

אין להעתיק, לצלם את השאלות ופתרונן, 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 מראש ובכתב מלשכת רואי חשבון בישראל.

פתרון מבחן חשבי שכר בכירים - דצמבר 2020

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


מס הכנסה

	<p>שאלה מספר 1.</p> <p>1. שכר עבודה ₪ 66,156</p> <p>2. קצבת תלויים מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ה' בחוק הביטוח הלאומי) ₪ 28,640</p> <p>3. מענק פטירה מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק י"ד, סימן ב' בחוק הביטוח הלאומי) ... ₪ 8,888</p> <p>מהי "הכנסה חייבת" של סוזי בשנת 2019?</p> <p>א. 103,684 ₪</p> <p>ב. 75,044 ₪</p> <p>ג. 66,156 ₪</p> <p>ד. 94,796 ₪</p>
פתרון	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, (ג)9</p> <p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ה', סימן ח' - גמלאות לתלויים בנפגעי עבודה.</p> <p>חוק הביטוח הלאומי - פרק י"ד, סימן ב' - מענק פטירה.</p>
	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2020</p> <p>שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ג</p>
	<p>סך הכנסתה של סוזי, בשנת 2019: $66,156 + 28,640 + 8,888 =$ 103,684 ₪</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין.</p> <p>לפי ס' (ג)9 לפקודה קצבת נכות המשתלמת לפי סימן ה' לפרק ה', פרק ט', פרק י"ג או פרק י"ג לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, קצבת אזרח ותיק וקצבת שאירים המשתלמות לפי פרק י"א לחוק האמור, וקצבת תלויים המשתלמת לפי פרק ה', י"ג או י"ג לאותו חוק.</p> <p>מענק הפטירה שסוזי קיבלה מהמוסד לביטוח לאומי, לפי פרק י"ד, סימן ב' בחוק הביטוח הלאומי, אינו גימלה מחליפת שכר ואינו קיצבה חבת מס. מענק זה לא נחשב כהכנסה לענין פקודת מס הכנסה (מענק פטירה משולם לבן זוג של נפטר, שקיבל עד לפטירתו אחת מהקצבות האלה: קצבת אזרח ותיק, הבטחת הכנסה, נכות כללית, שירותים מיוחדים, נפגעי עבודה, שאירים או אסירי ציון).</p> <p>כלומר, "הכנסה חייבת" של סוזי בשנת 2019 - 66,156 ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>

<p>סוזי עובדת כחשבת שכר אצל מעסיקה, משרד רואי חשבון. ב-1/2019 שילם עבורה המעסיק דמי מנוי, בסך 630 ₪, לאתר אינטרנט שנועד לפרסום שוטף של פסקי דין חדשים ועדכונים בתחום השכר. בנוסף, רכש המעסיק, בחודש זה, כסא חדש למשרד, שעלותו 840 ₪. כסא זה החליף את הכסא הישן והמרופט, ועליו היא בלבד יושבת במקום העבודה. באותו החודש, לרגל יום המשפחה (הקל ב-לי בשבת בכל שנה), העניק המעסיק לסוזי גיפט קארד (שובר מתנה) שערכו ועלותו 420 ₪. כמו כן, שילם לה המעסיק, בחודש זה, קצובת ביגוד בסך 210 ₪, במטרה שתרכוש חולצה לבנה או סוודר לבן (עובדי המשרד מתבקשים להגיע לעבודה בחולצה בהירה).</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרה של סוזי, לצורך חישוב מס, בשל התשלומים וההטבות הנ"ל?</p> <p>א. 420 ₪ ב. 630 ₪ ג. 1,260 ₪ ד. 1,050 ₪</p>	<p>שאלה מספר 2.</p>
<p>פתרון</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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>הסבר הפתרון מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p>
<p>לפי סעיף 2(2)א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא:</p> <p>"השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים קאמור המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו;"</p> <p>הכסא החדש: הכסא החדש נרכש למשרד. לשכרה של סוזי לא יזקף כל שווי בגינו.</p> <p>דמי מנוי לאתר משפטי שנועד לפרסום שוטף של פסקי דין חדשים ועדכונים בתחום השכר: ספרות מקצועית שוטפת, בתחום עיסוקו של העובד, כגון קבצים של פסקי-דין, רשומות, כתבי עת מקצועיים שנועדו לעדכון שוטף וכיו"ב פרסומים שוטפים, מותרים לעובד כהוצאה. לפיכך, דמי המנוי האמורים לא יזקפו לשכרה.</p> <p>הגיפט קארד (שובר המתנה) לרגל יום המשפחה: מתנה שנתן מעסיק לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לרגל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין.</p> <p>לפיכך, לשכרה של סוזי יש לזקוף סך 420 ₪, שווי הגיפט קארד לרגל יום המשפחה.</p> <p>קצובת הביגוד: קצובת הביגוד, ששולמה לצורך רכישת חולצה לבנה או סוודר לבן, מהווה הכנסת עבודה אצל סוזי. אין מדובר ב"בגדי עבודה", ב"מדים" (אין על החולצה או על הסוודר סמל ברור שישלול את השימוש הפרטי) או ב"ביגוד לשם פרסום" (המותרים כהוצאה בתנאים שקבע מס הכנסה).</p> <p>לפיכך, לשכרה של סוזי יש לזקוף סך 210 ₪, בשל קצובה זו ששולמה לה.</p> <p>סה"כ הסכום שיש לזקוף לשכרה של סוזי, לצורך חישוב מס - 630 ₪.</p> <p>630 ₪ = 210 קצובת ביגוד + 420 מתנה לרגל יום משפחה</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>ב</p>

<p>שאלה מספר 3.</p> <p>מעסיקו של ניל מחזיק רכב חילוץ שסיווגו N2 ומשקלו הכולל המותר 5,900 ק"ג. בגין הרכב מנוהלים רישומים מפורטים ותייעוד מלא לצרכי ביקורת מס. ניל נוהג ברכב באופן קבוע. ככלל, מוחזר הרכב בתום שעות העבודה להגנית המעסיק ונותר בִּפְחָצְרִיו. בָּרֶם, בחודש ינואר 2019, שהיה גשום במיוחד, אישר המעסיק לניל להותיר אצלו את הרכב בימים ראשון עד (כולל) רביעי, לאחר שעות העבודה, לצורך חנייה בביתו למשך הלילה, ולהיות זמין לקריאות לחילוץ.</p> <p>האם יזקף לשכרו של ניל, בתלוש 1/2019, שווי בשל רכב זה שנוותר בידיו בלילות א' עד ד', לצורך חנייה בביתו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. רכב שנוותר בחניית העובד נחשב רכב צמוד. ב. לא, מאחר שככלל, מוחזר הרכב בתום שעות העבודה להגנית המעסיק ונותר בִּפְחָצְרִיו. ג. כן. לשכרו של ניל יזקף שווי יחסי על פי היחס שבין מספר הימים שהרכב נותר ברשותו ללילה לבין מספר הימים בחודש 1/2019. ד. לא. לשכרו של ניל לא יזקף שווי בשל רכב זה.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות) תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות). הנחיות מס הכנסה.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ד</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - "רכב" - כהגדרתו בתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב), התשנ"ה-1995.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - "רכב" - אופנוע שסיווגו L₃, רכב שסיווגו M1 ורכב שסיווגו N1 כמשמעותם בתקנות התעבורה, התשכ"א-1961, למעט רכב עבודה כמשמעותו בפקודת התעבורה ולמעט רכב תפעולי, בין שבעלותו של הנישום ובין שלא בבעלותו, ובלבד שמשקלו הכולל המותר פחות מ-3,500 ק"ג.</p> <p>משקלו הכולל המותר של הרכב האמור הוא 5,800 ק"ג. משמע, לא פחות מ-3,500 ק"ג. כמו כן, סיווגו N₂, ולא M1 או N1. כלומר, הוא לא מהווה "רכב", לעניין תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב). לפיכך, לשכרו של ניל לא יזקף שווי בשל רכב זה.</p> <p>תשובה ד.</p>	

<p>שאלה מספר 4.</p> <p>ניל, גרוש בן 42, משלם מזונות לגרושתו סוזי (ממנה נפרד ב-8/2018). בנוסף, הוא משתתף במלוא כִּלְכָּלָתָם של 3 ילדיו, ילידי 2/2/2001, 3/3/2013 ו-1/1/2018. הילדים נמצאים אצל סוזי והיא זכאית, בשל אותם ילדים, לנקודות זיכוי לפי ס' 40(ב1) לפקודה. ניל חי לבדו, בנפרד, ואינו מקיים משק בית משותף עם יחיד אחר.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של ניל בשנת המס 2019?</p> <p>א. 4.75 נ"ז ב. 6.75 נ"ז ג. 5.75 נ"ז ד. 7.25 נ"ז</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 40.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הילד הבכור יליד 2/2/2001. בשנת המס 2019 מלאו לו 18 שנים ("ילד בשנת בגרותו"). הילד השני יליד 3/3/2013. בשנת המס 2019 מלאו לו 6 שנים. הילד השלישי יליד 1/1/2018. בשנת המס 2019 מלאה לו שנה אחת. כמי שטרם מלאו לו שש שנים בשנת המס, לענין ס' 40(ב) לפקודה, ילד זה הוא "פעוט". מאחר שהוא ילד במשפחה חד-הורית, נחשב הילד השלישי "פעוט במשפחה חד-הורית". נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של ניל בשנת המס 2019:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז</p> <p>פעוט: $2\frac{1}{2}$ נקודות זיכוי החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו של הפעוט ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים [סעיף 40(ב1) לפקודה] 2.50 נ"ז = 1 פעוט \times 2.5 נ"ז</p> <p>השתתפות בכלכלת ילדים [ס' 40(ב2) לפקודה] <u>1.00 נ"ז</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי <u>5.75 נ"ז</u></p> <p>יצויין שמאחר שניל לא נשא אשה אחרת, הוא לא זכאי לנקודת זיכוי לפי סעיף 40 לפקודה.</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">ג</p>

<p>שאלה מספר 5.</p> <p>ניל, רווק בן 21, השתחרר ב-28/2/2019 משירות בצה"ל, לאחר ששירת שירות סדיר (חובה) של 36 חודשים מלאים. ב-1/3/2019 התחיל לעבוד אצל מעסיקו הראשון והיחיד, ב"משכורת חודש". משכורתו (ברוטו למס) בעד חודש מרץ 2019 - 26,913 ₪. בכרטיס העובד שמילא כמְצוּןָה (טופס 101/130), אליו צורפו כל המסמכים הדרושים, ביקש לערוך לו תיאום מס וסימן שלא היתה לו הכנסה מתחילת שנת המס 2019 עד לתחילת עבודתו אצל מעסיק זה.</p> <p>אם הומצאו כל האישורים הנדרשים להוכחת היעדר ההכנסה מתחילת שנת המס ועד תחילת העבודה, מהו סך הזיכויים שיובאו בחשבון בחישוב המס של ניל, בתלוש 3/2019?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;">  <p>ט. אני מבקש/ת תיאום מס מהסביבות הבאות (סמני ✓ ברביע המתאים)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> לא היתה לי הכנסה מתחילת שנת המס הנוכחית עד לתחילת עבודתי אצל מעביד זה.</p> <p>הערות: 1. יש להמציא הוכחה כגון: אישור משטרת הגבולות בגין שהייה בחו"ל, אישור מחלה וכיו"ב. בהעדר הוכחה יש לפנות לפקיד השומה. 2. דמי לידה ודמי אבטלה הינם הכנסה חייבת.</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>א. 1,471.50 ₪</p> <p>ב. 2,779.50 ₪</p> <p>ג. 926.50 ₪</p> <p>ד. 1,907.50 ₪</p> </div> </div>	
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 35, 36, 39א.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ד</p> <p>ניל שירת שירות סדיר של 36 חודשים מלאים. לפיכך, חלות עליו הוראות ס' 39א(1)(א) לפקודה - הוא זכאי ל-1/6 נקודות זיכוי (שנתיות) לכל חודש מ-36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר. החודש שבו סיים את שירותו הסדיר - 2/2019.</p> <p>נקודות הזיכוי (החודשיות) שיובאו בחשבון בחישוב המס של ניל בחודש 3/2019:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז</p> <p>נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז</p> <p>חייל משוחרר [ס' 39א(1)(א) לפקודה] 2.00 נ"ז</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי <u>4.25 נ"ז</u></p> <p>ניל התחיל לעבוד ב-1/3/2019. בכרטיס העובד שמילא ביקש מהמעסיק לערוך לו תאום מס וציין שלא היתה לו הכנסה מתחילת שנת המס הנוכחית (2019) עד לתחילת עבודתו (המציא את כל האישורים הנדרשים להוכחת היעדר ההכנסה מתחילת שנת המס ועד תחילת העבודה).</p> <p>לפי תקנה 9(א)(15) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה), פקיד השומה רשאי, על פי בקשת העובד, להורות למעביד להקטין את ניכוי המס או להימנע מניכוי מס כאשר לעובד מגיע ניכוי, זיכוי או נקודת זיכוי, או כאשר הכנסתו פטורה ממס כולה או מקצתה לרבות "בשל נקודות זיכוי שלא ניתנו עקב העדר הכנסה בחלק משנת המס".</p> <p>כלומר, במקרה שתואר בשאלה, ניל זכאי לנקודות זיכוי שלא ניתנו לו עקב העדר הכנסה בחלק משנת המס, כלומר לנקודות הזיכוי בגין חודשים 1/2019 ו-2/2019, נוסף על נקודות הזיכוי בגין חודש 3/2019.</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של ניל בעד כל אחד מהחודשים 1/2019 ו-2/2019:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז</p> <p>נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי <u>2.25 נ"ז</u></p> <p>סך הזיכויים שניל יקבל במשכורתו הראשונה:</p> <p>1,907.50 ₪ = 218 ₪ × (4.25 נ"ז מרץ + 2.25 נ"ז פברואר + 2.25 נ"ז ינואר)</p> <p>הרחבת ההסבר:</p> <p>המס (ברוטו) שחל על שכרו הממוצע של ניל עד חודש 3/2019:</p> <p>"שכר חודשי ממוצע" של ניל בחודשים ינואר - מרץ 2019: 8,971 ₪ = 26,913 / 3</p> <p>מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע, בחישוב מצטבר מ-1/2019:</p> <p>1,003.54 ₪ = 14% × (8,971 - 6,310) + 631 מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 6,310 ₪</p> <p>מס "ברוטו" שיש לשלם בגין שכר 3/2019: 3,010.62 ₪ = 1,003.54 × 3</p> <p>בניכוי נקודות הזיכוי שחושבו למעלה: 1,103.12 ₪ = 3,010.62 - 1,907.50</p> <p>סך הזיכויים שחושבו למעלה (1,907.50 ₪) קטן מסכום המס החל על שכרו של ניל, כשלא היתה לו הכנסה מתחילת שנת המס (26,913 ₪). ניל יקבל את מלוא הזיכוי האמור בחודש המשכורת הראשון אצל מעסיקו.</p> <p>תשובה ד.</p>	

<p>סוזי, גרושה, ילידת 6/10/1954, עובדת ברציפות אצל מעסיקה היחיד מזה 34 שנים ברציפות. סוזי מבקשת, ב-1/4/2019, למשוך מחשבונה בקרן ההשתלמות סכומים שהצטברו בו, במטרה לרכוש מכונית חדשה. יצויין שכל הסכומים שהופקדו בחשבונה בקרן האמורה, מקורם היה ב"הפקדה מוטבת". כמו כן, יצויין שעד משיכה זו, שסוזי מבקשת לבצע, היא לא משכה סכום כלשהו מחשבונה בקרן [למען הסר ספק, לסוזי מנוהל חשבון אחד בקרן ההשתלמות].</p> <p>האם סכומים אלה, שסוזי מבקשת למשוך מחשבונה בקרן ההשתלמות, יהיו פטורים ממס, לפי פקודת מס הכנסה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, ובלבד שתצהיר כי הסכומים האמורים שימשו אותה לצורך השתלמותה. ב. כן, ובלבד שחלפו 3 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו חשבון. ג. כן, ובלבד שחלפו 6 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו חשבון. ד. כן, ובלבד שסוזי פרשה מעבודתה אצל מעסיקה.</p>	<p>שאלה מספר 6.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 3(ה), 9(א16). חוק גיל פרישה - ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(א16) לפקודה, פטורים ממס:</p> <p>(א) סכומים שמשך עובד מחשבונו בקרן השתלמות, לרבות הפרשי הצמדה, וכן ריבית ורווחים אחרים שמקורם בהפקדה המוטבת אם חלפו 6 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו החשבון, ולגבי עובד שהגיע לגיל הפרישה - אם חלפו 3 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו חשבון; ולגבי סכומים ששימשו את העובד לצורך השתלמותו - אם חלפו 3 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו החשבון; נפטר העובד, יהיו הזכאים לקבלת הסכומים כאמור רשאים למשכם מקרן ההשתלמות בפטור ממס;</p> <p>(ב) הפטור לפי פסקה זו מותנה בכך שאם משך עובד סכום כלשהו מחשבונו, ייסגר החשבון לתשלומים נוספים; נסגר החשבון כך, יחולו הוראות פסקת משנה (א) לגבי משיכת יתרת הסכום שבחשבון; ובלבד שאם נמשך לשם השתלמות בישראל סכום שאינו עולה על שליש הסכום שעמד לרשות בעל החשבון בעת המשיכה, ולא קדמה למשיכה זו משיכה אחרת של סכום כאמור ב-12 החדשים שקדמו למשיכה האמורה, לא יראוה כמשיכה לענין זה;</p> <p>(ג) לענין פסקה זו, "מועד התשלום הראשון" - המוקדם מבין אלה: (1) סוף החודש שבו שולם התשלום הראשון; (2) סוף החודש שלגביו שולם התשלום הראשון, אך לא לפני תחילת שנת המס שבה שולם;</p> <p>"הפקדה מוטבת" - כל אחד מאלה: (1) סכום ששילם מעביד, עד גובה הסכום או השיעור שאין רואים אותו, לפי סעיף 3(ה), כהכנסת עבודה בעת ששולם לקרן; (2) סכום ששילם העובד שהוא אחד מאלה: (א) סכום שאינו עולה על שליש מהסכום ששילם המעביד בשיעור הקבוע בסעיף 3(ה), בשל משכורתו הקובעת של העובד כהגדרתה בסעיף האמור; (ב) סכום בשיעור שאינו עולה על 2.5% ממשכורתו הקובעת של העובד; (ג) סכום בשיעור אחר שנקבע לתשלומי העובד בהסכם קיבוצי שאושר לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, לפני יום ב' בתמוז התשס"ב (12 ביוני 2002); (3) ...</p> <p>(ד) שר האוצר רשאי לקבוע בתקנות כללים לענין סגירת חשבון לתשלומים נוספים ולענין תנאים שבהם חשבונות שונים של עובד בקרן השתלמות אחת או יותר ייחשבו לחשבון אחד לצורך פסקה זו;</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "גיל הפרישה" - גיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004. לפי ס' 3 לחוק גיל פרישה - "הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו ולקבל, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, גמלה בשל פרישתו מעבודתו כאמור, הוא גיל 67 לגבר, ובכפוף להוראות פרק ד' - גיל 62 לאישה (בחוק זה - גיל הפרישה)".</p> <p>סוזי ילידת 6/10/1954. כלומר, ב-1/4/2019 היא "עובד שהגיע לגיל הפרישה".</p> <p>לפיכך, פטורים ממס סכומים שהיא משכה מחשבונה בקרן השתלמות, לרבות הפרשי הצמדה, וכן ריבית ורווחים אחרים שמקורם בהפקדה המוטבת, אם חלפו 3 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו חשבון.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>


