

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

פתרון מבחן חשבי שכר בכירים - ספטמבר 2019

1. משמעות המונחים המוזכרים במבחן היא כמשמעותם בחוקים ובתקנות הרלוונטיים, בהנחיות ובכללי מס הכנסה ובהנחיות המוסד לביטוח לאומי, אלא אם כן צוין אחרת בשאלה.
2. במקרים הרלוונטיים, אם לא צוין אחרת בשאלה, העובדים והעובדות הם תושבי ישראל, רווקים בני 30, עובדים רגילים אצל מעבידם היחיד, שזו להם הכנסה יחידה והם אינם זכאים לכל הטבת מס חריגה, למעט זו המוקנית להם על פי נתוני השאלה.
3. במקרים המתאימים בפרק מס הכנסה במבחן, אם לא צוין אחרת בשאלה, יש להתחשב בנקודות זיכוי. כמו כן, חישוב מס הכנסה הנערך לבני זוג נשואים הוא חישוב נפרד, אלא אם כן צוין אחרת בשאלה.
4. אם לא צוין אחרת בשאלה, הזכויות המוקנות לעובדים ולעובדות הן הזכויות המזעריות הנובעות מהחוקים, מהתקנות ומצווי ההרחבה הרלוונטיים. 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 גונן, בשנת 2018, הורכבה משכר עבודה בסך 103,044 ₪, דמי פדיון חופשה בסך 1,112 ₪ ודמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח אבטלה בחוק הביטוח הלאומי) בסך 6,672 ₪. לאחר ששילם דמי חבר לאגודה מקצועית בתחום עיסוקו, הותר לו ניכוי בסך 1,112 ₪ בשנה זו (לפי ס' 17 לפקודה). משכרו בשנה זו נוכח מס הכנסה בסך 6,672 ₪, לפי ס' 121 לפקודה.</p> <p style="text-align: center;">מהי "הכנסה חייבת" של גונן בשנת 2018?</p> <p style="text-align: right;">א. 103,044 ₪ ב. 109,716 ₪ ג. 101,932 ₪ ד. 108,604 ₪</p>	<p>שאלה מספר 1.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, (5)2 חוק הביטוח הלאומי - ס' 177.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סך הכנסתו של גונן, בשנת 2018: $103,044 + 1,112 + 6,672 = 110,828$ ₪ לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין; דמי האבטלה שקיבל (לפי פרק ביטוח אבטלה בחוק הביטוח הלאומי), הם קיצבה חבת-מס המשתלמת מאת המוסד לביטוח לאומי [לפי ס' 177 לחוק הביטוח הלאומי - "מדמי האבטלה ינכה המוסד במקור מס הכנסה לפי הוראות סעיפים 164 ו-243 לפקודת מס הכנסה והתקנות לפיה"]. כלומר, "הכנסה חייבת" של גונן היא ההכנסה לאחר הניכוי, בסך 1,112 ₪, שהותר לו לפי ס' 17 לפקודה, בשל דמי החבר ששילם לאגודה מקצועית בתחום עיסוקו.</p> <p style="text-align: center;"><u>109,716</u> ₪ = 1,112 ₪ ניכוי לפי ס' 17 לפקודה - 110,828 ₪ הכנסה</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>ב-9/2018, לרגל הולדת בנו הצעיר, קיבל גונן ממעסיקו מתנה שערכה ועלותה 85 ₪ (חלוקת רחיצה לתינוק). כמו כן, קיבל מהמעסיק, בחודש זה, גם המְחָצֵת שִׁי על סך 96 ₪, לרגל ראש השנה. לא היו אלו המתנות הראשונות שקיבל ממעסיקו בשנת 2018. ב-5/2018 קיבל ממנו מתנה שערכה ועלותה 85 ₪ (מוט סלפי), לרגל בר המצווה של בנו הבְּכוֹר, ומתנה שערכה ועלותה 85 ₪ (עֶרְסֵל מְתַקֵּף לְטַיִלִים), לרגל מְעַבְר המחלקה שָׁבָה מועסק גונן למשרדים החדשים. בנו של גונן רָשׁוּם בְּחוּג קְרֵאטָה. עֲלוֹת החוג 240 ₪. המעסיק משלם 40% מעלות החוג בכל חודש, וְשִׁירוֹת להנהלת החוג, וגונן משלם את היתרה.</p> <p>מהו הסכום שִׁזְקָף לשכרו של גונן, לצורך חישוב מס, בשל ההטבות שקיבל ב-9/2018?</p> <p>א. 237 ₪ ב. 192 ₪ ג. 96 ₪ ד. 152 ₪</p>	<p>שאלה מספר 2.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), 32(15). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 2(4). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 2(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא:</p> <p>" השְׁתַּכְרוּת או ריווח מעבודה; כל טוֹבַת הַנָּאָה או קְצוּבָה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרַבּוֹת תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אֶךְ לְמַעַט תשלומים קְאָמוֹר המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף ובִּין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד בְּמִיֶּשֶׁרִין או בְּעִקְפִין או שניתנו לאחר לְטוֹבָתוֹ; "</p> <p>הַשְׁתַּתְּפוֹת המעסיק בעלות חוג הקראטה, סך של 96 ₪ בחודש, מהווה הכנסת עבודה אצל גונן, לפי ס' 2(א) לפקודה. סכום זה יִזְקָף לשכרו. (96 ₪ = 40% × 240)</p> <p>מתנות לרגל אירועים החוזרים על עצמם:</p> <p>מתנה שנותן מעסיק לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לרגל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין. לפיכך, לשכרו של גונן יש לזקוף סך של 96 ₪, שווי המְחָצֵת השי לרגל ראש השנה.</p> <p>מתנות לרגל אירועים אישיים חד-פעמיים:</p> <p>מתנה שנותן מעסיק לעובדו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו', אינה נחשבת כהכנסה בידי העובד ובלבד שסך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה.</p> <p>סך המתנות שגונן קיבל לרגל אירועים אישיים עד 9/2018, טרם שקיבל את המתנה לרגל הולדת ילדו הצעיר, היה 85 ₪ (המתנה שקיבל ב-5/2018 לרגל בר מצווה של בנו הבכור). סכום זה לא עלה על הסכום שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (בשנת המס 2018).</p> <p>למען הסר ספק, מעבר המחלקה בה מועסק גונן למשרדים החדשים אינו "אירוע אישי".</p> <p>לאחר שגונן קיבל את המתנה לרגל האירוע האישי ב-9/2018, סך המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס 2018 עמד על 170 ₪. (170 ₪ = 85 בר מצווה + 85 הולדת בנו)</p> <p>סכום זה (170 ₪) לא עולה על הסכום שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (כגון ל-2018). לפיכך, לא יזקף לשכרו של גונן כל שווי בגין המתנה שקיבל לרגל האירוע האישי ב-9/2018.</p> <p>לסיכום, בשל ההטבות שקיבל ב-9/2018, יש לזקוף לשכרו של גונן, לצורך חישוב מס, 192 ₪. (192 ₪ = 96 השתתפות המעסיק בעלות חוג הקראטה + 96 מתנה לרגל ראש השנה)</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ב</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>מעסיקה של נילי העמיד לרשותה טלפון סלולרי (רט"ן) ורכב צמוד לשימושה. ההוצאה החודשית בִּשְׁל הרט"ן, ב-1/2018, הורכבה מחיובים קבועים בסך 41.00 ₪, שירותים נלווים בסך 46.18 ₪ ומע"מ בסך 14.82 ₪. לפי הסכם העבודה של נילי, אם ההוצאה החודשית בִּשְׁל הרט"ן גבוהה מ-41 ₪, היא משלמת את ההפרש מעל 41 ₪. שנת רישום הרכב: 2017, סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 811, קוד דגם: 15. מהו השווי שיש לִזְקוֹף לשכרה של נילי בתלוש 1/2018, בשל הרט"ן ובשל הרכב הצמוד ?</p> <p>א. 1,360 ₪ ב. 1,421 ₪ ג. 1,414 ₪ ד. 1,370 ₪</p>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות) תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון קָאָמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לְפִי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בִּשְׁל אותו רדיו טלפון נייד". ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים נלווים, השתתפות העובד וכדומה) : $102.00 = 41.00 + 46.18 + 14.82$ הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪ : $51 = \min (105 ; 102 / 2)$ סכום ההוצאה החודשית ששילמה נילי : $61 = 102 - 41$ שווי השימוש שיש לִזְקוֹף לשכר 1/2018 של נילי : $0 = \max (51 - 61 ; 0)$ שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2017, סוג: 1, קוד תוצר: 811, קוד דגם: 15, שיזקף לשכרה של נילי בחודש 1/2018 - <u>1,370</u> ₪. לסיכום - לשכרה של נילי ייזקף שווי בסך <u>1,370</u> ₪, בשל הרכב הצמוד ובשל הרט"ן. $1,370 = 1,370$ ₪ שווי השימוש ברכב צמוד + 0 שווי השימוש ברט"ן</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 4.</p> <p>גונן, בן 37, משלם מזונות לגרושתו ניילי (ממנה נפרד ב-9/2016). בנוסף, גונן משתתף במלוא כפלקלתם של 2 ילדיו, ילידי 8/8/2012 ו-1/1/2016. הילדים נמצאים אצל ניילי והיא זכאית, בשל אותם ילדים, לנקודות זיכוי לפי ס' 40(ב)(1) לפקודה. ב-7/2017 גונן נישא בשנית לבת זוג אחרת.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של גונן בשנת המס 2018?</p> <p>א. 3.25 נ"ז ב. 4.75 נ"ז ג. 5.75 נ"ז ד. 6.75 נ"ז</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 40, 44א, 66ג.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הילד הבכור יליד 8/8/2012. בשנת המס 2018 מלאו לו 6 שנים. הילד השני יליד 1/1/2016. בשנת המס 2018 מלאו לו 2 שנים. כמי שטרם מלאו לו שש שנים בשנת המס, לענין ס' 66(ג)(5) לפקודה, ילד זה הוא "פעוט".</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של גונן בשנת המס 2018 :</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז</p> <p>נ"ז לפי ס' 66(ג)(5) לפקודה :</p> <p>2½ נק' זיכוי בעד כל אחד מילדיו החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו של הפעוט ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים</p> <p>[סעיף 66(ג)(5)(ב) לפקודה] 2.50 נ"ז = 1 ילד × 2.5 נ"ז</p> <p>השתתפות בכלכלת ילדים [ס' 40(ב)(2) לפקודה] 1.00 נ"ז גרוש, שנישא בשנית לבת זוג אחרת ומשלם מזונות לבת זוגו לשעבר [ס' 44א לפקודה] 1.00 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי <u>6.75 נ"ז</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>את משכורת 4/2018 של עובדיו שילם גונן ב-2/5/2018 (יום ד'). החל ב-4/5/2018 ועד 10/5/2018 מקום העבודה היה סגור, לרגל הוצאת כל העובדים לחופשה שנתית. לפי התקנות, מתי על גונן לשלם את התשלומים לקופות הגמל של העובדים, בעד משכורת זו? (העזרו בלוח השנה שלהלן)</p> <table border="1" data-bbox="129 297 1197 488"> <thead> <tr> <th>יום א</th> <th>יום ב</th> <th>יום ג</th> <th>יום ד</th> <th>יום ה</th> <th>יום ו</th> <th>שבת</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>29/4</td> <td>30/4</td> <td>1/5</td> <td>2/5</td> <td>3/5</td> <td>4/5</td> <td>5/5</td> </tr> <tr> <td>6/5</td> <td>7/5</td> <td>8/5</td> <td>9/5</td> <td>10/5</td> <td>11/5</td> <td>12/5</td> </tr> <tr> <td>13/5</td> <td>14/5</td> <td>15/5</td> <td>16/5</td> <td>17/5</td> <td>18/5</td> <td>19/5</td> </tr> <tr> <td>יום ירושלים</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>ערב שבועות</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>א. לא יאוחר מ-10/5/2018. ב. לא יאוחר מ-15/5/2018. ג. לא יאוחר מ-14/5/2018. ד. לא יאוחר מ-13/5/2018.</p>	יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת	29/4	30/4	1/5	2/5	3/5	4/5	5/5	6/5	7/5	8/5	9/5	10/5	11/5	12/5	13/5	14/5	15/5	16/5	17/5	18/5	19/5	יום ירושלים					ערב שבועות		<p>שאלה מספר 5.</p>
יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת																														
29/4	30/4	1/5	2/5	3/5	4/5	5/5																														
6/5	7/5	8/5	9/5	10/5	11/5	12/5																														
13/5	14/5	15/5	16/5	17/5	18/5	19/5																														
יום ירושלים					ערב שבועות																															
<p>פתרון</p>																																				
<p>תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל) - תקנה 10. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 20.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																			
<p>לפי תקנה 10 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל): "תשלומים לקופת גמל יופקדו לא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה: (1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד; (2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד." לפי תקנה 20 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל): "קופת גמל תקבל מהמעבידים רק סכומים כמפורט בתקנה 19(א), התשלומים יתקבלו במזומנים בלבד ולא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה (להלן - מועד התשלום): (1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד; (2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד." את משכורת 4/2018 של עובדיו שילם גונן ב-2/5/2018.</p> <table border="1" data-bbox="129 1234 1197 1503"> <thead> <tr> <th>יום א</th> <th>יום ב</th> <th>יום ג</th> <th>יום ד</th> <th>יום ה</th> <th>יום ו</th> <th>שבת</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>29/4</td> <td>30/4</td> <td>1/5</td> <td>2/5</td> <td>3/5</td> <td>4/5</td> <td>5/5</td> </tr> <tr> <td>6/5</td> <td>7/5</td> <td>8/5</td> <td>9/5</td> <td>10/5</td> <td>11/5</td> <td>12/5</td> </tr> <tr> <td>13/5</td> <td>14/5</td> <td>15/5</td> <td>16/5</td> <td>17/5</td> <td>18/5</td> <td>19/5</td> </tr> <tr> <td>יום ירושלים</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>ערב שבועות</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד הם המועד המוקדם מבין המועדים הנקובים בתקנה 10 שלעיל. לפיכך, תשלומיו של גונן לקופת הגמל ייחשבו כמשולמים בזמן, רק אם ישולמו בתוך 7 ימי עסקים מיום 2/5/2018, כלומר, לא יאוחר מ-13/5/2018 (יום א').</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת	29/4	30/4	1/5	2/5	3/5	4/5	5/5	6/5	7/5	8/5	9/5	10/5	11/5	12/5	13/5	14/5	15/5	16/5	17/5	18/5	19/5	יום ירושלים					ערב שבועות		<p>הסבר הפתרון מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ד</p>
יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת																														
29/4	30/4	1/5	2/5	3/5	4/5	5/5																														
6/5	7/5	8/5	9/5	10/5	11/5	12/5																														
13/5	14/5	15/5	16/5	17/5	18/5	19/5																														
יום ירושלים					ערב שבועות																															

<p>גונן, תושב ישראל, התחיל ב-28/6/2018 לעבוד אצל מעסיקתו החדשה, חברת נילי בע"מ, ב"משכורת חודש". את משכורתו הראשונה הוא צפוי לקבל ב-3/7/2018.</p> <p>מתי, לכל המאוחר, על גונן לְמַלֵּא לְרֵאשׁוֹנָה כְּרֵטִיס עוֹבֵד (טופס 101) אצל מעסיקתו החדשה?</p> <p>א. 3/7/2018 ב. 1/7/2018 ג. 28/6/2018 ד. תוך שבוע ימים מה-28/6/2018.</p>	<p>שאלה מספר 6.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תק' 2 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה), בתקנות אלה -</p> <p>"עובד זר" - כהגדרתו בחוק עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים), התשנ"א-1991, אשר משולמת לו משכורת לעובד זר; "משכורת לעובד זר" - משכורת המשולמת לעובד זר על ידי יחיד, במשק ביתו הפרטי; "עובד יומי" - יחיד המקבל שכר עבודה ממעביד אחד בעד עבודה של פחות משמונה עשר ימים בחודש, אולם לא פחות משמונה שעות בשבוע</p> <p>"שכר עבודה" - משכורת המשולמת לעובד יומי, למעט שכר עבודה המשתלם בידי יחיד במשק ביתו הפרטי.</p> <p>"משכורת חודש" - משכורת המשולמת לעובד בעד עבודת חודש; לענין זה, "עבודת חודש" - למעט עבודה של פחות מ-18 ימים בחודש.</p> <p>גונן אינו "עובד יומי" ואינו "עובד זר" שמשולמת לו משכורת על ידי יחיד, במשק ביתו הפרטי.</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות האמורות:</p> <p>" (א) עובד למעט עובד יומי ולמעט עובד זר, חייב למלא בכרטיס העובד (טופס 0101) את כל הפרטים במועדים אלה:</p> <p>(1) תוך שבוע ימים מיום שהתחיל לעבוד אצל מעבידו או ביום שקיבל את משכורתו לראשונה ממעבידו, הכל לפי המועד המוקדם יותר; "</p> <p>מאחר שהתחיל לעבוד ב-28/6/2018, המועד המוקדם יותר, מבין המועדים שלעיל, חל ביום שקיבל את משכורתו לראשונה ממעסיקתו - 3/7/2018.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 7.</p> <p>נילי, בת ה-19, עלתה לישראל ב-1/1/2015. ב-1/2/2017 התגייסה לשירות סדיר בצה"ל (לפי חוק שירות בטחון). ב-8/7/2018, עם שחרורה מצה"ל, התחילה ללמוד לתואר אקדמי במוסד להשכלה גבוהה. נילי מעוניינת ש'לא תובא במנין 42 החדשים כאמור בסעיף 35(ג) לפקודה תקופת השירות הסדיר לפי חוק שירות הבטחון ותקופת לימודיה במוסד ללימוד על-תיכוני.</p> <p>האם, לפי כללי מס הכנסה הנוגעים לעניין, ב'כפוף לפ'ניתה לפקיד השומה (כמועד), ע'שויה בקשתה זו של נילי להתקבל? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שנילי לא זכאית לנקודות זיכוי, לפי ס' 35 לפקודה, בשנת 2018.</p> <p>ב. כן, אבל אך ורק אם תקופת ז'פאותה לנקודות זיכוי, לפי ס' 35 לפקודה, לא היתה ר'צופה בשל היעדרות מהארץ שלא פ'חתה מששה חדשים רצופים.</p> <p>ג. לא, אך ורק תקופת שירות סדיר לא תובא במנין 42 החדשים כאמור בס' 35(ג) לפקודה.</p> <p>ד. כן, לפי בקשתה כאמור, לא תובא במנין 42 החדשים כאמור בסעיף 35(ג) לפקודה תקופת שירות סדיר לפי חוק שירות בטחון ותקופת לימודים במוסד ללימוד על-תיכוני.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 35. כללי מס הכנסה (זיכוי לעולים במקרים מיוחדים) - ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 3 לכללי מס הכנסה (זיכוי לעולים במקרים מיוחדים) -</p> <p>"לפי בקשת הנישום לא תובא במנין 42 החדשים כאמור בסעיף 35(ג) לפקודה תקופת שירות סדיר לפי חוק שירות בטחון, תשי"ט-1959 [נוסח משולב], ותקופת לימודים במוסד ללימוד על-תיכוני".</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>להלן רכיבי תלוש 1/2018 של גוון, תומך אפליקציות בבית תוכנה:</p> <p>1. משכורת יסוד..... 15,246 ₪ 2. שכר שעות נוספות (גוון מועסק בפועל, בכל חודש, בשעות נוספות)..... 358 ₪ 3. תוספת פונון טלפוני (תוספת קבועה הנקללת כמרכיב לפנסיה)..... 182 ₪ 4. שווי ארוחות ושתייה (בגין ארוחות שאכל בחודש זה כשיצא ללקוחות)..... 284 ₪</p> <p>מהו הסכום המרבי אותו רשאי המעסיק לשלם לקרן השתלמות עבור גוון (חלק מעסיק בלבד), בעד שכר 1/2018, בלי שיזקף שווי לשכרו? [למען הסר ספק, גוון מפריש את חלקו כדין לאותה קופה]</p> <p>א. 1,178.40 ₪ ב. 1,183.95 ₪ ג. 1,157.10 ₪ ד. 1,143.45 ₪</p>	<p>שאלה מספר 8.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 3(ה) לפקודה -</p> <p>"סכומים ששילם מעביד לקרנות השתלמות בשביל עובדו בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, (להלן - הסכם קיבוצי), ולגבי עובד שאין הסכם קיבוצי החל עליו - בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי החל על עובד שמקצועו, הוותק שלו ותנאי העבודה שלו דומים, אך לא יותר מ-8.4% מהמשכורת הקובעת לגבי עובד הוראה ולא יותר מ-7.5% מהמשכורת הקובעת לגבי כל עובד אחר, יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת שקיבל אותם; ואילו סכומים ששילם מעביד מעל לגבולות כאמור יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת ששולמו לקרן. לענין זה -</p> <p>"משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בְּשֵׁל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לענין תשלום תוספת היוקר קְפִי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל;"</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ("חבק מס הכנסה") - "משכורת קובעת" כוללת את המרכיבים הבאים: שכר יסוד, תוספות היוקר המתוספות לשכר וכן כל תוספת קבועה אחרת הנכללת כמרכיב לפנסיה לרבות דמי הבראה. "משכורת קובעת" איננה כוללת שכר שעות נוספות, שכר פרמיות, פריון עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, ביגוד. כמו כן אין לכלול במשכורת הקובעת תשלום עבור אירוע מסוים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.</p> <p>לפיכך, "תוספת פונון טלפוני", שהיא תוספת קבועה שנכללת כמרכיב לפנסיה, תיכלל במשכורת הקובעת לקה"ל.</p> <p>במשכורת הקובעת לקה"ל אין לכלול "שכר שעות נוספות" ואין לכלול את רכיב השכר "שווי ארוחות ושתייה", המהווה תשלום שניתן לעובד לכיסוי הוצאותיו. כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות של גוון:</p> <p>$15,428 \text{ ₪} = [15,246 \text{ יסוד} + 182 \text{ תוספת פונון}]$; $15,712 \text{ תקרת שכר לקה"ל} \geq \min$</p> <p>7.5% מהמשכורת הקובעת של גוון: $15,428 \times 7.5\% = \underline{1,157.10 \text{ ₪}}$ משכורת קובעת</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ג</p>

