא היה מבוטח - 153 ₪ (תוספת מחלקתית). הסכום שנצבר (כולל רווחים) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 36,266 ₪.

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

- א. 20,165 ₪
- ב. 18,548 ₪
- ג. 19,415 ₪
- ד. 21,032 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה.

הסבר הפתרון

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

המעסיק הפריש עבור ניצה, לביטוח פנסיוני, החל ב-1/7/2011 (ההפרשות בוצעו לאחר 3 חודשי עבודה, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתה). השכר המבוטח - 9,673 ₪ בחודש (להלן: "שכר מופטר").

ניצה עבדה אצל מעסיקה מ-1/7/2011 ועד שפוטרה ב-28/2/2017. כלומר, 5.66667 שנים (68 חודשים). מאחר שעבדה שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקה ופוטרה, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים. שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר המבוטח, היו בהתאם לטבלה שבסעיף 6(ד) בצו ההרחבה הנ"ל -

מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום פיצויים		% פיצויים שיש להשלים
	החל ביום... ואילך	לפיצויים	
1.7.2011	3.34%	3.34% / 8.33333% = 40.08%	59.92% = 40.08% - 100%
1.1.2012	4.18%	4.18% / 8.33333% = 50.16%	49.84% = 50.16% - 100%
1.1.2013	5.00%	5.00% / 8.33333% = 60.00%	40.00% = 60.00% - 100%
1.1.2014	6.00%	6.00% / 8.33333% = 72.00%	28.00% = 72.00% - 100%

לפי תקנה 1(ב) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הדנה ברכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה - " נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד".

כלומר, ניצה זכאית לתשלום פיצויי פיטורים בגין התוספת המחלקתית ששולמה לה, אשר בגינה לא בוצעו הפרשות לפיצויי פיטורים.

החישוב (סכומים מקורבים ומעוגלים):

1. בשל 68 חודשים, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין התוספת המחלקתית המהווה חלק מהשכר לעניין חישוב פיצויים, יש להשלים 867.00 ₪ = $153 \times 68/12 \times 100.00\%$ חודשים
2. בגין 6 חודשים, מ-1/7/2011, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה, בגין השכר המופטר, יש להשלים 2,898.03 ₪ = $9,673 \times 6/12 \times 59.92\%$ חודשים
3. בגין 12 חודשים, מ-1/1/2012, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה, בגין השכר המופטר, יש להשלים 4,821.02 ₪ = $9,673 \times 12/12 \times 49.84\%$ חודשים
2. בגין 12 חודשים, מ-1/1/2013, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה, בגין השכר המופטר, יש להשלים 3,869.20 ₪ = $9,673 \times 12/12 \times 40.00\%$ חודשים
4. בגין 38 חודשים, מ-1/1/2014, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה, בגין השכר המופטר, יש להשלים 8,576.73 ₪ = $9,673 \times 38/12 \times 28.00\%$ חודשים

סה"כ על המעסיק להשלים לניצה (סכום מקורב ומעוגל) ... 21,031.98 ₪ = 21,032 ש"ח

תשובה ד.