<p>שאלה מספר 7.</p> <p>חברה בע"מ נמצאת בפליטתם של ארבעה בני אדם, שאינם "קרובים". סוזי, מנכ"לית החברה, מחזיקה ב-6% מהון המניות שהוצא. כמו כן, היא מחזיקה בזכות לקבל 3% מהרווחים.</p> <p>לצורך תכנון תשלומים חודשיים לקופת גמל לקיצבה, האם סוזי נחשבת "חבר בעל שליטה" בחברה, לפי ס' 32 לפקודה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. סוזי נחשבת "בעל שליטה" בחברה, אך לא נחשבת "חבר". ב. סוזי לא נחשבת "בעל שליטה בחברה" ולא נחשבת "חבר". ג. סוזי נחשבת "חבר בעל שליטה" בחברה. ד. סוזי נחשבת "חבר" בחברה, אך לא נחשבת "בעל שליטה" בה.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - 32(9)(א), 76(ד)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(9) לפקודה, בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל -</p> <p>(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 לקיצבה, 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) 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; לעניין 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 לרכשם;</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>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>סוזי מחזיקה ב-6% מהון המניות שהוצא, ומחזיקה בזכות לקבל 3% מהרווחים, לפיכך, היא אינה בעלת שליטה בחברה.</p> <p>כמי שאינה בעלת שליטה בחברה, סוזי אינה "חבר".</p> <p>מכל האמור לעיל - סוזי לא נחשבת "בעל שליטה" בחברה ולא נחשבת "חבר".</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>שאלה מספר 8.</p> <p>ניל, בן ה-33, נשוי ואב לילד בן 9. שכר היסוד שלו קבוע - 14,028 ₪ ("ברוטו") בחודש. נוסף על שכר היסוד, נוקף לשכרו, בכל חודש, שווי רט"ן בסך 19 ₪. נוסף על הני"ל, מעסיקו משלם לו שכר לימוד במכללה בסך 483 ₪ "נטו" בכל חודש (המעסיק מְגַלֵּם את שכר הלימוד).</p> <p>מהו סך כל שכרו של ניל לצורך חישוב מס ב-1/2019 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 14,670 ₪ ב. 14,747 ₪ ג. 14,651 ₪ ד. 14,530 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p> <p>שכרו של ניל ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 14,047 ₪. (19 שווי רט"ן + 14,028 שכר יסוד) זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של ניל, לפי נתוני השאלה:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל.....2.00 נ.ז. נסיעות.....0.25 סה"כ נקודות זיכוי... 2.25 × 218 = 490.50 ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 6,310 ₪ בחודש הוא 631 ₪ (מדרגת מס 10%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום שכר הלימוד.</p> <p>בשכר 14,047 נמצא ניל במדרגת מס שולי 20%.</p> <p>$14,047 + 483 / (1 - 20\%) = 14,650.75 > 20\%$ מדרגת המס 20%</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.</p> <p>במדרגת מס 20%, נותר "ברוטו" בסך 483 ₪ (= 14,530 - 14,047)</p> <p>483 ₪ מתפצלים ל-80% "נטו" - 386.40 ₪, ומס בשיעור 20% - 96.60 ₪.</p> <p>יתרה שנותרה לגילום: 96.60 ₪ = 386.40 - 483.00</p> <p>מדרגת המס לגילום היתרה - 31%.</p> <p>גילום היתרה: $96.60 / (1 - 31\%) = 140.00$ ₪</p> <p>הסכום 483 ₪ כשהוא מגולם: 623.00 ₪ = 483.00 + 140.00</p> <p>$14,047 + 623 = 14,670.00 < 20,200$ "גבול" מדרגת המס 31%</p> <p>שכרו של ניל לצורך חישוב מס ב-1/2019 (מעוגל): 14,670 ₪</p> <p>תשובה א.</p>	

<p>שאלה מספר 9.</p>	<p>עם פרישתו מהעבודה אצל מעסיקו, הודיע ניל לפקיד השומה כי הוא משאיר בקופת הגמל לקיצבה את כל הכספים שִׁנְצְבוּ עִבְרוּ בִּמְרִכִּיב הַפִּיצוּיִים שְׁבָה, והוא בוחר ב"רצף זכויות פיצויים" על כספים אלה (פקיד השומה אישר את הרצף). נוסף על הכספים שנצברו עברו במרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה (אותם השאיר בקופת הגמל), קיבל ניל מהמעסיק, במְזוּמָן, השלמת פיצויי פיטורים (סכום שלא הופקד בקופת גמל).</p> <p>האם, לפי הסעיף הרלוונטי בפקודה, ניל יהיה חייב במס על סכום השלמת פיצויי הפיטורים שקיבל מהמעסיק במְזוּמָן? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. ניל יהיה חייב במס על סכום השלמת פיצויי הפיטורים שקיבל במְזוּמָן. ב. לא, מאחר שבחר ב"רצף זכויות פיצויים" עם פרישתו מהעבודה אצל המעסיק. ג. כן. ניל יהיה חייב במס מרבי על כל סכום הפיצויים, כולל זה שנצבר עברו במרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה. ד. לא, ובלבד שסך הפיצויים ששולם במְזוּמָן לא עלה על התקרה שבס' 9(א7א)(א) לפקודה.</p>
<p>פתרון</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7א)(א)(4).</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7א)(א)(4).</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p>	<p>לפי ס' 9(א7א)(א)(4)(ג) לפקודה - "עובד אשר בעת פרישתו כאמור בפרט-משנה (א) קיבל חלק ממענק הפרישה שנצבר לזכותו יהיה חייב במס על הסכום שקיבל".</p> <p>"פרט-משנה (א)" ס' 9(א7א)(א)(4)(א) לפקודה:</p> <p>"עובד שעם פרישתו ממעבידו עמדו לזכותו בקופת גמל לפיצויים או במרכיב הפיצויים בקופת גמל לקצבה כספים המיועדים למענק פרישה או שקיבל מענק פרישה, ובעת פרישתו הודיע למנהל כי הוא בוחר בהחלת הוראות פרט זה לא יראו את הסכומים שהשאיר בקופת גמל כאמור או שהפקיד מיד עם פרישתו במרכיב הפיצויים בקופת גמל לקצבה, כאילו נתקבלו בידו, אם תוך שנה מפרישתו החל בעבודה אצל מעביד אחר המשלם בעדו תשלומים לפיצויים למרכיב הפיצויים בקופת גמל כאמור, והכל עד לסכום התקרה; לענין זה -</p> <p>"מרכיב הפיצויים" - כהגדרתו בחוק הפיקוח על קופות גמל;</p> <p>"סכום התקרה" - סכום השווה לארבע פעמים השכר הממוצע במשק, כהגדרתו בסעיף 3(ה), כשהוא מוכפל במספר שנות העבודה אצל המעביד שממנו פרש העובד, בצירוף הסכום הנדרש לכיסוי התחייבויות אותו מעביד בעבור אותו עובד לפי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963; "</p> <p>רצף זכויות הפיצויים חל אך ורק על הסכומים שהעובד השאיר בקופת הגמל. סכומים נוספים שקיבל העובד במְזוּמָן חייבים במס ולא ניתן לקבל בשלהם פטור כלשהו לפי ס' 9(א7א)(א) לפקודה. זאת מאחר שהעובד יהיה זכאי לפטור מלא על מענק פרישה בשל אותה תקופה, לפי ס' 9(א7א)(א) לפקודה, כשיפרוש סופית מעבודתו בעתיד.</p> <p>תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 10.</p> <p>במשך 3 שנים, עד 31/5/19, סוּזי היתה תושבת קבועה בעיר טבריה. בכל התקופה בה התגוררה בטבריה היתה סטודנטית ולא היתה לה כל הכנסה. ב-1/6/19 עברה לגור בנצרת והתחילה לעבוד בה. הכנסתה בשנת המס 2019 היתה 168,480 ₪, כולה ממשכורת אצל מְעִסִיקָה בנצרת.</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית סוּזי בשנת 2019 (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שסוּזי חייבת בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.]</p> <p>א. 6,750 ₪ ב. 8,100 ₪ ג. 0 ₪ ד. 7,020 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 11</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p> <p>תושבות קבע בישוב טבריה, בשנת המס 2019, מְקַנָּה הנחה של 10% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 162,000 ₪ לשנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין".</p> <p>הכנסתה החייבת של סוּזי מיגיעה אישית בשנת 2019 - 168,480 ₪.</p> <p>סוּזי חדלה להיות תושבת בישוב טבריה במהלך שנת המס.</p> <p>לפי ס' 11(ב)(4) לפקודה - "מי שבמהלך שנת המס היה לתושב ביישוב המפורט בסעיף קטן זה או חדל להיות תושב ביישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור בסעיף קטן זה באופן יחסי לתקופת תושבותו ביישוב, ובלבד שהיה תושב היישוב 12 חודשים רצופים לפחות".</p> <p>לפי ס' 11(ב)(5) - "סכום הזיכוי לפי סעיף זה לא יעלה על סכום המס שהנישום חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי".</p> <p>סוּזי היתה תושבת קבועה בישוב טבריה 5 חודשים בשנת המס 2019.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאית סוּזי בשנת 2019 -</p> <p>6,750 ₪ = 162,000 / 12 × 5 חודשים × 10% שיעור ההנחה × (168,480 הכנסה) Min</p> <p>לפי נתוני השאלה, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שסוּזי חייבת בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.</p> <p>תשובה א.</p>	

<p>שכרו (ברוטו למס) של ניל, רווק בן 27, בחודשים 1/2019 עד 7/2019, היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="150 230 1173 344"> <tr> <th>חודש</th> <th>1/2019</th> <th>2/2019</th> <th>3/2019</th> <th>4/2019</th> <th>5/2019</th> <th>6/2019</th> <th>7/2019</th> </tr> <tr> <td>שכר יסוד בש"ח</td> <td>4,823</td> <td>4,322</td> <td>5,579</td> <td>6,238</td> <td>8,585</td> <td>8,833</td> <td>5,950</td> </tr> <tr> <td>שווי רט"ן</td> <td>37</td> <td>28</td> <td>46</td> <td>23</td> <td>44</td> <td>52</td> <td>37</td> </tr> </table> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מ-1/1/2019, כמה מס הכנסה יגבה ממנו בתלוש 7/2019?</p> <p>א. 108 ₪ ב. 149 ₪ ג. 95 ₪ ד. -63 ₪ (החזר מס)</p>	חודש	1/2019	2/2019	3/2019	4/2019	5/2019	6/2019	7/2019	שכר יסוד בש"ח	4,823	4,322	5,579	6,238	8,585	8,833	5,950	שווי רט"ן	37	28	46	23	44	52	37	<p>שאלה מספר 11.</p>
חודש	1/2019	2/2019	3/2019	4/2019	5/2019	6/2019	7/2019																		
שכר יסוד בש"ח	4,823	4,322	5,579	6,238	8,585	8,833	5,950																		
שווי רט"ן	37	28	46	23	44	52	37																		
<p>פתרון</p>																									
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																								
<p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות <u>0.25</u> נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.25 נ"ז $\times 218 \text{ ₪} = 490.50 \text{ ₪}$</p> <p>שכר מצטבר ב-7 החודשים 1/2019 - 7/2019: $4823+37+4322+28+5579+46+6238+23+8585+44+8833+52+5950+37 = 44,597 \text{ ₪}$ השכר החודשי הממוצע ב-7 החודשים: $44,597 / 7 = 6,371 \text{ ₪}$ מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע: $639.54 \text{ ₪} = 14\% \times (6,371 - 6,310) + 631 \text{ ₪}$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 6,310 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע: $\max(639.54 - 490.50; 0) = 149.04 \text{ ₪}$</p> <p>שכר מצטבר ב-6 החודשים הקודמים (1/2019 - 6/2019): $4823+37+4322+28+5579+46+6238+23+8585+44+8833+52 = 38,610 \text{ ₪}$ השכר החודשי הממוצע ב-6 החודשים: $38,610 / 6 = 6,435 \text{ ₪}$ מס "ברוטו" שהוטל על ממוצע השכר ששולם בחודשים 1/2019 - 6/2019: $648.50 \text{ ₪} = 14\% \times (6,435 - 6,310) + 631 \text{ ₪}$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 6,310 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על ממוצע השכר בחודשים 1/2019 - 6/2019: $\max(648.50 - 490.50; 0) = 158.00 \text{ ₪}$</p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה בתלוש 7/2019: 95 ₪ סכום מעוגל = $95.28 \text{ ₪} = (6 \text{ חודשים} \times 158.00) - (7 \text{ חודשים} \times 149.04)$</p> <p>לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". כלומר, המס שמתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</p>																								

<p>סוזי, בת ה-27, נשואה + ילד שבשנת המס מלאו לו שנתיים, התחילה ב-8/4/2019 לעבוד אצל מעסיקה המְשְׁנִי. בתחילת עבודתה מסרה לו אישור תְּאוּם מס מפקיד שומה. לְפִי האישור, עד שִׁכְר שנתו של 33,050 ₪ עליו לְנִכּוֹת מס בשיעור 32%. מְעַבֵּר לִסְכּוּם זֶה עליו לְנִכּוֹת מס בשיעור הַמְרָבִי. המעסיק המשני ניכה משכרה, בכל חודש, מס כנדרש. ב-19/11/2019 מסרה לו אישור תְּאוּם מִס מִתְקַן מפקיד שומה (המְבַטֵּל את האישור הראשון). לְפִי האישור המתקן (הַתְּדִשׁ), עד שִׁכְר שנתו של 59,000 ₪ עליו לְנִכּוֹת מס בשיעור 36%. מְעַבֵּר לִסְכּוּם זֶה עליו לְנִכּוֹת מס בשיעור הַמְרָבִי. שכרה של סוזי אצל המעסיק המשני, בכל אחד מחודשי עבודתה, היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="151 421 1173 504"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>4/2019</th> <th>5/2019</th> <th>6/2019</th> <th>7/2019</th> <th>8/2019</th> <th>9/2019</th> <th>10/2019</th> <th>11/2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר בש"ח</td> <td>3,450</td> <td>4,675</td> <td>4,700</td> <td>5,925</td> <td>6,385</td> <td>7,915</td> <td>8,300</td> <td>9,350</td> </tr> </tbody> </table> <p>כמה מס הכנסה היה על המעסיק המשני לנכות משכרה של סוזי בתלוש 11/2019?</p> <p>א. 2,631 ₪ ב. 3,775 ₪ ג. 5,020 ₪ ד. -1,183 ₪ (החזר מס)</p> 	חודש	4/2019	5/2019	6/2019	7/2019	8/2019	9/2019	10/2019	11/2019	שכר בש"ח	3,450	4,675	4,700	5,925	6,385	7,915	8,300	9,350	<p>שאלה מספר 12.</p>
חודש	4/2019	5/2019	6/2019	7/2019	8/2019	9/2019	10/2019	11/2019											
שכר בש"ח	3,450	4,675	4,700	5,925	6,385	7,915	8,300	9,350											
<p>פתרון</p>																			
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5, תק' 10. פקודת מס הכנסה - ס' 121.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																		
<p>לפי תקנה 10 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "פקיד השומה רשאי להורות שניכוי המס לפי תקנות אלה יוקטן או יוגדל, הכל לפי הענין, אם מסיבה כלשהי נוצר או עלול להיווצר עודף בתשלום המס או גרעון בתשלומו עקב ניכוי המס, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת מעביד אחד, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת יותר ממעביד אחד ובין כתוצאה מכך שלעובד יש הכנסה חייבת אחרת, או מכל סיבה אחרת, והמעביד חייב לקיים כל הוראה כאמור".</p> <p>"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".</p> <p>שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 47%.</p> <p>שכר מְצַטָּר של סוזי (למס) בחודשים 4/2019 עד 11/2019: $3,450 + 4,675 + 4,700 + 5,925 + 6,385 + 7,915 + 8,300 + 9,350 = 50,700$ ₪</p> <p>מס מְצַטָּר שיש לְנִכּוֹת בגין שכר מ-4/2019 עד 11/2019 לְפִי אישור תְּאוּם המס: $50,700 \times 36\% = 18,252$ ₪</p> <p>שכר מצטבר של סוזי (למס) בחודשים 4/2019 עד 10/2019: $3,450 + 4,675 + 4,700 + 5,925 + 6,385 + 7,915 + 8,300 = 41,350$ ₪</p> <p>סה"כ מס שנוכה בחודשים 4/2019 עד 10/2019: $33,050 \times 32\% + (41,350 - 33,050) \times 47\% = 14,477$ ₪</p> <p>סכום המס שינוכה משכרה של סוזי, בתלוש 11/2019, לאור תאוּם המס המתקן - $14,477$ ₪ מס שנוכה מהשכר - $18,252$ ₪ מס מצטבר שיש לנכות לפי אישור המס המתקן 3,775 ₪ =</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>																		

<p>שאלה מספר 13.</p>	<p>ב-7/2019 נשלח ניל לדובאי, ע"י מעבידו, למשך 17 יממות. הנסיעה לדובאי וכל ימי השפיה בה היו הקרחיים לייצור הכנסתו של המעביד (בין נסיעתו הקודמת לחו"ל ובין הפקחת עברו 5 חודשים). ההוצאות המוכחות שהוצאו בקשר לנסיעה לדובאי:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. כרטיס טיסה במח' עסקים - \$947 [מחיר כרטיס במח' תיירים באותה טיסה - \$559.50]. 2. הוצאות לינה: 17 לינות במלון, במחיר \$202 לכל לינה - סה"כ \$3,434. 3. הוצאות אחרות: \$102 בכל אחד מ-17 ימי השפיה בדובאי - סה"כ \$1,734. 4. שכירת רכב בדובאי: שקירת רכב ל-17 ימים, במחיר \$69 ליום - סה"כ \$1,173. <p>ניל הגיש את החשבון ואת כל המסמכים הנדרשים למעבידו וזה הקזיר לו את כל ההוצאות. מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של ניל לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$998.00 ב. \$950.50 ג. \$610.50 ד. \$491.50</p>
<p>פתרון</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</p>	<p>דובאי נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות". כרטיס טיסה במחלקת עסקים: לפי תקנה 2(2)(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקת עסקים או במחלקת ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה. לפיכך, ההוצאה בסך \$947, לרכישת כרטיס הטיסה, מותרת בניכוי במלואה.</p> <p>הוצאות לינה (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"): לפי תקנה 2(2)(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לינה בנסיעה אשר כללה לא יותר מתשעים לינות - עבור שבע הלינות הראשונות - כל הוצאות הלינה המוכרות. עבור שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך), במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25% - (1) לגבי לינה שעלותה עד \$125×125% דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות; (2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-\$125×125% דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-\$125×125% דולר ללינה;] לענין זה - שתי נסיעות או יותר שלא היתה ביניהן רצופה בישראל של ארבעה עשר ימים לפחות, ייחשבו כנסיעה אחת; "הוצאות לינה מוכרות", במדינה בה ניתן להגדיל סכום הוצאות לינה ו"הוצאות אחרות" ב-25% - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 7, או \$284×125% דולר ללינה, הנמוך ביניהם. $1,414.00 = 7 \times \text{לינות ראשונות} (\\$202 \text{ ההוצאה בפועל}; 125\% \times \\$284 \text{ התקרה}) \min$ $1,562.50 = 10 \times \text{שאר הלינות} \times [75\% \times (\\$202 \text{ ההוצאה}; 125\% \times \\$284 \text{ התקרה}) \min]$ סה"כ הסכום שיותר לניכוי פעד 17 הלינות: $2,976.50 = \\$1,414.00 + \\$1,562.50$ הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי: \$457.50 (= \$3,434.00 - \$2,976.50)</p> <p>הוצאות אחרות (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"): לפי תק' 2(2)(ג) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25% - (1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-\$80×125% דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ; (2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-\$133×125% דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ; $1,700.00 = \\$17 \times \text{ימי שהיה} \times (102 \text{ הוצ' ליום}, 125\% \times \\$80 \text{ תקרה לכל יום שהיה כשנדרשו הוצאות לינה}) \min$ הוצאות אחרות שאינן מותרות בניכוי: \$34.00 (= \$1,734.00 - \$1,700.00)</p> <p>הוצאות שכירת רכב: לפי תקנה 2(2)(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחו"ל לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על \$62 דולר ליום, לפי הנמוך: $1,054 = \\$17 \times \text{ימים} \times (69 \text{ הוצאות השכירות בפועל}; \\$62 \text{ התקרה}) \min$ הוצאות שכירת רכב שאינן מותרות בניכוי: \$119 (= \$1,173 - \$1,054) הסכום שיש לזקוף למשכורתו של ניל לצורך חישוב מס: \$610.50 (= \$457.50 + \$34 + \$119)</p> <p>תשובה ג.</p>