<p>תלוש שכר 1/2018 של ניילי כלל רכיב שכר אחד - שכר משולב בסך 8,640 ₪. מעסיקה מפריש בעדה (בגין השכר האמור), בכל חודש, למרכיב הפיצויים ולמרכיב התגמולים בקופת גמל לקיצבה, את השיעור המרבי אותו הוא רשאי להפריש, בלי שיזקף שווי לשכרה. גם ניילי מפרישה, למרכיב תגמולי העובד באותה קופת גמל, את השיעור המרבי שהיא זכאית להפריש, לפי התקנות.</p> <p>מהו הזיכוי המרבי ממס (לפי ס' 45א' לפקודה) שניילי עשוי לקבל בתלוש 1/2018?</p> <p>א. 211.68 ₪ ב. 226.80 ₪ ג. 213.15 ₪ ד. 182.70 ₪</p>	<p>שאלה מספר 9.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 45א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>בשל תשלומיה לקופת גמל לקיצבה, זכאית ניילי לזיכוי ממס לפי ס' 45א לפקודה. "תשלומי עובד" של ניילי לקופת גמל לקיצבה - הכנסתה של ניילי ב-1/2018 - 8,640 שכר משולב הכנסתה המזכה בחודש זה -</p> <p>$8,640 \text{ ₪} = \min \{ 8,640 \text{ הכנסה בפועל}; 8,700 \text{ תקרת הכנסה מזכה שהיא הכנסת עבודה} \}$</p> <p>מגבלת עמית שכיר - $8,640 \times 7\% = 604.80$ זיכוי לפי ס' 45א -</p> <p>$604.80 \times 35\% = \underline{211.68 \text{ ₪}}$</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p>א</p>

<p>גונן הוא תושב קבוע בישוב מְכַמְנִים מזה 7 שנים. ב-6/12/2017 פרש מעבודתו, לאחר שהגיע לגיל הפרישה. ב-1/1/2018 התחיל לקבל קצבה חודשית בסך של 14,480 ₪ מקרן פנסיה מקיפה, אשר ערך עבורו מעסיקו לשעבר. צוין שגונן לא קיבל כל מענקי פרישה בגין שנות עבודתו ולא קיבל "קצבה מוקדמת". נוסף על הכנסתו מקרן הפנסיה, גונן מקבל, בכל חודש, קצבת אזרח ותיק בסך 2,303 ₪ מהמוסד לביטוח לאומי, לפי פרק י"א לחוק הביטוח הלאומי (פרק ביטוח אזרחים ותיקים וביטוח שאירים). לְמַעַט הכנסותיו אלה, אשר פוֹרְטוּ לְעֵיל, אין לגונן הכנסות נוספות.</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאי גונן בשנת 2018 (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שגונן חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.]</p> <p>א. 8,714 ₪ ב. 10,649 ₪ ג. 9,240 ₪ ד. 7,447 ₪</p>	<p>שאלה מספר 10.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">פקודת מס הכנסה - ס' 1, 11, 9א, 9(ג6)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(ג6) לפקודה, "קצבת אזרח ותיק" המשתלמת על ידי המוסד לביטוח לאומי, לפי פרק ביטוח אזרחים ותיקים וביטוח שאירים בחוק הביטוח הלאומי, היא הכנסה פטורה.</p> <p>תושבות קבע בישוב מכמנים, בשנת המס 2018, מקנה הנחה של 7% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 132,000 ₪ לשנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין". כלומר, היא לא כוללת את הכנסתו הפטורה ממס של גונן, לפי ס' 9(ג6) לפקודה.</p> <p>ההכנסה החייבת של גונן מיגיעה אישית בשנת המס 2018 -</p> <p>לפי ס' 9א(ב) לפקודה:</p> <p>" קצבה מזכה שמקבל יחיד שהגיע לגיל פרישה, תהיה פטורה ממס עד לסכום שלא יעלה על 67% מתקרת הקצבה המזכה. "</p> <p>לפי ס' 9א(ז2) לפקודה, לגבי שנת המס 2018, יקראו סעיף זה, בכל מקום, 49% במקום 67%.</p> <p>לפי ס' 9א(א) לפקודה:</p> <p>"קצבה מזכה" - סך כל הקצבאות שמקבל אדם, למעט קצבה מוכרת ; "תקרת הקצבה המזכה" - 8,380 שקלים חדשים ;</p> <p>לפי נתוני השאלה, גונן הגיע לגיל הפרישה.</p> <p>הקצבה המזכה של גונן: $14,480 \text{ ₪} = 0 \text{ קיצבה מוכרת} - 14,480 \text{ סך כל הקצבאות שגונן מקבל}$</p> <p>הפטור על הקצבה המזכה של גונן: $4,106.20 \text{ ₪} = 49\% \times 8,380 \text{ תקרת הקצבה המזכה}$</p> <p>הקצבה החייבת במס של גונן: $14,480 \text{ הקצבה המזכה של גונן} \leq 4,106.20 \text{ הפטור}$</p> <p>10,373.80 ₪ = 4,106.20 הפטור על הקצבה המזכה - 14,480.00 קצבה מזכה</p> <p>הכנסתו החייבת במס של גונן, בשנת 2018:</p> <p>124,485.60 = 12 חודשי קצבה בשנת המס $\times 10,373.80$ קצבה חייבת במס</p> <p>גונן היה תושב קבוע בישוב מכמנים בכל שנת המס 2018.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו הוא זכאי בשנת 2018 (מעוגל) -</p> <p>8,714 ₪ (מעוגל) = 7% שיעור ההנחה $\times (132,000 \text{ תקרה} ; 124,485.60 \text{ הכנסה חייבת})$ Min</p> <p>לפי נתוני השאלה, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שגונן חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p align="right">א</p>

שאלה מספר 11.

נילי, רווקה בת 60, ששימשה עד 5/2018 כמזכרת בסניף אשדוד, מונתה ב-1/6/2018 לתפקיד מנהלת שיווק אצל מעסיקה. להלן שכרה החודשי ("ברוטו למס") בחודשים 1/2018 עד 6/2018:

חודש	1/2018	2/2018	3/2018	4/2018	5/2018	6/2018
שכר בש"ח	13,943	15,097	13,434	16,406	14,220	47,956

אם המס מחושב על בסיס מצטבר מ-1/1/2018, כמה מס הכנסה ייגבה ממנה בתלוש 6/2018?

- א. 14,868 ₪
- ב. 11,958 ₪
- ג. 17,203 ₪
- ד. 12,552 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב.
תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)

הסבר הפתרון

מועד 9/2019
שנת המס - 2018

ב

נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של נילי:

- תושב ישראל 2.00 נ"ז
- נסיעות 0.25 נ"ז
- אשה 0.50 נ"ז

סה"כ נקודות זיכוי 2.75 נ"ז $\times 216 = 594$ ₪

שכר מצטבר ב-6 החודשים 1/2018 - 6/2018:

$13,943 + 15,097 + 13,434 + 16,406 + 14,220 + 47,956 = 121,056$ ₪

השכר החודשי הממוצע ב-6 החודשים: $121,056 / 6 = 20,176$ ₪

מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע:

$3,897.00 = 35\% \times (20,176 - 19,960) + 3,821.40$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 19,960 ₪

מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע:

$\max(3,897.00 - 594.00; 0) = 3,303.00$ ₪

שכר מצטבר ב-5 החודשים הקודמים (1/2018 - 5/2018):

$13,943 + 15,097 + 13,434 + 16,406 + 14,220 = 73,100$ ₪

השכר החודשי הממוצע ב-5 החודשים: $73,100 / 5 = 14,620$ ₪

מס "ברוטו" שהוטל על ממוצע השכר ששולם בחודשים 1/2018 - 5/2018:

$2,166.00 = 31\% \times (14,620 - 14,360) + 2,085.40$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 14,360 ₪

מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על ממוצע השכר בחודשים 1/2018 - 5/2018:

$\max(2,166.00 - 594.00; 0) = 1,572.00$ ₪

מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה משכרה של נילי ב-6/2018:

$11,958.00 = (5 \text{ חודשים} \times 1,572.00) - (6 \text{ חודשים} \times 3,303.00)$ ₪

לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". כלומר, המס שמתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות.

תשובה ב.

<p>שאלה מספר 12.</p> <p>נילי, רווקה בת 32, התחילה לעבוד ב-1/5/2018 אצל מעסיקה. באותו היום מסרה למעסיק אישור תיאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכר שנתי של 137,200 ₪ יש לנכות מס בשיעור 40%. מעבר לסכום זה יש לנכות מס בשיעור המרבי. כמו כן, הודיעה למעסיק שפמנה 5 שנים היא תושבת קבועה בישוב כרמיאל. לראיה, מסרה לו אישור תושב שקיבלה מעיריית כרמיאל. המעסיק ניכה משכרה, בכל חודש, מס לפי האישור. שכרה של נילי, עד 11/2018, היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="172 369 1152 448"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>5/2018</th> <th>6/2018</th> <th>7/2018</th> <th>8/2018</th> <th>9/2018</th> <th>10/2018</th> <th>11/2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר בש"ח</td> <td>18,640</td> <td>17,425</td> <td>18,350</td> <td>21,630</td> <td>20,015</td> <td>19,780</td> <td>18,400</td> </tr> </tbody> </table> <p>אם שכרה של נילי ב-12/2018 היה 20,860 ₪, כמה מס הכנסה יש לנכות ממנה בתלוש זה?</p> <p>א. 9,597 ₪ ב. 8,233 ₪ ג. 9,804 ₪ ד. 8,827 ₪</p>	חודש	5/2018	6/2018	7/2018	8/2018	9/2018	10/2018	11/2018	שכר בש"ח	18,640	17,425	18,350	21,630	20,015	19,780	18,400	
חודש	5/2018	6/2018	7/2018	8/2018	9/2018	10/2018	11/2018										
שכר בש"ח	18,640	17,425	18,350	21,630	20,015	19,780	18,400										
<p>פתרון</p>																	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5, תק' 10. פקודת מס הכנסה - ס' 121.</p>																	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p>א</p> <p>לפי תקנה 10 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "פקיד השומה רשאי להורות שניכוי המס לפי תקנות אלה יוקטן או יוגדל, הכל לפי הענין, אם מסיבה כלשהי נוצר או עלול להיווצר עודף בתשלום המס או גרעון בתשלום עקב ניכוי המס, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת מעביד אחד, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת יותר ממעביד אחד ובין כתוצאה מכך שלעובד יש הכנסה חייבת אחרת, או מכל סיבה אחרת, והמעביד חייב לקיים כל הוראה כאמור".</p> <p>"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".</p> <p>שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 47%.</p> <p>שכר מצטבר של נילי בחודשים 5/2018 עד 12/2018:</p> $18,640 + 17,425 + 18,350 + 21,630 + 20,015 + 19,780 + 18,400 + 20,860 = 155,100$ <p>מס מצטבר שיש לנכות בגין שכר מ-5/2018 עד 12/2018 לפי אישור תיאום המס:</p> $137,200 \times 40\% + (155,100 - 137,200) \times 47\% = 63,293$ <p>שכר מצטבר של נילי בחודשים 5/2018 עד 11/2018:</p> $18,640 + 17,425 + 18,350 + 21,630 + 20,015 + 19,780 + 18,400 = 134,240$ <p>מס מצטבר שנוכה בחודשים 5/2018 עד 11/2018, לפי אישור תיאום המס:</p> $134,240 \times 40\% = 53,696$ <p>סכום המס שינוכה מנילי, בתלוש 12/2018, על פי תאום המס -</p> $9,597 = 53,696 - 63,293$ <p>מס שנוכה מהשכר - 63,293 מס מצטבר שיש לנכות לפי אישור המס</p> <p>תשובה א.</p>																	

<p>לנילי עומדת הלוואה שקיבלה ממעסיקה ב-1/1/2018. ההלוואה צמודה למדד ונושאת ריבית של 1% לשנה. בתקופת הזקיפה, חודש 2/2018, עומדת יתרת הקרן המוסכמת לפי תנאי ההלוואה על 8,264 ₪. [קרן ההלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-31/12/2019].</p> <p>אם המדד עלה ב-0.1% בתקופת הזקיפה, מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרה של ניילי, בגין ההלוואה, בתקופת זקיפה זו (2/2018)? [התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם].</p> <p>א. 15.72 ₪ ב. 7.45 ₪ ג. 9.36 ₪ ד. 8.58 ₪</p>	<p>שאלה מספר 13.</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.</p> <p>לפי תקנה 2(א)1 לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2018 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 3.48% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקיפה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>לפי תקנה 2(ב) לתקנות האמורות - "על אף האמור בתקנת משנה (א), שיעור הריבית לענין סעיף 3(ט) לפקודה, לגבי הלוואה שניתנה לעובד ממעביד שאינו חבר-בני-אדם שהעובד הוא בעל שליטה בו, יהא שיעור עליית המדד, ובלבד שסך יתרות קרן ההלוואות של העובד בתקופת הזקיפה אינה עולה על 7,680 שקלים חדשים".</p> <p>לפי תקנה 3 לתקנות הנ"ל - "הפרש הריבית יהא ההפרש שבין סכום הריבית שנצבר לחובת הלווה על יתרת הקרן המוסכמת בתקופת זקיפה, לפי תנאי ההלוואה, לבין סכום הריבית שהיתה נצברת באותה תקופה על יתרת קרן ההלוואה, אילו הריבית על ההלוואה היתה בשיעור האמור בתקנה 2".</p> <p>"תקופת זקיפה", לפי תקנה 1(א) לתקנות האמורות - "אצל מי שהפרש הריבית הינו הכנסת עבודה - כל חודש בתקופה שבין יום קבלת ההלוואה לבין יום גמר פרעון יתרת קרן ההלוואה".</p> <p>יתרת ההלוואה בתקופת הזקיפה (8,264 ₪) עולה על סכום ההלוואה לְעִנְיָן 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד (7,680 ₪).</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקיפה, חודש 2/2018 - 28.</p> <p>הריבית הנדרשת לְפִי התקנות:</p> $22.06 \text{ ₪} = 8,264 \times 3.48\% \times \frac{28}{365}$ <p>הריבית שנצברה לחובת ניילי על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזקיפה:</p> $6.34 \text{ ₪} = 8,264 \times (1\% \text{ ריבית} \times \frac{28}{365} \text{ ימים בתקופת הזקיפה})$ <p>הפרשי הצמדה 8.27 ₪ = 0.1% שיעור עליית המדד \times (6.34 ריבית + 8,264 ₪)</p> <p>סה"כ שנצבר לחובה 14.61 ₪ = 6.34 + 8.27</p> <p>הריבית שנצברה לחובת ניילי על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזקיפה (14.61 ₪), קטנה מהסכום הנדרש לפי התקנות (22.06 ₪).</p> <p>14.61 ריבית שנצברה לחובת ניילי לפי תנאי ההלוואה > 22.06 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p>לפיכך, יזקף לשכרה של ניילי שווי ריבית בסך של 7.45 ₪ בגין ההלוואה בתקופת הזקיפה.</p> <p>7.45 ₪ הפרש הריבית = 14.61 סכום הריבית לפי תנאי ההלוואה - 22.06 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ב</p>

