

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 - 21.4.2021

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. קלומר, אם לא נקטב 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>הכנסתה של ג'ני, בשנת 2020, היתה 246,300 ₪. כתושבת אילת שכל הכנסתה הופקה באזור אילת או באזור חבל אילות, הותר לה זיכוי בסך 23,918 ₪ לפי ס' 11(א) לחוק אזור סחר חופשי באילת (פטורים והנחות ממסים). לאחר ששילמה לקופ"ג לקיצבה 8,676 ₪ כ"עמית שכיר" (תגמולי עובד) ו-12,204 ₪ כ"עמית עצמאי", הותר לה זיכוי בסך 4,366 ₪ לפי ס' 45 לפקודה וניכוי בסך 7,119 ₪ לפי ס' 47 לפקודה. מהכנסתה בשנה זו נוכה מס הכנסה בסך 9,813 ₪.</p> <p style="text-align: center;">מהי "הכנסה חייבת" של ג'ני בשנת 2020?</p> <p style="text-align: right;">א. 229,368 ₪ ב. 239,181 ₪ ג. 215,263 ₪ ד. 210,897 ₪</p>	<p>שאלה מספר 1.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 2(2)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הכנסתה של ג'ני, לענין פקודת מס הכנסה: 246,300 ₪. לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין. זיכויים, הניתנים מכוח ס' 34, 34א ו-66(ג) לפקודה (נקודות זיכוי), כמו גם זיכוי לפי ס' 45 לפקודה וזיכוי לפי ס' 11(א) לחוק אזור סחר חופשי באילת (פטורים והנחות ממסים) - כל אלה זיכויי מס המובאים בחשבון כנגד המס לאותה שנה. כלומר, הם מופחתים מהמס שעל ג'ני לשלם לאותה שנה. הם אינם מנוכים מההכנסה. כלומר, "הכנסה חייבת" של ג'ני היא ההכנסה לאחר הניכוי, בסך 7,119 ₪, שהותר לה לפי סעיף 47 לפקודה - $239,181 ₪ = 7,119 ₪$ ניכוי לפי ס' 47 לפקודה - 246,300 ₪ הכנסה לענין הפקודה</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>"פסיכולוג", לצורך חוק הפסיכולוגים, הוא אדם הרשום בפנקס הפסיכולוגים או בעל היתר, ומי שזכאי להירשם בפנקס הוא בעל תואר מוסמך (תואר שני) לפסיכולוגיה או תואר אקדמי גבוה ממונה. החוק קובע כי בעל תואר ראשון בפסיכולוגיה לא יעסוק בפסיכולוגיה אלא בפיקוחו או בהדרכתו של פסיכולוג במקום עבודה. לפיכך, מאחר שהוא זקוק לפסיכולוגים שיוכלו לתת שירות ללקוחותיו ללא פיקוח של "פסיכולוג", מציע ארד (בעל מכוון ליעוץ פסיכולוגי) לעובדיו, בעלי התואר הראשון בפסיכולוגיה, לממן עבורם לימודים לתואר מוסמך בפסיכולוגיה.</p> <p>בנסיבות שתוארו לעיל, האם מימון התואר האקדמי האמור בפסיכולוגיה יזקף לשכרם של אותם עובדים, לצורך חישוב מס? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. מימון התואר האקדמי האמור יזקף לשכרם של אותם עובדים, לצורך חישוב מס. ב. לא, מאחר שמדובר בתואר שפיתוחים עיסוקם הישיר והוא מהווה "שמירה על הקיים". ג. כן. מאחר שמדובר בהוצאה מעורבת שנחשבת לטובת המעסיק, פוצל התשלום וחלק שלא יעלה על 50% מההוצאה יזקף לשכרם. ד. לא, ובלבד שארד יוכיח, להנחת דעתו של המנהל, שהתואר האמור הוא תנאי להעסקתם כדין כפסיכולוגים.</p>	<p>שאלה מספר 2.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 1532.</p> <p>הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1532 לפקודה, בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל "הוצאות לימודים... לרבות הוצאות לרכישת השכלה אקדמית או לרכישת מקצוע, ולמעט הוצאות השתלמות מקצועית, שאינה לרכישת השכלה או מקצוע כאמור, לצורך שמירה על הקיים".</p> <p>לבד מההוראה המפורשת בסעיף 1532 שלעיל, יש לזכור שתואר מוסמך בפסיכולוגיה מעניק לאותם עובדים יתרון תמידי שלא היה קיים להם בשוק העבודה, כשהוא מקנה להם אפשרות להירשם כפסיכולוגים בפנקס הפסיכולוגים. הוא לא מהווה השתלמות מקצועית לצורך שמירה על הקיים.</p> <p>לפיכך, מימון התואר האקדמי האמור יזקף לשכרם של אותם עובדים, לצורך חישוב מס.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>א</p>