<p>מ-1/1/2019 סוּזי עובדת כפועלת יצור אצל מעסיקה היחיד - מפעל תְּעִשָּׂיָה שְׁעִיקָר פְּעִילוֹתוֹ הַיָּא פעילות ייצורית כְּמִשְׁמֶעוֹתָהּ בְּחֹק עִידוּד הַתְּעִשָּׂיָה (מסים). בִּמְפֹעֵל מִתְקַיְּמֵת עֲבוּדָה בְּמִשְׁמֵרוֹת לַעֲנִין ס' 10 לַפְקוּדָה. הַמְעַסִּיק מְשַׁלֵּם תּוֹסַפֵּת מִשְׁמֵרוֹת בְּשֵׁל הַעֲבוּדָה בְּמִשְׁמֵרֵת שְׁנִיָּה אוֹ שְׁלִישִׁית. הַהֲכַנְסָה שְׁסוּזִי הִיתָה זְכָאִית לָהּ מֵאֵת מְעַסִּיקָה זֶה, בְּשָׁנָה 2019, הִיתָה כְּלֵהֶלֶן :</p> <p>1. עֲבוּדָה בְּמִשְׁמֵרֵת הָרֵאשׁוֹנָה ₪ 33,016</p> <p>2. עֲבוּדָה בְּמִשְׁמֵרֵת הַשְּׁנִיָּה..... ₪ 39,352</p> <p>3. עֲבוּדָה בְּמִשְׁמֵרֵת הַשְּׁלִישִׁית..... ₪ 37,621</p> <p>4. שׁוּוֹי שִׁימוֹשׁ בְּרֵכֵב צְמוּד, שׁוּוֹי מִתְנֹנֹת וְדַמִּי הַבְּרָאָה ₪ 20,784</p> <p>5. בּוֹנוֹס חֵד פְּעַמִּי - מְעַנֵּק עוֹבְדַת מִצְטִינָת..... ₪ 3,240</p> <p>מֵהוּ סְכוּם הַזִּיכּוּי מִמֶּס, בְּשֵׁל הַכְּנָסָה שֶׁל סוּזִי מְעֲבוּדָה בְּמִשְׁמֵרוֹת בְּשָׁנָה 2019, לְפִי ס' 10 לַפְקוּדָה וְלְפִי הַתְּקִנּוֹת הַנוֹגְעוֹת לַעֲנִין?</p> <p>א. ₪ 11,244</p> <p>ב. ₪ 10,758</p> <p>ג. ₪ 11,280</p> <p>ד. ₪ 11,546</p>	<p>שאלה מספר 14.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פְּקוּדַת מִס הַכְּנָסָה, ס' 10. תְּקִנּוֹת מִס הַכְּנָסָה (שִׁיעוּר הַמִּס עַל הַכְּנָסָה בְּעַד עֲבוּדָה בְּמִשְׁמֵרוֹת)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>מְשֻׁמְרוֹת:</p> <p>הַכְּנָסָה כּוֹלֵלֵת שֶׁל סוּזִי מִמִּשְׁכּוֹרֵת ב-2019 : ₪ 134,013 = 33,016 + 39,352 + 37,621 + 20,784 + 3,240</p> <p>סְכוּם הַתְּקָרָה לְפִי ס' 10 לַפְקוּדָה : <u>₪ 128,760</u></p> <p>חֵלֶק הַהַכְּנָסָה הָעוֹלָה עַל סְכוּם הַתְּקָרָה : ₪ 5,253 = 134,013 - 128,760</p> <p>שְׁכָר מְשֻׁמְרוֹת שְׁנִיָּה וְשְׁלִישִׁית : ₪ 76,973 = 39,352 + 37,621</p> <p>שְׁכָר מְשֻׁמְרוֹת הַמְזַכָּה בְּהַטְבַּת מִס : ₪ 71,720 = 76,973 - 5,253</p> <p>הַטְבַּת הַמִּס (סְכוּם מְעוּל) : ₪ 10,758 = 71,720 × 15%</p> <p>זִיכּוּי מְרַבֵּי בְּגִין שְׁכָר מְשֻׁמְרוֹת בְּתַעֲשִׂיָּה : ₪ 11,280</p> <p>בְּדִיקָה מוֹל הַזִּיכּוּי הַמְרַבִּי : <u>₪ 10,758</u> = min (10,758 ; 11,280 תְּקָרָה)</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2020</p> <p>שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>

<p>עקב מחלה, נקבעה לניל (בן ה-51) נכות של 100% לתקופה שמ-1/8/2018 ועד 31/8/2019. הכנסתו בשנת המס 2019 היתה 169,440 ₪, כולֶּה ממשכורת. בשנת 2018 ניל ניצל את הפטור לפי סעיף 9(א)(1) לפקודה (הכנסתו בשנת המס 2018 היתה גם היא 169,440 ₪).</p> <p>מהו הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שניל יכול לנצל בשנת המס 2019 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 112,805 ₪ ב. 73,800 ₪ ג. 49,133 ₪ ד. 98,414 ₪</p>	<p>שאלה מספר 15.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הכנסתו של ניל ממשכורת, סך של 169,440 ₪, מהווה הכנסה מיגיעה אישית.</p> <p>לפי סעיף 9(א)(1) לפקודה, פטורה ממס "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שנקבעה לו נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 615,600 שקלים חדשים; (2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 73,800 שקלים חדשים;"</p> <p>לפי סעיף 9(ג)(1) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(1) לגבי חלק משנת המס, יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס, שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס שבין מספר הימים בשנת המס שלגביהם נקבעה הנכות לבין 365 (בפסקה זו - יחס תקופת הנכות), ויקראו את הסכומים הנקובים בפסקאות משנה (א)(1) ו-(ב) כסכומים שיחסם לסכומים הנקובים כאמור הוא כיחס תקופת הנכות".</p> <p>לפי סעיף 9(ג)(2) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(2), יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות, ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2);".</p> <p>לניל נקבעה נכות לתקופה שמ-1/8/2018 ועד 31/8/2019. כלומר, לתקופה 365 יום או יותר (396 ימים בדיוק). הסכום הנקוב בסעיף 9(א)(1) - 615,600 ₪.</p> <p>מספר הימים בשנת 2019 שלגביהם נקבעה הנכות - 243.</p> <p>243 ימים = 31 ינו' + 28 פבר' + 31 מרץ' + 30 אפר' + 31 מאי' + 30 יוני' + 31 יולי' + 31 אוג'</p> <p>יחס תקופת הנכות: 243 / 365.</p> <p>חישוב ההכנסה הפטורה בשנת המס 2019:</p> <p>$112,805.26 ₪ = [615,600 \times 243 / 365 - 615,600] \times 243 / 365$; (הכנסה מיגיעה אישית) min</p> <p>הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שניל יכול לנצל בשנת המס 2019: 112,805 ₪ (סכום מעוגל).</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">א</p>

<p>ניל, יליד 1/1/1982, פרש מעבודתו ב-21/3/2019 וְחָדָל לעבוד, בְּשָׁל נכות יציבה בדרגה של 76% שנקבעה על פי פרק ט' לחוק הביטוח הלאומי (ביטוח נכות). החל ב-1/4/2019 הוא מקבל קצבה בסך של 6,985 ₪ בכל חודש, מקופת גמל לְקִיצָה (פנסיה מקיפה) שְׁעָרָךְ עבורו מעסיקו לשעבר.</p> <p>יְצוֹן שניל לא קיבל כל מענקי פרישה בגין שנות עבודתו (בכל פעם שפרש הודיע לפקיד השומה על רצונו להמשיך ולהשאיר את הסכומים העומדים לזכותו בקרן הפנסיה למטרת תשלום קיצבה. כמו כן, לא ביקש בעבר כל קיבוע זכויות).</p> <p>בהנחה שלא קיבל מענקי פרישה בגין שנות עבודתו ולא קיבל "קצבה מופקרת", מהי הקצבה החייבת במס של ניל בשנת 2019 (סכום מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 33,958 ₪ ב. 25,468 ₪ ג. 62,865 ₪ ד. 11,731 ₪</p>	<p>שאלה מספר 16.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, ס' 3(א), ס' 9א</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 9א(ב) לפקודה - "קצבה מזכה שמקבל יחיד שהגיע לגיל פרישה, תהיה פטורה ממש עד לסכום שלא יעלה על 67% מתקרת הקצבה המזכה."</p> <p>לְפִי ס' 9א(ז) לפקודה:</p> <p>" לגבי שנות המס 2012 עד 2024 יקראו סעיף זה כך:</p> <p>(1) לגבי שנות המס 2012 עד 2015 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "43.5%";</p> <p>(2) לגבי שנות המס 2016 עד 2019 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "49%";</p> <p>(3) לגבי שנות המס 2020 עד 2024 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "52%".</p> <p>לְפִי ס' 9א(א) לפקודה:</p> <p>"קצבה מזכה" - סך כל הקצבאות שמקבל אדם, למעט קצבה מוכרת;</p> <p>"תקרת הקצבה המזכה" - 8,480 שקלים חדשים;</p> <p>לְפִי ס' 9א(ב) לפקודה:</p> <p>" גיל פרישה" - כהגדרתו בסעיף 1, ואולם לְעִנֵּן סעיף זה יראו אדם כאילו הגיע לגיל פרישה אף אם:</p> <p>(1) (נמחקה);</p> <p>(2) הוא פרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75% או יותר, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(5)א, או על פי תקנות שהותקנו מכוח סעיף 9(5)ב; "</p> <p>פרק ט' לחוק הביטוח הלאומי הוא אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(5)א לפקודה [ס' 9(5)א(6) - "פרקים ה, ט, י"ג או י"ג לחוק הביטוח הלאומי]."</p> <p>לְפִי ס' 1 לפקודה:</p> <p>" גיל הפרישה" - גיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004; "</p> <p>לְפִי ס' 3 לחוק גיל פרישה:</p> <p>" הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו ולקבל, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, גמלה בשל פרישתו מעבודתו כאמור, הוא גיל 67 לגבר ובכפוף להוראות פרק ד' - גיל 62 לאישה (בחוק זה - גיל הפרישה). "</p> <p>לניל, שהוא יליד 1/1/1982, מלאו 37 שנה. כלומר, הוא לא הגיע לגיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה. ברם, מאחר שפרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75% או יותר, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(5)א לפקודה (פרק ט' לחוק הביטוח הלאומי), יראו אותו, לענין סעיף 9א לפקודה, כאילו הגיע לגיל פרישה.</p> <p>הקצבה המזכה של ניל: $6,985 ₪ = 0$ קיצבה מוכרת - 6,985 סך כל הקצבאות שהוא מקבל הפטור על הקצבה המזכה של ניל: $4,155.20 ₪ = 49\%$ בשנת 2019 $\times 8,480$ תקרת הקצבה המזכה $4,155.20 ₪ \leq$ הפטור</p> <p>הקצבה החייבת במס של ניל:</p> <p>2,829.80 ₪ = 4,155.20 הפטור על הקצבה המזכה - 6,985.00 קצבה מזכה</p> <p>הקיצבה החייבת במס של ניל בשנת 2019:</p> <p>25,468 ₪ (סכום מעוגל) = 25,468.20 = 9 חודשי קצבה בשנת המס $\times 2,829.80$ קצבה חייבת במס</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2020</p> <p>שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>

<p>תלוש 1/2019 של סוזי, רווקה בת 26, הורכב משכר יסוד בסך 22,300 ושווי שימוש ברכב צמוד בסך 2,140 ₪. מעסיקה משלם עבורה, בכל חודש, לקופת גמל לקיצבה מסוג "קרן חדשה מקיפה" - 6.00% למרכיב הפיצויים ו-6.50% למרכיב תגמולי המעביד. כנגד תשלומי המעסיק, שילמה סוזי, בתלוש זה, 6.00% משכר היסוד, למרכיב תגמולי העובד באותה קופת גמל.</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לסוזי ("נטו לתשלום") בתלוש זה, בהתחשב בתשלומיה לקופת הגמל ובזיכויי המס הרלוונטיים? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 17,763 ₪ ב. 18,565 ₪ ג. 16,425 ₪ ד. 16,678 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36A, 45A, 121, 121B. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר "ברוטו למס" של סוזי : 22,300 + 2,140 שווי השימוש ברכב צמוד = 24,440 ₪</p> <p>חישוב המס : מס לפי ס' 121 לפקודה :</p> <p>$5,352.30 \text{ ₪} = (24,440 - 20,200) \times 35\% + 3,868.30$ ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 20,200 ₪</p> <p>מס לפי ס' 121 לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 54,130 ₪) : אין</p> <p>זיכויים אישיים, שיובאו בחשבון בחישוב המס של סוזי, לפי נתוני השאלה :</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אשה 0.50 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.75 נ"ז $\times 218$ ₪ = 599.50 ₪</p> <p>זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה :</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) : "משכורת" - כל אחד מאלה :</p> <p>(1) לענין קופת גמל לתגמולים או לקצבה - הכנסת עבודה למעט שווי של שימוש ברכב שהועמד לרשותו של העובד ;</p> <p>(2) 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>תשלום לקופ"ג - $1,338 \text{ ₪} = 22,300 \times 6\%$ ₪ שכר לקופת גמל מגבלת עמית שכיר - $616 \text{ ₪} = \min [(8,800 \times 7\%) ; 1,338 \text{ תשלום}]$</p> <p>זיכוי 35%, לפי ס' 45 - $215.60 = (616 \times 35\%)$ 215.60 ₪</p> <p>סה"כ זיכויים אישיים 815.10 ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים :</p> <p>4,537.20 ₪ סכום מעוגל * = 4,537.20 ₪ = 815.10 זיכויים אישיים - 5,352.30 המס שחושב</p> <p>* לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד ; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון".</p> <p>תשלומים בתלוש 1/2019 של סוזי, ללא זקיפות שווי : 22,300 ₪ שכר יסוד</p> <p>שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה ואחרי ניכוי התשלום למרכיב תגמולי העובד בקופת הגמל לקצבה :</p> <p>16,425 ₪ = 1,338 תג' עובד בקופ"ג לקצבה - 4,537 מס הכנסה - 22,300 תשלומים ללא זקיפות שווי</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">ג</p>

<p>כל אחד מ-12 תלושי השכר של ניל, בשנת 2019, הורכב ממשכורת יסוד חודשית בסך 25,683 ₪, פרמיה קבוצתית (שהיתה מותגית בהשגת יעדי צוות פיתוח התוכנה שהוא נמנה על עובדיו) בסך 16,707 ₪, כיסוי הוצאות טלפון ואינטרנט ביתי בסך 370 ₪, ושווי שימוש ברכב צמוד בסך 5,640 ₪. מעסיקו משלם עבורו, בכל חודש, לקופות גמל לקיצבה מסוג קרן חדשה מקיפה וקרן חדשה כללית - 2,904 ₪ למרכיב הפיצויים ו-3,146 ₪ למרכיב תגמולי המעביד. כנגד תשלומי המעסיק, משלם ניל את חלקו, כנדרש, למרכיב תגמולי העובד באותן קופות גמל.</p> <p>מהו השווי שייצקף לניל, לצורך חישוב מס, בכל שנה זו (12 תלושי 2019), בשל הפרשות המעסיק למרכיב הפיצויים ולמרכיב התגמולים בקופות הגמל לקצבה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 23,802 ₪ ב. 15,485 ₪ ג. 21,535 ₪ ד. 12,917 ₪</p>	<p>שאלה מספר 18.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3); הנחיות מס הכנסה. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>קופות הגמל לקיצבה, אליה הפריש המעביד, הן מסוג "קרן חדשה מקיפה" ו"קרן חדשה כללית". כלומר, אין ביניהן "קרן ותיקה".</p> <p>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה: הפרשה חודשית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה - 2,904 ₪. הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב: 42,390 ₪. $42,390 = 16,707$ פרמיה קבוצתית + $25,683$ משכורת יסוד חודשית $2,904$ ₪ הפרשה בפועל למרכיב הפיצויים < $2,833.33$ ₪ = $8.3333\% \times \min(42,390; 34,000)$ תקרה ; זקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה: $2,904.00 - 2,833.33 = 70.67$ ₪</p> <p>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה: הפרשת המעסיק למרכיב תגמולי המעביד: 3,146 ₪. הכנסת עבודה, ללא שווי שימוש ברכב: 42,760 ₪. $42,760 = 370$ כיסוי הוצאות טלפון ואינטרנט ביתי + $16,707$ פרמיה קבוצתית + $25,683$ משכורת יסוד חודשית $3,146$ ₪ < $1,926.23$ ₪ = $7.5\% \times \min(42,760; 25,683)$ התקרה ; זקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקיצבה: $3,146.00 - 1,926.23 = 1,219.77$ ₪</p> <p>השווי שיש לזקוף לניל בשנת 2019 בשל הפרשות המעסיק לקופת הגמל לקצבה: $15,485$ ₪ (מעוגל) = $(70.67 + 1,219.77) \times 12$ (שווי קצבה + שווי פיצויים)</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>