<p>מ-1/1/2018 גונן עובד כפועל יצור אצל מעסיקו היחיד - מפעל תעשייה שעיקר פעילותו היא פעילות ייצורית כמשמעותה בחוק עידוד התעשייה (מסים). במפעל מתקיימת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה. המעסיק משלם תוספת משמרות בשל העבודה במשמרת שניה או שלישית. ההכנסה שגונן היה זכאי לה מאת מעסיק זה, בשנת 2018, היתה כלהלן:</p> <p>1. עבודה במשמרת הראשונה ₪ 46,926 2. עבודה במשמרת השניה ₪ 42,621 3. עבודה במשמרת השלישית ₪ 40,082 4. שווי נסיעות לחו"ל, קצובת הבראה ושווי ארוחות ₪ 6,194</p> <p>מהו סכום הזיכוי ממס, בפל הכנסתו של גונן מעבודה במשמרות בשנת 2018, לפי ס' 10 לפקודה ולפי התקנות הנוגעות לענין?</p> <p>א. 12,041 ₪ ב. 11,160 ₪ ג. 11,112 ₪ ד. 12,405 ₪</p>	<p>שאלה מספר 14.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>משמרות:</p> <p>הכנסה כוללת של גונן ממשכורת ב-2018 : 135,823 ₪ = 46,926 + 42,621 + 40,082 + 6,194</p> <p>סכום התקרה לפי ס' 10 לפקודה : <u>127,200 ₪</u></p> <p>חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה : 8,623 ₪ = 135,823 - 127,200</p> <p>שכר משמרות שניה ושלישית : 82,703 ₪ = 40,082 + 42,621</p> <p>שכר משמרות המזכה בהטבת מס : 74,080 ₪ = 82,703 - 8,623</p> <p>הטבת המס (סכום מעוגל) : 11,112 ₪ = 74,080 × 15%</p> <p>זיכוי מרבי בגין שכר משמרות בתעשייה : 11,112 ₪ בשנה</p> <p>בדיקה מול הזיכוי המרבי : <u>11,112 ₪</u> = min (11,112 ; תקרה 11,160)</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ג</p>


<p>נילי גרה ועובדת בהרצליה באופן קבוע. ב-3/2018 שָׁלַח אותה מעבידה לעבוד 13 ימים באילת. הנסיעה לאילת (המרוחקת 364 ק"מ מהרצליה) וכל ימי הַשָּׁהִיָּה בה היו הַכְרָחִיִּים לייצור הכנסתו של המעביד. המעביד שילם בעד נילי הוצאות לינה במלון באילת, 12 לינות, בסך של 161 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 שֶׁיִזְקֶק לשכרה של נילי, לצורך חישוב מס, בְּשָׁל הנסיעה לאילת (בתרגום לערכים דולריים)? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 468 ב. \$ 195 ג. \$ 483 ד. \$ 201</p>	<p>שאלה מספר 15.</p>
פתרון	
<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-122 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p> <p>(2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-122 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-122 דולר; וזוהי ללינה;</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 278 דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>ההוצאה בפועל המוכחת של כל אחת מ-12 הלינות היתה גבוהה מ-122 דולר. לפיכך, יותרו לניכוי 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-122 דולר ללינה.</p> $12 \text{ לינות} = \$ 1,464 \times [75\% \times (\$ 161 \text{ ההוצאה בפועל} ; \$ 278 \text{ התקרה}) \text{ min} ; \$ 122 \text{ max}]$ <p>סה"כ הסכום ששילם המעביד בעד 12 הלינות: $\\$ 161 \times 12 = \\$ 1,932$</p> <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 12 הלינות: $\\$ 1,464$</p> <p>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי, אותן יש לזקוף לשכרה של נילי:</p> <p>\$ 468 ($\\$ 1,932 - \\$ 1,464 =$)</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>תלוש 1/2018 של נילי, נשואה בת 54, הורכב משכר יסוד בסך 20,438 ₪, פרמיה קבוצתית בסך 4,627 ₪ ושווי דיור חודשי בסך 1,176 ₪. לאחר שתרמה בחודש זה, בִּאֲוֹן אִישִׁי, 500 ₪ ל"אחים לחיים" (מוסד ציבור מאושר לעניין תרומות) ומסרה את כל המסמכים הדרושים למעסיקה, לרבות קבלה מקורית על שמה, ניתן לה פְּדִין, בתלוש זה, זיכוי בסך 175 ₪, לפי ס' 46 לפקודה [למען הסר ספק, למעסיק יש הרשאה לתת זיכוי לפי סעיף 46 לעובדיו באמצעות תלוש שכר].</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לנילי ("נטו לתשלום") בתלוש זה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 20,396 ₪ ב. 19,526 ₪ ג. 20,990 ₪ ד. 19,814 ₪</p>	<p>שאלה מספר 16.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 46, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר "פרוטו למס" של נילי: 26,241 ₪ = 1,176 שווי דיור חודשי + 4,627 פרמיה + 20,438 שכר יסוד</p> <p>חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $6,019.75 = (26,241 - 19,960) \times 35\% + 3,821.40$ ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 19,960 ₪</p> <p>מס לפי ס' 121ב לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 53,490 ₪): אין</p> <p>זיכויים אישיים, שיובאו בחשבון בחישוב המס של נילי, לפי נתוני השאלה:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אשה 0.50 נ"ז</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי 2.75 נ"ז $\times 216$ ₪ = 594.00 ₪ זיכוי ממס לפי ס' 46 לפקודה 175.00 ₪ סה"כ זיכויים אישיים 769.00 ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $5,251 = 5,250.75 - 769.00$ זיכויים אישיים - 6,019.75 המס שחושב * לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון".</p> <p>תשלומים בתלוש 1/2018 של נילי, ללא זקיפות שווי: $25,065 = 4,627$ פרמיה + 20,438 שכר יסוד</p> <p>שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה: $19,814 = 5,251$ מס הכנסה - 25,065 תשלומים ללא זקיפות שווי</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ד</p>

<p>ב-31/5/18, בתום 6 שנות עבודה של נילי (רווקה בת 28) אצל מעסיקה, הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריה. משכורתה החודשית, לרבות משכורת החודש ששולמה לה לחודש 5/2018, הורקבה משכר יסוד בסך 18,270 ₪ ושווי שימוש ברכב צמוד בסך 1,550 ₪. בטופס ה-161 שמוגא במועד תשלום שכר 5/2018, חושב לה מענק פרישה שחלקו, סך 4,752 ₪, חייב במס. בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב במס של נילי?</p> <p>א. 1,596 ₪ ב. 1,658 ₪ ג. 1,473 ₪ ד. 1,606 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 36א, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א1).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור: לפי תקנה 7(א1) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד למעט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אינו פטור ממס לפי סעיף 9(א7) לפקודה, ינכה בעת התשלום מהחלק שאינו פטור, מס כאילו היה משכורת בלתי קבועה, לפי המשכורת האחרונה ששולמה לעובד..."</p> <p>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה": לפי תקנה 4(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד משכורת בלתי קבועה, ינכה ממנה, בעת התשלום, מס בסכום השווה להפרש המס המוכפל ב-12; לענין זה, "הפרש המס" - ההפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לחודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכותו ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p>החישוב: נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של נילי: $2.75 = 0.5 \text{ אשה} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ סכום נקודות הזיכוי - 594 ₪ = 2.75×216</p> <p>משכורת החודש ששולמה לנילי, לחודש 5/2018 - 19,820 ₪ = $18,270 + 1,550$ שווי רכב + שכר יסוד החלק השנים עשר מ"המשכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): 396 ₪ = $4,752 / 12$ משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: 20,216 ₪ = $19,820 + 396$ המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $3,911 \text{ ₪} = 35\% \times (20,216 - 19,960) + 3,821.40 \text{ ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 19,960 \text{ ₪}$ מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(3,911 - 594; 0) = 3,317 \text{ ₪}$</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה: $3,778 \text{ ₪} = 31\% \times (19,820 - 14,360) + 2,085.40 \text{ ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 14,360 \text{ ₪}$ מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(3,778 - 594; 0) = 3,184 \text{ ₪}$</p> <p>הפרש המס: $3,317 - 3,184 = 133 \text{ ₪}$</p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $133 \times 12 = 1,596 \text{ ₪}$</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p>א</p>

<p>גונן הוא "חבר", בעל שליטה בחברת מעטים, המחזיק ב-15% מהון המניות בה. הוא משמש בחברה כסמנכ"ל כספים. שכרו החודשי - 36,420 ₪. לפי הסעיף הנוגע לענין בפקודת מס הכנסה, בְּבִירוֹר הַכְּנָסָתוֹ הַחַיִּיבָת, לֹא יוֹתְרוּ נִיכּוּיִים בְּשֵׁל תְּשׁוּלוּמִים לְקוֹפֵת גַּמֵּל לְקִיצְבָה, בְּעֵד מְרָכִיב הַפִּיצוּיִים, שְׁשִׁילְמָה הַחֲבֵרָה בְּשָׁלוֹ, הַעוֹלִים עַל סְכּוּם מְסוּיִים בְּשָׁנָה.</p> <p>מהו אותו סכום הפרשה מְרָבִי לְמִרְכִּיב הַפִּיצוּיִים בְּקוֹפֵת גַּמֵּל לְקִיצְבָה, בְּשָׁל גוֹנָן, בְּשָׁנָה 2018?</p> <p>א. 24,765 ₪ ב. 12,230 ₪ ג. 32,800 ₪ ד. 18,240 ₪</p>	<p>שאלה מספר 18.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">פקודת מס הכנסה - 32(9)(א). טבלאות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(32) לפקודה, בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל -</p> <p>" (א) (1) תשלום סכומי מענק עקב פרישה או עקב מוות הפטורים ממס לפי סעיף 9(א7) ששילמה חברה שהיא בשליטתם של לא יותר מחמישה בני אדם, כמשמעותה בסעיף 76, לבעל שליטה שהוא חבר בה או לאחר במקומו, בשל שנות עבודה עד שנת 1975;</p> <p>(2) תשלומים לקופת גמל לקצבה, בעד מרכיב הפיצויים כהגדרתו בחוק הפיקוח על קופות גמל, ששילמה חברה כאמור בפסקת משנה (1) בשל חבר, בסכום העולה על 12,230 שקלים חדשים, ותשלומים לקרן השתלמות בסכום העולה על 4.5% ממשכורתו הקובעת של החבר;</p> <p>(3) קצבה ששילמה חברה כאמור בפסקת משנה (1) למי שהיה עובד בחברה ובעל שליטה בה או לקרובו, העולה על משכורתו הממוצעת בתקופת עבודתו ומוכפלת ב-1.5% בשל כל שנת עבודה; בפסקה זו, "משכורת ממוצעת" - סך כל הכנסתו של העובד מעבודה כאמור בסעיף 2(2) במהלך כל שנות עבודתו בחברה, כשהוא מחולק בשנות עבודה בחברה;</p> <p>הוראות פסקאות משנה (1) ו-2(2) יחולו גם לגבי מי שטרם חלפו שנתיים מיום שחדל להיות חבר. על אף האמור בפסקה זו רשאי המנהל להורות אחרת אם ראה לעשות כן לפי הנסיבות; לענין פסקה זו -</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;</p> <p>(ב) בזכות להחזיק ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה או בזכות לרכוש;</p> <p>(ג) בזכות לקבל 10% לפחות מהרווחים;</p> <p>(ד) בזכות למנות מנהל;</p> <p>"קרובו" - כמשמעותו בסעיף 76(ד);</p> <p>"חבר" - בעל שליטה שיש לו לבדו או יחד עם בן-זוגו, או שיש לבן-זוגו, במישרין או בעקיפין, לפחות 5% מהון המניות שהוצא או מכוח ההצבעה או מהזכות להחזיק או לרכוש כל אחד מאלה או מהזכות לקבל רווחים; ובלבד שלא יובאו בחשבון לענין זה זכויותיו של בן-זוג שנרכשו לפני הנישואין או שנתקבלו בירושה;</p> <p>"משכורת קובעת" - כהגדרתה בסעיף 3(ה);</p> <p>(ב) האמור בפסקת משנה (א) לא יחול על סכום מענק עקב מוות הפטור ממס לפי סעיף 9(א) או על סכום מענק עקב מוות שאינו עולה על 12,230 ₪ לכל שנת עבודה, הכל לפי הסכום הקטן; "</p> <p>לפי ס' 76(ד) לפקודה -</p> <p>" כשבאים לקבוע, אם חברה נמצאת בשליטתם של חמישה בני-אדם או לא, ייחשבו לאדם אחד -</p> <p>(1) אדם וקרובו; "קרוב", לענין זה - בן-זוג, את, אחות, הורה, הורי הורה, צאצא וצאצאי בן-הזוג, ובן-זוגו של כל אחד מאלה;</p> <p>(2) אדם ובא כוחו;</p> <p>(3) שותפים בשותפות. "</p> <p align="center">מתוך טבלאות מס הכנסה (המצורפות לשאלון המבחן):</p> <p align="center">סכום ההפרשה המרבי למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקצבה - סעיף 32(9)(א)(2) - 12,230 ₪ לשנה.</p> <p>סכום ההפרשה המרבי למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקצבה, בְּשָׁל גוֹנָן, בְּשָׁנָה 2018 - 12,230 ₪.</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p align="right">ב</p>

<p>שאלה מספר 19.</p> <p>נילי עבדה אצל מעסיקה היחיד 12 שנים, ב"משכורת חודש" ובמשרה מלאה, עד שהסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים ב-30/4/2018, עם פיטוריה. משכורתה החודשית (לרבות "המשכורת האחרונה" לפני הפרישה) היתה פְּלֶהֶלָן :</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 7,148 2. תשלום דמי נסיעות לעבודה וממנה ₪ 240 3. קצובת הבראה (משולמת כל חודש) ₪ 252 4. שכר שעות נוספות (ממוצע 12 חודשים אחרונים לפני הפרישה) ₪ 674</p> <p>אם נילי קיבלה ממעסיקה מענק פרישה בסך 147,320 ₪, מהו החלק הפטור ממס של מענק זה, לפי ס' 9(א7) לפקודה? - ככל שהדבר דרוש, הניחו שנילי ביקשה להגדיל את הפטור, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל בהתאם [למען הסר ספק, לא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של נילי במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה].</p> <p>א. 96,888 ₪ ב. 146,760 ₪ ג. 145,332 ₪ ד. 128,664 ₪</p>	
פתרון	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 1. הנחיות מס הכנסה.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ג</p> <p>לפי ס' 9(א7)(א) לפקודה, פטור ממס : " (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; (2) בשום מקרה לא יעלה הסכום הפטור לפי פסקת משנה זו על 12,230 ₪ 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 נילי במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה, לפי סעיף 3(ה1)(א) 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 של שימוש ברכב שהועמד לרשותו של העובד.</p> <p>כלומר, ה"משכורת", לענין חישוב הפטור, לא תכלול את תשלום דמי נסיעות שניתן לעובד לכיסוי הוצאותיו (קצובת נסיעה).</p> <p>משכורת של חודש, לפי משכורת אחרונה: $8,074 \text{ ₪} = 674 \text{ שעות נוספות} + 252 \text{ קצובת הבראה} + 7,148 \text{ שכר יסוד}$</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של נילי, ללא הגדלת הפטור שבסמכות המנהל: $96,888 \text{ ₪} = [147,320 \text{ מענק}; 12 \text{ שנות עבודה} \times (8,074; 12,230 \text{ תקרה}) \text{ min}] \text{ min}$</p> <p>לפי נתוני השאלה, התבקשה הגדלת הפטור על מענק ההון שנתקבל עקב הפרישה, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל בהתאם. סמכות המנהל להגדיל את הפטור בסעיף 9(א7) עד ל-150% ממשכורת של חודש ולא יותר מתקרת הפטור הנקובה בסעיף.</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של נילי, כולל הגדלת הפטור: $145,332 \text{ ₪} = [147,320 \text{ מענק}; 12 \text{ שנות עבודה} \times (8,074 \times 150\%; 12,230 \text{ תקרה}) \text{ min}] \text{ min}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	

<p>שאלה מספר 20.</p> <p>גיוני, "עובד זר", כהגדרתו בחוק עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים), אזרח תאילנד, שוֹהָה בישראל פְּדִין ומועסק פְּדִין בענף המסעדות הַאֲתָנִיּוֹת (לפי היתר להעסקת עובדים זרים בענף זה). בכל חודש הוא מועסק 156 שעות עבודה. שכר 1/2018 שלו, בעד 156 שעות עבודה, היה 19,200 ₪.</p> <p>מהו סכום "היטל העסקת עובד זר" שישולם בְּגִין שכרו זה של גיוני?</p> <p>א. 2,880 ₪ ב. 0 ₪ ג. 3,840 ₪ ד. 1,920 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) - ס' 44, 45. פקודת מס הכנסה - ס' 1 (הגדרות).</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p>
<p>לְפִי ס' 44 לחוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) -</p> <p>"(א) בפרק זה - "הכנסה" - הכנסה לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה לרבות הכנסה כאמור שהופקה או שנצמחה באזור כהגדרתו בסעיף 3א לפקודה האמורה; "השכר הממוצע במשק" - כהגדרתו בסעיף 3(ה) לפקודת מס הכנסה; "מעסיק" - כל המשלם הכנסה לעובד זר, או האחראי לתשלומה, לרבות מי שדינו לענין תשלום מסים כדין המדינה; "עובד זר" - כהגדרתו בחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991, למעט כל אחד מאלה:</p> <p>(1) עובד זר שפרק ו' לחוק יישום ההסכם בדבר רצועת עזה ואזור יריחו (הסדרים כלכליים והוראות שונות) (תיקוני חקיקה), התשנ"ה-1994, חל עליו; (2) עובד זר המועסק כדין בישראל שהוא אזרח במדינה הגובלת בישראל והיוצא את ישראל, בדרך כלל בתום יום העבודה, למקום מגוריו באותה מדינה; (3) עובד זר המועסק כדין במתן טיפול סיעודי; (4) עיתונאי חוץ וספורטאי חוץ, כהגדרתם בסעיף 7א לפקודת מס הכנסה; (5) עובד זר שמשולמת לו, בעבור חודש עבודה, הכנסה בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק, או הכנסה בסכום הגבוה מזה, ולגבי עובד זר המועסק פחות מ-180 שעות בחודש - הכנסה בסכום השווה למספר השעות שבו הוא עובד בחודש כשהוא מחולק ב-180 ומוכפל בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק, או הכנסה בסכום הגבוה מזה; (6) עובד זר שנעברה נגדו עבירה לפי סעיף 203א לחוק העונשין, התשל"ז-1977, או עבירות נלוות, השווה במקלט לקרבתו סחר בתל-אביב-יפו, והעובד, במשך שהותו במקלט האמור; (7) עובד זר בעל אשרה ורישיון ישיבה שניתנו לו מכוח הסכם חופשת עבודה בין מדינת ישראל ובין מדינה אחרת המנוי בתוספת ונכללים בו תנאים כמפורט להלן (בחוק זה - הסכם חופשת עבודה), והוא מועסק בהתאם לתנאים שבהסכם: (א) הגעתו של העובד לישראל היא למטרת חופשה, ועבודתו בישראל היא מטרה משנית; (ב) התקופה המרבית לשהות העובד בישראל אינה עולה על 12 חודשים; (ג) התקופה המרבית להעסקת העובד אצל מעסיק מסוים אינה עולה על שלושה חודשים; (ד) העובד מבוטח בביטוח רפואי בכל תקופת שהותו בישראל; (ה) מספר העובדים המועסקים אינו עולה על מכסת עובדים מרבית לשנה; (8) משקייע זר שקיבל אשרה ורישיון לישיבת ביקור מסוג ב/5 לפי חוק הכניסה לישראל, התשי"ב-1952, וכן עובד חיוני שקיבל אשרה ורישיון לישיבת ביקור מסוג ב/51 לפי החוק האמור, ובני זוגם.</p> <p>(ב) לכל מונח בפרק זה תהיה המשמעות הנודעת לו בפקודת מס הכנסה, אלא אם כן נאמר במפורש אחרת. "</p> <p>לפי ס' 45(א) לחוק האמור - מעסיק חייב בהיטל בשיעור של 20% מסך כל ההכנסה של עובד זר ששילם בשנת המס (בפרק זה - ההיטל) ואם העובד הזר מועסק על ידו לפי היתר להעסקת עובד זר בענפים אלה יהא שיעור ההיטל כמפורט להלן: בענף החקלאות - 0%, ובענף המסעדות האתניות, בענף התעשייה או בענף הבניין - 15%. לפי ס' 45(ב) לחוק - ההיטל לא ינוכה, במישרין או בעקיפין, מההכנסה של העובד הזר.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודת מס הכנסה, "השכר הממוצע במשק" - השכר הממוצע כפי שהוא מחושב לצורך גמלאות ודמי ביטוח לפי סעיף 2(ב) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], כפי שמפרסם המוסד לביטוח לאומי. השכר הממוצע האמור, נכון לשנת המס 2018 - 9,906 ₪ בחודש.</p> <p>גיוני מועסק פחות מ-180 שעות בחודש. מספר השעות שבו הוא עובד בחודש כשהוא מחולק ב-180 ומוכפל בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק -</p> <p>$17,170.40 \text{ ₪} = 2 \times 9,906 \times \frac{156}{180}$</p> <p>לגיוני משולמת, בעבור חודש עבודה, הכנסה בסכום הגבוה מזה. כלומר, הוא נופל בגדר החרגי שבסעיף 44(א)5 שלעיל - 19,200 ₪ הכנסתו של גיוני בעד 156 שעות עבודה בחודש < 17,170.40 ₪</p> <p>לפיכך, המעסיק לא חייב בהיטל בגין גיוני.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	