ביטוח לאומי

<p>ב-9/11/17 הסתיימו יחסי העבודה בין ניצה לבין מעסיקה, לאחר שפוטר. תלוש 11/2017 שלה היה כלהלן: 1. משכורת בתקופת הודעה מוקדמת 3,128 ₪ 2. פדיון ימי מחלה צבורים שלא נוצלו עד תאריך הפרישה 329 ₪ 3. החזר הוצאות נסיעה מביתה של ניצה לעבודה (לפי נסיעות בפועל) 84 ₪ 4. שווי ארוחות 413 ₪</p> <p>מהו שכרה של ניצה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש זה?</p> <p>א. 3,541 ₪ ב. 3,954 ₪ ג. 3,457 ₪ ד. 3,625 ₪</p>	<p>שאלה מספר 39.</p>
פתרון	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 - תק' 2. ס' (2)2 לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בַּעַד החודש שקדם ל-1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף (2)2 לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף (2)2(א) לפקודת מס הכנסה, "הכְּנֶסֶת עֲבוֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אֲדָךְ לְמַעַט תשלומים כְּאֲמֹר המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף וּבִין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף (5)9, (11) ו-(12) לפקודה.</p> <p>לכאורה, כל הסכומים שנכללו בתלוש 11/2017 של ניצה (משכורת בתקופת הודעה מוקדמת, פדיון ימי מחלה צבורים שלא נוצלו עד תאריך הפרישה, החזר הוצאות נסיעה מביתה של ניצה לעבודה (לפי הוצאה בפועל) ושווי ארוחות) מהווים הכנסה לפי ס' (2)2 לפקודה. ברם, לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פדיון ימי מחלה צבורים שלא נוצלו פְּטוּרִים מדמי ביטוח.</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".</p> <p>שכרה של ניצה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 11/2017 (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי), הוא השכר החייב בדמי ביטוח:</p> <p>3,625 ₪ = (413 ארוחות + 84 נסיעות + 3,128 משכורת; 43,240 ההכנסה קְרִבִית לענין ד.ב.) min</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>רזי מחזיק בזכות לקבל 20% מהרווחים ב"חברה בע"מ", שהיא חברת מעטים. הוא משמש בה כמנהל מחקר ופיתוח ומקבל שכר חודשי בעד עבודתו.</p> <p>האם, לענין חוק הביטוח הלאומי, רזי נחשב "בעל שליטה" ב"חברה בע"מ"? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שאינו מחזיק ב-10% לפחות מהון המניות בחברה. ב. כן, ובלבד שהוא חבר במועצת המנהלים של החברה (תיקטו/יון). ג. לא, מאחר שאינו מחזיק, לבדו או ביחד עם קרובו, ב-10% לפחות מהון המניות בחברה. ד. כן. רזי הוא בעל שליטה בחברה.</p>	<p>שאלה מספר 40.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1. פקודת מס הכנסה - ס' 32, ס' 76(ד)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק הביטוח הלאומי - "בעל שליטה" - כהגדרתו בסעיף 32 בפקודת מס הכנסה. לפי ס' 32 לפקודת מס הכנסה -</p> <p>"בעל שליטה" - מי שמחזיק, במישרין או בעקיפין, לבדו או ביחד עם קרובו באחת מאלה:</p> <p>(א) ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה; (ב) בזכות להחזיק ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה או בזכות לרכוש; (ג) זכות לקבל 10% לפחות מהרווחים; (ד) בזכות למנות מנהל; "קרובו" - כמשמעותו בסעיף 76(ד); לפי ס' 76(ד) לפקודה -</p> <p>כשבאים לקבוע, אם חברה נמצאת בשליטתם של חמישה בני אדם או לא, ייחשבו לאדם אחד -</p> <p>(1) אדם וקרובו; "קרוב", לענין זה - בן זוג, אח, אחות, הורה, הורי הורה, צאצא וצאצאי בן הזוג, ובן זוגו של כל אחד מאלה; (2) אדם ובא כוחו; (3) שותפים בשותפות.</p> <p>כמי שמחזיק בזכות לקבל 20% מהרווחים בחברת מעטים, רזי הוא בעל שליטה בה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>רזי, בן ה-17, הוא בעל שליטה בחברת מעטים. חברת המעטים היא מעסיקתו היחידה. תלוש 7/2017 שלו הורכב מהרכיבים הבאים:</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 6,521</p> <p>2. דמי נסיעות (השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה) ₪ 284</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקתו, בגין שכר 7/2017 של רזי?</p> <p>א. 42.28 ₪</p> <p>ב. 0.00 ₪</p> <p>ג. 41.09 ₪</p> <p>ד. 35.53 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח.</p> <p>חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.</p> <p>תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות).</p> <p>טבלאות הביטוח הלאומי</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>רזי נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "מי שטרם מלאו לו 18 שנה".</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 7/2017 של רזי -</p> <p>6,805 ₪ = 284 דמי נסיעות + 6,521 שכר יסוד</p> <p>השכר החייב בדמי ביטוח לא יעלה על ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח.</p> <p>שכרו של רזי שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p>6,805 ₪ = (6,805 ; 43,240 ההכנסה מרבית לענין ד.ב.) min</p> <p>דמי הביטוח שינוכו משכרו של רזי:</p> <p>0.00 ₪ = 5,804 × 0.00% הכנסה מרבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת</p> <p><u>0.00</u> ₪ = (5,804 ד.ב. בשיעור המופחת - 6,805 השכר החייב בדמי ביטוח) × 0.00%</p> <p><u>0.00</u> ₪</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק:</p> <p>21.47 ₪ = 5,804 × 0.37% הכנסה מרבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת</p> <p><u>19.62</u> ₪ = (5,804 ד.ב. בשיעור המופחת - 6,805 השכר החייב בדמי ביטוח) × 1.96%</p> <p><u>41.09</u> ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 7/2017 של רזי: <u>41.09</u> ₪</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ג</p>