<p>ניל בן ה-52, נשוי + 3 ילדים שבשנת 2019 מלאו להם 13, 16 ו-18 שנים. ב-31/5/2019, בתום 22 שנות עבודה אצל מעסיקו היחיד, הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריו. משכורתו החודשית, לרבות משכורת החודש ששולמה לו לחודש 5/2019, היתה 8,766 ₪. בטופס ה-161 שמוגש במועד תשלום שכר 5/2019, חויב לו מענק פרישה שְחָלְקוּ, סך 10,980 ₪, חייב במס. בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב במס של ניל?</p> <p>א. 1,992 ₪ ב. 2,115 ₪ ג. 2,196 ₪ ד. 1,537 ₪</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א)(1).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור: לפי תקנה 7(א)(1) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד למעט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אינו פטור ממס לפי סעיף 9(א7) לפקודה, ינכה בעת התשלום מהחלק שאינו פטור, מס פְאִילוֹ היה משכורת בלתי קבועה, לפי המשכורת האחרונה ששולמה לעובד..." 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; לְעִנְיָן זֶה, "הפרש המס" - ההפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לחודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכותו ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..." החישוב: נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של ניל: $2.25 = 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ סכום נקודות הזיכוי - 490.50 ₪ = 2.25×218 משכורת החודש ששולמה לניל, לחודש 5/2019 - 8,766 ₪ החלק השנים עשר מ"המשכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): $915 = 10,980 / 12$ משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $9,681 = 8,766 + 915$ המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $1,140.80 = 1,014.60 + (9,681 - 9,050) \times 20\%$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 9,050 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים: $650.30 = \max(1,140.80 - 490.50; 0)$ המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה: $974.84 = 631 + (8,766 - 6,310) \times 14\%$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 6,310 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים: $484.34 = \max(974.84 - 490.50; 0)$ הפרש המס: $165.96 = 650.30 - 484.34$ הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $1,992 = 165.96 \times 12$ * 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>הסבר הפתרון מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p> <p>תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 20.</p>	<p>ניל, "עובד זר", כהגדרתו בחוק עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים), אזרח הודו, שוֹקָה בישראל כְּדִין ומועסק כְּדִין בענף התעשייה (לפי היתר להעסקת עובדים זרים בענף זה). בכל חודש הוא מועסק 171 שעות עבודה. שכן 1/2019 היה כלהלן:</p> <p>1. שכר רגיל.....19,360 ₪ 2. תשלום בשל רכישת ביגוד מִגֵן שְׁהוּתָר לניל כהוצאה..... 1,220 ₪</p> <p>מהו סכום "היטל העסקת עובד זר" שישולם גִּין שכרו זה של ניל?</p> <p>א. 3,872 ₪ ב. 0 ₪ ג. 2,904 ₪ ד. 3,087 ₪</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), ס' 2(2).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</p>	<p>לפי ס' 44 לחוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) - (א) בפרק זה -</p> <p>"הכנסה" - הכנסה לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה לרבות הכנסה כאמור שהופקה או שנצמחה באזור כהגדרתו בסעיף 3א לפקודה האמורה;</p> <p>"השכר הממוצע במשק" - כהגדרתו בסעיף 3(ה) לפקודת מס הכנסה;</p> <p>"מעסיק" - כל המשלם הכנסה לעובד זר, או האחראי לתשלומה, לרבות מי שדינו לענין תשלום מסים כדין המדינה;</p> <p>"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;</p> <p>(2) עובד זר המועסק כדין בישראל שהוא אזרח במדינה הגובלת בישראל והיוצא את ישראל, בדרך כלל בתום יום העבודה, למקום מגוריו באותה מדינה;</p> <p>(3) עובד זר המועסק כדין במתן טימול סיעודי;</p> <p>(4) עיתונאי חוץ וספורטאי חוץ, כהגדרתם בסעיף 75א לפקודת מס הכנסה;</p> <p>(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;</p> <p>(6) עובד זר שנעברה נגדו עבירה לפי סעיף 203א לחוק העונשין, התשל"ז-1977, או עבירות נלוות, השוהה במקלט לקרבנות סחר בתל-אביב-יפו, והעובד, במשך שהותו במקלט האמור;</p> <p>(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:</p> <p>(א) הגעתו של העובד לישראל היא למטרת חופשה, ועבודתו בישראל היא מטרה משנית;</p> <p>(ב) התקופה המרבית לשהות העובד בישראל אינה עולה על 12 חודשים;</p> <p>(ג) התקופה המרבית להעסקת העובד אצל מעסיק מסוים אינה עולה על שלושה חודשים;</p> <p>(ד) העובד מבוטח בביטוח רפואי בכל תקופת שהותו בישראל;</p> <p>(ה) מספר העובדים המועסקים אינו עולה על מכסת עובדים מרבית לשנה;</p> <p>(8) משקיע זר שקיבל אשרה ורישיון לישיבת ביקור מסוג ב/5 לפי חוק הכניסה לישראל, התשנ"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%.</p> <p>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 2019 - 10,273 ₪ בחודש.</p> <p>ניל מועסק פחות מ-180 שעות בחודש. מספר השעות שבו הוא עובד בחודש כשהוא מחולק ב-180 ומוכפל בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק -</p> $19,518.70 \text{ ₪} = 2 \times 10,273 \times \frac{171}{180} \text{ מספר השעות שניל עובד בחודש}$ <p>התשלום בשל רכישת ביגוד מִגֵן, שְׁהוּתָר לניל כהוצאה, לא נכלל בהכנסתו לפי ס' 2(2) לפקודה. לפיכך, משולמת לו, בעבור חודש עבודה, הכנסה בסכום הנמוך ממספר השעות שבו הוא עובד בחודש כשהוא מחולק ב-180 ומוכפל בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק:</p> $19,360 \text{ ₪} \text{ הכנסתו של ניל בעד } 171 \text{ שעות עבודה בחודש} > 19,518.70 \text{ ₪}$ <p>לפיכך, סכום "ההיטל העסקת עובד זר" שיש לשלם בכל חודש גִּין שכרו של ניל -</p> $2,904 \text{ ₪} = 15\% \text{ שיעור ההיטל בענף התעשייה} \times 19,360$ <p>תשובה ג.</p>

דיני עבודה

<p>סוזי, בת ה-24, עבדה כשכירה אצל מעסיקה, החל מיום 19/6/2019 ועד ליום 14/7/2019, אז תמו יחסי העבודה בין הצדדים, עת שפוטרה על ידיו מעבודתה.</p> <p>בנסיבות שתוארו בשאלה, לפי הוראות החוק הרלוונטי, האם חייב היה המעסיק לתת לסוזי "הודעה על תנאי עבודה", בה מפורטים תנאי עבודתה, ובתוך כמה זמן היה עליו לעשות זאת? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. המעסיק לא חייב היה למסור לסוזי "הודעה על תנאי עבודה". ב. לא יאוחר מיום 14/7/2019. ג. לא יאוחר מיום 25/6/2019. ד. לא יאוחר מיום 18/7/2019 או ביום שקיבלה את משכורתה לראשונה, לפי המוקדם.</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - ס' 1, ס' 9.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 1 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - "מעסיק ימסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, ואם היה העובד נער כהגדרתו בחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 (להלן - נער) - לא יאוחר משבעה ימים, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד לפי הוראות חוק זה (בחוק זה - הודעה על תנאי עבודה)".</p> <p>לפי סעיף 9 לחוק - "הוראות חוק זה לא יחולו לגבי עובד שתקופת עבודתו אינה עולה על שלושים ימים, ואם היה העובד נער - אינה עולה על שבעה ימים."</p> <p>סוזי עבדה אצל מעסיקה 26 ימים בלבד (מיום 19/6/2019 ועד ליום 14/7/2019). כלומר, ההוראה בסעיף 9 לחוק, המסייגת את תחולתו, חלה לגביה (שכן תקופת עבודתה לא עלתה על 30 ימים).</p> <p>לפיכך, מאחר שהוראות החוק האמור לא חלות לגביה, המעסיק לא חייב היה למסור לסוזי "הודעה על תנאי עבודה" שבה יפרט את תנאי העבודה שלה לפי הוראות חוק זה.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p>

<p>סוזי התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/8/17. שכרה מְשֻׁתָּלָם לה על בסיס ימי עבודה. ב-4/8/19 נתנה לְמַעְסִיקָה הודעה מוקדמת להתפטרותה, בה הודיעה לו כי תסיים את עבודתה בתום תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק.</p> <p>כמה ימי הודעה מוקדמת להתפטרות, לפי החוק הנוגע לעניין, היה על סוזי לָתֵת למעסיק?</p> <p>א. 20 ימים. ב. 24 ימים. ג. 21 ימים. ד. 30 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. שכרה של סוזי מְשֻׁתָּלָם על בסיס ימי עבודה. לְפִיכָּךְ, היא "עובד-בשכר". סוזי התפטרה במהלך שנת עבודתה השלישית. לְפִי ס' 4 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד בשכר זָפָאי 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 התפטרותה, ב-4/8/2019, סוזי השלימה 2 שנות עבודה ועוד מספר ימים. כלור, היא בשנת עבודתה השלישית. לְפִי ס' 4(3) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, היה עליה לתת למעסיק הודעה מוקדמת של 21 ימים.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

שאלה מספר 23.

ב-1/8/2018 התחיל ניל לעבוד אצל מעסיקו. הוא הועסק בִּרְצִיפּוֹת עַד שֶׁתָּמּוּ יַחֲסֵי הַעֲבוּדָה בִּין הַצַּדִּים ב-30/11/2019, עִם פִּיטוּרָיו. שֶׁכַּר הִיְסוּד הַשְּׁתֵּלֵם לוֹ עַל בְּסִיס שְׁעוֹת עֲבוּדָה. בְּעַד כָּל שְׁעַת עֲבוּדָה רִגִּילָה קִיבַל 48 ₪. נוֹסֵף עַל שֶׁכַּר הִיְסוּד, מְקַצָּת מִשְׁכָּרו הַשְּׁתֵּלֵם לוֹ בְּחֶלֶק מִהַפְדִּיּוֹן - עֲמֵלָה חוֹדְשִׁית קְבוּעָה בְּשִׁיעוֹר 0.1% מִהַפְדִּיּוֹן. הִיקָף שְׁעוֹת עֲבוּדָתוֹ הָיָה שׁוֹנָה מִחוֹדֶשׁ לַחוֹדֶשׁ. לַהֲלֹךְ שְׁעוֹת עֲבוּדָתוֹ [בְּשְׁעוֹת] וְהַעֲמֵלָה שְׁשׁוּלְמָה לוֹ [בְּשִׁקְלִים חֲדָשִׁים] בְּכָל תְּקוּפַת עֲבוּדָתוֹ:

חודש	8/18	9/18	10/18	11/18	12/18	1/19	2/19	3/19
שעות עבודה רגילות	180	83	157	74	81	168	99	121
עמלה חודשית בשי"ח	671	388	702	243	458	470	232	378

חודש	4/19	5/19	6/19	7/19	8/19	9/19	10/19	11/19
שעות עבודה רגילות	81	135	89	156	143	99	142	96
עמלה חודשית בשי"ח	358	226	180	284	574	324	392	228

מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק לשלם לניל, לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו (סכום מקורב ומעוגל)?

- א. 7,976 ₪
- ב. 8,125 ₪
- ג. 8,072 ₪
- ד. 7,616 ₪



פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק פיצויי פיטורים - ס' 1, 12, 13, 13ב.
 חוק שכר מינימום - ס' 1 (שיעור שכר המינימום).
 תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 7, 9.

הסבר הפתרון

מועד 12/2020
 שנת המס - 2019

ניל עבד אצל מעסיקו החדש ובמקום עבודתו החדש 16 חודשים רצופים ופוטר. מאחר שכך, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק זה.

שכר היסוד של ניל 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, הנוגע לשכר היסוד שלו, ייערך ברוח תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).

סך כל שעות עבודתו הרגילות של ניל, בכל 16 חודשי עבודתו אצל המעסיק:

$$1,904 \text{ שעות} = 180 + 83 + 157 + 74 + 81 + 168 + 99 + 121 + 81 + 135 + 89 + 156 + 143 + 99 + 142 + 96$$

$$\text{שעות עבודה רגילות במוצע בחודש: } 1,904 / 16 = 119$$

תעריף אחרון לכל שעת עבודה רגילה: 48 ₪.

שכר יסוד רגיל של ניל, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 5,712 ₪.

$$5,712 \text{ ₪} = 48 \text{ תעריף לשעת עבודה} \times 119 \text{ שעות עבודה במוצע בחודש}$$

מקצת משכרו של ניל, רכיב "עמלה חודשית", שולם לו בחלק מהפדיון.

לפי תקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - "היה שכר עבודתו של עובד כולו או מקצתו משתלם בעד ביצוע עבודה מסויימת או בחלק מהפדיון או שהיה עיקר שכר עבודתו לפי כמות התוצרת, יראו כשכרו האחרון ביחס לשכר כאמור את השכר הממוצע של שנים עשר החדשים שקדמו לפיטורים".

ממוצע רכיב השכר "עמלה חודשית" של 12 החודשים שקדמו לפיטורים:

$$342 \text{ ₪} = (458 + 470 + 232 + 378 + 358 + 226 + 180 + 284 + 574 + 324 + 392 + 228) / 12$$

"שכר רגיל" של הלל, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 6,054 ₪.

$$6,054 = 342 \text{ ממוצע עמלה חודשית} + 5,712 \text{ שכר יסוד אחרון}$$

שיעור הפיצויים לו זכאי ניל - שכר חודש אחד לכל שנת עבודה. לפיכך, על המעסיק לשלם לו פיצויי פיטורים בסך **8,072 ₪**.

$$8,072 \text{ ₪} = 12 \text{ חודשים בשנה} / 16 \text{ חודשי עבודה} \times 6,054 \text{ שכר חודש אחד}$$

תשובה ג.

<p>סוזי התחילה לעבוד אצל מעסיקה היחיד ובמקום עבודתה ב-1/1/2019. ב-1/7/2019 ילדה בת בריאה ויצאה לתקופת לידה והורות (למען הסר ספק, תקופת לידה והורות ללא הארכת). ב-5/9/2019 הודיעה למעסיק על רצונה לקצר את תקופת הלידה וההורות ולחזור לעבודה ב-9/9/2019. היא הוסיפה והסבירה כי בזמן שתהיה בעבודה היא תעסיק מטפלת שתשקה עם בתה ותטפל בה.</p> <p>האם, לפי חוק עבודת נשים, רשאי מעסיקה של סוזי להעסיקה החל ב-9/9/2019? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שלא השלימה חמישה עשר שבועות של תקופת הלידה וההורות. ב. כן, מאחר שעבדה אצלו, לפני יציאתה לתקופת הלידה וההורות, פחות מ-12 חודשים. ג. לא, מאחר שלא השלימה עשרים ושישה שבועות של תקופת הלידה וההורות. ד. כן, אצל הוא יוכל לדחות את החזרתה לעבודה למשך שלושה שבועות מיום 5/9/2019.</p>	<p>שאלה מספר 24.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 6(א), 6(ב), 14. [6(ה), 6(ח)]</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 המשווער 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 המשווער והשאר אחרי יום הלידה."</p> <p>יצויין שסוזי גם לא עומדת בתנאים שבסעיף 6(ה) לחוק המאפשרים קיצור תקופת לידה והורות. בתה בחיים, היא לא הסכימה שבתה תאומץ לפי חוק אימוץ ילדים והיא לא אם נושאת כמשמעותה בחוק הסכמים לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד). גם בתנאים שבסעיף 6(ח) סוזי אינה עומדת, שכן בעלה לא החליף אותה בתקופת הלידה וההורות שנותרה.</p> <p>לפי ס' 14(א) לחוק עבודת נשים, מי שעשה אחד מאלה, דינו - מאסר שישה חודשים או כפל הקנס האמור בסעיף 61(א) (3) לחוק העונשין: "העסיק עובדת או עובד בתקופת הלידה וההורות, בניגוד להוראות סעיף 6 או העסיק הורה מאמץ, הורה מיועד או הורה במשפחת אומנה בתקופת הלידה וההורות, בניגוד להוראות הסעיף האמור כפי שהוחלו בסעיפים 99 עד 199".</p> <p>לפני יציאתה לתקופת הלידה וההורות, סוזי עבדה פחות מ-12 חודשים אצל אותו מעסיק. לפיכך, תקופת הלידה וההורות שלה היא חמישה עשר שבועות.</p> <p>סוזי הודיעה על רצונה לקצר את תקופת הלידה וההורות שלה ולחזור לעבודה לאחר 10 שבועות של התקופה האמורה. כלומר, לפני שהשלמה 15 שבועות.</p> <p>לפיכך, מאחר שלא השלימה חמישה עשר שבועות של תקופת הלידה וההורות, המעסיק לא רשאי להעסיקה החל ב-9/9/2019.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>א</p>

<p>סוזי עובדת אצל מעסיקה היחיד בִּרְצִיפּוֹת החל ב-1/9/2009. בשנת 2019 עבדה 188 ימים בפועל. אם זכויות החופשה השנתית שלה נקבעות לפי חוק חופשה שנתית בלבד, מהו אורך החופשה השנתית לה היא זכאית בעד שנת 2019?</p> <p>א. 22 ימים ב. 25 ימים ג. 24 ימים ד. 23 ימים</p>	<p>שאלה מספר 25.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה".</p> <p>אורך החופשה השנתית לה זכאית סוזי בעד שנת 2019 -</p> <p>כמי שהתחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/9/2009, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2019 היא שנת עבודתה ה-11 של סוזי אצל מעסיקה.</p> <p>לפי ס' 3(א) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד, בעד השנה השביעית - 21 יום [ס' 3(א)(4)]; בעד השנה השמינית ואילך - יום נוסף לכל שנת עבודה עד לחופשה של 28 יום [ס' 3(א)(5)].</p> <p>כלומר, אורך החופשה השנתית בְּעֵד שנת העבודה ה- 11 הוא 25 יום.</p> <p>$\min [28 ; (11 - 7) + 21] = 25$</p> <p>הקשר המשפטי בִּין סוזי ומעסיקה ב-2019 היה קיים בכל שנת העבודה. בְּפֹעֵל, עבדה באותה שנה 188 ימים.</p> <p>לפי ס' 3(ב)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק קיים כל שנת העבודה, והעובד עבד באותה שנה פחות מ-200 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף קטן (א), כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 200; חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>יחס מספר ימי העבודה בפועל (188) אל המספר 200 הוא 0.94. $(188 / 200)$</p> <p>הכפלת 25 ימים ב-0.94 מניבה את התוצאה 23.50. חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאית סוזי בעד שנת 2019, לפי החוק האמור - 23 ימים.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ד</p>