דיני עבודה

<p>שאלה מספר 21.</p> <p>יחסי העבודה בחברת "נילי" מוסדרים בחוזה עבודה אישיים. בחוזה העבודה שנחתם בין גונן, מנהל העבודה, לבין "נילי", נכללת הוראה לפיה "ביחסי העבודה בין העובד לבין נילי לא יהיה העובד מיוצג על ידי ועד עובדים ולא יפעל להקמה של ועד עובדים". בינואר 2018 התחיל גונן לפעול למען התארגנות עובדי "נילי" בוועד עובדים. גונן הקפיד שפעילותו זו לא תיעשה במהלך שעות העבודה. הנהלת "נילי" הודיעה לגונן שפעילותו לצורך הקמה של ועד עובדים נחשבת התנהגות מרדנית בעבודה ומהווה הפרה של חוזה העבודה. ניתנת לו התראה לפני העברתו מתפקידו ושלילת "גמול מנהל העבודה", בשל פעילותו זו, אם ימשיך בה.</p> <p>האם, בניסיונות שתוארו לעיל, רשאית "נילי" להעביר את גונן מתפקידו ולשלול את הגמול האמור, בשל פעילותו להקמת הוועד? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, אבל היא רשאית, בשל פעילותו האמורה, למנוע ממנו קידום בעבודה, הקשורה או השתלמות מקצועית.</p> <p>ב. כן, מאחר שכמי שאחראי על עובדים, גונן לא רשאי לפעול לצורך הקמה של ועד עובדים.</p> <p>ג. לא. "נילי" לא רשאית להקיע את תנאי עבודתו של גונן בשל פעילותו האמורה.</p> <p>ד. כן, מאחר שהאיסור לפעול להקמת ועד נכלל בחוזה העבודה שנחתם בין הצדדים.</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">חוק הסכמים קיבוציים - ס' 33.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים -</p> <p>"(א) מעסיק לא יפטר עובד, לא ירע תנאי עבודה של עובד, ולא יימנע מקבלה של אדם לעבודה, בשל אחד מאלה:</p> <p>(1) חברותו או פעילותו בארגון עובדים;</p> <p>(2) פעילותו לצורך הקמה של ארגון עובדים;</p> <p>(3) הימנעותו מהיותו חבר בארגון עובדים או הפסקת חברותו בארגון עובדים;</p> <p>(4) חברותו בוועד עובדים או פעילותו בוועד עובדים הפועל במסגרת ארגון עובדים; לענין זה, יראו ועד עובדים כפועל במסגרת ארגון עובדים אם יושב ראש ארגון העובדים או מי מטעמו נתן הודעה בכתב המאשרת זאת;</p> <p>(5) פעילותו לצורך הקמה של ועד עובדים."</p> <p>(ב) בסעיף זה, "תנאי עבודה" - לרבות קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה. "</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p align="right">ג</p>

<p>גונן התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/11/17. שכרו מְשֻׁתָּלָם לו על בסיס ימי עבודה. ב-4/11/18 הודיע לו המעסיק על פיטוריו, שְׁיִכְנְסוּ לתוקף בְּתוֹם תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק. כמה ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לפי החוק הנוגע לעניין, על המעסיק לְתֵת לגונן?</p> <p>א. 30 ימים. ב. 21 ימים. ג. 12 ימים. ד. 14 ימים.</p>	<p>שאלה מספר 22.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 4. חוק פיצויי פיטורים - ס' 12.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים; לְפִי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת. שכרו של גונן מְשֻׁתָּלָם על בסיס ימי עבודה. לְפִיכָךְ, הוא "עובד-בשכר". גונן פוטר במהלך שנת עבודתו השניה. לְפִי ס' 4 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד בשכר זְפָאֵי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן: (1) במהלך שנת עבודתו הראשונה - של יום אחד בשל כל חודש עבודה; (2) במהלך שנת עבודתו השניה - של 14 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; (3) במהלך שנת עבודתו השלישית - של 21 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; (4) לאחר שנת עבודתו השלישית - של חודש ימים. "</p> <p>במועד פיטוריו, ב-4/11/2018, גונן השלים שנת עבודתו הראשונה ועוד מספר ימים (בשנת עבודתו השניה). לְפִי ס' 4(3) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעסיק לתת לו הודעה מוקדמת של 14 ימים.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 23.</p> <p>נילי התחילה לעבוד אצל מעסיקה היחיד ב-1/1/2017. ב-3/1/2018 ילדה בן בריא ויצאה לתקופת לידה והורות (למען חסר ספק, תקופת לידה והורות ללא הארכת). ב-25/4/2018 הודיעה למעסיק על רצונה לקצר את תקופת הלידה וההורות ולחזור לעבודה.</p> <p>האם, לפי חוק עבודת נשים, מעסיקה של נילי יוכל לדחות את החזרתה לעבודה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, מאחר שהיא לא השלימה חמישה עשר שבועות של תקופת הלידה וההורות. ב. לא, אלא אם כן לתקופת הלידה וההורות שלה התקבלה עובדת אחרת שפומלאת את מקומה. ג. כן, אָבָל הוא לא יוכל לדחות את החזרתה לעבודה למשך יותר משלושה שבועות מיום שהודיעה כאמור. ד. לא. על המעסיק להחזירה לעבודה למחרת היום שבו הודיעה לו על רצונה זה.</p>	
פתרון	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 6(א), 6(ב).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 6(א) לחוק עבודת נשים - "עובדת שקרובה ללדת יתן לה מעסיקה תקופת לידה והורות ולא יעסיקנה בתוך תקופת לידה והורות".</p> <p>לפי ס' 6(ב) לחוק:</p> <p>" (1) תקופת לידה והורות היא עשרים ושישה שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה;</p> <p>(2) עובדת רשאית לקצר את תקופת הלידה וההורות, ובלבד שתקופת הלידה וההורות לא תפחת מחמישה עשר שבועות, או מתקופה כאמור בתוספת הארכות של תקופת הלידה וההורות, אם מימשה את זכותה להאריכה לפי סעיפים קטנים (ב1), (ג), (ד) או (ד1) (להלן - הארכות);</p> <p>(3) עובדת שהודיעה על רצונה לקצר את תקופת הלידה וההורות כאמור בפסקה (2), לא יוכל המעסיק לדחות את החזרתה לעבודה למשך יותר משלושה שבועות מיום שהודיעה כאמור;</p> <p>(4) שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי לקבוע הוראות לעניין מתן הודעה על קיצור תקופת הלידה וההורות כאמור בסעיף קטן זה, ורשאי הוא לקבוע הוראות שונות להודעה למי שהעובדת עבדה אצלו לפני תקופת הלידה וההורות, ולמעסיק אחר;</p> <p>(5) הוראות פסקאות (1) עד (4) לא יחולו על עובדת שעבדה לפני יציאתה לתקופת הלידה וההורות פחות משנים עשר חודשים אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה; תקופת הלידה וההורות של עובדת כאמור היא חמישה עשר שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה. "</p> <p>לפני יציאתה לתקופת הלידה וההורות, נילי עבדה לא פחות מ-12 חודשים אצל אותו מעסיק. לפיכך, הוראות פסקאות (1) עד (4) בס' 6(ב) שלעיל, חלות עליה.</p> <p>נילי הודיעה על רצונה לקצר את תקופת הלידה וההורות שלה אחרי שהשלימה 15 שבועות של התקופה האמורה.</p> <p>לפיכך, על פי חוק עבודת נשים, לא יוכל המעסיק לדחות את החזרתה לעבודה למשך יותר משלושה שבועות מיום שהודיעה כאמור.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019</p> <p>שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>נילי התגייסה למשטרת ישראל. סמוך לפגי גיוסה עבדה 4 שנים ברציפות אצל מעסיקה, והתפטרה מעבודתה אצלו על מנת להתגייס כאמור למשטרה. [יצוין ששירותה במשטרה לא נפסק].</p> <p>האם נילי תהיה זכאית לפיצויי פיטורים ממעסיקה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שהיא התפטרה מרצונה, ולא אוּלְצָה להתגייס למשטרה כשירות חובה. ב. כן. על המעסיק לשלם לה פיצויי פיטורים, כְּדִין מפורטת, ביום שבו התגייסה למשטרה. ג. לא, אלא אם כן המרחק בין מקום שירותה במשטרה לבין מקום עבודתה הוא 40 ק"מ לפחות, ומקום השירות רחוק יותר ממקום מגוריה מאשר מקום עבודתה. ד. כן, אִם היא שירתה במשטרה ששה חודשים לפחות.</p>	<p>שאלה מספר 24.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 11א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סמוך לפני גיוסה נילי עבדה 4 שנים ברציפות אצל מעסיקה, והתפטרה מעבודתה אצלו על מנת להתגייס כאמור למשטרה.</p> <p>לפי ס' 11א לחוק פיצויי פיטורים -</p> <p>" המתגייס למשטרת ישראל או לשירות בתי הסוהר, ובסמוך לפי גיוסו היה עובד והתפטר מעבודתו על מנת להתגייס כאמור, יהיו הוא או שאיריו זכאים לפיצויי-פיטורים אם נתקיימה בו אחת מאלה :</p> <p>(1) הוא שירת במשטרה או בשירות בתי-הסוהר ששה חדשים לפחות; (2) שירותו כאמור נפסק מחמת אחת העילות המזכות בפיצויי-פיטורים לפי חוק זה; (3) שירותו כאמור נפסק מחמת שנמצא בלתי מתאים לשירות, ובלבד שלא נפסק השירות בנסיבות שלא היו מזכות אותו בפיצויי פרישה מהמשטרה או משירות בתי הסוהר, הכל לפי הענין. "</p> <p>לפיכך, נילי תהיה זכאית לפיצויי פיטורים, ובלבד שהיא שירתה במשטרה ששה חדשים לפחות.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ד</p>

שאלה מספר 25.

גונן הועסק במשך 14 חודשים רצופים אצל מעסיקו ובמקום עבודתו, עד שפוטר ב-31/8/2018. שכרו השתלם לו על בסיס שעות עבודה. בעד כל שעת עבודה רגילה קיבל 42 ₪. היקף שעות עבודתו היה שונה מחודש לחודש. להלן שעות עבודתו בתקופת עבודתו:

1/2018	12/2017	11/2017	10/2017	9/2017	8/2017	7/2017	חודש
63	102	183	84	143	118	184	שעות עבודה רגילות
	2	11	1	4			שעות נוספות 125%
8/2018	7/2018	6/2018	5/2018	4/2018	3/2018	2/2018	חודש
184	139	49	183	150	98	168	שעות עבודה רגילות
5	4		6	2		3	שעות נוספות 125%

בהתייחס לנתונים שהוצגו בשאלה, מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק לשלם לגונן, לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו (סכום מקורב ועוגל)?



- א. 6,468 ₪
- ב. 5,544 ₪
- ג. 6,313 ₪
- ד. 5,411 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

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

הסבר הפתרון

מועד 9/2019
שנת המס - 2018

גונן עבד אצל מעסיקו 14 חודשים רצופים ופוטר. מאחר שכך, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים ממעסיקו. שכרו השתלם לו על בסיס שעות עבודה. היקף שעות עבודתו היה שונה מחודש לחודש. כלומר, הוא עבר מעבודה מלאה יותר לעבודה חלקית יותר או להפך, בכל חודש. לפיכך, ובהתאם להלכה הפסוקה [ע"ע 44824-03-16 י.ב.שיא משאבים בע"מ נ' ADHENOM BERH TEAMI], חישוב הפיצויים ייערך ברוח תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).

סך כל שעות עבודתו הרגילות של גונן, בכל 14 חודשי עבודתו:
 $184 + 118 + 143 + 84 + 183 + 102 + 63 + 168 + 98 + 150 + 183 + 49 + 139 + 184 = 1,848$
 שעות עבודה בממוצע בחודש: $1,848 / 14 = 132$
 תעריף לכל שעת עבודה רגילה: 42 ₪.

"שכר רגיל" של גונן, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים (סכום מעוגל) - 5,544 ₪.
 $5,544 ₪ = 42 \text{ תעריף לשעת עבודה} \times 132 \text{ שעות עבודה בממוצע בחודש}$

שיעור הפיצויים לו זכאי גונן - שכר חודש אחד לכל שנת עבודה. לפיכך, על המעסיק לשלם לו פיצויי פיטורים בסך 6,468 ₪.

$6,468 ₪ = 12 \text{ חודשים בשנה} / 14 \text{ חודשי עבודה} \times 5,544 \text{ שעות עבודה}$

תשובה א.