<p>ניצה, בת 52, עובדת כשכירה באופן קבוע אצל 2 מעסיקים. שכר 6/2017 אצל מעסיקה העיקרי עמד על 25,218 ₪, ואצל מעסיקה המשני עמד שכר אותו חודש (6/2017) על 20,455 ₪.</p> <p>אם לא נעשה תאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה המשני, בגין שכר 6/2017?</p> <p>א. 3,461.82 ₪ ב. 3,753.66 ₪ ג. 3,988.73 ₪ ד. 3,360.32 ₪</p>	<p>שאלה מספר 42.</p>
<p>פתרון</p>	
<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>ניצה 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 המשני:</p> <p>ניצה לא מסרה למעסיק המשני אישור תיאום דמי ביטוח. כמו כן, לא בוצע תיאום דמי ביטוח בידי מעסיקה זה. לפיכך, לא חלות לגביה הוראות תקנה 3א לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). על המעסיק המשני לנכות מניצה 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: $20,455 ₪ = (43,240 ; 20,455)$ הכנסה מְרֻבֶּית לענין ד.ב. (min</p> <p>סך דמי הביטוח הלאומי ודמי הביטוח הבריאות אשר ינוֹפֵּה משכרו של ערן בחודש זה אצל המעסיק המשני (ללא תיאום דמי ביטוח): $2,454.60 ₪ = 20,455 \times 12\%$ ד.ב. בשיעור המלא $\times 20,455$</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>חלק המעסיק בדמי הביטוח, שישלם המעסיק המשני:</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 המשני, לעניין חלק המעסיק:</p> <p>$20,455 ₪ = (43,240 ; 20,455)$ הכנסה מְרֻבֶּית לתשלום ד.ב. (min</p> <p>דמי ביטוח (חלק מעסיק) שישלם המעסיק המשני:</p> <p>$1,299.06 ₪ = 20,455 \times 7.50\%$ ד.ב. בשיעור מלא $\times (20,455 - 5,804) + 5,804 \times 3.45\%$ ד.ב. בשיעור מופחת $\times 5,804$</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי הביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה המשני, בגין שכר 6/2017 של ניצה:</p> <p>$2,454.60 + 1,299.06 = 3,753.66 ₪$</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>ניצה עובדת אצל 2 מעסיקים - מעסיק א' (מעסיק עיקרי), אצלו היא עובדת בימים א'-ה' ומשתכרת 27,400 ₪ בחודש ("משכורת חודשית"), ומעסיק ב' (מעסיק משני), אצלו היא עובדת בימי שישי, 3 שעות בכל פעם, ומקבלת אצלו 75 ₪ לכל שעת עבודה. ב-1/7/2017, בהסכמת מעסיק א', יצאה לחל"ת מעבודתה אצל מעסיק זה (המעסיק העיקרי), למשך 2 חודשים קלנדריים רצופים. אצל מעסיק ב' המשיכה לעבוד בחודשיים אלה (פעם בשבוע, בימי ו', 3 שעות).</p> <p>האם חייב המעסיק העיקרי בתשלום דמי ביטוח עבור ניצה פְּעַד תקופת חל"ת זו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, מאחר שבימים א'-ה' לא עבדה אצל מעסיק אחר ולא היתה "עובד עצמאי". ב. לא. מעסיק א' לא חייב בתשלום דמי ביטוח עבורה בעד תקופה זו, בה שִׁהְתָּה בחל"ת. ג. כן, אך הוא רשאי לנכות מכל סכום המגיע לניצה, את דמי הביטוח ששילם כאמור. ד. לא, מאחר שבתקופת חל"ת מתנתקים יחסי העבודה בין העובד ומעסיקו.</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 6.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) -</p> <p>" (א) עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדרי <u>בְּאִוְתוֹ זְמַן אֵינּוּ עוֹבֵד אֲצֵל מַעְבִּיד אַחֵר וְאֵינּוּ עוֹבֵד עֲצֵמָאִי</u> - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, בעד תקופה שלא תעלה על שני חדשים קלנדריים רצופים שבהם היה המבוטח בחופשה כאמור.</p> <p>(ב) שיעור דמי הביטוח הוא כנקוב בפרטים 1, 3, 5, 6, 8, 9 ו-10 של לוח י' לחוק, לפי ההכנסה המזערית שלפי פרט 1 של לוח י"א לחוק.</p> <p>(ג) המעביד רשאי לנכות מכל סכום המגיע לעובד, את דמי הביטוח ששילם כאמור.</p> <p>(ד) הוראות סעיף 342(ג) לחוק לא יחולו לגבי מעביד, החייב בתשלום דמי הביטוח כאמור בתקנת משנה (א). "</p> <p>בתקופה בה שהתה בחל"ת, בהסכמת מעסיק א', ניצה המשיכה לעבוד אצל מעסיק ב'. לפיכך, <u>מעסיק א' לא חייב בתשלום דמי ביטוח עבורה בעד תקופה זו, בה שהתה בחל"ת.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>לאחר שטייל 10 חודשים בחו"ל וחזר לארץ (ב-9/5/2016), רזי, בן ה-37, עבד ברציפות כשכיר אצל מעסיקו היחיד מ-24/5/2016 ועד (כולל) 5/6/2017. אז (ב-5/6/2017) הפסיק את עבודתו מרצונו והתפטר, בלי שהיתה הצדקה לכך. ב-6/6/2017 נרשם בלשכת התעסוקה כדורש עבודה, התייצב לרישום כמחוסר עבודה בימים ובשעות שקבעה הלשכה למתן סידורי עבודה, אך עבודה לא נמצאה עבורו והוא נותר מחוסר תעסוקה (לראשונה בחייו).