<p>סוזי, רווקה בת 31, עובדת כשכירה אצל מעסיקה. סוזי חייבת למעסיק 12,856 ₪ על פי התחייבות בכתב. שכר עבודתה בתלוש 9/2019 - 16,384 ₪. משכר זה, על המעסיק לנכות מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בסך 3,528 ₪.</p> <p>מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום המרבי שניתן לנכות משכר עבודתה של סוזי ב-9/2019, לכיסוי החוב (בסך 12,856 ₪)?</p> <p>א. 3,214 ₪ ב. 10,661 ₪ ג. 4,096 ₪ ד. 12,856 ₪</p>	<p>שאלה מספר 26.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, ס' 25</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 1 לחוק הגנת השכר, בחוק זה - "שכר עבודה" - לרבות תשלומים בעד חגים, פריזון עבודה ושעות נוספות ותשלומים אחרים המגיעים לעובד עקב עבודתו ובמשך עבודתו.</p> <p>לפי סעיף 25(א)(6) לחוק, לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה: "חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה".</p> <p>הסכום המרבי שניתן לנכות משכר עבודתה של סוזי ב-9/2019, לכיסוי החוב:</p> <p>$\min(16,384 \times 25\% ; 12,856 \text{ החוב}) = \underline{4,096}$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>סוזי עבדה ברציפות אצל מעסיקה החל ב-7/1/2018. שכרה היה קבוע - 6,500 ₪ בחודש. מכוח הסכם קיבוצי מיוחד שחל על הצדדים, מתחילת עבודתה, נהגו היא והמעסיק לשלם תשלומים לקופת גמל לקצבה. החל ביום 1/10/2019 ועד 30/11/2019 נעדרה מעבודתה לצורך שמירת הריון. בְּעַד כל אותה תקופה שולמה לה גמלה לשמירת הריון לפי חוק הביטוח הלאומי.</p> <p>אם סוזי שילמה את התשלומים החלים עליה בעד התקופה שבעדה שילם לה המוסד לביטוח לאומי גמלה לשמירת הריון, על מי חלה החובה לשלם את התשלומים לקופת הגמל שהיו חלים על המעסיק בתקופה זו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. על המוסד לביטוח לאומי, במסגרת הגמלה לשמירת הריון. ב. לפי הוראה שבהסכם הקיבוצי. ובהיעדר הוראה כזו - על קופת הגמל. ג. בתקופה זו, שדינה כדין חופשה ללא תשלום, אין חובת תשלום לקופת גמל לקצבה. ד. על המעסיק.</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 7א. תקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 7א לחוק עבודת נשים -</p> <p>" (א) עובד או עובדת הזכאים לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (בסעיף זה - דמי לידה), או עובדת הזכאית לגמלת שמירת הריון לפי החוק האמור (בסעיף זה - גמלת שמירת הריון), והם ומעסיקם או המעסיק בלבד, נהגו לשלם תשלומים לקופת גמל, ימשיך המעסיק לשלם תשלומים כאמור בעד התקופה שבעדה שולמו דמי הלידה או גמלת שמירת ההריון, לפי הענין, ובלבד שהעובדת או העובד שילמו בעד התקופה האמורה את התשלומים החלים עליהם, אם חלים, להבטחת הזכויות האמורות, והכל בשיעורים ולפי שכר העבודה כאילו הוסיפו העובדת או העובד לעבוד בתקופה האמורה; בסעיף קטן זה, "קופת גמל" - כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005.</p> <p>(ב) האמור בסעיף קטן (א) יחול על מעסיק שהעובדת או העובד עבדו אצלו שישה חודשים לפחות בתכוף לפני תחילת ההריון של העובדת או של בת זוגו של העובד, לפי הענין, ולענין תשלומים בתקופת הזכאות לדמי לידה - אם נוסף על כך התקיימו יחסי עבודה ביניהם בכל תקופת ההריון.</p> <p>(ג) השר, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, יקבע מועדים וכללים לתשלום הסכומים האמורים בסעיף קטן (א); בתקנות כאמור רשאי השר לקבוע כללים שונים למעסיק ולעובדת או לעובד.</p> <p>לְפִי תקנה 3 לתקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל) -</p> <p>" (א) נהגו הן המעביד והן העובדת לשלם תשלומים לקופת גמל - ישלם המעביד את התשלומים החלים עליו כאמור בתקופה שבה העובדת זכאית לגמלה לשמירת הריון, ויעביר לקופת הגמל את תשלומי העובדת באותה תקופה, לא יאוחר מ-7 ימים עבודה מהיום שבו הפקידה העובדת את התשלומים החלים עליה אצלו.</p> <p>(ב) העובדת תפקיד, בתקופה שבה היא זכאית לגמלה לשמירת ההריון, את התשלומים החלים עליה אצל מעבידה, בכל חודש, לא יאוחר מהיום הקובע כהגדרתו בסעיף 1 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958; ואולם אין בהפקדת תשלומי העובדת אצל המעביד במועד מאוחר יותר כדי לגרוע מחובתו של המעביד לשלם את התשלומים החלים עליו ולהעביר את התשלומים החלים על העובדת לקופת הגמל, כאמור בתקנת משנה (א). "</p> <p>בכל תקופת עבודתה נהגו סוזי והמעסיק לשלם תשלומים לקופת גמל. החל ב-1/10/2019 ועד 30/11/2019, משך 61 יום, סוזי נעדרה מעבודתה לצורך שמירת הריון. בעד כל אותה תקופה שולמה לה גמלה לשמירת הריון לפי חוק הביטוח הלאומי. לפי נתוני השאלה, סוזי שילמה בעד התקופה הרלוונטית את התשלומים החלים עליה.</p> <p>כמי שעבדה ברציפות אצל מעסיקה החל ב-7/1/2018, סוזי עבדה אצל מעסיקה לא פחות משישה חודשים בתכוף לפני תחילת ההריון שלה.</p> <p>לפיכך, על המעסיק להמשיך ולבצע את התשלומים לקופת הגמל החלים עליו, בתקופה שבעדה היתה זכאית לגמלה לשמירת הריון.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ד</p>

<p>סוזי, גרושה בת 57, עובדת זה 9 שנים אצל מעסיקה היחיד. אביה האלמן, בן ה-87, נמצא במוסד סיעודי ומרוקק למיטה בְּתִמְיֵדוֹת. ב-9/2019 חלה האב בדלקת ריאות. סוזי, שהיא בתו היחידה, נעדרה מעבודתה 8 ימים ושהתה לְצַד מִיֻּטָּתוֹ במוסד הסיעודי.</p> <p>לְפִי החוק הַרְלוֹנְטִי ותקנותיו - כמה ימי היעדרות זכאית סוזי לְזִקּוֹף בְּשָׁל היעדרותה זו, עַל חֶשְׁבוֹן תקופת המחלה הצבורה שלה?</p> <p>א. 6 ימים ב. 8 ימים ג. 0 ימים ד. 7 ימים</p>	<p>שאלה מספר 28.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה) - ס' 2. תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה) - תק' 2.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 2 לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), "שר העבודה והרווחה יתקין בתקנות, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, כללים בדבר הוכחת מחלתו של ההורה ובדבר נחיצות היעדרותו של העובד לצורך הטיפול בהורה...".</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), "<u>עובד שהורהו נמצא במוסד סיעודי... אינו זכאי לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלו, היעדרות לשם טיפול בהורה, כאמור בסעיף 1 לחוק</u>".</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ג</p>

<p>סוּזִי, בת 27, מנהלת חשבונות, התקבלה לעבודה במפעל לתקופת נְסִיּוֹן בת שבוע, שְׁבִיעַת הַתְּלִמָּה את העבודה ותבצע חִפְיָה עם עובדת נְתִיקָה (מנהלת החשבונות) שְׁעֵתִידָה לצאת לתקופת לידה והורות. על פי הסכם העבודה שנחתם איתה, שכרה של סוּזִי ישולם על בסיס שעות עבודה. לפי ההסכם, בתקופת הַנְּסִיּוֹן וְהַתְּלִמָּה תקבל שכר בגובה 75% משכר המינימום לשעה. לאחר תום שבוע הַנְּסִיּוֹן, ככל שיוחלט להמשיך להעסיקה כעובדת, היא תהיה זכאית לשכר בגובה שכר המינימום.</p> <p>בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים:</p> <p>א. בתקופת נסיון והתלמדות עובד לא זכאי לשכר, וּבְלִבְדּוֹ שלא תעלה על שבעה ימים. ב. בתקופת נסיון והתלמדות עובד זכאי לשכר שלא יפחת מ-80% משכר המינימום. ג. מאחר שמדובר בחפיפה, סוּזִי זכאית לשכר שקיבלה אותה עובדת שהיא עֵתִידָה להחליף. ד. בתקופת הַנְּסִיּוֹן והתלמדות סוּזִי זכאית לשכר שלא יפחת משכר המינימום.</p>	<p>שאלה מספר 29.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: center;">חוק שכר מינימום - ס' 2, ס' 12.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 2 (א) לחוק שכר מינימום - "עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן - עובד) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעבידו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי הענין".</p> <p>לפי ס' 12 לחוק - "זכותו של עובד, לפי חוק זה, אינה ניתנת להִתְנַגֵּה או לְוִיתוֹר".</p> <p>חוק שכר מינימום לא מוציא מתחולתו אנשים בתקופת נסיון, התלמדות או חפיפה. איסור הוויתור על שכר מינימום תכליתו להגן על העובד מפני עצמו. ישנם מקרים בהם העובד כה זקוק לעבודה או מצבו כה ירוד, עד כי יסכים לקבל עבודה בפחות משכר המינימום [ר' ע"ע (ארצי) 1054/01 אשר טוילי נ' יצחק דהרי].</p> <p>הוראות חוק שכר מינימום חלות על סוּזִי. בתקופת הַנְּסִיּוֹן והתלמדות סוּזִי זכאית לשכר שלא יפחת משכר המינימום.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שבע עבודתו של ניל בן 5 ימים (א-ה). דמי נסיעות משולמים לו לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. בכל יום הוא נוסע לעבודה בתחבורה ציבורית (מרחק 33 ק"מ). בחזרה מהעבודה הוא נוסע בהסעה מאורגנת על חשבון המעסיק.</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים בין ביתו לעבודתו - 12.60 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה רב-קו "חופשי חודשי", הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 243 ₪. ב-5/2019, ניל עבד בפועל 21 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 לניל בגין חודש זה?</p> <p>א. 121.50 ₪ ב. 264.60 ₪ ג. 237.30 ₪ ד. 243.00 ₪</p>	<p>שאלה מספר 30.</p>
<p>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 בפעל 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 ההוצאות 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 - 237.30 ₪ עבור 21 ימי עבודה בהם נזקק לתחבורה ציבורית כדי להגיע לעבודתו.</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים ציבוריים מעבודתו לביתו של ניל, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 12.60 ₪ בכל יום, שהם 264.60 ₪ עבור 21 ימי עבודה בפועל בהם נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו.</p> <p>מחיר נסיעה ממקום עבודתו לביתו, תוך שימוש בחוזה רב-קו "חופשי חודשי" הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 243 ₪ בחודש 5/2019.</p> <p>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעסיק לשלם לניל בגין חודש 5/2019:</p> <p>237.30 ₪ = (237.30 תקרה ; 243 חוזה רב-קו חופשי חודשי ; 264.60 נסיעות בודדות) min</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שאלה מספר 31.</p>	<p>ניל עובד זה 6 שנים אצל מעסיקו. הוא נוצרי שבחר שהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, החלות על המנוחה השבועית, וזכותו לדמי חגים, יחולו לגביו על חגי ישראל. שכרו משתלם על בסיס שעות עבודה. שבוע עבודתו בן 6 ימים (א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל שלו - 8 שעות עבודה (היום המקוצר בשבוע הוא יום ד'). בעד כל שעת עבודה רגילה הוא מקבל שכר יסוד בסך 55.22 ₪ ותוספת אישית בסך 26.78 ₪. המעסיק משלם לעובדים, בקפוף לזכאותם (על פי צו הרחבה - הסכם מסגרת), דמי חגים בסכום זהה לסכום אותו הם מקבלים בעד יום עבודה מלא בן 8 שעות עבודה. ביום ב', 14/10/2019, בו חל חג סוכות, דרש המעסיק מניל לעבוד. שלא מתוך בחירתו, אלא מתוך פורח, ניל עבד ביום זה, בשעות החג, החל בשעה 3:30 ועד השעה 14:30. בין השעות 9:15 ל-10:00 ניתנה לו הפסקה, במהלכה היה רשאי לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב חלק משעות העבודה. יצוין שניל לא החסיר ימי עבודה בחודש 10/2019.</p> <p>מהו סך כל התשלום הכספי שעל המעסיק לשלם לו בעד יום זה (14/10/2019), בו נדרש לעבוד?</p> <p>א. לא פחות מ-2,132.00 ₪ ב. לא פחות מ-1,968.00 ₪ ג. לא פחות מ-1,588.75 ₪ ד. לא פחות מ-2,009.00 ₪</p>																																							
<p>פתרון</p>	<p>פתרון</p>																																							
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 7, ס' 16, ס' 17, ס' 18. צו הרחבה - הסכם מסגרת. פקודת סדרי השלטון והמשפט - ס' 18א.</p>																																							
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ד</p>	<p>גמול עבודה: דין עבודה בחג סוכות כדין עבודה בשעות המנוחה השבועית.</p> <p>ניל עבד 10.25 שעות עבודה ביום שני זה, בשעות החג, מהשעה 3:30 עד השעה 14:30. מאחר ששתי שעות היו בתחום שבין 22:00 ובין 06:00, הוא עבד "עבודת לילה" ביום זה. לפי ס' 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, בעבודת לילה לא יעלה יום עבודה על 7 שעות עבודה. לפיכך, 7 שעות מתוך שעות עבודתו ביום זה הן שעות רגילות ו-3.25 שעות הן שעות נוספות.</p> $14 + 30 / 60 - 10 + 9 + 15 / 60 - 3 - 30 / 60 = 10.25$ <p>לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעסיק בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכר עבודה לא פחות מ-1/4 מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1/2 מהשכר הרגיל..."</p> <p>לפי ס' 17(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה, הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן, ישלם לו המעסיק בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1/2 משכרו הרגיל..."</p> <p>לפי ס' 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה - "לענין הסעיפים 16 ו-17 "שכר רגיל" כולל כל התוספות שמעסיק משלם לעובדו". סכומם של הרכיבים, "שכר יסוד" ו-"תוספת אישית", המשתלמים בעד שעת עבודה רגילה, ביום עבודה רגיל - 82.00 ₪, הוא "השכר הרגיל" לענין הסעיפים 16 ו-17 לחוק. $55.22 + 26.78 = 82.00$</p> <table border="1" data-bbox="151 1310 1181 1624"> <thead> <tr> <th rowspan="3">סוג תשלום</th> <th rowspan="3">שכר רגיל לשעה</th> <th rowspan="3">שיעור תוספת שעות נוספות</th> <th colspan="2">חישוב תעריף לשעה</th> <th rowspan="3">כמות שעות</th> <th rowspan="3">סכום לתשלום</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית</th> <th rowspan="2">סה"כ תשלום בעד כל שעה</th> </tr> <tr> <th>שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה</th> <th>תעריף לשעה בש"ח</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שעות רגילות</td> <td>82.00 ₪</td> <td>50%</td> <td>150%</td> <td>123.00 ₪</td> <td>7.00</td> <td>861.00 ₪</td> </tr> <tr> <td>ש"י 1 ו-2</td> <td>82.00 ₪</td> <td>25%</td> <td>175%</td> <td>143.50 ₪</td> <td>2.00</td> <td>287.00 ₪</td> </tr> <tr> <td>ש"י 3 ואילך</td> <td>82.00 ₪</td> <td>50%</td> <td>200%</td> <td>164.00 ₪</td> <td>1.25</td> <td>205.00 ₪</td> </tr> <tr> <td colspan="6" style="text-align: right;">סה"כ גמול עבודה</td> <td>1,353.00 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>דמי חגים: שלא מתוך בחירתו, אלא מתוך פורח, ניל עבד ביום החג. לפי סעיף 6(א) בצו ההרחבה - "עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות)".</p> <p>ניל, עובד בשכר (שעת), עובד אצל המעסיק לא פחות מ-3 חודשי עבודה. כמי שלא החסיר ימי עבודה בחודש 10/2019, הוא לא נעדר מעבודתו סמוך ליום החג. לפיכך, הוא זכאי לתשלום של "דמי חגים" בעבור יום הכיפורים. מעסיקו של ניל משלם לעובדיו, כשהם זכאים לדמי חגים, דמי חגים בסכום זהה לסכום אותו הם זכאים לקבל בעד יום עבודה רגיל בן 8 שעות. לפיכך, ניל זכאי לדמי חגים בסך 656.00 ₪, נוסף על השכר שקיבל בעד עבודתו ביום זה. $(82.00 \times 8 = 656.00)$</p> <p>בסך הכל זכאי ניל לגמול כספי שלא יפחת מ-2,009 ₪ בעד יום חג זה (14/10/2019), בו נדרש לעבוד.</p> $2,009 ₪ = 656 ₪ \text{ דמי חגים} + 1,353 ₪ \text{ גמול עבודה}$ <p>תשובה ד.</p>	סוג תשלום	שכר רגיל לשעה	שיעור תוספת שעות נוספות	חישוב תעריף לשעה		כמות שעות	סכום לתשלום	שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית	סה"כ תשלום בעד כל שעה	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	תעריף לשעה בש"ח	שעות רגילות	82.00 ₪	50%	150%	123.00 ₪	7.00	861.00 ₪	ש"י 1 ו-2	82.00 ₪	25%	175%	143.50 ₪	2.00	287.00 ₪	ש"י 3 ואילך	82.00 ₪	50%	200%	164.00 ₪	1.25	205.00 ₪	סה"כ גמול עבודה						1,353.00 ₪
סוג תשלום	שכר רגיל לשעה				שיעור תוספת שעות נוספות	חישוב תעריף לשעה					כמות שעות	סכום לתשלום																												
						שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית			סה"כ תשלום בעד כל שעה																															
		שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	תעריף לשעה בש"ח																																					
שעות רגילות	82.00 ₪	50%	150%	123.00 ₪	7.00	861.00 ₪																																		
ש"י 1 ו-2	82.00 ₪	25%	175%	143.50 ₪	2.00	287.00 ₪																																		
ש"י 3 ואילך	82.00 ₪	50%	200%	164.00 ₪	1.25	205.00 ₪																																		
סה"כ גמול עבודה						1,353.00 ₪																																		

שאלה מספר 32.

שכרו של ניל משתלם על בסיס שעות עבודה - 68 ש"ח לכל שעת עבודה רגילה. שבוע עבודתו, במקום עבודתו, בן 6 ימים (א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל - 8 שעות. יום ד' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים). בכל יום, בשעה 8:30, מופסקת העבודה למשך 45 דקות למנוחה ולסעודה. בעת ההפסקה ניל רשאי לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה.

להלן רישום מתוך שרון הנוכחות של ניל, בשבוע שהחל ב-3/2/2019 והסתיים ב-8/2/2019:

יום	א' 3/2/2019	ב' 4/2/2019	ג' 5/2/2019	ד' 6/2/2019	ה' 7/2/2019	ו' 8/2/2019
כניסה	04:15	04:00	03:45	04:30	04:45	06:00
יציאה	15:00	15:15	12:45	12:45	14:45	14:00

מהו השכר שיש לשלם לניל בעד שעות עבודתו בשבוע זה?

- א. לא פחות מ-3,816.50 ש"ח
- ב. לא פחות מ-3,799.50 ש"ח
- ג. לא פחות מ-3,808.00 ש"ח
- ד. לא פחות מ-3,761.25 ש"ח

פתרון

סעיפים רלוונטיים

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

הסבר הפתרון

מועד 12/2020
שנת המס - 2019

"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 פני סעיף 20".

מאחר שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה למשך שעה רצופה, ובעת ההפסקה רשאי היה ניל לצאת מהמקום שבו הוא עובד, נוהג המעסיק כדין (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.