<p>שאלה מספר 26.</p> <p>גונן עובד ברציפות, אצל מעסיקו היחיד, החל ב-1/1/2017 (ועדיין הוא עובד אצלו). שכרו משתלם לו על בסיס חודש. שבוע עבודתו בן 5 ימי עבודה (א-ה). על הצדדים חלות הוראות צו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי. זכותו לחופשה שנתית נקבעת לפי הסעיף הנוגע בעניין בצו ההרחבה האמור, בכפוף להוראות חוק חופשה שנתית וחוק הסכמים קיבוציים.</p> <p>אם בשנת 2018 גונן עבד 235 ימים בפועל, מהם ימי החופשה השנתית בפועל, לאחר ניכוי המנוחה השבועית (ימי שישי ושבת), שגונן זכאי להם בעד שנה זו (2018)?</p> <p>א. לא פחות מ-11 ימים ב. לא פחות מ-16 ימים ג. לא פחות מ-10 ימים ד. לא פחות מ-12 ימים</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, 3, 38. צו הרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי. חוק הסכמים קיבוציים - ס' 21.</p>	
<p>שנת 2018, לענין חוק חופשה שנתית, היא שנת עבודתו השניה של גונן אצל מעסיקו. זכאות לפי צו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי:</p> <p>לפי ס' 8 לצו ההרחבה האמור, ימי החופשה השנתית שלהם זכאים עובדים אשר מועסקים 5 ימי עבודה בשבוע, בעד השנה השניה, הוא 10 ימי עבודה בפועל (מעבר ליום הפנוי).</p> <p>הקשר המשפטי בין גונן ומעסיקו היה קיים בכל שנת העבודה. בפועל, עבד באותה שנה 235 ימים. לפיכך, לפי צו ההרחבה האמור, גונן זכאי ל-10 ימי חופשה שנתית בפועל (מעבר ליום הפנוי) בעד שנת 2018.</p> <p>זכות לחופשה לפי חוק חופשה שנתית:</p> <p>ככלל, לפי ס' 3(א)(1) לחוק חופשה שנתית, אורך החופשה השנתית נקבע כל אחת מ-5 השנים הראשונות הוא 16 ימים קלנדריים. הקשר המשפטי בין גונן ומעסיקו היה קיים בכל שנת העבודה. בפועל, עבד באותה שנה 235 ימים. לפיכך, היה זכאי, לפי החוק, לחופשה שאורכה כמפורט בס' 3(א)(1) שלעיל.</p> <p>מאחר שבימי החופשה לא תיכלל אלא מנוחה שבועית אחת לכל שבעה ימי חופשה רצופים, גונן היה זכאי למעשה, על פי החוק, ל-12 ימי חופשה בפועל, מעבר לימי שישי ושבת.</p> <p>לפי ס' 38 לחוק חופשה שנתית - "חוק זה אינו בא למעט מכל זכות הנתונה לעובד לפי חוק, הסכם קולקטיבי, חוזה עבודה או נוהג".</p> <p>הוראה שבחוק חופשה שנתית עדיפה על ההוראה שבהסכם הקיבוצי, הנוגעת לזכויותיו של גונן לחופשה שנתית.</p> <p>12. זכאות לפי החוק < 10 זכאות לפי צו ההרחבה</p> <p>לפי ס' 21 לחוק הסכמים קיבוציים - "זכויות עובד הקבועות בחוק יכול הסכם קיבוצי להוסיף עליהן אך לא לגרוע מהן".</p> <p>לפיכך, זכותו של גונן לחופשה בעד שנת 2018 תיקבע על פי החוק.</p> <p>הוא זכאי ללא פחות מ-12 ימי חופשה שנתית בפועל, לאחר ניכוי המנוחה השבועית (ימי שישי ושבת), בעד שנת 2018.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>נילי, עובדת בת 64, נשואה לגונן, עובד בן 65. שכר עבודתה משתלם לה על בסיס של חודש. שכרה ברוטו, בתלוש 6/2018, עמד על 3,284 ₪. מאחר שהיא מקבלת קצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי, לא מנוכים משכרה דמי ביטוח. עקב נקודות הזיכוי שהיא זכאית להן, גם מס הכנסה לא מנוכה משכרה.</p> <p>אם נילי חייבת למעסיקה 1,115 ₪ על פי התחייבות בכתב, מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום המרבי שניתן לנכות משכר עבודתה ב-6/2018, לכיסוי חוב זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 821 ₪ ב. 1,115 ₪ ג. 657 ₪ ד. 279 ₪</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, 25.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר - " (א) לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה: ... (6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה; "</p> <p>לפיכך, ניתן לנכות משכר עבודתה של נילי חוב על פי התחייבות בכתב למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה, כלומר - 821 ₪.</p> <p>821 ₪ סכום מרבי שניתן לנכות משכרה של נילי על חשבון החוב = $3,284 \times 25\%$ שכר העבודה $821 \text{ ₪} < 1,115 \text{ ₪}$ ניכוי מרבי על חשבון החוב</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 28.</p> <p>גונן מועסק ב-3 משמרות אצל מעסיקו - מפעל תעשייה שכל פעילותו היא פעילות ייצורית כמשמעותה בחוק עידוד התעשייה (מסים). במפעל נעשית העבודה ב-3 משמרות. על המעסיק ועל עובדיו חל הסכם קיבוצי מיוחד הכולל הוראה כלהלן: "המנוחה השבועית של העובדים המועסקים ב-3 משמרות תחל ביום ו' בשעה 15:15 ותסתיים במוצאי שבת בשעה 21:45".</p> <p>האם, לפי החוק ולפי תקנות שעות עבודה ומנוחה הרלוונטיות, ההוראה האמורה, שבהסכם הקיבוצי, חוקית? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מפיין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. המנוחה השבועית לא תפחת מ-36 שעות רצופות לשבוע.</p> <p>ב. כן, לפי החוק ולפי התקנות הרלוונטיות, ההוראה האמורה, שבהסכם הקיבוצי, חוקית.</p> <p>ג. לא, מאחר שהמנוחה השבועית האמורה לא כוללת את כל יום השבת, עד השעה 00:24.</p> <p>ד. כן, ובלבד שביום אחר בשבוע העבודה תינתן מנוחה פיצוי של 36 שעות רצופות לפחות.</p>	
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 7,8.</p> <p>תקנות שעות המנוחה השבועית (עבודה במשמרות)(מס' 2) - תקנה 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 7 לחוק שעות עבודה ומנוחה:</p> <p>" (א) לפחות שלושים ושש שעות רצופות לשבוע הן המנוחה השבועית של העובד.</p> <p>(ב) המנוחה השבועית תכלול -</p> <p>(1) לגבי יהודי - את יום השבת;</p> <p>(2) לגבי מי שאינו יהודי - את יום השבת או את יום הראשון או את היום הששי בשבוע, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו.</p> <p>ס' 8 לחוק האמור דן בשינוי שעות המנוחה השבועית:</p> <p>" שר העבודה רשאי לקבוע בתקנות, לעבודות מסוימות, מנוחה שבועית שתחומה פחות משלושים ושש שעות, אך לא פחות מעשרים וחמש שעות רצופות. דין המנוחה השבועית שתיקבע בתקנות לפי סעיף זה כדין המנוחה השבועית לפי סעיף 7.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות שעות המנוחה השבועית (עבודה במשמרות)(מס' 2):</p> <p>" מותר שהמנוחה השבועית לעובדים במשמרות תהיה:</p> <p>(1) במפעלים בהם נעשית העבודה בשלוש משמרות - בתחום של פחות מ-36 שעות רצופות, אך לא פחות מ-25 שעות רצופות;</p> <p>(2) במפעלים בהם נעשית העבודה בשתי משמרות - אחת לשבועיים - בתחום של פחות מ-36 שעות רצופות, אך לא פחות מ-25 שעות רצופות."</p> <p>לפי ההלכה הפסוקה, "הנורמה" כפי שנקבעה בתקנות עבודה במשמרות אינה "שלמה". לפי פסיקת בית הדין, להשלמת הנורמה שבתקנה "צריך שתבוא פעולה, כי ברור שימנוחה שבועית של 'פחות מ-36 שעות רצופות', 'אך לא פחות מ-25 שעות רצופות' אינה נורמה שלה התכוון המחוקק הראשי. המחוקק התכוון לרצפה יציבה שהעובד יוכל לתכנן את עיתותיו למנוחה שבועית ולא להיות תלוי ברצונו של הזולת" [ר' דבי"ע מג/20-3 יהושע מילפלדר נ' איגוד ערים איזור נתניה (שירותי כבאות), ור' בג"צ 239/83 יהושע מילפלדר ואח' נ' בית הדין הארצי ואח']. בית הדין הוסיף וקבע שם כי התקנות אינן קובעות רצפה של 25 שעות בלבד, וכי תחולתן של התקנות מחייבת ביצוע אקטיבי של פעולת השלמה, היכולה לבוא לידי ביטוי בראש ובראשונה בהסכם קיבוצי" [ע"ע (ארצי) 402/07 ניצנים נ' חברה לאבטחה וניהול פרויקטים בע"מ - יאיר חודאדי].</p> <p>במקרה שתואר בשאלה, תחולתן של התקנות באה לידי ביטוי בהסכם קיבוצי, שכלל הוראה לפיה "המנוחה השבועית של העובדים המועסקים ב-3 משמרות תחל ביום ו' בשעה 15:15 ותסתיים במוצאי שבת בשעה 21:45". כלומר, מנוחה שבועית בתחום של פחות מ-36 שעות רצופות, אך לא פחות מ-25 שעות רצופות. (25 שעות => 30.5 שעות => 36 שעות)</p> <p>לפי ההלכה הפסוקה, את המונח "שבת" יש לפרש בזיקה למורשת ישראל, כך שה"שבת", לענין זכויות עובדים, מסתיימת עם צאת השבת, ועבודה במוצאי השבת איננה כשלעצמה עבודה בשבת [ע"פ (ארצי) 1002/02 מדינת ישראל נ' עיוב יעקוביאן; רע"פ (עליון) 7264/02 עיוב יעקוביאן נ' מדינת ישראל].</p> <p>כנדרש בחוק, המנוחה השבועית האמורה כוללת את יום השבת.</p> <p>מכל האמור לעיל נובע כי לפי החוק ולפי התקנות הרלוונטיות, ההוראה האמורה, שבהסכם הקיבוצי, חוקית.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019</p> <p>שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>שכר העבודה של גונן מִשְׁתַּלֵּם לו על בסיס של חודש. על פי הסכם העבודה, אָמור המעסיק לשלם לו את שכר החודש הקודם ב-4 בכל חודש. בְּרֵם, ב-4/6/2018 שילם המעסיק לגונן רק חלק משכר העבודה בעד חודש 5/2018. את יְתֵרַת השכר, סך 5,320 ₪, שילם המעסיק לגונן בהמחאה דחוייה שתאריך פרעונה 9/7/2018 (למען הסר ספק, ההמחאה נפרעה ביום זה). בית הדין לעבודה פָּסַק לגונן, בְּשָׁל איחור זה של תשלום השכר, פיצויי הֶלְנַת-שָׁכָר מִלְאִים, לְפִי ס' 17(א)(1) לחוק הגנת השכר.</p> <p>מהו הפיצוי שְׁיֻסָּף לשכר המולן של גונן (5,320 ₪), על פי פסיקת בית הדין לעבודה?</p> <p>א. 2,394 ₪ ב. 2,926 ₪ ג. 1,862 ₪ ד. 798 ₪</p>	<p>שאלה מספר 29.</p>
פתרון	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, 9, 17(א).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 9 לחוק הגנת השכר - "שכר עבודה המשתלם על בסיס של חודש ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם". המועד לתשלום שכר חודש 5/2018 הוא ה-31/5/2018 בחצות הלילה, טרם כניסת ה-1/6/2018.</p> <p>לפי ס' 1 לחוק:</p> <p>"היום הקובע" - היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</p> <p>"שכר מולן" - שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע.</p> <p>כלומר, שכר 5/2018 של גונן שלא שולם לו עד ליום התשיעי שלאחר תום החודש בעדו הוא משתלם, הוא "שכר מולן".</p> <p>הרחבת ההסבר:</p> <p>" המחוקק קבע את מועד תשלום השכר החודשי "עם" תום החודש שבעדו הוא משתלם. "עם" תום החודש פירושו "בזמן" תום החודש (ראה הגדרת "עם" במלון החדש של אבן שושן) ולא במועד מאוחר יותר מתום החודש. עם זאת, המחוקק לא נקט סנקציה כלפי המעביד לעניין הפעלת פיצוי הלנת השכר אלא מהיום העשירי שלאחר המועד לתשלום השכר. במבנה זה של הוראות החוק אין מדובר ב"תקופה" בה נדרשת פעולה אקטיבית כלשהי, אלא מדובר במועד ("היום התשיעי") שמעבר לו מתחילות לחול הוראות חוק הגנת השכר בעניין פיצוי הלנת שכר, ככל שהיה מחדל של המעביד בתשלום שכרו של עובדו. " [ע"ע 300139/98 המועצה המקומית דיר אל-אסד נ' אסדי נזאר ואח].</p> <p>לְפִי סעיף 17(א) לחוק הגנת השכר:</p> <p>לשכר מולן יֻסָּף הסכום הגבוה מבין אלה (להלן - פיצוי הלנת שכר):</p> <p>(1) בְּעַד השבוע הראשון שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה - החלק העשירי מהשכר המולן, ובעד כל שבוע או חלק מִשְׁבּוּעַ שלאחריו - החלק העשירי מהשכר המולן;</p> <p>(2) הפרשי הצמדה לתקופה שמן המועד לתשלום שכר העבודה עד יום תשלום, בתוספת 20% על הסכום הכולל של השכר המולן והפרשי הצמדה כאמור בעד כל חודש שבתקופה האמורה; בעד חלק מחודש תשלום התוספת של 20% האמורה באופן יחסי.</p> <p>בתקופות של עליה מתונה במדד המחירים לצרכן, פיצויי ההלנה לפי סעיף 17(א)(1) לחוק הגנת השכר יהיו גבוהים מפיצויי ההלנה לפי סעיף 17(א)(2).</p> <p>בית הדין לעבודה פסק לגונן פיצויי הלנה מלאים, לְפִי ס' 17(א)(1) לחוק הגנת השכר.</p> <p>יום התשלום בפועל (9/7/2018), הוא היום ה-39 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה. לפיכך, הוא חל בשבוע ה-6 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה. (השבוע ה-6 = 5.57 = 39 / 7)</p> <p>חישוב הפיצוי לְפִי סעיף 17(א)(1) לחוק הגנת השכר:</p> <p>פיצוי הלנת שכר בעד השבוע הראשון: 266 ₪ = 5,320 × 5% = 5,320 / 20</p> <p>פיצוי הלנת שכר בעד 5 שבועות נוספים: 2,660 ₪ = 5,320 × 10% × 5 = (5,320 / 10) × 5</p> <p>סה"כ פיצוי הלנת השכר: 2,926 ₪</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ב</p>

<p>נילי, עובדת בהיקף משרה של 66%, התחילה לעבוד אצל מעסיקה הפרטי ב-1/2/2008. על הצדדים חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה בכל חודש. בתלוש 3/2018 הוא משלם דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/3/2018 ועד 31/3/2018. יצוין שנילי נעדרה מעבודתה עקב מחלה בכל חודש 3/2018 וקיבלה דמי מחלה בעד כל ימי מחלתה.</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לנילי בתלוש 3/2018?</p> <p>א. 166.32 ₪ ב. 0.00 ₪ ג. 252.00 ₪ ד. 145.53 ₪</p>	<p>שאלה מספר 30.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>בתלוש 3/2018 נילי זכאית לדמי הבראה בעד חודש 3/2018 (1/3/2018 ועד 31/3/2018). חודש זה מהווה חלק משנת העבודה ה-11 של נילי (שהתחילה ב-1/2/2018 ומסתיימת ב-31/1/2019). בשל שנת העבודה ה-11 יש לשלם לעובד 8 ימי הבראה. לעובדים במשרה חלקית תשולם קצובת הבראה באופן יחסי לחלקיות המשרה. לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב היעדרות בשל חופשה ללא תשלום וכל היעדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד. נילי לא שהתה בחופשה ללא תשלום בחודש 3/2018. כמו כן, בכל אותו חודש התקיימו יחסי עבודה בינה לבין מעסיקה. לפיכך, יש לשלם לנילי, בתלוש 3/2018, קצובת הבראה בשל חודש אחד כדלהלן:</p> <p>166.32 ₪ = 66% חלקיות המשרה × 1 / 12 חודשים בשנת העבודה × 8 ימי הבראה × 378 תעריף תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p>א</p>

שאלה מספר 31.

גונן, עובד שעתי, התחיל לעבוד ב-2/8/2016 אצל מעסיקו. שבוע העבודה שלו, במקום עבודתו, הוא בן 5 ימים (ימים א'-ה'). גונן לא מועסק בחגי ישראל. מתוך לוח השנה לחודש 4/2018 -

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

ב-5/4/2018 גונן ניצל את זכותו לפי סי' 6(ב) לחוק חופשה שנתית ולקח יום חופשה אחד, לראשונה בשנת 2018. על כוונתו לצאת לחופשה ביום זה הודיע למעסיק ב-1/3/2018.

אחיו ז"ל של גונן הוא חלל מערכות ישראל. גונן נעדר מעבודתו ב-18/4/2018, יום הזכרון לחללי מערכות ישראל. על היעדרותו הִצְפוּיָה ביום זה, הודיע למעסיק ב-27/3/2018.

אם, לְמַעַט ימים אלה, גונן לא החסיר ימי עבודה ב-4/2018, בְּעִבּוּר כמה ימי חג היה על המעסיק לשלם לו דמי חגים בתלוש 4/2018, לפי צו ההרחבה הנוגע בעניין?

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

פתרון

סעיפים רלוונטיים

צו הרחבה - הסכם מסגרת.

חוק יום הזכרון לחללי מערכות ישראל - סי' 4א.

הסבר הפתרון

מועד 9/2019
שנת המס - 2018

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

גונן, עובד בשכר (שעתי), עובד במקום עבודתו יותר מ-3 חודשים. לפיכך, הוא זכאי לדמי חגים. ב-4/2018 חלו 2 ימי חג - שביעי של פסח ויום העצמאות.

יום שביעי של פסח חל ביום ו', שְׁאַיֵנו יום עבודה אצל גונן [שבוע העבודה שלו הוא בן 5 ימים (ימים א'-ה')].

לפי סי' 4א לחוק יום הזכרון לחללי מערכות ישראל:

" (א) קרוב משפחה של חלל מערכות ישראל, ראשי להיעדר מעבודתו ביום הזכרון; לענין זה יראו עובד שנעדר מעבודתו כאילו עבד.

(ב) לענין סעיף זה, "קרוב משפחה" - הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות. "

גונן לא נעדר סמוך ל-**יום העצמאות** (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא "בהסכמת המעסיק", לאחר שלפי סי' 4א לחוק יום הזכרון לחללי מערכות ישראל, רואים אותו כאילו עבד ביום זה. לפיכך הוא זכאי לתשלום בעבור יום חג זה.

לסיכום, גונן **זכאי לדמי חגים בעבור יום אחד** בתלוש 4/2018.

תשובה ד.

שאלה מספר 32.

שכרה של נילי משתלם על בסיס שעות עבודה - 58.40 ₪ לכל שעת עבודה רגילה. שבוע העבודה, במקום עבודתה, בן 6 ימים (א-ו). תחום יום עבודה רגיל - 8 שעות. יום ב' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק). בכל יום, במחצית יום העבודה, מופסקת העבודה למשך 45 דקות למנוחה ולסעודה. בעת ההפסקה נילי רשאית לצאת מהמקום שבו היא עובדת. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שרון הנוכחות של נילי, בשבוע שהחל ב-5/8/2018 והסתיים ב-10/8/2018:

יום	א' 5/8/2018	ב' 6/8/2018	ג' 7/8/2018	ד' 8/8/2018	ה' 9/8/2018	ו' 10/8/2018
כניסה	03:45	04:30	04:15	03:30	05:45	06:15
יציאה	15:00	12:00	10:30	13:30	16:15	15:00

מהו השכר שיש לשלם לנילי בעד שעות עבודתה בשבוע זה?

- א. לא פחות מ-3,040.45 ₪
- ב. לא פחות מ-3,011.25 ₪
- ג. לא פחות מ-3,080.60 ₪
- ד. לא פחות מ-3,055.05 ₪

פתרון

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

סעיפים רלוונטיים

"שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פי סעיף 20".

מאחר שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה 45 דקות (במחצית יום העבודה), ובעת ההפסקה רשאית היתה נילי לצאת מהמקום שבו היא עובדת, נוהג המעסיק כדין (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.

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

בימים א' ו-ד' נילי עבדה "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00). יום ו', בו עבדה, היה יום שלפני המנוחה השבועית.

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

חישוב השכר שיש לשלם לנילי בעד שעות עבודתה בשבוע זה:

יום	תחילת יום עבודה	כניסה	יציאה	סה"כ שעות מוכנסה עד יציאה	ניכוי הפסקה (45 דקות ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%
א	03:45	15:00	11.25	-0.75	10.50	7.00 ⁽¹⁾	7.00	3.50	2.00	1.50
ב	04:30	12:00	7.50	-0.75	6.75	6.75	13.75	-	-	-
ג	04:15	10:30	6.25	-0.75	5.50	5.50	19.25	-	-	-
ד	03:30	13:30	10.00	-0.75	9.25	7.00 ⁽¹⁾	26.25	2.25	2.00	0.25
ה	05:45	16:15	10.50	-0.75	9.75	8.00	34.25	1.75	1.75	-
ו	06:15	15:00	8.75	-0.75	8.00	7.00 ⁽¹⁾	41.25	1.00	1.00	-
		סה"כ שעות		54.25	-4.50	49.75	41.25	8.50	6.75	1.75
		תעריף לשעה				58.40 ₪			73.00 ₪	87.60 ₪
		תשלום				2,409.00			492.75	153.30
										3,055.05

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

תשובה ד.