</p> <p>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים:</p> <p>א. רזי יהיה זכאי לדמי אבטלה מיום הפסקת העבודה. דמי האבטלה ישולמו לאחר 3 חודשי אבטלה, רטרואקטיבית ליום הפסקת העבודה.</p> <p>ב. רזי יהיה זכאי לדמי אבטלה מהיום בו נרשם בלשכת התעסוקה כדורש עבודה.</p> <p>ג. רזי לא יהיה זכאי לדמי אבטלה בעד 90 הימים הראשונים מיום הפסקת העבודה.</p> <p>ד. מאחר שהפסיק את עבודתו מרצונו, רזי כלל לא יהיה זכאי לדמי אבטלה.</p>	<p>שאלה מספר 44.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 160(א), 161, 158, 166(ב). חלק ב' בלוח א'.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 160(א) לחוק הביטוח הלאומי - " 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' "</p> <p>לפי חלק ב' בלוח א', הגיל המרבי לביטוח אבטלה ולתשלום דמי אבטלה למבוטח שנוגד בחודש מאי 1942 ואילך - גיל 67.</p> <p>לפי סעיף 161 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>" (א) לענין סימן זה, תקופת האכשרה לגבי תקופת אבטלה פלונית היא 12 חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע.</p> <p>(ג) בתקופת האכשרה של מובטל ייכללו, אף ללא תשלום דמי ביטוח -</p> <p>(1) ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם (להלן - ימי אבל);</p> <p>(2) ימי שירות סדיר על פי חוק שירות בטחון - עד שישה חודשי שירות כאמור, או ימי שירות מילואים בצבא הגנה לישראל;</p> <p>(3) ימי מחלה שבעדם היה העובד זכאי לדמי מחלה כמשמעותם לפי חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976.</p> <p>(ה) השלים מבוטח את תקופת האכשרה כנדרש בסעיף קטן (א), לא תידרש ממנו תקופת אכשרה במשך שנים עשר החודשים שלאחר התאריך הקובע שלגביו השלים את תקופת האכשרה ולגבי מבוטח מיוחד ימנו את 12 החודשים האמורים, בלי למנות בהם תקופה של 24 חודשים, לכל היותר, בין מועד פתיחת העסק לבין מועד סגירתו.</p> <p>(ו) תקופת עבודה המזכה במענק לפי הוראות סעיף 174א לא תיחשב כתקופת אכשרה. "</p> <p>לפי ס' 166(ב) לחוק -</p> <p>" מי שהפסיק את עבודתו מרצונו, בלי שהיתה הצדקה לכך, לא יהיה זכאי לדמי אבטלה בעד 90 הימים הראשונים מיום הפסקת העבודה; השר, באישור ועדת העבודה והרווחה, רשאי לקבוע מה ייחשב כהצדקה לענין סעיף קטן זה. "</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>רזי פוטר מעבודתו ב-31/7/2017, ביום שבו ניתן צו פירוק נגד החברה בה עבד. מפרק החברה קבל את תביעתו של רזי לגבי חובות בעד שכר עבודה. המוסד לביטוח לאומי אישר את זכאותו לגמלה לעובד לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד. חוב שכר העבודה שאושר, בעד 12 החודשים האחרונים שקדמו בתכוף לפיטוריו, עמד על 103,458 ₪.</p> <p>נוסף על הגמלה לעובד שאושרה לרזי, אישר המוסד לביטוח לאומי את זכאותה של קופת הגמל "ניצה" (שהמפרק קיבל גם את תביעתה) לגמלה מרבית לפי פרק זה, בשל חוב בסך 18,327 ₪, שהמעביד חייב לה בעד רזי.</p> <p>מהי הגמלה לעובד שישלם המוסד לביטוח לאומי לרזי ומהי הגמלה לקופת גמל שישלם המוסד לביטוח לאומי לקופת הגמל "ניצה"?</p> <p>א. גמלה לעובד - 103,458 ₪, גמלה לקופת הגמל - 17,296 ₪ ב. גמלה לעובד - 103,458 ₪, גמלה לקופת הגמל - 18,327 ₪ ג. גמלה לעובד - 103,458 ₪, גמלה לקופת הגמל - 8,966 ₪ ד. גמלה לעובד - 94,097 ₪, גמלה לקופת הגמל - 18,327 ₪</p>	<p>שאלה מספר 45.</p>
פתרון	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 183 לחוק הביטוח הלאומי - "הגמלה שתשולם לפי פרק זה לעובד תהיה סכום חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים שמעבידו חייב לו, עד סכום שלא יעלה על הסכום הבסיסי כפול 13 לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב), ובלבד שחוב שכר העבודה כאמור לא ישולם בעד תקופה שלפני 12 החודשים שקדמו בתכוף למועד שבו נותקו יחסי עובד ומעביד, או למועד מתן צו לפי הוראות סעיף 182, לפי המוקדם מביניהם".</p> <p>סכום חוב שכר עבודה שמעבידו של רזי חייב לו - 103,458 ₪.