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

בימים ב' ו-ג' ניל עבד "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00).

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

חישוב השכר שיש לשלם לניל בעד שעות עבודתו בשבוע זה:

יום	כניסה יום עבודה	יציאה יום עבודה	סה"כ שעות עבודה	ניכוי הפסקה (45 דקות ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%
א	04:15	15:00	10.75	(0.75)	10.00	8.00	8.00	2.00	2.00	-
ב	04:00	15:15	11.25	(0.75)	10.50	7.00 ⁽¹⁾	15.00	3.50	2.00	1.50
ג	03:45	12:45	9.00	(0.75)	8.25	7.00 ⁽¹⁾	22.00	1.25	1.25	-
ד	04:30	12:45	8.25	(0.75)	7.50	7.00 ⁽²⁾	29.00	0.50	0.50	-
ה	04:45	14:45	10.00	(0.75)	9.25	8.00	37.00	1.25	1.25	-
ו	06:00	14:00	8.00	(0.75)	7.25	5.00 ⁽¹⁾⁽³⁾	42.00	2.25	2.00	0.25
		סה"כ שעות	57.25	(4.50)	52.75	42.00	107.75	9.00	1.75	
		תעריף לשעה			68.00 ש"ח			85.00 ש"ח	102.00 ש"ח	
		תשלום			2,856.00 ש"ח			765.00 ש"ח	178.50 ש"ח	3,799.50 ש"ח

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

⁽²⁾ "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה מתחום יום העבודה, לפי הוראות צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק

⁽³⁾ חריגה מתחום שבוע העבודה.

תשובה ב.

<p>שאלה מספר 33.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>הסבר הפתרון</p>
<p>מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p>	<p>א</p>	<p>לפי ס' 7 לחוק פיצויי פיטורים - ס' 7.</p> <p>לפי ס' 7 לחוק פיצויי פיטורים:</p> <p>" (א) <u>התפטרה עובדת, תוך תשעה חודשים מיום שילדה, על מנת לטפל בילדה - יראו לענין חוק זה את התפטרותה כפיטורים. והוא הדין לגבי עובדת שהתקיימו לגביה אחד מאלה:</u></p> <p>(1) קיבלה לאימוץ ילד שטרם מלאו לו 13 שנים והודיעה על כך למעסיקה, ובתוך תשעה חודשים מיום קבלתו לאימוץ התפטרה כדי לטפל בו;</p> <p>(2) קיבלה למשמורתה, כהורה מיועד לפי חוק הסכמים לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד), התשנ"ו-1996, ילד, ובתוך תשעה חודשים מיום קבלת הילד כאמור התפטרה כדי לטפל בו;</p> <p>(3) <u>קיבלה לביתה, כאומן כהגדרתו בחוק אומנה לילדים, התשע"ו-2016, ילד שגילו אינו עולה על עשר, ובתוך תשעה חודשים מיום קבלת הילד כאמור התפטרה כדי לטפל בו, ובלבד שניתן אישור מאת מנחה האומנה כהגדרתו בחוק האמור כי ההתפטרות נדרשה מטעמים של טובת הילד.</u></p> <p>(ב) הוראות סעיף קטן (א) יחולו בשינויים המחוייבים, על עובד, והכל אם נתקיים בו אחד מאלה:</p> <p>(1) בת זוגו של העובד הועסקה כעובדת במשך ששה חודשים רצופים לפחות בסמוך לפני יום התפטרותו; לענין זה יראו כעבודה גם תקופת הפסקה בעבודה שבה נמשכים יחסי עבודה;</p> <p>(2) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, או בטיפולו הבלעדי מחמת נכות או מחלה של בת זוגו;</p> <p>(3) בת זוגו של העובד היתה עובדת עצמאית במשך שנים-עשר חודשים רצופים לפחות בסמוך לפני יום הלידה או בסמוך לפני קבלת הילד לאימוץ, למשמורת או לאומנה, לפי הענין, ולא הפסיקה את עיסוקה לצורך טיפול בילד.</p> <p>(ג) <u>התפטר אחד מבני הזוג כאמור בסעיף קטן (א) או (ב) לפי הענין, לא יחולו הוראות סעיף זה על בן הזוג השני.</u></p> <p>(ד) שר העבודה והרווחה רשאי לקבוע בתקנות, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, הוראות בדבר חובת מסירת הודעות למעסיק לענין סעיף זה מאת בני זוג או אחד מהם ותוצאות אי מסירת הודעות כאמור.</p> <p>(ה) שר העבודה והרווחה יקבע בתקנות, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, הוראות בדבר הגדרת עובדת עצמאית לענין סעיף קטן (ב)(3) וכן כללים בדבר הוכחת עיסוקה כעובדת עצמאית ודרכי הוכחה בענין אי הפסקת עיסוקה, כאמור באותו סעיף קטן. "</p> <p>ב-1/2/2019 סוזי קיבלה לביתה, למטרת אומנה ילד בן 9 (ילד שגילו אינו עולה על עשר) והודיעה על כך למעסיקה. מיום קבלתו של הילד למטרת אומנה ועד 1/8/2019 חלפו פחות מתשעה חודשים.</p> <p>בן זוגה של סוזי לא התפטר מעבודתו אצל מעסיקו כדי לטפל בילד והוא ממשיך לעבוד כרגיל.</p> <p>לפיכך, יראו לענין חוק פיצויי פיטורים את התפטרותה זו של סוזי כפיטורים, ובלבד שניתן אישור מאת מנחה האומנה כהגדרתו בחוק אומנה לילדים כי ההתפטרות נדרשה מטעמים של טובת הילד.</p> <p>תשובה א.</p>
<p>פתרון</p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 7.</p>	<p>א</p>

<p>ניל, עובד שעתי, התחיל לעבוד ב-3/3/2019 אצל מעסיקו, משרד ליעוץ כלכלי. שבוע עבודתו בן 6 ימים (ימים א'-ו'). הוא לא עובד בחגי ישראל. המעסיק משלם דמי חגים בכפוף לזכאות עובד לפי צו הרחבה - הסכם מסגרת. מתוך לוח השנה:</p> <table border="1" data-bbox="143 280 1181 582"> <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></td> <td>1/4</td> <td>2/4</td> <td>3/4</td> <td>4/4</td> <td>5/4</td> <td>6/4</td> </tr> <tr> <td>7/4</td> <td>8/4</td> <td>9/4 בחירות לכנסת</td> <td>10/4</td> <td>11/4</td> <td>12/4</td> <td>13/4</td> </tr> <tr> <td>14/4</td> <td>15/4</td> <td>16/4</td> <td>17/4</td> <td>18/4</td> <td>19/4 ערב פסח</td> <td>20/4 פסח</td> </tr> <tr> <td>21/4</td> <td>22/4</td> <td>23/4</td> <td>24/4</td> <td>25/4 ערב שביעי של פסח</td> <td>26/4 שביעי של פסח</td> <td>27/4</td> </tr> <tr> <td>28/4</td> <td>29/4</td> <td>30/4</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>אם ב-9/4/2019 ניל נעדר מעבודתו, ואם, לְמַעַט יום זה, הוא לא החסיר ימי עבודה בחודשים 3/2019 ו-4/2019, בְּעֵבוּר כמה ימים בחודש 4/2019 הוא זכאי לתשלום בתלוש שכר 4/2019?</p> <p>א. 25 ימים. ב. 26 ימים. ג. 24 ימים. ד. 23 ימים.</p>	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 בחירות לכנסת	10/4	11/4	12/4	13/4	14/4	15/4	16/4	17/4	18/4	19/4 ערב פסח	20/4 פסח	21/4	22/4	23/4	24/4	25/4 ערב שביעי של פסח	26/4 שביעי של פסח	27/4	28/4	29/4	30/4					<p>שאלה מספר 34.</p>
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 בחירות לכנסת	10/4	11/4	12/4	13/4																																					
14/4	15/4	16/4	17/4	18/4	19/4 ערב פסח	20/4 פסח																																					
21/4	22/4	23/4	24/4	25/4 ערב שביעי של פסח	26/4 שביעי של פסח	27/4																																					
28/4	29/4	30/4																																									
<p align="center">פתרון</p>																																											
<p>צו הרחבה - הסכם מסגרת. חוק יסוד: הכנסת - ס' 10. חוק הבחירות לכנסת - ס' 136.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																										
<p>שכר עבודתו של ניל משתלם לו על בסיס ימי עבודה. כלומר, הוא לא עובד במשכורת ("חודשי"). לפי ס' 10 לחוק יסוד: הכנסת - "יום הבחירות יהיה יום שבתון", אך שירותי תחבורה ושאר שירותים ציבוריים יפעלו כסדרם".</p> <p>לפי סעיף 136 לחוק הבחירות לכנסת - "עובד שעבד אצל מעסיק לפחות 14 ימים רצופים סמוך ליום הבחירות, וכן עובד שעבד בעבודות יזומות אצל אחד המוסדות הציבוריים לפחות 14 ימים מתוך החדשים שלפני יום הבחירות, ישלם לו המעסיק את השכר שהעובד היה משתכר אצלו ביום הבחירות אילולא שבת".</p> <p>כמי שעבד אצל מעסיקו לפחות 14 ימים רצופים סמוך ליום הבחירות, ניל זכאי לתשלום בעד יום הבחירות ב-9/4/2019.</p> <p>לפי סעיף 7(א) לצו הרחבה - הסכם מסגרת, הדרך בדמי חגים של עובד שאיננו עובד 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)".</p> <p>ניל התחיל לעבוד ב-3/3/2019 אצל מעסיקו. כמי שעבד במקום עבודתו פחות מ-3 חודשים, ניל לא זכאי לדמי חגים בחודש 4/2019.</p> <p>כלומר, מתוך 26 ימי א' עד ו' שחלו בחודש 4/2019, ניל לא זכאי לתשלום בעד היום שבו חל חג שביעי של פסח.</p> <p>בניכוי יום זה, ניל זכאי לתשלום בְּעֵבוּר 25 ימים בתלוש שכר 4/2019.</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p align="right">א</p>																																										

<p>ניל, עובד במשרה מלאה, התחיל ב-1/9/16 לעבוד אצל מעסיקו הפרטי ובמקום עבודתו. על הצדדים חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה, בתלוש שכר דצמבר. בתלוש 12/2018 קיבל דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/1/18 ועד 31/12/18. ב-1/1/19 התחלפו מעסיקים במקום העבודה. חילופי המעסיקים לא היו פרוקים בכל הליך של סיום יחסי עבודה עם העובדים. המעסיק החדש קיבל על עצמו, על פי התחייבות בקטב פליקה, גם את האחריות לפיצויי הפיטורים שהיו זכאים לקבלם מהמעסיק הקודם.</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לניל בתלוש 12/2019?</p> <p>א. 1,890.00 ב. 2,394.00 ג. 2,268.00 ד. 2,646.00</p>	<p>שאלה מספר 35.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p> <p>בתלוש 12/2019 ניל יקבל דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/1/2019 ועד 31/12/2019. 8 החודשים הראשונים (מ-1/1/2019 ועד 31/8/2019), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-3 של ניל במקום עבודתו (שהתחילה ב-1/9/2018 ומסתיימת ב-31/8/2019). בפל שנת העבודה ה-3 של העובד במקום העבודה, יש לשלם לעובד 6 ימי הבראה.</p> <p>4 החודשים האחרונים (מ-1/9/2019 ועד 31/12/2019), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-4 של ניל במקום עבודתו (שהתחילה ב-1/9/2019 ומסתיימת ב-31/8/2020). בפל שנת העבודה ה-4 של העובד במקום העבודה, יש לשלם לעובד 7 ימי הבראה.</p> <p>החישוב: $2,394.00 \text{ ₪} = (12 / 4 \text{ חודשים} \times 7 \text{ ימי הבראה} + 12 / 8 \text{ חודשים} \times 6 \text{ ימי הבראה}) \times 378 \text{ תעריף}$</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>

<p>שכר העבודה של ניל מְשֻׁתָּלָם לו על בסיס של חודש. ב-9 בכל חודש משלם המעסיק לניל את שכר החודש הקודם. מֵאַחַר שֶׁ-9/10/2019 נפל ביום הכיפורים, שילם המעסיק לניל את שכר 9/2019 ביום שלאחר יום הכיפורים, כלומר ב-10/10/2019.</p> <p>האם השכר ששולם לניל ביום שלאחר יום הכיפורים הוא "שכר מולן", כְּמִשְׁמַעוֹתוֹ בְּחוֹק הַרְלוּוֹנְטִי? (בְּחַר/י אֶת הַמִּשְׁפָּט הַנִּכּוֹן בְּיוֹתֵר מִבֵּין הַמִּשְׁפָּטִים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא, מֵאַחַר שִׁיּוֹם הַתְּשׁוּלָם נִפְל ב"יום מנוחה" (כְּמִשְׁמַעוֹתוֹ בַּפְּקוּדֹת סְדְרֵי הַשְּׁלֹטוֹן וְהַמִּשְׁפָּט). ב. כן, מֵאַחַר שֶׁשִּׁכְרוּ לֹא שׁוּלָם לו עַד לְיוֹם הַתְּשִׁיעִי שְׁלֹאֲחֵר תּוֹם חֹדֶשׁ 9/2019. ג. לא, מֵאַחַר שֶׁשִּׁכְרוּ שׁוּלָם לו בְּיוֹם הַתְּשִׁיעִי שְׁלֹאֲחֵר הַמוֹעֵד לְתִשְׁלוֹם הַשֶּׁכֶר ב-1/10/2019. ד. כן. מֵאַחַר שֶׁשִּׁכְרוּ לֹא שׁוּלָם לו עִם תּוֹם חֹדֶשׁ 9/2019.</p>	<p>שאלה מספר 36.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, 9.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p> <p>"היום הקובע" - היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה. "שכר מולן" - שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע. כלומר, שכר עבודה שלא שולם עד ליום התשיעי שלאחר תום החודש בעדו הוא משתלם, הוא "שכר מולן". 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>מֵאַחַר שִׁיּוֹם הַתְּשִׁיעִי, בְּמִקְרָה שֶׁתּוֹאֵר בְּשִׂאלָה, נִפְל בְּיוֹם הַכִּיפּוּרִים, שֶׁהוּא "יום מנוחה" (כְּמִשְׁמַעוֹתוֹ בְּס' 18 א לַפְּקוּדֹת סְדְרֵי הַשְּׁלֹטוֹן וְהַמִּשְׁפָּט), הִיָּה עַל הַמַּעְסִיק לְשַׁלֵּם אֶת הַשֶּׁכֶר לִפְנֵי "היום התשיעי", כלומר, לפני יום הכיפורים.</p> <p>מכל האמור לעיל נובע כי מאחר ששכרו לא שולם לו עד ליום התשיעי שלאחר תום חודש 9/2019, הוא היום הקובע, שכר זה, ששולם לו ביום שלאחר יום הכיפורים (10/10/2019) הוא "שכר מולן", כְּמִשְׁמַעוֹתוֹ בְּחוֹק הַגָּנַת הַשֶּׁכֶר.</p> <p>תשובה ב.</p>	


<p>שאלה מספר 37.</p> <p>סוזי מועסקת אצל מעסיקה היחיד. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה'). גמול עבודתה משתלם לה על בסיס של חודש - 16,554 ₪ בחודש. זכותה לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הצבורה שלה (תקופת הזכאות המקסימלית) - 77 ימים.</p> <p>מ-1/8/2019 [יום ה'] ועד (כולל) 11/8/2019 [יום א'] סוזי נעדרה מעבודתה עקב מחלה (נמסרה הודעה למעסיק). היא חזרה לעבודה ב-12/8/2019 [יום ב'] ומסרה למעסיק אישור מחלה בדין, לתקופה 11/8/2019-1/8/2019. שכר העבודה שהיתה זכאית לקבל בתקופת היעדרותה, אילו המשיכה בעבודתה - 5,874 ₪ (534 ₪ בממוצע ליום). סכום זה נוכח משכרה בשל היעדרותה.</p> <p>מהו, לפי חוק דמי מחלה, סך דמי המחלה שעל המעסיק לשלם לסוזי בעד תקופת מחלתה זו?</p> <p>א. 5,340 ₪ ב. 4,272 ₪ ג. 2,670 ₪ ד. 4,806 ₪</p>																																																											
פתרון																																																											
<p>חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																																										
<p>גמול עבודתה של סוזי 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 -</p> <p>(1) החל מהיום הרביעי להעדרו כאמור - תשלום על פי חוק זה בעד תקופת מחלתו (להלן - דמי מחלה);</p> <p>(2) בעד הימים השני והשלישי להעדרו כאמור - מחצית דמי מחלה; "</p> <p>לפי ס' 2(ב) לחוק דמי מחלה - "לגבי עובד במשכורת - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים".</p> <p>תקופת המחלה: 11 ימים - החל ב-1/8/2019 [יום ה'] ועד (כולל) 11/8/2019 [יום א']</p> <p>לפי נתוני השאלה, תקופת המחלה הצבורה של סוזי עומדת על 77 ימים. [< 11]</p> <p>דמי מחלה לפי החוק: 534 ₪ בממוצע ליום. שכר העבודה שהיתה סוזי זכאית לקבל בעד כל יום עבודה בתקופת זכאותה לדמי מחלה אילו המשיכה בעבודתה.</p> <table border="1" data-bbox="159 1276 1197 1702"> <thead> <tr> <th>תאריך</th> <th>יום בשבוע</th> <th>שיעור דמי מחלה</th> <th>דמי מחלה לתשלום</th> <th>החישוב:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1/8/2019</td> <td>יום ה</td> <td>איך</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2/8/2019</td> <td>יום ו</td> <td>50%</td> <td>267.0 ₪</td> <td rowspan="3">2 × 267 = 534</td> </tr> <tr> <td>3/8/2019</td> <td>שבת</td> <td>50%</td> <td>267.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>4/8/2019</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>534.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>5/8/2019</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>534.0 ₪</td> <td rowspan="4">8 × 534 = 4,272</td> </tr> <tr> <td>6/8/2019</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>534.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>7/8/2019</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>534.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>8/8/2019</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>534.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>9/8/2019</td> <td>יום ו</td> <td>100%</td> <td>534.0 ₪</td> <td rowspan="3"></td> </tr> <tr> <td>10/8/2019</td> <td>שבת</td> <td>100%</td> <td>534.0 ₪</td> </tr> <tr> <td>11/8/2019</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>534.0 ₪</td> </tr> <tr> <td colspan="3"></td> <td>סה"כ 4,806.0 ₪</td> <td>534 + 4,272 = 4,806</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום	החישוב:	1/8/2019	יום ה	איך			2/8/2019	יום ו	50%	267.0 ₪	2 × 267 = 534	3/8/2019	שבת	50%	267.0 ₪	4/8/2019	יום א	100%	534.0 ₪	5/8/2019	יום ב	100%	534.0 ₪	8 × 534 = 4,272	6/8/2019	יום ג	100%	534.0 ₪	7/8/2019	יום ד	100%	534.0 ₪	8/8/2019	יום ה	100%	534.0 ₪	9/8/2019	יום ו	100%	534.0 ₪		10/8/2019	שבת	100%	534.0 ₪	11/8/2019	יום א	100%	534.0 ₪				סה"כ 4,806.0 ₪	534 + 4,272 = 4,806	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ד</p>
תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום	החישוב:																																																							
1/8/2019	יום ה	איך																																																									
2/8/2019	יום ו	50%	267.0 ₪	2 × 267 = 534																																																							
3/8/2019	שבת	50%	267.0 ₪																																																								
4/8/2019	יום א	100%	534.0 ₪																																																								
5/8/2019	יום ב	100%	534.0 ₪	8 × 534 = 4,272																																																							
6/8/2019	יום ג	100%	534.0 ₪																																																								
7/8/2019	יום ד	100%	534.0 ₪																																																								
8/8/2019	יום ה	100%	534.0 ₪																																																								
9/8/2019	יום ו	100%	534.0 ₪																																																								
10/8/2019	שבת	100%	534.0 ₪																																																								
11/8/2019	יום א	100%	534.0 ₪																																																								
			סה"כ 4,806.0 ₪	534 + 4,272 = 4,806																																																							