<p>שאלה מספר 33.</p> <p>מעסיקה של נילי הפתיע את העובדים והודיע להם ב-1/7/2018 שקהל בשכר 9/2018 לא יימסרו להם תלושי השכר בדרך של דפוס, אלא באמצעות אתר אינטרנט מאובטח מטעמו שאליו יוכלו להיכנס עם סיסמה אישית ראשונית שתימסר להם, וישבו יוכלו לצפות בתלושי השכר.</p> <p>אם נילי מעדיפה להמשיך לקבל תלוש מודפס בכל חודש, האם חייב המעסיק למלא את רצונה ולתת לה תלוש מודפס, כבעבר? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. זכותו של המעסיק למסור תלושי שכר באמצעות אתר אינטרנט מאובטח פמתוּאָר. ב. כן, ובלבד שהודיעה למעסיק, בתוך 30 יום, על התנגדותה לקבל תלוש בדרך האמורה. ג. לא, ובלבד שהתלוש יהיה ניתן להדפסה על ידי נילי, לא יאוחר מ"היום הקובע". ד. כן. יותר מכך, דרושה הסכמתה בכתב למסירת התלוש באמצעות אתר האינטרנט.</p>	
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 24. תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר) - תקנה 2(א)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 24(א) לחוק הגנת השכר - "מעסיק חייב לנהל פנקס שכר ולמסור לכל עובד, בכתב, תלוש שכר..."</p> <p>לפי תקנה 2(א) לתקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר) -</p> <p>"הסכים העובד, בכתב, לפי טופס ההסכמה שבתוספת שלא לקבל את תלוש השכר בדרך של דפוס, רשאי המעסיק שלא למסור לעובד את תלוש השכר בדרך האמורה אלא למסור לו את תלוש השכר באחת או יותר מן הדרכים המפורטות להלן, והכול בכפוף לתקנות אלה ובלבד שבכל אחת מן הדרכים תלוש השכר ניתן להדפסה:</p> <p>(1) שליחת התלוש לכתובת דואר אלקטרוני מטעם המעסיק, באמצעות מערכת הדואר האלקטרוני; המעסיק ימסור לעובד פרטים על זהות מפעיל מערכת הדואר האלקטרוני, אם המערכת אינה מופעלת על ידו;</p> <p>(2) באמצעות אתר אינטרנט מאובטח מטעם המעסיק שאליו יכול העובד להיכנס עם סיסמה אישית ראשונית שמסר לו המעסיק, ושבזו יוכל לצפות בתלוש השכר; המעסיק ימסור לעובד פרטים על זהות מפעיל אתר האינטרנט המאובטח, אם האתר אינו מופעל על ידו;</p> <p>(3) שליחת התלוש לכתובת דואר אלקטרוני פרטית של העובד; העובד ימסור למעסיק את כתובת הדואר האלקטרוני הפרטית, ורשאי הוא להודיע למעסיק על החלפתה בכל עת, ובלבד שהעובד חתם מחדש על טופס ההסכמה שבתוספת."</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שבוע עבודתו של גונן בן 5 ימים (א-ה). דמי נסיעות משולמים לו לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. בכל יום הוא נוסע לעבודה בהסעה מאוּרְגָּנָת על חשבון המעסיק. בחזרה מהעבודה הוא נוסע בתחבורה ציבורית (מרחק 24 ק"מ).</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים בין ביתו לעבודתו - 11.90 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה רב-קו "חופשי חודשי", הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 299 ₪. ב-2/2018, גונן עבד בפועל 19 ימים.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המזערי שעל המעסיק לשלם לגונן בגין חודש זה?</p> <p>א. 299.00 ₪ ב. 226.10 ₪ ג. 149.50 ₪ ד. 214.70 ₪</p>	<p>שאלה מספר 34.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בצד כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הוא עד 22.60 ₪ ליום.</p> <p>לפי ס' 6 בצו, "החזר הוצאות לא ישולם למי שנוסע לעבודה על חשבון המעסיק או מטעמו. נוסע העובד לכיוון אחד בלבד (לעבודה או ממנה) יהיה זכאי עד למחצית הסכומים הנ"ל".</p> <p>שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי ליום, לפי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה, ובהתחשב בהוראות ס' 6 לצו, לעובד שנוסע מביתו על חשבון המעסיק ונוסע לכיוון אחד בלבד בתחבורה ציבורית (מעבודתו) - 11.30 ₪ ליום (22.60/2 ₪), כלומר - 214.70 ₪ עבור 19 ימי עבודה בהם נזקק לתחבורה ציבורית כדי להגיע לעבודתו. $11.30 \times 19 = 214.70$</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים ציבוריים מעבודתו לביתו של גונן, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 11.90 ₪ בכל יום, שהם 226.10 ₪ עבור 19 ימי עבודה בפועל בהם נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו. $11.90 \times 19 = 226.10$</p> <p>מחיר נסיעה ממקום עבודתו לביתו, תוך שימוש בחוזה רב-קו "חופשי חודשי" הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 299 ₪ בחודש 2/2018.</p> <p>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעסיק לשלם לגונן בגין חודש 2/2018:</p> <p>$\min(214.70, 226.10) = 214.70$ ₪ ; תקרה ; 299 חוזה רב-קו חופשי חודשי ; 226.10 נסיעות בודדות</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p align="right">ד</p>

<p>נילי היא נערה שֶמְלֵאוּ לַה 17 שנה וְשִׁטְרָם מְלֵאוּ לַה 18. לְבַקְשָׁתָהּ, הַסָּכִים גּוֹנֵן לְקַבֵּלָהּ לַעֲבוּדָה קֵלָה בַּמְשַׁרְדּוֹ, בְּתֵנָאִי שְׁתַּפְּנֶה לְקוֹפַת הַחוּלִים אֲלֵיהָ הִיא שֵׁיכֶת, תִּיבְדַק בְּדִיקָה רְפוּאִית, וְרופא המשפחה שבדק אותה יתן אישור רפואי לְהַעֲסִקָתָהּ. הַזְמַן הַדְרִישׁ לְשֵׁם בִּיצוּעַ הַבְּדִיקָה הַאֲמוּרָה, הוֹסִיף גּוֹנֵן, יִיחָשֵׁב לַה כַּחֲלֵק מִשְׁעוֹת עֲבוּדָתָהּ. לֵאלֹא אִישׁוּר כֹּזֵה, הוּא לֹא מוֹכֵן לַהֲעִסִּיקָה.</p> <p>הֵאֵם דְרִישָׁתוֹ שֶׁל גּוֹנֵן חוֹקִית? (בַּחֲרִי אֶת הַמִּשְׁפֵּט הַנֶּכּוֹן בִּיּוֹתֵר מִבֵּין הַמִּשְׁפָּטִים הַבָּאִים)</p> <p>א. כן. דרישתו של גונן חוקית. ב. לא. דרישתו של גונן אינה חוקית, אֶלְאִי אֵם כֵּן נִילִי הִיא "אָדָם עִם מוֹגְבְּלוּת". ג. כן, אֶבֶל אֶדְ וְרַק אֵם הַעֲבוּדָה הִיא "עֲבוּדָה מוֹגְבֵּלֶת" לִפִּי תִקְנוֹת עֲבוּדַת הַנוֹעֵר (עֲבוּדוֹת אֲסוּרוֹת וְעֲבוּדוֹת מוֹגְבְּלוֹת). ד. לא. מדובר בְּקִבְעֵת תֵּנָאִים שֶׁלֹּא מִן הַעֲנִיִּין, הַמַּהוּוּהַ הַפְּלִיָּה אֲסוּרָה בַּקְּבֵלָהּ לַעֲבוּדָה.</p>	<p>שאלה מספר 35.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק עבודת הנוער - ס' 1(א), 11(א)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1(א) לחוק עבודת הנוער - " (א) בחוק זה - "ילד" פירושו - מי שעדיין לא מלאו לו 16 שנה; "צעיר" פירושו - מי שמלאו לו 16 אך עדיין לא מלאו לו 18 שנה; "נער" פירושו - ילד או צעיר; "</p> <p>לְפִי סֵעִיף 11(א) לַחֹק - "לֹא יוֹעֲסֵק נֶעֶר אֲלֵא אִם כֵּן נִבְדַּק בְּדִיקָה רְפוּאִית, וְרופא המשפחה שבדק אותו נתן אישור רפואי להעסקתו".</p> <p>נילי היא "נער", כמשמעותו בחוק עבודת הנוער. לפיכך, <u>דרישתו של המעסיק חוקית.</u></p> <p>הרחבת ההסבר: לפי תקנה 5 לתקנות עבודת הנוער (בדיקות רפואיות) - (א) על המעביד להפנות את הנער אל מוסד רפואי מוסמך לשם עריכת הבדיקות הרפואיות האמורות בתקנות 2 ו-3 שיבוצעו במקומות ובמועדים שיוורה המוסד הרפואי המוסמך. (ב) הנער חייב להתייצב, לצורך עריכת הבדיקות הרפואיות כאמור, במוסד הרפואי המוסמך בימים ובמועדים האמורים; האפוטרופוס של הנער יחתום על ויתור על סודיות רפואית למוסד הרפואי המוסמך, לפי הנוסח שבתוספת השניה. (ג) <u>הזמן הדרוש לשם ביצוע הבדיקות הרפואיות ייחשב לנער כחלק משעות עבודתו.</u></p> <p>לפי ס' 16 לחוק: (א) מעסיק לא יעסיק נער אלא אם כן הציג הנער לפניו אישור רפואי שניתן לפי סעיף 11(א), ואם העבודה מחייבת בדיקות התאמה, גם אישור רפואי שניתן לפי סעיף 11(ב)(2). (ב) מעסיק ישמור במקום שבו מתנהל עסקו את האישור הרפואי שהוצג לפניו לפי סעיף קטן (א) או את העתקו, בתקופה שבה הנער מועסק אצלו ועד שנה לאחר סיום העסקתו; בתום התקופה האמורה יִבְעַר הַמַּעֲסִיק אֶת הַאִישׁוּר הַרְפוּאִי או את העתקו.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p>א</p>

<p>נילי מועסקת אצל מעסיקה היחיד. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה'). שכרה משתלם לה על בסיס של חודש. מועד תשלום שכר עבודתה הוא ה-5 לכל חודש. זכותה לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הֶצְבֹּרָה שלה (תקופת הזכאות המקסימלית) - 90 יום. מ-24/6/2018 ועד (כולל) 30/6/2018 נילי נעדרה מעבודתה עקב מחלה. היא חזרה לעבודה ב-1/7/2018 ומסרה למעסיק, באותו היום, תעודת מחלה פְּדִיָן, לתקופה שמ-24/6/2018 ועד 30/6/2018.</p> <p>לפי תקנות דמי מחלה הנוגעות לענין, מהו המועד לתשלום דמי מחלה במקרה זה?</p> <p>א. 1/8/2018 ב. 5/8/2018 ג. 9/7/2018 ד. 5/7/2018</p>	<p>שאלה מספר 36.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק דמי מחלה. תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה) - תק' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 3 לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה) -</p> <p>" (א) המעביד ישלם לעובדו דמי מחלה במועד שהיה משלם לו שכר עבודה אילו עבד, ובלבד שתעודת המחלה הוגשה למעביד לפחות שבעה ימים לפני המועד האמור.</p> <p>(ב) לא הוגשה תעודת המחלה שבעה ימים לפני המועד האמור, ישולמו דמי המחלה במועד הקרוב לתשלום שכר העבודה שלאחר הגשת תעודת המחלה. "</p> <p>נילי לא הגישה למעביד את תעודת המחלה לפחות שבעה ימים לפני המועד שהיה משתלם לה שכר עבודתה אילו עבדה (5/7/2018).</p> <p>המועד הקרוב לתשלום שכר העבודה שלאחר הגשת תעודת המחלה חל ב- <u>5/8/2018</u>.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>שאלה מספר 37.</p> <p>נילי מועסקת אצל מעסיקה היחיד. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה'). גמול עבודתה משתלם לה על בסיס של חודש - 11,718 ₪ בחודש. זכותה לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הצבונה שלה (תקופת הזכאות המקסימלית) - 48 ימים.</p> <p>מ-6/6/2018 [יום ד'] נעדר (כולל) 18/6/2018 [יום ב'] נילי נעדרה מעבודתה עקב מחלה (נמסרה הודעה למעסיק). היא חזרה לעבודה ב-19/6/2018 [יום ג'] ומסרה למעסיק אישור מחלה פדיון, לתקופה 18/6/2018-6/6/2018. שכר העבודה שהיתה זכאית לקבל בתקופת היעדרותה, אילו המשיכה בעבודתה - 5,538 ₪ (426 ₪ בממוצע ליום). סכום זה נופה משכרה בפועל ההיעדרות.</p> <p>מהו, לפי חוק דמי מחלה, סך דמי המחלה שעל המעסיק לשלם לנילי בעד תקופת מחלתה זו?</p> <p>א. 3,834 ₪ ב. 4,686 ₪ ג. 3,195 ₪ ד. 2,982 ₪</p>																																																												
פתרון																																																												
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5.</p>																																																												
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ב</p> <p>גמול עבודתה של נילי 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 הזכאות המקסימלית כאמור בסעיף 4 - (1) החל מהיום הרביעי להעדרו כאמור - תשלום על פי חוק זה בעד תקופת מחלתו (להלן - דמי מחלה); (2) בעד הימים השני והשלישי להעדרו כאמור - מחצית דמי מחלה; " לפי ס' 2(ב)1 לחוק דמי מחלה - "לגבי עובד במשכורת - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים". תקופת המחלה: 13 ימים - החל ב-6/6/2018 [יום ד'] נעדר (כולל) 18/6/2018 [יום ב'] לפי נתוני השאלה, תקופת המחלה הצבונה של נילי עומדת על 48 ימים. [48 < 13] דמי מחלה לפי החוק: 426 ₪ בממוצע ליום. שכר העבודה שהיתה נילי זכאית לקבל בעד כל יום עבודה בתקופת זכאותה לדמי מחלה אילו המשיכה בעבודתה.</p> <table border="1" data-bbox="199 1288 1133 1792"> <thead> <tr> <th>החשוב:</th> <th>תאריך</th> <th>יום בשבוע</th> <th>שיעור דמי מחלה</th> <th>דמי מחלה לתשלום</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">2 × 213 = 426</td> <td>6/6/2018</td> <td>יום ד</td> <td>איך</td> <td></td> </tr> <tr> <td>7/6/2018</td> <td>יום ה</td> <td>50%</td> <td>213 ₪</td> </tr> <tr> <td>8/6/2018</td> <td>יום ו</td> <td>50%</td> <td>213 ₪</td> </tr> <tr> <td rowspan="10">10 × 426 = 4,260</td> <td>9/6/2018</td> <td>שבת</td> <td>100%</td> <td>426 ₪</td> </tr> <tr> <td>10/6/2018</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>426 ₪</td> </tr> <tr> <td>11/6/2018</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>426 ₪</td> </tr> <tr> <td>12/6/2018</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>426 ₪</td> </tr> <tr> <td>13/6/2018</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>426 ₪</td> </tr> <tr> <td>14/6/2018</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>426 ₪</td> </tr> <tr> <td>15/6/2018</td> <td>יום ו</td> <td>100%</td> <td>426 ₪</td> </tr> <tr> <td>16/6/2018</td> <td>שבת</td> <td>100%</td> <td>426 ₪</td> </tr> <tr> <td>17/6/2018</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>426 ₪</td> </tr> <tr> <td>18/6/2018</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>426 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>סה"כ 4,686 ₪</p> <p>426 + 4,260 = 4,686</p> <p>תשובה ב.</p>	החשוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום	2 × 213 = 426	6/6/2018	יום ד	איך		7/6/2018	יום ה	50%	213 ₪	8/6/2018	יום ו	50%	213 ₪	10 × 426 = 4,260	9/6/2018	שבת	100%	426 ₪	10/6/2018	יום א	100%	426 ₪	11/6/2018	יום ב	100%	426 ₪	12/6/2018	יום ג	100%	426 ₪	13/6/2018	יום ד	100%	426 ₪	14/6/2018	יום ה	100%	426 ₪	15/6/2018	יום ו	100%	426 ₪	16/6/2018	שבת	100%	426 ₪	17/6/2018	יום א	100%	426 ₪	18/6/2018	יום ב	100%	426 ₪	
החשוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום																																																								
2 × 213 = 426	6/6/2018	יום ד	איך																																																									
	7/6/2018	יום ה	50%	213 ₪																																																								
	8/6/2018	יום ו	50%	213 ₪																																																								
10 × 426 = 4,260	9/6/2018	שבת	100%	426 ₪																																																								
	10/6/2018	יום א	100%	426 ₪																																																								
	11/6/2018	יום ב	100%	426 ₪																																																								
	12/6/2018	יום ג	100%	426 ₪																																																								
	13/6/2018	יום ד	100%	426 ₪																																																								
	14/6/2018	יום ה	100%	426 ₪																																																								
	15/6/2018	יום ו	100%	426 ₪																																																								
	16/6/2018	שבת	100%	426 ₪																																																								
	17/6/2018	יום א	100%	426 ₪																																																								
	18/6/2018	יום ב	100%	426 ₪																																																								

<p>נילי, ילידת 1/7/1992, התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/11/2010 (כשהיתה בת 18 ו-4 חודשים). שכן עבודתה הִשְׁתַּלֵּם לה על בסיס חודש. בהגיע נילי לגיל 20, ב-1/7/2012, אז קלו על הצדדים הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, התחיל המעסיק להפריש עבורה לפנסיה מקיפה, לפי השיעורים המפורטים בסי' 6(ד) לצו. מלוא שְׁכָרָה, סך 6,950 ₪, בוטח בקרן הפנסיה. ב-31/10/2018 הסתיימו יחסי העבודה בין נילי למעסיקה, עם פיטוריה. מלוא שכרה, המבוטח בקרן הפנסיה, עמד על 6,950 ₪. הסכום שנצבר (כולל רווחים) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 31,692 ₪.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לנילי (בחישוב חודשי, מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 25,501 ₪ ב. 26,260 ₪ ג. 13,918 ₪ ד. 23,908 ₪</p>	<p>שאלה מספר 38.</p>																		
<p>פתרון</p>																			
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																		
<p>לפי צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, החל על הצדדים, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6(ד) לצו (בטור "פיצויי פיטורים") יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>המעסיק הפריש עבור נילי, לביטוח פנסיוני, לאחר 20 חודשי עבודה, עם הגיעה לגיל 20 (ב-1/7/2012). השכר שבוטח - 6,950 ₪ בחודש (להלן: שכר מופטר).</p> <p>נילי עבדה אצל מעסיקה 8 שנים ברציפות (מ-1/11/2010 עד 31/10/2018) ופוטרה. לפיכך, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים.</p> <p>שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר המבוטח -</p> <table border="1" data-bbox="135 1108 1193 1258"> <thead> <tr> <th rowspan="2">% פיצויים שיש להשלים</th> <th rowspan="2">תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים</th> <th colspan="2">מתוך הטבלה בסי' 6(ד) בצו</th> </tr> <tr> <th>החל ביום... ואילך</th> <th>לפיצויים</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100% - 50.16% = 49.84%</td> <td>4.18% / 8.33333% = 50.16%</td> <td>1.1.2012</td> <td>4.18%</td> </tr> <tr> <td>100% - 60.00% = 40.00%</td> <td>5.00% / 8.33333% = 60.00%</td> <td>1.1.2013</td> <td>5.00%</td> </tr> <tr> <td>100% - 72.00% = 28.00%</td> <td>6.00% / 8.33333% = 72.00%</td> <td>1.1.2014</td> <td>6.00%</td> </tr> </tbody> </table> <p>החישוב (סכומים מקורבים ומעוגלים):</p> <ol style="list-style-type: none"> בעד 20 חודשים, מ-1/11/2010, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה, יש להשלים..... 11,583.33 ₪ = 100% × 20/12 × 6,950 בעד 6 חודשים, מ-1/7/2012, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים..... 1,731.94 ₪ = 49.84% × 6/12 × 6,950 בעד 12 חודשים, מ-1/1/2013, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים..... 2,780.00 ₪ = 40% × 12/12 × 6,950 בעד 58 חודשים, מ-1/1/2014, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים..... <u>9,405.67</u> ₪ = 28% × 58/12 × 6,950 <p>סה"כ על המעסיק להשלים לנילי (מקורב ומעוגל)..... 25,500.94 ₪ = <u>25,501</u> ₪ (מעוגל)</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	% פיצויים שיש להשלים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	מתוך הטבלה בסי' 6(ד) בצו		החל ביום... ואילך	לפיצויים	100% - 50.16% = 49.84%	4.18% / 8.33333% = 50.16%	1.1.2012	4.18%	100% - 60.00% = 40.00%	5.00% / 8.33333% = 60.00%	1.1.2013	5.00%	100% - 72.00% = 28.00%	6.00% / 8.33333% = 72.00%	1.1.2014	6.00%	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">א</p>
% פיצויים שיש להשלים			תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	מתוך הטבלה בסי' 6(ד) בצו															
	החל ביום... ואילך	לפיצויים																	
100% - 50.16% = 49.84%	4.18% / 8.33333% = 50.16%	1.1.2012	4.18%																
100% - 60.00% = 40.00%	5.00% / 8.33333% = 60.00%	1.1.2013	5.00%																
100% - 72.00% = 28.00%	6.00% / 8.33333% = 72.00%	1.1.2014	6.00%																