</p> <p>הגמלה המרבית לעובד בעד חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד:</p> <p>$112,424 \text{ ₪} = 13 \times 8,648$ (הסכום הבסיסי (3))</p> <p>הגמלה שישלם המוסד לביטוח לאומי לרזי - <u>103,458 ₪</u>.</p> <p>$103,458 \text{ ₪} = (112,424 \text{ ₪ הגמלה המרבית לעובד} ; 103,458 \text{ ₪ חוב שכר עבודה}) \min$</p> <p>לפי ס' 184 לחוק -</p> <p>"(א) הגמלה שתשולם לפי פרק זה לקופת גמל תהיה סכום החוב שמעבידו של עובד חייב לה, עד סכום שלא יעלה על סכום השווה לסכום הבסיסי כפול שניים לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב).</p> <p>(ב) הגיע למספר קופות גמל חוב כאמור בסעיף קטן (א), לא יעלה סך כל הגמלה לכל קופות הגמל יחד על הסכום המרבי האמור בסעיף זה. "</p> <p>סכום החוב שמעסיקו של רזי חייב לקופת הגמל "ניצה" - 18,327 ₪.</p> <p>הגמלה המרבית שתשולם לפי פרק זה לקופת גמל:</p> <p>$17,296 \text{ ₪} = 2 \times 8,648$ (הסכום הבסיסי (3))</p> <p>הגמלה שישלם המוסד לביטוח לאומי לקופת הגמל "ניצה" - <u>17,296 ₪</u>.</p> <p>$17,296 \text{ ₪} = (17,296 \text{ ₪ הגמלה המרבית לקופת גמל} ; 18,327 \text{ ₪ החוב לקופת הגמל}) \min$</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>רזי עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד זה 4 שנים. ב-3/8/17 (יום ה') נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. כתוצאה מהפגיעה לא היה מסוגל לעבוד 15 ימים בְּנוֹסָף על יום הפגיעה. בכל אותם ימים נִזְקַק לטיפול רפואי וְלְהִקְלָמָה. הפגיעה הוֹפְרָה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. רזי קיבל מהמוסד לביטוח לאומי דמי פגיעה בסך 3,420 ₪, עבור 15 ימים (לפי 228 ₪ ליום). ב-20/8/17 (יום א') רזי חזר לעבודתו. הכנסתו (לעניין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד כל אחד מהחודשים 1/2017 עד 10/2017 היתה 9,120 ₪.</p> <p>אם בתלוש 11/2017 רזי קיבל ממעסיקו, בנוסף לשכרו החודשי הרגיל, בונוס חד-פעמי בסך 2,304 ₪, מהם הפרשי דמי הפגיעה שהוא עשוי לקבל מהמוסד לביטוח לאומי, עקב בונוס זה?</p> <p>א. 105 ₪ ב. 96 ₪ ג. 72 ₪ ד. 79 ₪</p>	<p>שאלה מספר 46.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>בונוס חד-פעמי כ"תשלום נוסף":</p> <p>לְפִי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסָף לשכר החודשי הרגיל, לְרִבּוֹת תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד וְלְמַעַט הפרשים".</p> <p>לְפִי התקנה שלעיל, הבונוס ששולם לרזי הוא "תשלום נוסף".</p> <p>שיעור ה"תשלום נוסף" שקיבל רזי מהווה 46.08% משכר המינימום (באותה עת). לפיכך, יחולו הוראות תקנה 1(5) לתקנות שלעיל. ($5,000 = 46.08\%$ שכר המינימום בנוב' 2017 / 2,304)</p> <p>הבונוס יחולק לשנים עשר - $2,304 / 12 = 192$ ₪</p> <p>הסכום המתקבל מהחלוקה האמורה (192 ₪) יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו. כלומר, לחודש 11/2017 (החודש בו שולם המענק), ולשכר כל אחד מהחודשים 1/2017, 2/2017, 3/2017, 4/2017, 5/2017, 6/2017, 7/2017, 8/2017, 9/2017, 10/2017, 12/2016 ו-1/2017.</p> <p>הפרשים לדמי הפגיעה:</p> <p>מֵאַחַר שחלק המענק שנפרס צורף לשכר החודשי הרגיל ב-3 החודשים שקדמו ליום הפגיעה (7/2017, 6/2017 ו-5/2017), רזי עשוי להיות זכאי לקבל הַפְרָשִׁים לדמי הפגיעה שקיבל.</p> <p>הכנסתו של רזי שממנה מגיעים דמי ביטוח, בתוספת הבונוס שחולק, ברבע השנה שקדם ליום שבעדו מגיעים לראשונה דמי פגיעה:</p> $310.40 \text{ ₪} = (9,120 + 192 + 9,120 + 192 + 9,120 + 192) / 90$ <p>לפי ס' 97(א) לחוק, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח (אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 כפול 5, כשהוא מחולק ב-30).</p> <p>דמי הפגיעה ליום: $232.80 \text{ ₪} = 310.40 \times 75\%$</p> <p>נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה: $232.80 \text{ ₪} > 1,094.63 \text{ ₪}$ תקרה $(8,757 \times 5 \times 75\% / 30)$</p> <p>סה"כ דמי הפגיעה להם זכאי רזי: $3,492.00 \text{ ₪} = 15 \times 232.80$</p> <p>הפרשי דמי פגיעה שרזי זכאי לקבל:</p> <p>$72 \text{ ₪} = 3,420 \text{ ₪}$ דמי פגיעה שהתקבלו מהמוסד לביטוח לאומי - 3,492 דמי פגיעה שיש לשלם לאור הבונוס</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