<p>ניל התקבל לעבודה ב-1/8/2011, ביום שבו מלאו לו 24 שנים, כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני (פנסיה מקיפה). על ניל ועל מעסיקו חלות הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, וניל זכאי להגות מבוטח לפיו. כנדרש, המעסיק הפריש עבורו לקרן הפנסיה, לפי הוראות צו ההרחבה ולפי השיעורים המפורטים בס' 6(ד) בו. מלוא שכרו, סך 8,740 ₪, בוטח בקרן הפנסיה.</p> <p>ב-30/4/2019 הסתיימו יחסי העבודה בין ניל למעסיקו, עם פיטוריו. מלוא שכרו, המבוטח בקרן הפנסיה, עמד על 8,740 ₪. הסכום שנצבר (כולל רווחים) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 43,773 ₪.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לניל (בחישוב חודשי, מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 23,962 ₪ ב. 18,966 ₪ ג. 23,086 ₪ ד. 24,911 ₪</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 פסקה 7 בסעיף 4 לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, הצו לא יחול על "מי שטרם מלאו לו - באישה 20 שנים ובגבר 21 שנים. למען הסר ספק מובהר בזה, כי בהגיע העובד/ת לגיל האמור, יחולו עליה/ו הוראות צו זה, תוך שתילקח בחשבון, לעניין חישוב תקופת ההמתנה כהגדרתה להלן, תקופת עבודתה/ו טרם הגיעה/ו לגיל האמור". כמי שמלאו לו 24 שנים, הוראות הצו חלות על ניל.</p> <p>לפי סעיף 6(ה) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, שחל על הצדדים, מאחר שהתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני, ניל זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו הרחבה זה, החל מהיום הראשון לעבודתו. ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס - המועד המוקדם מבניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק.</p> <p>לפי צו ההרחבה האמור, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6' 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>השכר שבוטח - 8,740 ₪ בחודש (להלן: שכר מופטר).</p> <p>ניל עבד אצל מעסיקו 7 שנים ו-9 חודשים ברציפות (מ-1/8/2011 עד 30/4/2019) ופוטר. לפיכך, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים.</p> <p>שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר המבוטח -</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ג</p>																											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו החל ביום... ואילך</th> <th rowspan="2">לפיצויים</th> <th colspan="2">תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים</th> <th rowspan="2">% פיצויים שיש להשלים</th> </tr> <tr> <th>במקום תשלום % פיצויים</th> <th>תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.1.2011</td> <td>3.34%</td> <td>3.34% / 8.33333%</td> <td>40.08%</td> <td>59.92% = 100% - 40.08%</td> </tr> <tr> <td>1.1.2012</td> <td>4.18%</td> <td>4.18% / 8.33333%</td> <td>50.16%</td> <td>49.84% = 100% - 50.16%</td> </tr> <tr> <td>1.1.2013</td> <td>5.00%</td> <td>5.00% / 8.33333%</td> <td>60.00%</td> <td>40.00% = 100% - 60.00%</td> </tr> <tr> <td>1.1.2014</td> <td>6.00%</td> <td>6.00% / 8.33333%</td> <td>72.00%</td> <td>28.00% = 100% - 72.00%</td> </tr> </tbody> </table>	מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו החל ביום... ואילך	לפיצויים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים		% פיצויים שיש להשלים	במקום תשלום % פיצויים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	1.1.2011	3.34%	3.34% / 8.33333%	40.08%	59.92% = 100% - 40.08%	1.1.2012	4.18%	4.18% / 8.33333%	50.16%	49.84% = 100% - 50.16%	1.1.2013	5.00%	5.00% / 8.33333%	60.00%	40.00% = 100% - 60.00%	1.1.2014	6.00%	6.00% / 8.33333%	72.00%	28.00% = 100% - 72.00%	<p>החישוב (סכומים מקורבים ומעוגלים):</p> <p>1. בעד 5 חודשים, מ-1/8/2011, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים..... 2,182.09 ₪ = 8,740 × 5/12 × 59.92%</p> <p>2. בעד 12 חודשים, מ-1/1/2012, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים..... 4,356.02 ₪ = 8,740 × 12/12 × 49.84%</p> <p>3. בעד 12 חודשים, מ-1/1/2013, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים..... 3,496.00 ₪ = 8,740 × 12/12 × 40%</p> <p>4. בעד 64 חודשים, מ-1/1/2014, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים..... <u>13,051.73</u> ₪ = 8,740 × 64/12 × 28%</p> <p>סה"כ על המעסיק להשלים לניל (מקורב ומעוגל) = 23,085.84 ₪ = <u>23,086</u> ₪ (מעוגל)</p>
מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו החל ביום... ואילך			לפיצויים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים		% פיצויים שיש להשלים																						
	במקום תשלום % פיצויים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים																										
1.1.2011	3.34%	3.34% / 8.33333%	40.08%	59.92% = 100% - 40.08%																								
1.1.2012	4.18%	4.18% / 8.33333%	50.16%	49.84% = 100% - 50.16%																								
1.1.2013	5.00%	5.00% / 8.33333%	60.00%	40.00% = 100% - 60.00%																								
1.1.2014	6.00%	6.00% / 8.33333%	72.00%	28.00% = 100% - 72.00%																								
<p>תשובה ג.</p>																												


ביטוח לאומי

<p>שאלה מספר 39.</p>	<p>ניל, מנהל שיווק ללקוחות עיסקיים, עבד אצל מעסיקו היחיד עד שב-30/6/2019 נותקו לחלוטין יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריו. תלוש 6/2019 שלו הורכב מהסכומים הבאים:</p> <p>1. משכורת בתקופת הודעה מוקדמת ₪ 12,287</p> <p>2. פדיון חופשה (לפי ס' 13 לחוק חופשה שנתית) ₪ 3,752</p> <p>3. פיצוי בגין אי תחרות (שולם על פי דין בנייתוק יחסי העבודה ועקב ניתוקם) ₪ 14,619</p> <p>מהו שכרו של ניל שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש זה (6/2019)?</p> <p>א. ₪ 16,039</p> <p>ב. ₪ 12,287</p> <p>ג. ₪ 26,906</p> <p>ד. ₪ 30,658</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 - תק' 2. ס' (2)2 לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>	<p>לפי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעַד החודש שקדם ל-1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף (2)2 לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף (2)2(א) לפקודת מס הכנסה, "הַכְּנֶסֶת עֲבוֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים קְאָמוֹר המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בְּיַן שניתנו בכסף וּבְיַן בשווה כסף, בְּיַן שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף (5)9, (11) ו-(12) לפקודה.</p> <p>לכאורה, כל הסכומים שנכללו בתלוש 6/2019 של ניל (משכורת בתקופת הודעה מוקדמת, פדיון חופשה ופיצוי בגין אי תחרות) מהווים הכנסה לפי ס' (2)2 לפקודה. ברם, לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי פדיון חופשה ופיצוי בגין אי תחרות, ששולמו על פי דין בנייתוק מוחלט של יחסי העבודה ועקב ניתוקם, פטורים מדמי ביטוח.</p> <p>הרכיב היחיד החייב בדמי ביטוח בתלוש 6/2019 של ניל הוא רכיב המשכורת בתקופת ההודעה המוקדמת - ₪ 12,287.</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>$8,778 \times 5 = \text{₪ } 43,890$</p> <p>שכרו של ניל שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 6/2019 (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי), הוא השכר החייב בדמי ביטוח:</p> <p>$\min(12,287; 43,890) = \text{₪ } 12,287$</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>ניל, בן ה-24, עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד. שכרו משתלם לו על בסיס של חודש. מ-1/1/2019 ועד (כולל) 21/2/2019 היה בחופשה ללא תשלום, בהסְקָמת מעסיקו. בכל תקופת החל"ת לא עבד אצל מעסיק אחר ולא היה עובד עצמאי. ב-22/2/2019 חזר לעבודה רגילה אצל המעסיק.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שישולמו למוסד לביטוח לאומי בְּעֵד חודש 2/2019 של ניל, אם שכרו אצל המעסיק, בחודש זה, היה 13,452 ₪?</p> <p>א. 2,211.22 ₪ ב. 1,863.01 ₪ ג. 2,124.17 ₪ ד. 2,200.89 ₪</p>	<p>שאלה מספר 40.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 1(3), תק' 6. חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות) - תק' 1. טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>חודש פברואר 2019 של ניל לא נחשב כחודש חל"ת, לעניין דמי ביטוח, מאחר שעבד אצל מעסיקו בחלק מהחודש (מ-21/2/2019 ועד תום החודש). שכרו החודשי בתלוש 2/2019 - 13,452 ₪. השכר החייב בדמי ביטוח לא יעלה על ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח. שכרו של ניל שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min(13,452; 43,890) = 13,452$ ₪ ; ההכנסה קְרִבִית לענין ד.ב.) סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בְּגִין שכר 2/2019 של ניל: $1,863.01 \text{ ₪} = (13,452 - 6,164) \times 19.60\% + 6,164 \times 7.05\%$ בשיעור המופחת</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>

	<p>ניל, בן ה-46, תושב זר ממדינת אמנה (הולנד), עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד בהרצליה. תלוש 6/2019 שלו הורכב משכר יסוד בסך 9,428 ₪ ושווי ארוחות בסך 336 ₪. מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקו, בגין שכר 6/2019 של ניל (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 166 ₪ ב. 1,140 ₪ ג. 769 ₪ ד. 720 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
<p>פתרון</p>		
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. לוח י"א. טבלאות הביטוח הלאומי.</p>		<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ניל נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "תושב זר ממדינת אמנה". תושב זר ממדינת אמנה לא מבוטח בביטוח בריאות ממלכתי ואין מנכים משכרו דמי ביטוח בריאות.</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 6/2019 של ניל - $9,764 \text{ ₪} = 9,428 \text{ ₪} + 336 \text{ ₪}$ שווי ארוחות + שכר יסוד</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 לענין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5". $8,778 \times 5 = 43,890 \text{ ₪}$</p> <p>שכרו של ניל שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח בחודש 6/2019 (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min(9,764 \text{ ₪}; 43,890 \text{ ₪}) = 9,764 \text{ ₪}$</p> <p>סך כל דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 6/2019 של ניל: $243.48 \text{ ₪} = 9,764 \times 3.95\%$ $525.60 \text{ ₪} = (9,764 - 243.48) \times 14.60\%$ 769.08 ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>		<p>הסבר הפתרון מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>סוזי, בת 48, עובדת כשכירה באופן קבוע אצל 2 מעסיקים. שכר 9/2019 אצל מעסיקה העיקרי עמד על 25,631 ₪. אצל מעסיקה המשני עמד שכר אותו חודש (9/2019) על 18,375 ₪.</p> <p>אם לא נעשה תיאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה המשני, בגין שכר 9/2019?</p> <p>א. 3,337.94 ₪ ב. 3,601.50 ₪ ג. 3,329.12 ₪ ד. 3,351.86 ₪</p>	<p>שאלה מספר 42.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1, פרק ט"ו - דמי ביטוח, בחלק א' בלוח א'1. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סוזי נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: עובדים "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה".</p> <p>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המשני:</p> <p>סוזי לא מסרה למעסיק המשני אישור תיאום דמי ביטוח. כמו כן, לא בוצע תיאום דמי ביטוח בידי מעסיקה זה. לפיכך, לא חלות לגביה הוראות תקנה 3א לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). על המעסיק המשני לנכות מסוזי דמי ביטוח בשיעור מלא גם מחלק שכרה, שאינו עולה על 60% השכר הממוצע.</p> <p>משכרו של העובד מנכים את חלקו של העובד:</p> <p>שכר חייב בְּדָמֵי ביטוח: $18,375 ₪ = (43,890 ; 18,375)$ הכנסה מְרֻבֶּית לענין ד.ב. min</p> <p>סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות אשר ינוֹכָה משכרה של סוזי בחודש זה אצל המעסיק המשני (ללא תיאום דמי ביטוח): $2,205.00 ₪ = 12\% \text{ ד.ב. בשיעור המלא } \times 18,375$</p> <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעֵד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כְּאִילוֹ הוּא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>חלק המעסיק בדמי הביטוח, שישלם המעסיק המשני:</p> <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעֵד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כְּאִילוֹ הוּא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>השכר החייב בְּדָמֵי ביטוח אצל המעסיק המשני, לעניין חלק המעסיק:</p> <p>$18,375 ₪ = (43,890 ; 18,375)$ הכנסה מְרֻבֶּית לתשלום ד.ב. min</p> <p>דמי ביטוח (חלק מעסיק) שישלם המעסיק המשני:</p> <p>$1,146.86 ₪ = 7.60\% \text{ ד.ב. בשיעור מלא } \times (18,375 - 6,164) + 3.55\% \text{ ד.ב. בשיעור מופחת } \times 6,164$</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה המשני, בגין שכר 9/2019 של סוזי:</p> <p>$2,205.00 + 1,146.86 = 3,351.86 ₪$</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ד</p>

<p>ניל השתחרר מצה"ל ב-23/1/19, בתום 36 חודשי שירות חובה. ב-3/2/19 התחיל לעבוד כְּחֶדְרָן בבית מלון, בו אתם מְשַׁמְשִׁים כחשבי שכר. ניל מועסק במשרה מלאה (42 שעות בשבוע). שבוע העבודה בבית המלון בן 5 ימי עבודה. לעבודה זו נשלח על ידי לשכת התעסוקה (יצוין שניל לא קיבל דמי אבטלה). ב-3/9/19 ניל פנה אליכם ושאל האם הוא עשוי להיות זכאי למענק לחייל משוחרר בעבודה נדרשת. לפי בדיקתכם, ניל עבד ברציפות כְּחֶדְרָן, במשרה מלאה, שבוע עבודה מלא, ולא נעדר מתחילת עבודתו במלון. לפי דו"ח הנוכחות, עד 3/9/19 הוא עבד בפועל 151 ימי עבודה.</p> <p>האם, לפי חוק הביטוח הלאומי (פרק ביטוח אבטלה) ותקנות הביטוח הלאומי (מענק למובטל שעובד בעבודה מועדפת), ניל עשוי כְּבָר להיות זכאי למענק לחייל משוחרר בעבודה נְדֻרֶשֶׁת? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. עבודה כְּחֶדְרָנוֹת בבית מלון אִינֶה מוכרת כעבודה נדרשת. ב. כן, ובלבד שיעבוד בפועל 35 ימים נוספים לְפָחוֹת וישלים 186 ימים בעבודה נדרשת. ג. לא, מאחר שלא עבד עדיין שנתיים ברציפות מיום השחרור בעבודה נדרשת. ד. כן. ניל עשוי להיות זכאי למענק לחייל משוחרר בעבודה נדרשת.</p>  <p>המוסד לביטוח לאומי מינהל הגמלאות</p> <p>אישור המעביד על עבודה ושכר עבודה נדרשת / מועדפת</p> <p>פרטי המטוס שם המעסיק</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
<p>פתרון</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק הביטוח הלאומי: פרק אבטלה, לוח ח'. תקנות הביטוח הלאומי (מענק למובטל שעובד בעבודה מועדפת)</p>
<p>על מנת להיות זכאי למענק לחייל משוחרר בעבודה נדרשת, על ניל למלא 3 תנאים:</p> <p>1. <u>סוג העבודה</u>: עליו לעבוד בעבודה שהוכרה כעבודה נדרשת לעניין תשלום המענק. לפי נתוני השאלה, ניל עמד בתנאי זה. חדרנות בבית מלון נחשבת עבודה נדרשת [פרט ג(3) בלוח ח' בחוק הביטוח הלאומי].</p> <p>2. <u>תקופת עבודה מזערית</u>: על ניל לעבוד שישה חודשים מלאים בעבודה הנדרשת, בתוך שנתיים מיום השחרור משירות סדיר. העבודה צריכה להיות במשרה מלאה (כנהוג במקום העבודה). עליו להשלים בעבודה הנדרשת 150 ימי עבודה לפחות.</p> <p>ניל מילא את התנאי השני. הוא עבד למעלה משישה חודשים מלאים בעבודה הנדרשת, בתוך שנתיים מיום השחרור משירות סדיר, הוא עבד במשרה מלאה, ולפי דו"חות הנוכחות עבד בפועל 151 ימי עבודה.</p> <p>יצויין שלפי תקנה 5(ג) לתקנות הביטוח הלאומי (מענק למובטל שעובד בעבודה מועדפת) - "עבד אדם שבוע עבודה מלא במקום עבודה שנהוג בו לעבוד 5 ימים בשבוע, יראו לענין חישוב תקופת העבודה המזכה במענק כאילו עבד 6 ימים באותו שבוע."</p> <p>כלומר, מאחר ששבוע עבודה מלא בבית המלון הוא בן 5 ימי עבודה, רואים את ניל, לפי תקנה 5(ג) שלעיל, כאילו עבד 6 ימים באותו שבוע. כלומר, גם אם היה עובד בפועל פחות מ-150 ימים, היה צורך לבדוק אם הוספת יום אחד לשבוע עבודה תניב את 150 הימים הנדרשים.</p> <p>3. <u>זכאות לדמי אבטלה</u>: מאחר שניל התחיל לעבוד בעבודה הנדרשת לראשונה בתוך השנה הראשונה שלאחר שחרורו משירות החובה המלא, הוא אינו נדרש להיות זכאי לדמי אבטלה (אם היה מתחיל לעבוד לראשונה בעבודה הנדרשת לאחר שחלפה שנה מיום שחרורו, היה עליו להיות זכאי לדמי אבטלה ביום בו התחיל לעבוד בעבודה הנדרשת).</p> <p>לסיכום - ניל עשוי להיות זכאי למענק לחייל משוחרר בעבודה נדרשת.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ד</p>

שאלה מספר 44.

סוזי, העובדת אצל מעסיקה היחיד זה 3 שנים בְּרִצִּיפוֹת, קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי עָלֶיהָ לְהִפְסִיק את עבודתה, לְצוֹרֵךְ שְׁמִירַת הַרְיוֹן, לִמְשָׁךְ 30 ימים רצופים, הַחֵל ב-1/9/2019. הכנסתה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח בעד שישה החודשים שקדמו ל-1/9/2019 :

חודש	3/2019	4/2019	5/2019	6/2019	7/2019	8/2019
הכנסה	₪ 8,952	₪ 8,983	₪ 8,966	₪ 8,891	₪ 8,852	₪ 8,834

למען הסר ספק, סוזי 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 שסוזי זכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי ?