ביטוח לאומי

<p>שאלה מספר 39.</p> <p>נילי, בת ה-37, פוטרה מעבודתה אצל מעסיקה היחיד ב-9/12/2018, בלי שניתנה לה הודעה מוקדמת לפיטוריה. תלוש 12/2018 שלה הורָבַב מְהֻכְּוּמִים הבאים:</p> <p>1. שכר משולב..... 3,402 ₪</p> <p>2. פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת, בעד התקופה שְׁנִקְבָּעָה בחוק (16 ימים) .. 6,048 ₪</p> <p>3. פדיון חופשה (לפי ס' 13 לחוק חופשה שנתית)..... 5,103 ₪</p> <p>4. פדיון הבראה (לפי ס' 7א) לצו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה)..... 945 ₪</p> <p>מהו שכרה של נילי שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש זה?</p> <p>א. 15,498 ₪</p> <p>ב. 10,395 ₪</p> <p>ג. 4,347 ₪</p> <p>ד. 9,450 ₪</p>	
פתרון	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א.</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 - תק' 2.</p> <p>ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה.</p> <p>הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ב</p> <p>לְפִי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעֵד 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, אך לְמֵעֵט תשלומים כְּאִמּוֹר המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בְּיֵן שניתנו בכסף וּבְיֵן בשווה כסף, בְּיֵן שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף 9(5), (11) ו-12(1) לפקודה.</p> <p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פדיון חופשה, שמקבל עובד עֶקֶב פרישתו, פטור מדמי ביטוח.</p> <p>שאר הסכומים שנכללו בתלוש 12/2018 של נילי (שכר משולב, פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת בעד התקופה שנקבעה בחוק ובפדיון הבראה) מהווים הכנסה לפי ס' 2(2) לפקודה.</p> <p>$10,395 ₪ = 945 ₪ \text{ פדיון הבראה} + 6,048 ₪ \text{ פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת} + 3,402 ₪ \text{ שכר משולב}$</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".</p> <p>$8,674 \times 5 = 43,370 ₪$</p> <p>שכרה של נילי שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 12/2018 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p>$\min (10,395 ₪ ; 43,370 ₪ \text{ ההכנסה מְרַבֵּית לענין ד.ב.})$</p> <p>תשובה ב.</p>	

<p>גונן נפגע בתאונה בביתו. עקב התאונה נגרם לו אובדן מלא של כושר התפקוד (אובדן כושר עבודה מלא) למשך חודשיים. גונן זכאי, על פי תקנון של קרן ביטוח שעדך עבורו מעסיקו, לתשלום בעד תקופת אי-כושר זו.</p> <p>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, גונן זכאי לדמי תאונה, לפי פרק ביטוח נפגעי תאונות בחוק הביטוח הלאומי, בעד תקופה זו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. גונן לא זכאי לדמי תאונה, לפי פרק ביטוח נפגעי תאונות האמור, לגבי תקופה זו. ב. כן, אם שולמו בעדו דמי ביטוח לפי פרק ביטוח נפגעי תאונות בחוק הביטוח הלאומי. ג. לא, אלא אם יוכיח שהתאונה אירעה עקב אירוע פתאומי בו גורם חיצוני הביא לחבלה פיזית וכתוצאה ממנה לאובדן כושר התפקוד. ד. כן, אם יבחר לקבל את הגימלה האמורה מהמוסד לביטוח לאומי ולא לנצל את זכותו על פי תקנון קרן הביטוח.</p>	<p>שאלה מספר 40.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: center;">חוק הביטוח הלאומי - פרק ו': ביטוח נפגעי תאונות - ס' 155.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 155 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטח הזכאי לתשלום על פי כל חיקוק, למעט פקודת הנזיקין, הסכם קיבוצי כמשמעותו בסעיף 180 או הסדר קיבוצי אחר, תקנון של קופת גמל, חוזה עבודה או תקנון של קרן ביטוח או פנסיה, בעד תקופת אי-כושר לעבודה או לתפקוד מטעמי בריאות, לא יהיה זכאי לגמלה לפי פרק זה לגבי התקופה שבה הוא זכאי לתשלום כאמור".</p> <p>לפיכך, גונן לא זכאי לדמי תאונה, לפי פרק ביטוח נפגעי תאונות, לגבי התקופה שבה הוא זכאי לתשלום מקרן הפנסיה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>גונן, יליד 14/5/1949, נעשה לראשונה "תושב ישראל" ב-14/5/2015. הוא עובד כשכיר מזה 3 שנים אצל מעסיקו היחיד. שכרו ב-7/2018 - 16,444 ₪.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקו, בגין שכר 7/2018 של גונן?</p> <p>א. 943.95 ₪ ב. 981.57 ₪ ג. 1,022.80 ₪ ד. 1,299.03 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. לוח י"א. חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי. חוק גיל פרישה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>כיליד 14/5/1949, ב-7/2018 מלאו לגונן זה מכבר 69 שנה, וטרם מלאו לו 70 שנה. כלומר, הוא גבר בין גיל הפרישה (גיל 67) לגיל הזכאות (גיל 70).</p> <p>הוא נעשה תושב ישראל ב-14/5/2015, כלומר, כשמלאו לו 66 שנה.</p> <p>לפיכך, הוא נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "גבר בין גיל הפרישה ללגיל הזכאות" שנעשה לראשונה "תושב ישראל" מעל גיל 62".</p> <p>שכרו של גונן ב-7/2018 - 16,444 ₪.</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>שכרו של גונן שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 7/2018 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> $\min(16,444; 43,370) = 16,444$ <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקו של גונן, בגין שכר 7/2018 של גונן:</p> $209.82 = 5,944 \times 3.53\%$ $\underline{771.75} = 16,444 \times 7.35\%$ <p style="text-align: right;">₪ 981.57</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 42.</p> <p>גונן, בן ה-57, הוא פנסיונר צה"ל בפרישה מוקדמת. בכל חודש הוא מקבל פנסיה בסך 5,434 ₪ (מעסיקו לשעבר). גונן גם עובד כשכיר באופן קבוע אצל מעסיקתו "נילי בע"מ" ומשתכר אצלה 3,862 ₪ בחודש.</p> <p>אם נעשה תאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקתו של גונן, נילי בע"מ, בגין שכרו בחודש 6/2018?</p> <p>א. 251.80 ₪ ב. 134.78 ₪ ג. 268.41 ₪ ד. 553.33 ₪</p>	
פתרון	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח (בדגש על ס' 345ב).</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2)</p> <p>חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.</p> <p>טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>בנתוני השאלה לא מצויין האם נילי בע"מ היא "מעסיק עיקרי" או "מעסיק משני", ולא סתם הדבר.</p> <p>לפי ס' 345ב(ה) לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (1) מבוטח שמשלמת לו פנסיה מוקדמת שהוא גם עובד או עובד עצמאי, לא יחולו לגבי הכנסתו מפנסיה מוקדמת שיעורי דמי הביטוח החלים לפי לוח י' על חלק ההכנסה של עובד שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע (בסעיף קטן זה - שיעור מופחת).</p> <p>(2) היתה הכנסה של מבוטח כאמור בפסקה (1) בחודש פלוני, מהמקורות המפורטים בסעיף (1), (2) ו-(8) בפקודת מס הכנסה, נמוכה מ-60% מהשכר הממוצע, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו מפנסיה מוקדמת, השווה לסכום הפרש שבין הכנסתו מהמקורות האמורים לבין 60% מהשכר הממוצע. "</p> <p>שקול הדבר לקביעה, שבמצבים בהם משתלמת לעובד פנסיה מוקדמת, המעסיק, המשלם לו שכר העבודה, יהיה תמיד "עיקרי", ככל שהדבר נוגע לתשלום דמי ביטוח. אם יש מספר מעסיקים, כל אחד מהם "יקדים" את הפנסיה המוקדמת, ככל שהדבר נוגע לניצול השיעורים המופחתים החלים על חלק ההכנסה שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע.</p> <p>עם זאת, אין לקרוא לפנסיה המוקדמת "מעסיק משני", שכן לענין הביטוח הלאומי, היא אינה "מעסיק".</p> <p>הכנסתו של גונן מעבודתו אצל נילי בע"מ (מקור המפורט בסעיף 2(2) בפקודת מס הכנסה) - 3,862 ₪.</p> <p>אצל מעסיקתו "נילי בע"מ" גונן נמנה על סוג העובדים הבא, לענין תשלום דמי הביטוח: "עובדים" "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו לגיל הפרישה".</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקתו של גונן, נילי בע"מ, בגין שכר 6/2018 של גונן -</p> <p>$\underline{268.41} \text{ ₪} = 6.95\% \times (3,862 \text{ ₪ הכנסה מעבודה} ; 5,944 \text{ ₪ תקרת שיעור מופחת}) \text{ min}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019</p> <p>שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שאלה מספר 43.</p> <p>בְּהֶסְקֶמֶת מעסיקה, ניילי יצאה ב-3/5/2018 לחופשה ללא תשלום, עד 2/9/2018. בכל תקופת החל"ת האמורה לא עבדה אצל מעסיק אחר ולא היתה עובדת עצמאית.</p> <p>האם המעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעֵד ניילי, עֲבוֹר חודש 7/2018? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. מעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח אך ורק בְּעֵד שני החודשים הראשונים של החל"ת. ב. כן, אך הוא רשאי לְנַפֹּת מכל סכום המגיע לניילי, את דמי הביטוח ששילם כאמור. ג. לא, מאחר שבתקופת חל"ת מושְׁעֵים, בְּאֹפֶן זְמַנִּי, יחסי העבודה בין עובד למעסיקו. ד. כן, וְלֹאֹר חובתו לשלם דמי ביטוח בעד חודש זה, הוא לא רשאי לנכות מניילי את דמי הביטוח ששילם.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 1(3), תק' 6.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי תקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) -</p> <p>" (א) עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדרי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, בְּעֵד 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 " לחוק לפי ההכנסה המזערית שלפי פרט 1 של לוח "א לחוק.</p> <p>(ג) המעביד רשאי לנכות מכל סכום המגיע ממנו לעובד את דמי הביטוח ששילם כאמור.</p> <p>(ד) הוראות סעיף 342(ג) לחוק לא יחולו לגבי מעביד החייב בתשלום דמי הביטוח כאמור בתקנת משנה (א). "</p> <p>בחודש 5/2018 שולמו בעד ניילי דמי ביטוח כעובדת. חודש 6/2018 הוא החודש הקלנדרי הראשון שבו ניילי נמצאת בחופשה ללא תשלום. חודש 7/2018 הוא החודש הקלנדרי השני שבו ניילי נמצאת בחופשה כאמור.</p> <p>לפיכך, לפי תקנה 6(א) שלעיל, <u>המעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח בעד ניילי, עבוֹר חודש 7/2018, אך הוא רשאי לנכות מכל סכום המגיע לה את דמי הביטוח ששילם כאמור.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

שאלה מספר 44.

נילי, העובדת אצל מעסיקה היחיד זה 8 שנים בְּרִצְיָפוֹת, קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי עָלֶיהָ לְהַפְסִיק את עבודתה, לְצוֹרֵךְ שְׁמִירַת הַרְיוֹן, למשך 30 ימים רצופים, החל ב-1/11/2018. הכנסתה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח בעד שישה החודשים שקדמו ל-1/11/2018:

חודש	5/2018	6/2018	7/2018	8/2018	9/2018	10/2018
הכנסה	₪ 8,792	₪ 8,934	₪ 8,896	₪ 8,751	₪ 8,692	₪ 8,711

[למען הסר ספק, נילי קיבלה שכר מלא בששה החודשים שקדמו להפסקת העבודה. היא מעדיפה לקבל גימלה מהמוסד לביטוח לאומי ולא לנצל ימי מחלה ולקבל את תמורתם ממעסיקה. כמו כן, היא לא זכאית לתשלום מכל גוף אחר בעד התקופה שבה היתה בשמירת הריון].

מהו סכום הגמלה לשמירת הריון שנילי זכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?

א. 8,874 ₪

ב. 8,718 ₪

ג. 8,796 ₪

ד. 8,783 ₪

פתרון

חוק הביטוח הלאומי, פרק ג': ביטוח אימהות, סימן ה': גמלה לשמירת הריון.

סעיפים רלוונטיים

הסבר הפתרון

מועד 9/2019
שנת המס - 2018

לפי ס' 59 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטחת, שהיתה בשמירת הריון שלושים ימים רצופים לפחות, תהיה זכאית לגמלה בעד התקופה האמורה ובעד כל תקופה נוספת של 14 ימים רצופים לפחות שבהם היתה בשמירת הריון, והכל לפי אישורים רפואיים, כללים, תנאים ומבחנים שקבע השר".

לפי ס' 60 וס' 54 לחוק הביטוח הלאומי - שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום יהיה בסכום הנמוך מבין שני הסכומים שלהלן - (1) או (2):

(1) הגבוה מבין השניים:

(א) הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של האשה שממנה מגיעים דמי ביטוח, ברבע השנה שקדם להפסקת העבודה יֶקָב שְׁמִירַת הַהִרְיוֹן, ב-90.

(ב) הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של האשה שממנה מגיעים דמי ביטוח, בששת החודשים שקדמו להפסקת העבודה יֶקָב שְׁמִירַת הַהִרְיוֹן, ב-180.

(2) סכום בסיסי 1 לחישוב קצבאות לחודש (₪ 8,783) מחולק ב-30 לכל יום, כלומר 292.77 ₪.

שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום:

הכנסתה של נילי בעד רבע השנה שקדם ל-1/11/2018: $8,711 + 8,692 + 8,751 = 26,154$ ₪

חלוקת ההכנסה האמורה ב-90: $26,154 / 90 = 290.60$ ₪

הכנסתה של נילי בעד 6 החודשים שקדמו ל-1/11/2018:

$8,711 + 8,692 + 8,751 + 8,896 + 8,934 + 8,792 = 52,776$ ₪

חלוקת ההכנסה האמורה ב-180: $52,776 / 180 = 293.20$ ₪

הגבוה מבין השניים: $\max(290.60; 293.20) = 293.20$ ₪

...ולא יותר מהשיעור המרבי: $\min[292.77; 293.20] = 292.77$ ₪

הגמלה לשמירת הריון שתחושב על פי חוק הביטוח הלאומי, בעד התקופה הנוספת של שמירת ההריון:

$30 \times 292.77 = 8,783$ ₪

תשובה ד.