שאלה מספר 47.

ב-1/12/2017 ניצה ילדה בן בריא ויצאה לחופשת לידה. בטבלה שלהלן סומנו ב-'א' החודשים שֶקְדְמו ליום הקוֹבֵעַ, בהם שולמו בעדה דמי-ביטוח מְשֻכָּרָה כעובדת:

	ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'
2016	x	x						x	x	x		
2017						x	x	x	x	x	x	

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

אם שכר העבודה הרגיל של ניצה, לְעִנְיָן סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, הוא 438 ₪ ליום, מהו סכום דמי הלידה לו היא עשויה להיות זכאית (סכום מעוגל)?

א. 45,990 ₪

ב. 0 ₪

ג. 24,528 ₪

ד. 21,462 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק הביטוח הלאומי, סימן ג': דמי לידה.

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

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

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

ניצה עונה על התנאי שבסעיף 50(א)(2), שכן שולמו בעדה דמי ביטוח בעד 7 חודשים מתוך 14 חודשים שקדמו ליום הקובע. לפיכך, היא זכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי דמי לידה בעד פרק זמן של 8 שבועות.

לפי ס' 53(א) לחוק הביטוח הלאומי, דמי לידה ליום הם שכר העבודה הרגיל של המבטחת, אך לא יותר מסכום השווה לסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.

שכר העבודה הרגיל של ניצה, לְעִנְיָן סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, הוא 438 ₪ ליום. כך על פי נתוני השאלה.

שכר עבודה רגיל זה (438 ₪) לא עולה על הסכום הבסיסי (8,757 ₪) כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.

438 ₪ >= 1,459.50 תקרה (= 8,757 × 5 / 30)

לפיכך, דמי הלידה ליום של ניצה הם 438 ₪.

סה"כ דמי הלידה להם זכאית ניצה: 24,528 ₪ = 438 דמי הלידה ליום × 7 ימים בשבוע × 8 שבועות

תשובה ג.