- א. 8,873 ₪
- ב. 8,859 ₪
- ג. 8,913 ₪
- ד. 8,888 ₪

פתרון

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

הסבר הפתרון

מועד 12/2020
שנת המס - 2019

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 יֵקָב שְׁמִירַת הַהִרְיוֹן, ב-90.

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

(2) סכום בסיסי 1 לחישוב קצבאות לחודש (₪ 8,888) מחולק ב-30 לכל יום, כלומר 296.27 ₪.

שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום:

הכנסתה של סוזי בעד רבע השנה שקדם ל-1/9/2019: $8,834 + 8,852 + 8,891 = ₪ 26,577$

חלוקת ההכנסה האמורה ב-90: $26,577 / 90 = ₪ 295.30$

הכנסתה של סוזי בעד 6 החודשים שקדמו ל-1/9/2019:

$8,834 + 8,852 + 8,891 + 8,966 + 8,983 + 8,952 = ₪ 53,478$

חלוקת ההכנסה האמורה ב-180: $53,478 / 180 = ₪ 297.10$

הגבוה מבין השניים: $\max (295.30 ; 297.10) = ₪ 297.10$

...ולא יותר מהשיעור המרבי: $\min [(8,888 / 30 = 296.27) ; 297.10] = ₪ 296.27$


הגמלה לשמירת הריון שתחושב על פי חוק הביטוח הלאומי, בעד תקופת שמירת הריון:

$₪ 8,888 = 30 \times \text{ימי שמירת הריון} \times 296.27$

תשובה ד.

<p>ניל התחיל לעבוד ב-1/1/2019 אצל מעסיקו. תלוש 12/2019 שלו כלל את הרכיבים הבאים:</p> <ol style="list-style-type: none"> שכר יסוד ₪ 8,734 משכורת 13 (משתלמת אחת לשנה, בתלוש דצמבר) ₪ 1,218 שווי שימוש ברכב צמוד ₪ 1,380 דמי הבראה (בעד התקופה שמ-1/1/2019 ועד 31/12/2019) ₪ 1,890 <p>מהי הכנסתו של ניל לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 12/2019?</p> <p>א. 11,490 ₪ ב. 10,373 ₪ ג. 9,108 ₪ ד. 10,397 ₪</p>	<p>שאלה מספר 45.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסֵף לשכר החודשי הרגיל, לְרִבּוֹת תשלומים שניתנו כבּוֹנוֹס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד וּלְמַעַט הפרשים". לפי התקנה שלעיל, "משכורת 13" ו"דמי הבראה", הם "תשלום נוסף". "תשלום נוסף" שקיבל ניל בחודש 12/2019 - 3,108 ₪ = 1,218 משכורת 13 + 1,890 דמי הבראה לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות אלה: " (1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים". (2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. " שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל ניל ב-12/2019 הוא 58.64% משכר המינימום. (58.64% = 3,108 / 5,300) מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל. ניל עבד אצל מעסיקו לא פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו. שכר החודש שבו שולם "התשלום הנוסף" - 10,114 ₪ = 1,380 שווי שימוש ברכב צמוד + 8,734 שכר יסוד 10,373 ₪ = (12 חודשי העבודה הקודמים / 3,108 תשלום נוסף) + 10,114 שכר החודש שבו שולם "התשלום הנוסף" 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". הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 43,890 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,778 ₪), כפול 5]. 43,890 הכנסה מְרִבִּית לענין דמי ביטוח < 10,373 ₪ הכנסתו של ניל לענין תשלום דמי ביטוח ב-12/2019 הכנסתו של ניל לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 12/2019 - 10,373 ₪. תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>

<p>ניל עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד זה 4 שנים. ב-1/8/2019 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. כתוצאה מהפגיעה לא היה מסוגל לעבוד 14 ימים בְּנוֹסֵף על יום הפגיעה. בכל אותם ימים נִזְקַק לטיפול רפואי וְלְהִחְלָמָה. הפגיעה הוֹפְרָה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. הכנסתו של ניל, שממנה מגיעים דמי ביטוח, בחודשים שקדמו ל-1/8/2019:</p> <table border="1" data-bbox="592 331 1190 407"> <tr> <td>חודש</td> <td>5/2019</td> <td>6/2019</td> <td>7/2019</td> </tr> <tr> <td>הכנסה</td> <td>₪ 13,764</td> <td>₪ 13,369</td> <td>₪ 13,547</td> </tr> </table> <p>למען הסר ספק, ניל קיבל שכר מלא ב-3 החודשים שקדמו לפגיעה</p> <p>מהו סכום דמי הפגיעה אותו יחזיר המעסיק למוסד לביטוח לאומי, לפי ס' 94 לחוק הרלוונטי?</p> <p>א. 6,328 ₪ ב. 4,746 ₪ ג. 5,424 ₪ ד. 4,068 ₪</p>	חודש	5/2019	6/2019	7/2019	הכנסה	₪ 13,764	₪ 13,369	₪ 13,547	<p>שאלה מספר 46.</p>
חודש	5/2019	6/2019	7/2019						
הכנסה	₪ 13,764	₪ 13,369	₪ 13,547						
<p align="center">פתרון</p>									
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד 12/2020 שנת המס - 2019</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 - "בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לְעִבּוֹדָתוֹ ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אֶלָּא אם כן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה כְּאִמּוֹר שנים עשר ימים לפחות בְּנוֹסֵף על יום הפגיעה".</p> <p>מֵאַחַר שניל היה בלתי כשיר לעבודה במשך לא פחות מ-12 ימים שלאחר יום הפגיעה, ישולמו לו דמי פגיעה גם בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה. כלומר, ניל יקבל דמי פגיעה בְּעֵד 14 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 שֶׁבָּעָדוֹ 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 ניל: $452 = (13,547 + 13,369 + 13,764) / 90$</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: $339.00 = 452 \times 75\%$</p> <p>נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה: $1,111 > (8,888 \times 5 \times 75\% / 30)$ 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 ניל לדמי פגיעה: $4,068 = 12 \times 339.00$</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p align="right">ד</p>								

<p>סוזי עבדה כשכירה אצל מעסיקה היחיד 12 חודשים ברציפות, עד שילדה בן בריא ויצאה לתקופת לידה והורות. לאחר תום 6 שבועות של תקופת לידה והורות הִפְטָרָה אליה ניל (בן זוגה) לתקופת לידה והורות מִקְבִּילָה בת 7 ימים, בה שָׁהוּ שניהם בְּיַחד עם בָּנָם. בתום השבוע השביעי סוזי חזרה לעבודתה ומהשבוע השמיני ניל החליף אותה והמשיך לְבַדוֹ את תקופת הלידה וההורות. סוזי הסכימה בכתב לוותר על דמי הלידה המגיעים לה בעד השבוע האחרון של פרק הזמן שבעדו היא זכאית לדמי לידה, עבור החופשה המקבילה, לבן זוגה ניל. כמו כן, הסכימה בכתב לוותר על דמי הלידה המגיעים לה בתקופה בה החליף אותה ניל, עקב חזרתה לעבודה. יְצוּן שניל עבד אצל מעסיקו היחיד 4 שנים ברציפות, טרם יציאתו לתקופת לידה והורות.</p> <p>מהו פְּרָק הַזְמַן שבעדו ניל זכאי לדמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי?</p> <p>א. 2 שבועות ב. 9 שבועות ג. 7 שבועות ד. 8 שבועות</p>  <p>המוסד לביטוח לאומי מינהל הגמלאות</p> <p>תביעה לתשלום דמי לידה לאב המחליף את בת/בן הזוג או לאב השוהה במקביל עם ב/בת הזוג</p> <p>☒ תביעה זו מוגשת עבור: א ב ה</p>	<p>שאלה מספר 47.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק ג': ביטוח אימהות, סימן ג': דמי לידה. חוק עבודת נשים - ס' 6(א), 6(ח).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סוזי עונה על התנאי שבסעיף 50(א)1 לחוק הביטוח הלאומי, שכן כמי שעבדה 12 חודשים ברציפות אצל מעסיקה, בוודאי שולמו בעדה דמי ביטוח בעד 10 חודשים מתוך 14 חודשים שקדמו ליום הקובע. כלומר, לפי סעיף זה היא זכאית לדמי לידה בעד פרק זמן של 15 שבועות.</p> <p>תקופת הלידה וההורות בת 8 השבועות (מהשבוע ה-8 עד השבוע ה-15), בה ניל החליף את סוזי:</p> <p>ניל זכאי לתקופת לידה הורות חלקית לפי ס' 6(ח)1 לחוק עבודת נשים.</p> <p>לפי ס' 49(ב) לחוק הביטוח הלאומי, המוסד ישלם לזכאי לתקופת לידה והורות לפי סעיף 6(ג) או 6(ח)1 או 6(א) לחוק עבודת נשים... דמי לידה, בעד פרק הזמן שלרגל תקופת הלידה וההורות ולצורך הטיפול בילדו הוא אינו עובד או אינו עוסק במשלח ידו, ובתנאי שמתקיימים כל אלה:</p> <p>(1) הוא עובד או עובד עצמאי כאמור בסעיף 40(ב)1, בשינויים המחויבים;</p> <p>(2) שולמו בעדו דמי ביטוח משכרו כעובד או ששילם דמי ביטוח מהכנסתו כעובד עצמאי בעד 10 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע... לעניין סעיף קטן זה, "היום הקובע" - היום שבתום ששת השבועות שלאחר יום הלידה או היום שבו הפסיק לעבוד, לפי המאוחר;</p> <p>(3) אשתו זכאית לדמי לידה לפי פרק זה, בעד אותו פרק זמן, ולא שולמו לה דמי הלידה בעד פרק הזמן כאמור בסעיף 50(א) או בסעיף 51, לפי העניין;</p> <p>(4) פרק הזמן שבו הוא אינו עובד או אינו עוסק במשלח ידו כאמור לא יפחת משבעה ימים, ובלבד שלעניין תשלום לזכאי לפי סעיף 6(ח)1 או 6(א)1, פרק זמן זה הוא בסוף פרק הזמן שבעדו משולמים דמי לידה לפי סעיף 50(א) ובטרם סיומו, ובת זוגו חזרה לעבוד לפי הוראות סעיף 6(ח)1(ב) לחוק עבודת נשים.</p> <p>תקופת הלידה וההורות החלקית לה זכאי ניל היא מהשבוע השמיני. כלומר, היא אינה כוללת תקופה של שישה שבועות רצופים שתחילתם ביום הלידה, ואינה כוללת תקופה שבעדה שולמו לאשתו סוזי דמי לידה [ס' 49(ג) לחוק הביטוח הלאומי]. לפי נתוני השאלה, סוזי הסכימה בכתב לוותר על דמי הלידה המגיעים לה בתקופה בה ניל החליף אותה, עקב חזרתה לעבודה.</p> <p>לפיכך, ניל זכאי לדמי לידה בִּעֵד 8 שִׁבְעוֹת שבהם החליף את סוזי ושהה בתקופת לידה והורות חלקית.</p> <p>תקופת הלידה וההורות המקבילה בת השבוע (השבוע השביעי):</p> <p>ניל זכאי גם לתקופת לידה והורות של שבעה ימים במהלך תקופת הלידה וההורות של אשתו סוזי, לפי ס' 6(ח)1(ב) לחוק עבודת נשים, לאחר שהסכימה בכתב לוותר על דמי הלידה שהיא זכאית להם בעד השבוע האחרון של פרק הזמן שבעדו היא זכאית לדמי לידה לפי הוראות ס' 50 ו-51 לחוק הביטוח הלאומי.</p> <p>לפיכך, ניל זכאי לדמי לידה, לפי ס' 49(ד) לחוק הביטוח הלאומי, בִּעֵד אֹתוֹ שִׁבְעוֹת שבו שהה עם בת זוגו בתקופת לידה והורות מִקְבִּילָה.</p> <p>מכל האמור לעיל, פְּרָק הַזְמַן שבעדו ניל זכאי לקבל דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי - 9 שבועות.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ב</p>

שאלה מספר 48.

ניל עובד אצל מעסיקו היחיד זה 8 שנים ברציפות. ב-1/8/2019 יצא ליום מילואים אחד (יום שלם, מבוקר עד ערב). להלן פרטי שכרו ב-6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:

7/2019	6/2019	5/2019	4/2019	3/2019	2/2019	חודש
21	19	20	18	20	19	ימי עבודה
11,728 ₪	11,779 ₪	11,683 ₪	11,927 ₪	11,942 ₪	11,861 ₪	שכר חודשי רגיל
	990 ₪ בעד 4/2019					הפרשי שכר

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

- א. 547 ₪
- ב. 391 ₪
- ג. 563 ₪
- ד. 571 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

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

הסבר הפתרון

מועד 12/2020
שנת המס - 2019

חישוב הזכות לתגמול מילואים:

ניל שירת יום אחד במילואים.

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

חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:

ברבע השנה שקדם ל-1/8/2019, ניל עבד 60 ימים ($21 + 19 + 20$), כלומר, לא פחות מ-60 ימים. לפיכך, יהיה שכר עבודתו הרגיל סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים. סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי. ($8,778 \times 68\% = 5,969$ ₪) ב-6/2019 ניל קיבל ממעסיקו, בנוסף לשכרו החודשי הרגיל, הפרשי שכר בסך 990 ₪. לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים ייראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו". כלומר, הפרשים בסך 990 ₪ שקיבל בתלוש 6/2019 ייראו כשכרו הרגיל של ניל בעד חודש 4/2019.

סכום הכנסתו של ניל בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:

$$\max (11,728 ; 5,969) + \max (11,779 ; 5,969) + \max (11,683 ; 5,969) = 35,190$$

נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של ניל, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי:
 $35,190 / 90 = 391$ ₪

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 198.97 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,463.00 ₪).

התגמול ליום: 391.00 ₪ = $[198.97 \text{ תג מזערי} ; (1,463.00 \text{ תג מרבי} ; 391.00 \text{ שכר רגיל}) \min]$

תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו - 547 ₪.

547 ₪ (סכום מעוגל) = 547.40 ₪ = 1.4 ימים $\times 391.00$ תגמול ליום

תשובה א.

<p>ניל עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד זה 6 שנים. גמול עבודתו מִשְׁתַּלֵּם על בסיס ימי עבודה. ביום 2/5/2019 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. כתוצאה מהפגיעה לא היה מסוגל להמשיך ולעבוד ביום הפגיעה (ב-3/5/2019 חזר לעבודה). הפגיעה הופְּרָה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. מי ישלם לניל את שכר יום הפגיעה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. המוסד לביטוח לאומי ישלם לניל דמי פגיעה בעד יום זה, והמעסיק יחזיר למוסד את סכום דמי הפגיעה ששילם.</p> <p>ב. המוסד לביטוח לאומי, אלא אם כן ניל זכאי לדמי מחלה בעד יום זה מִכּוֹחַ הסכם מְטִיב.</p> <p>ג. בעד יום הפגיעה ניל לא זכאי לשכר.</p> <p>ד. המעסיק ישלם לניל את שכר יום הפגיעה.</p>	<p>שאלה מספר 49.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>לחוק הביטוח הלאומי - ס' 93(א).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 93(א) לחוק הביטוח הלאומי - "בעד יום הפגיעה לא ישולמו דמי פגיעה, אולם המעביד ישלם לנפגע שכר אותו יום".</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 50.</p>	<p>בין ניל, רופא מוסמך (מומחה ברפואה דחוקה), ובין בית האבות נערך מראש הסכם עבודה בכתב. בהסכם נקבע כי יעבוד כמלווה רפואי בטיולים המאורגנים על-ידי בית האבות לדייריו. סוכם כי ישתמש בציוד שסיפק לו בית האבות, יהיה כפוף לאחות הראשית בו, שתקבע את מסגרת שעות עבודתו, ואין הוא רשאי לשלוח אדם אחר במקומו. עוד סוכם כי לא יקבל תלושי שכר מבית האבות, אלא ינפיק לבית האבות חשבוניות מס תמורת הגמול שיקבל עבור העסקתו כאמור.</p> <p>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, חייב יהיה בית האבות בתשלום דמי ביטוח בעד ניל? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. כמי שפיק חשבוניות מס תמורת הגמול שהוא מקבל, ניל נחשב כעובד עצמאי. ב. כן, ובלבד שהסכם העבודה שנערך עימו היה לתקופה של רבע שנה לפחות או ל-7 טיולים. ג. לא, ובלבד שניל משלם דמי ביטוח לאומי כעצמאי, לפי תנאי ההגדרה בסעיף 1 לחוק. ד. כן. בית האבות חייב יהיה בתשלום דמי ביטוח בעד ניל.</p>									
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p> <p>צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים) חוק הביטוח הלאומי - ס' 342.</p>									
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2020 שנת המס - 2019</p> <p>ד</p>	<p>לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים):</p> <p>1. מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה, והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', ייחשב לענין החוק כעובד. 2. כמעבידו של עובד כאמור בסעיף 1 ייחשב מי שצוין לצידו בטור ג' לתוספת הראשונה.</p> <table border="1" data-bbox="134 904 1166 1207"> <thead> <tr> <th colspan="3">התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)</th> </tr> <tr> <th>טור ג' המעביד</th> <th>טור ב' תנאי העבודה</th> <th>טור א' סוגי העבודה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>החייב בתשלום גמול העבודה</td> <td>משתלם גמול בעד העבודה</td> <td>7. מורה דרך - למעט מורה דרך המדריך תיירים בכלי רכב שבבעלותו - מלווה הפנאי ומלווים אחרים בטיולים המאורגנים על ידי מוסדות, גופים ציבוריים ומשרדי נסיעות</td> </tr> </tbody> </table> <p>כמלווה רפואי בטיולים המאורגנים על ידי המוסד, ניל הוא מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' שבתוספת הראשונה. בעד עבודתו, משתלם לניל גמול. כלומר, הוא נתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט בטור ב'.</p> <p>מאחר שהוא חייב בתשלום גמול העבודה, בית האבות נחשב, לענין החוק האמור, כמעבידו.</p> <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו..."</p> <p>היות שכך, בנסיבות שתוארו בשאלה, בית האבות חייב בתשלום דמי ביטוח בעד ניל.</p> <p>תשובה ד.</p>	התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)			טור ג' המעביד	טור ב' תנאי העבודה	טור א' סוגי העבודה	החייב בתשלום גמול העבודה	משתלם גמול בעד העבודה	7. מורה דרך - למעט מורה דרך המדריך תיירים בכלי רכב שבבעלותו - מלווה הפנאי ומלווים אחרים בטיולים המאורגנים על ידי מוסדות, גופים ציבוריים ומשרדי נסיעות
התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)										
טור ג' המעביד	טור ב' תנאי העבודה	טור א' סוגי העבודה								
החייב בתשלום גמול העבודה	משתלם גמול בעד העבודה	7. מורה דרך - למעט מורה דרך המדריך תיירים בכלי רכב שבבעלותו - מלווה הפנאי ומלווים אחרים בטיולים המאורגנים על ידי מוסדות, גופים ציבוריים ומשרדי נסיעות								