<p>נילי עובדת אצל מעסיקה היחיד זה 7 שנים. תלוש 12/2018 שלה כלל את הרכיבים הבאים:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. משכורת יסוד ₪ 6,285 2. משכורת 13 (משתלמת לה אחת לשנה, בתלוש דצמבר) ₪ 1,620 3. קצובת ביגוד שנתית ₪ 1,296 4. שווי שימוש ברכב צמוד ₪ 1,440 <p>אם ב-3 החודשים (המלאים) 7/2018, 8/2018 ו-9/2018 היתה בשמירת הריון ולא עבדה בהם כָּלֵל (ולא קיבלה כל שכר ממעסיקה בחודשים אלה), ובעדם קיבלה גְּמֵלָה לְשִׁמְרַת הָרִיוֹן מֵהַמוֹסָד לְבִיטוּחַ לְאוֹמִי, מֵהִי הַכְּנִסְתָּה שֶׁל נִילִי לְעֵנִין דְּמִי בִיטוּחַ הַמִּשְׁתַּלְמִים לְפִי הוֹרָאָה מֵהוֹרָאוֹת סְעִיף 335 לְחוֹק (הַכְּנִסָּה לְעֵנִין גְּמֵלוֹת הַבִּיטוּחַ הַלְאוֹמִי) בְּעַד חוֹדֶשׁ 12/2018:</p> <ol style="list-style-type: none"> א. 10,641 ₪ ב. 7,968 ₪ ג. 9,201 ₪ ד. 8,049 ₪ 	<p>שאלה מספר 45.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). הנחיות הביטוח הלאומי. חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי תִקְנָה 1 לְתַקְנוֹת הַבִּיטוּחַ הַלְאוֹמִי (תְּשׁלוֹם וּפְטוֹר מִתְּשׁלוֹם דְּמֵי בִיטוּחַ), "תְּשׁלוֹם נוֹסֵף" הוּא "שֹׁכֵר הַנִּיתָן לְעוֹבֵד בְּנוֹסֵף לְשֹׁכֵר הַחוֹדֶשִׁי הַרְגִיל, לְרִבּוֹת תְּשׁלוֹמִים שְׁנִיתָנו כְּבוֹנוֹס אוֹ כְּמַעַנֵק הַשְּׁתַתְּפוֹת בְּרוּחֵי הַמַּעֲבִיד וְלִמְעַט הַפְּרָשִׁים".</p> <p>לְפִי הַתְּקִנָּה שֶׁלְעִיל, הַשֹּׁכֵר בְּסֵךְ 2,916 ₪ (1,296 קְצוֹבַת בִּיגוּד שְׁנִיתִית + 1,620 מִשְׁכּוֹרַת 13) שְׁנִיתָן לְנִילִי בְּנוֹסֵף לְשֹׁכֵר הַחוֹדֶשִׁי הַרְגִיל, הוּא "תְּשׁלוֹם נוֹסֵף".</p> <p>שֹׁכֵר הַרְגִיל שֶׁל נִילִי בְּתוֹלֵשׁ 12/2018: $7,725 ₪ = 1,440$ שְׁוֵי רֵכֵב צְמוּד + $6,285$ מִשְׁכּוֹרַת יִסוּד</p> <p>לְפִי תִקְנָה 5 לְתַקְנוֹת הָאִמּוֹרוֹת, עַל תְּשׁלוֹם נוֹסֵף יְחוּלוּ, לְעֵנִין תְּשׁלוֹם דְּמֵי בִיטוּחַ, הוֹרָאוֹת אֵלֶּה:</p> <p>" (1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשניים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעַד כָּל אֶחָד מִחוֹדְשֵׁי הָעֵבֻדָּה הַקּוֹדְמִים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. "</p> <p>שִׁיעוּרוֹ שֶׁל "הַתְּשׁלוֹם הַנוֹסֵף" שֶׁקִּיבְּלָה נִילִי ב-12/2018 הוּא 55.02% מִשֹּׁכֵר הַמִּינִימוֹם. $(2,916 / 5,300 = 55.02\%)$</p> <p>מֵאַחַר שִׁיעוּרוֹ שֶׁל "הַתְּשׁלוֹם הַנוֹסֵף" אֵינּוּ נִמּוּךְ מ-25% מִשֹּׁכֵר הַמִּינִימוֹם, יְחוּלוּ עָלָיו, לְעֵנִין תְּשׁלוֹם דְּמֵי בִיטוּחַ, הוֹרָאוֹת תִּקְנָה 5(1) שֶׁלְעִיל.</p> <p>מֵאַחַר שְׁבֻחוֹדְשֵׁי הַמֵּלָאִים 7/2018, 8/2018 ו-9/2018 הִיתָה בְּשִׁמְרַת הָרִיוֹן וְלֹא עֵבְדָה בְּהֵם כָּלֵל (חוֹדֶשִׁים אֵלֶּה אֵינֵם נִחְשָׁבִים כְּחוֹדֶשִׁי עֵבֻדָּה לְעֵנִין פְּרִיסַת שֹׁכֵר נוֹסֵף), וּבְעֵדָם קִיבְּלָה גְּמֵלָה לְשִׁמְרַת הָרִיוֹן מֵהַמוֹסָד לְבִיטוּחַ לְאוֹמִי, נִילִי עֵבְדָה אֶצֶל מַעֲסִיקָה פְּחוֹת מֵאַחַד עֶשֶׂר חוֹדְשִׁים שֶׁקְדָמוּ לְחוֹדֶשׁ שֶׁבּו שוֹלֵם "הַתְּשׁלוֹם הַנוֹסֵף".</p> <p>9 חוֹדְשֵׁי עֵבֻדָּה קוֹדְמִים = 3 לֹא עֵבְדָה (שְׁמִירַת הָרִיוֹן) - 12 חוֹדְשִׁים</p> <p>לְפִיכֵךְ, "הַתְּשׁלוֹם הַנוֹסֵף" יְחוֹלֵק בְּמִסְפַּר הַחוֹדְשִׁים שֶׁבָּהֶם עֵבְדָה אֶצֶל אֹתוֹ מֵעֵבִיד (לְהֵלֵךְ - חוֹדְשֵׁי הָעֵבֻדָּה הַקּוֹדְמִים). וְהַסְכּוֹם הַמִּתְקַבֵּל מֵהַחֲלוּקָה הָאִמּוֹרָה יִצוּרֵף לְשֹׁכֵר הַחוֹדֶשִׁי הַרְגִיל בְּעַד כָּל אֶחָד מִחוֹדְשֵׁי הָעֵבֻדָּה הַקּוֹדְמִים".</p> <p>$8,049 ₪ = 9$ חוֹדְשֵׁי עֵבֻדָּה קוֹדְמִים / $2,916$ תְּשׁלוֹם נוֹסֵף + $7,725$ שֹׁכֵר חוֹדֶשִׁי רְגִיל</p> <p>לְפִי ס' 348(א) לְחוֹק הַבִּיטוּחַ הַלְאוֹמִי - "לְעֵנִין דְּמֵי בִיטוּחַ הַמִּשְׁתַּלְמִים לְפִי הוֹרָאָה מֵהוֹרָאוֹת סְעִיף 335 לֹא יִבּוּא בְּחִשְׁבוֹן סְכוּם הַכְּנִסָּה שֶׁל הַמְּבוֹטָח הָעוֹלָה עַל הַסְכּוֹם הַמְרִבִּי הַמִּתְקַבֵּל לְפִי הָאִמּוֹר בְּלוֹחַ י"א".</p> <p>הַסְכּוֹם הַמְרִבִּי הַמִּתְקַבֵּל לְפִי הָאִמּוֹר בְּלוֹחַ י"א (הַכְּנִסָּה הַמְרִבִּית לְעֵנִין דְּמֵי בִיטוּחַ) - $43,370$ ₪ לְחוֹדֶשׁ [מְחוּשָׁב לְפִי "הַסְכּוֹם הַבְּסִיסִי" (8,674 ₪), כְּפוֹל 5].</p> <p>$43,370$ הַכְּנִסָּה מְרִבִּית לְעֵנִין דְּמֵי בִיטוּחַ < $8,049$ ₪ הַכְּנִסָּה שֶׁל נִילִי לְעֵנִין תְּשׁלוֹם דְּמֵי בִיטוּחַ ב-12/2018</p> <p>הַכְּנִסְתָּה שֶׁל נִילִי לְעֵנִין דְּמֵי בִיטוּחַ הַמִּשְׁתַּלְמִים לְפִי הוֹרָאָה מֵהוֹרָאוֹת סְעִיף 335 לְחוֹק (הַכְּנִסָּה לְעֵנִין גְּמֵלוֹת הַבִּיטוּחַ הַלְאוֹמִי) בְּעַד חוֹדֶשׁ 12/2018 - <u>8,049</u> ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>גונן עובד כשכיר אצל מעסיקו זה 5 שנים. ב-1/11/2018 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. כתוצאה מהפגיעה לא היה מסוגל לעבוד 16 ימים בִּנְזֶקֶף על יום הפגיעה. בכל אותם ימים נִזְקֶק לטיפול רפואי וְלְהִחְלָמָה. הפגיעה הוֹפְרָה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. הכנסתו של גונן, שממנה מגיעים דמי ביטוח, בחודשים שקדמו ל-1/11/2018:</p> <table border="1" data-bbox="635 331 1145 407"> <tr> <th>חודש</th> <th>8/2018</th> <th>9/2018</th> <th>10/2018</th> </tr> <tr> <td>הכנסה</td> <td>₪ 9,985</td> <td>₪ 9,737</td> <td>₪ 9,438</td> </tr> </table> <p>מהו סכום דמי הפגיעה אותו יחזיר המעסיק למוסד לביטוח לאומי, לפי ס' 94 לחוק הרלוונטי?</p> <p>א. 3,888 ₪ ב. 3,402 ₪ ג. 2,916 ₪ ד. 2,430 ₪</p>	חודש	8/2018	9/2018	10/2018	הכנסה	₪ 9,985	₪ 9,737	₪ 9,438	<p>שאלה מספר 46.</p>
חודש	8/2018	9/2018	10/2018						
הכנסה	₪ 9,985	₪ 9,737	₪ 9,438						
פתרון									
<p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה.</p> <p>לפי ס' 92(א) לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטח שפגיעה בעבודה גרמה לו שאינו מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת, ישלם לו המוסד דמי פגיעה, בעד פרק הזמן שאינו מסוגל כאמור, אם לא עסק למעשה בכל עבודה והוא נזקק לטיפול רפואי, לשיקום או להחלמה".</p> <p>לפי ס' 92(ב) לחוק האמור - "לא ישולמו, בקשר לפגיעה אחת, יותר מדמי פגיעה בעד שלושה עשר שבועות".</p> <p>לפי סעיף 93(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "בִּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לְעִבּוֹדָתוֹ ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אֶלָּא אם כן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה כְּאִמּוֹר שנים עשר ימים לפחות בִּנְזֶקֶף על יום הפגיעה".</p> <p>מֵאַחַר שגונן היה בלתי כשיר לעבודה במשך לא פחות מ-12 ימים שלאחר יום הפגיעה, ישולמו לו דמי פגיעה גם בִּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה. כלומר, גונן יקבל דמי פגיעה בִּעֵד 16 ימים.</p> <p>לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>(א) שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שִׁבְעָדוֹ מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.</p> <p>(ב) לענין סעיף זה, "הכנסה" -</p> <p>(1) במבוטח לפי סעיף 75(א)(1) - ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח.</p> <p>שכר העבודה הרגיל של גונן: $324 = (9,985 + 9,737 + 9,438) / 90$</p> <p>לפי ס' 97(א) לחוק, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח (אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 כפול 5, כשהוא מחולק ב-30).</p> <p>דמי הפגיעה ליום: $243.00 = 324 \times 75\%$</p> <p>נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה: $1,097.88 > (8,783 \times 5 \times 75\% / 30)$ תקרה</p> <p>לפי ס' 94(א) לחוק הביטוח הלאומי - "תקופת הזכאות הראשונה" - שנים עשר הימים הראשונים שבעדם זכאי הנפגע לדמי פגיעה לפי פרק זה.</p> <p>לפי ס' 94(ב) לחוק -</p> <p>" על אף האמור בסעיף 92 (א) יחולו לגבי תקופת הזכאות הראשונה הוראות אלה:</p> <p>(1) היה הנפגע עובד -</p> <p>(א) המעביד יחזיר למוסד את סכום דמי הפגיעה שהמוסד שילם לנפגע בעד תקופת הזכאות הראשונה וכן סכום שהמוסד ניכה מדמי הפגיעה האמורים לפי כל דין (בסעיף זה - הסכום ששילם המוסד); הרשה המוסד למעביד לשלם בשמו דמי פגיעה לעובדיו - יהיה אותו מעביד חייב לשלם לעובד גם את דמי הפגיעה בעד תקופת הזכאות הראשונה, ולא יהיה זכאי להחזר הסכומים ששילם בעד תקופת הזכאות הראשונה;</p> <p>(ב) (1) היה נפגע עובד אצל מעבידים שונים, יחזיר כל אחד מהם למוסד, חלק יחסי מהסכום ששילם המוסד בעד תקופת הזכאות הראשונה;</p> <p>(2) המוסד יקבע את החלק היחסי האמור בפסקה (1), בהתאם לחלקו היחסי של סכום שכר העבודה הרגיל של העובד אצל אותו מעביד לעומת הסכום הכולל של שכר העבודה הרגיל של העובד אצל כל מעבידיו; "</p> <p>לפיכך, המעסיק יחזיר למוסד לביטוח לאומי סכום דמי פגיעה בעד 12 הימים הראשונים שבעדם זכאי גונן לדמי פגיעה: $2,916 = 12 \times 243.00$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">ג</p>								

<p>שאלה מספר 47.</p> <p>לאחר 4 שנות לימוד לתואר ראשון במוסד להשכלה גבוהה, בהם הקדיש את כל זמנו ללימודים ולא עבד, התחיל גונן, בן ה-26, לעבוד כשכיר אצל מעסיקו היחיד ב-25/9/2017. בכל ימי חודש 11/2017 היה בשירות מילואים בצה"ל. ב-2/8/2018, בתום תקופת הודעה מוקדמת לפיטורים שניתנה לו, הסתיימו יחסי העבודה בינו לבין מעסיקו. יצויין שמ-27/7/2018 ועד סיום תקופת עבודתו גונן נעדר עקב מחלה. בעד ימי מחלתו אלה היה זכאי לדמי מחלה (פְּמִשְׁמֵעוּתָם לְפִי חוֹק דְּמֵי מַחֲלָה). ב-5/8/2018 נִרְשָׁם בלשכת שירות התעסוקה כמחוסר עבודה, ומאז הוא מובטל.</p> <p>האם גונן השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, מאחר שבתקופת אכשרה של מובטל ייכללו, אף ללא תשלום דמי ביטוח, חודשי לימודיו במוסד להשכלה גבוהה.</p> <p>ב. לא, מאחר שלא עבד 12 חודשים מלאים, בתוך 18 החודשים שקדמו לפיטוריו.</p> <p>ג. כן. גונן השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה.</p> <p>ד. לא, מאחר שגונן נעדר מעבודתו בחודש 8/2018, ולא עבד בפועל בחודש זה.</p>																																								
פתרון																																								
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 161.</p>																																								
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ג</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 שנולד בחודש מאי 1942 ואילך - גיל 67.</p> <p>תקופת האכשרה הנדרשת למי שהתייצב בשירות התעסוקה החל ב-1.4.2014:</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>(ב) (בוטל).</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>(ד) (בוטל).</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>חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה, בגין גונן, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע:</p> <table border="1" data-bbox="127 1646 1197 1769"> <thead> <tr> <th></th> <th>ינו'</th> <th>פבר'</th> <th>מרץ</th> <th>אפר'</th> <th>מאי</th> <th>יוני</th> <th>יולי</th> <th>אוג'</th> <th>ספט'</th> <th>אוק'</th> <th>נוב'</th> <th>דצמ'</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>כלומר, 12 חודשים קלנדריים, בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע, שולמו עבור גונן דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש.</p> <p>לפיכך, גונן השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה.</p> <p>תשובה ג.</p>		ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'	2017									x	x	x	x	2018	x	x	x	x	x	x	x	x					
	ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'																												
2017									x	x	x	x																												
2018	x	x	x	x	x	x	x	x																																

שאלה מספר 48.

גונן עובד אצל מעסיקו היחיד זה 3 שנים. ב-4/10/2018 יצא ל-12 ימי מילואים. להלן פרטי שכר ב-6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:

חודש	4/2018	5/2018	6/2018	7/2018	8/2018	9/2018
ימי עבודה	19	20	22	21	19	18
שכר רגיל	₪ 5,839	₪ 5,613	₪ 5,846	₪ 6,036	₪ 5,879	₪ 5,883
מענק שנתי		₪ 1,308				

כמו שצוין בטבלה שלעיל, בתלוש 5/2018 גונן קיבל ממעסיקו, בְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, מענק שנתי בסך 1,308 ₪.

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



- א. 2,782 ₪
- ב. 2,933 ₪
- ג. 2,514 ₪
- ד. 2,774 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

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

הסבר הפתרון

מועד 9/2019
שנת המס - 2018

חישוב הזכות לתגמול מילואים:

גונן שירת 12 ימים, שהם תקופה אחת בת 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של 5 ימים.
לפי סעיף 271(א)(2), מאחר שיתרת ימי השירות כאמור פחתה משישה ימים, תוכל יתרה זו ב-1.4.
לפיכך, הוא זכאי לקבל תגמול מילואים **בעד 14 ימי מילואים**.
($7 + 5 \times 1.4 = 14$)

חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:

ברבע השנה שקדם ל-1/10/2018, גונן עבד 58 ימים ($18+19+21$), כלומר, פחות מ-60 ימים. לפיכך, יהיה שכר עבודתו הרגיל סכום ההכנסה בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים.
ב-5/2018 גונן קיבל ממעסיקו, בְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, מענק שנתי בסך 1,308 ₪.
שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל גונן ב-5/2018 הוא 24.68% משכר המינימום.
 $5,300 = 24.68\% \text{ שכר המינימום } / 1,308 \text{ התשלום הנוסף}$
מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(2) לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). כלומר, הוא יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש 5/2018, שבו שולם.

ב

חודש	4/2018	5/2018	6/2018	7/2018	8/2018	9/2018
שכר חודשי רגיל	₪ 5,839	₪ 5,613	₪ 5,846	₪ 6,036	₪ 5,879	₪ 5,883
מענק שנתי		₪ 1,308				
הכנסה בעד חודש	₪ 5,839	₪ 6,921	₪ 5,846	₪ 6,036	₪ 5,879	₪ 5,883

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

$$\max(5,883; 5,898) + \max(6,036; 5,898) + \max(6,921; 5,898) = 18,855 \text{ ₪}$$

נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של גונן, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי:
 $18,855 / 90 = 209.50 \text{ ₪}$

חישוב התגמול ליום:

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

לפי ס' 272(ב) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 196.60 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,445.67 ₪).

התגמול ליום: $209.50 \text{ ₪} = [196.60 \text{ תג מזערי}; 1,445.67 \text{ תג מרבי}; 209.50 \text{ שכר רגיל}] \text{ min}$

תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו - 2,933 ₪.

$2,933 \text{ ₪} = 14 \text{ ימים} \times 209.50 \text{ תגמול ליום}$

תשובה ב.

<p>נילי עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד זה 3 שנים. ב-5/5/2018 ילדה בן בריא ויצאה לתקופת לידה והורות. כשהגישה למוסד לביטוח לאומי את מסמכי התביעה לתשלום דמי הלידה, גילתה שבכל תקופת עבודתה, המעסיק לא שילם ולא העביר למוסד לביטוח לאומי דמי ביטוח בגין שווי השימוש ברכב צמוד שנגזף לשכרה.</p> <p>האם זכותה של נילי לדמי לידה תיפגע, בנסיבות שתוארו לעיל? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שזקיפת שווי רכב צמוד אינה הכנסה לענין חישוב דמי הלידה. ב. כן, אבל מכל סכום שהיא תהיה זכאית לו, ינוכה חוב דמי הביטוח שהיו אמורים להשתלם בתקופת עבודתה, בגין שווי השימוש ברכב צמוד. ג. לא. לענין זכותה של נילי לדמי לידה - יראו את דמי הביטוח בגין שווי השימוש ברכב צמוד כאילו שולמו. ד. כן, ובלבד שדמי ביטוח אמהות, בגין שווי השימוש ברכב (חלק העובדת), נוכו משכרה.</p>	<p>שאלה מספר 49.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי, ס' 342(ב), ס' 365.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו..." לפי סעיף 365 לחוק זה - "היה אדם חייב לפי חוק זה לשלם דמי ביטוח בעד הזולת ולא שילמם, יראו, לענין הזכות לגמלה, כאילו שולמו." לפיכך, לענין זכותה של נילי לדמי לידה - יראו את דמי הביטוח כאילו שולמו. תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p>ג</p>

<p>מהו טופס 510 של המוסד לביטוח לאומי? (בחרי את הנכון ביותר מִבִּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. אישור המעסיק על תקופת העסקה ושכר בתביעה לתגמולי מילואים. ב. תביעת מעסיק להחזרת תגמולי מילואים. ג. תביעה אישית לתגמולי מילואים. ד. בקשה לתשלום מקדמה על חשבון תגמולי מילואים.</p>	<p>שאלה מספר 50.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>טפסים.</p>	
<p>טופס 510 הוא אישור המעסיק על תקופת העסקה ושכר בתביעה לתגמולי מילואים.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2019 שנת המס - 2018</p> <p style="text-align: right;">א</p>

תשובה א.