שאלה מספר 48.																											
<p>רזי התחיל ב-1/2/17 לעבוד אצל מעסיקו היחיד. שכרו משתלם לו על בסיס ימי עבודה. ב-6/8/17 יצא לתקופת מילואים בת 16 ימים רצופים. להלן פרטי שכרו ב-6 החודשים שקדמו ל-1/8/17:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>2/2017</th> <th>3/2017</th> <th>4/2017</th> <th>5/2017</th> <th>6/2017</th> <th>7/2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ימי עבודה</td> <td>15</td> <td>22</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>שכר חודשי רגיל</td> <td>₪ 5,370</td> <td>₪ 5,941</td> <td>₪ 6,187</td> <td>₪ 5,193</td> <td>₪ 5,485</td> <td>₪ 6,416</td> </tr> </tbody> </table>							חודש	2/2017	3/2017	4/2017	5/2017	6/2017	7/2017	ימי עבודה	15	22	19	20	21	22	שכר חודשי רגיל	₪ 5,370	₪ 5,941	₪ 6,187	₪ 5,193	₪ 5,485	₪ 6,416
חודש	2/2017	3/2017	4/2017	5/2017	6/2017	7/2017																					
ימי עבודה	15	22	19	20	21	22																					
שכר חודשי רגיל	₪ 5,370	₪ 5,941	₪ 6,187	₪ 5,193	₪ 5,485	₪ 6,416																					
<p>מהו סך תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו?</p>																											
<p>א. 3,191 ₪ ב. 3,211 ₪ ג. 3,393 ₪ ד. 3,232 ₪</p>																											
פתרון																											
<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים.</p>																											
<p>סעיפים רלוונטיים</p>																											
<p>הסבר הפתרון</p>																											
<p>ג</p> <p><u>חישוב הזכות לתגמול מילואים:</u> רזי שירת 16 ימים, שהם שתי תקופות בנות 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של 2 ימים. 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 <u>בעד 16.8 ימי מילואים</u>. $(7 \times 2 + 2 \times 1.4 = 16.8)$</p> <p><u>חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:</u> ברבע השנה שקדם ל-1/8/2017, רזי עבד 63 ימים (20+21+22), כלומר, לא פחות מ-60 ימים. לפיכך, יהיה שכר עבודתו הרגיל סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים. סכום הכנסתו של רזי בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים (סכום ההכנסה לחודש לנפגי כל חודש ברבעון, לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי, אף אם לא עבד באותו חודש): $\max(5,193; 5,881) + \max(5,485; 5,881) + \max(6,416; 5,881) = 18,178$ נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של רזי, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי: $18,178 / 90 = 201.98$</p> <p><u>חישוב התגמול ליום:</u> לפי סי' 272(א)(1) לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - שכר העבודה הרגיל. לפי סי' 272(ב) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 196.03 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,441.33 ₪).</p> <p><u>התגמול ליום:</u> $201.98 = [196.03 \text{ תג מזערי}; 1,441.33 \text{ תג מרבי}; 201.98 \text{ שכר רגיל}] \text{ min}$</p> <p><u>תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו - 3,393 ₪.</u> $3,393 = (3,393.23 \text{ סכום מעוגל}) = 16.8 \text{ ימים} \times 201.98 \text{ תגמול ליום}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>																											

<p>רזי עובד אצל מעסיקו היחיד. בכל בוקר, בדרכו לעבודה, הוא עוצר קָדִי לְקַיִם מצוות תפילת בוקר בציבור בבית תפילה שבו הוא נוהג להתפלל. ב-3/9/2017, מִיָּד לְאַחַר הַתְּפִילָה, תוֹךְ קָדִי הליכתו הישירה וְהַהֲקָרָה לעבודה, בשעה הרגילה ובדרך הרגילה, כשעבר את הכביש במעבר חציה (באור ירוק להולכי רגל), נפגע מרכב שלא עצר. יְקַבְּ הַתְּאוּנָה אֶבֶד אֶת כּוֹשֵׁרוֹ לעבוד במשך 6 שבועות.</p> <p>האם רואים בתאונה זו כתאונת עבודה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שהתאונה לא אירעה תוך כדי הליכתו לעבודה ממעונו ועקב הליכתו זו. ב. כן. בנסיבות שתוארו בשאלה, רואים בתאונה זו כתאונת עבודה. ג. לא, מאחר שחלה בהליכתו לעבודה הפסקה או סטיה של ממש מהדרך המקובלת, שלא היו למטרה הפְּרוֹכָה במילוי חובותיו כלפי מעבידו. ד. כן, ובלבד שרזי טרם הגיע לגיל הפרישה הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו.</p>	<p>שאלה מספר 49.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">חוק הביטוח הלאומי - ס' 80, ס' 81.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 80 לחוק הביטוח הלאומי - "רואים תאונה כתאונת עבודה אף אם -</p> <p>(1) אירעה תוך כדי נסיעתו או הליכתו של המבוטח לעבודה ממעונו או ממקום שבו הוא לן אף אם אינו מעונו, מן העבודה למעונו או ממקום עבודה אחד למשנהו, ועקב נסיעתו או הליכתו זו;</p> <p>(2) ... "</p> <p>לפי ס' 81 לחוק האמור:</p> <p>(א) תאונה שאירעה תוך כדי נסיעה או הליכה בנסיבות האמורות בפסקאות (1), (4), (5) או (7) של סעיף 80 אין רואים אותה כתאונה בעבודה אם חלה בנסיעה או בהליכה הפסקה או סטיה של ממש מהדרך המקובלת, כשהפסקה או הסטיה לא היו למטרה הכרוכה במילוי חובותיו של המבוטח כלפי מעבידו, או, לְעֵינֵי פִּסְקָה (1) האמורה, בעיסוקו במשלח ידו כעובד עצמאי, או אם יש לייחס את התאונה בעיקר לרשלנותו הפושעת של המבוטח ולא נגרם על-ידיה אי-כושר עבודה לארבעה שבועות לפחות, נכות או מוות.</p> <p>(ב) <u>בנסיבות האמורות בפסקה (1) של סעיף 80 לא יראו כהפסקה או כסטיה של ממש, לענין סעיף קטן (א), אם עשה זאת המבוטח לאחת מאלה:</u></p> <p>(1) כדי ללוות ילדו לגן ילדים או למעון ילדים או למקום אחר שהשר קבע כמקום שבו נמצא ילד לפי הסדר קבע או להשיבו משם;</p> <p>(2) <u>כדי לקיים מצוות תפילת בוקר בציבור בבית תפילה שבו הוא נוהג להתפלל.</u></p> <p>למען הסר ספק, צוין בשאלה שהתאונה גרמה לרזי אי כושר עבודה למשך 6 שבועות, כלומר לתקופה העולה על ארבעה שבועות. לפיכך, גם אם ניתן היה לייחס את התאונה בעיקר לרשלנותו הפושעת, הרי שעדיין היתה מוכרת כתאונת עבודה.</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="center">ב</p>

שאלה מספר 50. מהו טופס 501 של המוסד לביטוח לאומי? (בחרי את הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)

א. אישור המעסיק על עבודה ושכר עבודה נדרשת / מועדפת.
 ב. אישור המעסיק על תקופת העסקה ושכר בתביעה לדמי אבטלה.
 ג. דווח עבור מבוטחים המסווגים כשכירים עפ"י צו הביטוח הלאומי.
 ד. תביעת מעסיק להחזרת תגמולי מילואים.

פתרון

סעיפים רלוונטיים טפסי המוסד לביטוח לאומי.

הסבר הפתרון ד

טופס 501 הוא תביעת מעסיק להחזרת תגמולי מילואים, לאחר ששילם אותם לעובד.

המוסד לביטוח לאומי
מינהל הגמלאות

תביעת מעסיק להחזרת תגמולי מילואים

מספר תביעה

לשימוש

מס' תיק מעסיק

מס' דפים

מס' המסמך

3 | 1

חותמת קבלה

פנימי

בלבד (סריקה)

1 פרטי המעסיק
שם מעסיק/מפעל/קיבוץ _____ מספר תיק ניכיים _____

כתובת המעסיק
רחוב / תא דואר _____ מס' בית _____ כניסה _____ דירה _____ יישוב _____ מיקוד _____

טלפון קווי _____ טלפון נייד _____ טלפון פקס _____
 אני מאשר קבלת הודעת SMS

2 פרטי חשבון הבנק של המעסיק
שם הבנק _____ שם הסניף / כתובתו _____ מס' סניף _____ מספר חשבון _____

3 פרטים אישיים של העובד
מספר זהות _____ שם פרטי _____ שם משפחה _____

4 פרטי תקופת השירות
תאריך התחלה _____ תאריך סיום _____ מספר ימים _____
 שנה _____ חודש _____ יום _____ שנה _____ חודש _____ יום _____

חובה לצרף טופס 3010 - אישור צה"ל או להילופין טופס 3021 (העובד יכול לקבלו אצל קצין העיר).
 כאשר מצורף טופס ש"פ חד-ימי מרכז - יש לרשום את ימי השרות כאילו בוצעו בחודש האחרון של הרבעון.

5 תקופות שירות נוספות (אם חלו באותו חודש בלבד)

מספר ימים _____	תאריך סיום _____ שנה _____ חודש _____ יום _____	תאריך התחלה _____ שנה _____ חודש _____ יום _____
מספר ימים _____	תאריך סיום _____ שנה _____ חודש _____ יום _____	תאריך התחלה _____ שנה _____ חודש _____ יום _____
מספר ימים _____	תאריך סיום _____ שנה _____ חודש _____ יום _____	תאריך התחלה _____ שנה _____ חודש _____ יום _____

טופס זה מססח בלשון זכר אך פונה לנשים ולגברים כאחד

תשובה ד.