<p>לרשותה של ג'ני ולשימושה מעמיד המעסיק רכב צמוד. שנת רישום הרכב: 2019, סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 885, קוד דגם: 462. בנוסף, הוא מעמיד לרשותה של ג'ני גם טלפון סלולרי (רט"ן). ההוצאה החודשית בשל הרט"ן קבועה ועומדת על 30 ₪. ג'ני לא משתתפת בהוצאות רט"ן זה.</p> <p>ב-7/2020 ג'ני חלתה בקורונה ושהתה במלונת לחולי קורונה כל החודש. בכל אותו החודש הרכב עמד בתנית המלונת, ללא שימוש. מהטלפון הסלולרי ג'ני התקשרה מדי פעם למקום העבודה.</p> <p>מהו השווי שייזקף לשכרה של ג'ני, בתלוש 7/2020, בשל הרכב הצמוד והרט"ן?</p>  <p>א. 1,680 ₪ ב. 1,665 ₪ ג. 0 ₪ ד. 1,650 ₪</p>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2019, סוג: 1, קוד תוצר: 885, קוד דגם 462 - 1,650 ₪.</p> <p>אם ג'ני היתה מחזירה את הרכב למעסיק, ובכל חודש 7/2020 הרכב היה נשאר אצלו ומשמש אותו לצרכי העסק, לא היה נזקף לשכרה שווי שימוש ברכב. אם עובד אחר היה עושה שימוש ברכב, בזמן שבו ג'ני לא השתמשה ברכב, ניתן היה לחלק ביניהם את הזקיפה החודשית המלאה לפי יחס השימוש באותו חודש.</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, למעט רדיו טלפון פאמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לפי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בשל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים נלווים, השתתפות העובד וכדומה): 30 ₪</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪: 15 ₪ = $\min(105; 30/2)$</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילמה ג'ני: 0 ₪</p> <p>שווי הרט"ן שיש לזקוף לשכר 7/2020 של ג'ני: 15 ₪ = $\max(15; 0 - 0)$</p> <p>לסיכום - לשכרה של ג'ני ייזקף שווי בסך 1,665 ₪, בשל הרכב הצמוד ובשל הרט"ן.</p> <p>1,665 ₪ = 15 שווי השימוש ברט"ן + 1,650 שווי השימוש ברכב צמוד</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 4.</p>	<p>גיני, עובדת אלמנה בת 42, אם ל-2 ילדים שנמצאים בחזקתה וכלכלתם עליה: הבכור יליד 2/2/2002 והצעיר יליד 5/5/2015, שאביהם (בן זוגה ז"ל של גיני) נפטר בשנת 2018. היא מגדלת את ילדיה לבד ולא מקימת משק בית משותף עם יחיד אחר. גיני ב-8/2018 סיימה לימודי מקצוע (הנדסאי ביוטכנולוגיה). הלימודים נמשכו שנתיים והיו פהיקף הזקה ל-2,176 שעות לימוד הנהוגות במוסד להשכלה גבוהה. בתום הלימודים זכתה לתעודת מקצוע המופקרת על ידי משרדים ממשלתיים. גיני בחרה לקבל את נקודות הזיכוי עבור לימודיה לא בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודי המקצוע, אלא בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודי המקצוע, אלא בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודי המקצוע.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של גיני בשנת המס 2020?</p> <p>א. 9.75 נ"ז ב. 7.75 נ"ז ג. 9.25 נ"ז ד. 10.25 נ"ז</p>
<p>פתרון</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 40, 40ד.</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p>
<p>ד</p>	<p>הילד הראשון יליד 2/2/2002. בשנת המס 2020 מלאו לו 18 שנים ("ילד בשנת בגרותו"). הילד השני יליד 5/5/2015. בשנת המס 2020 מלאו לו 5 שנים. מאחר שבשנת המס טרם מלאו לילדים תשע עשרה שנים, ומאחר שאביהם נפטר בשנת המס או קודם לכן, נחשב כל אחד מהם "ילד להורה אחד". לפי ס' 40 לפקודה, למי שסיים לימודי מקצוע בשנת 2018 - (א) בחישוב המס של יחיד תושב ישראל תובא בחשבון נקודת זיכוי אם סיים לימודי מקצוע והיה זכאי לתעודת מקצוע, ובלבד שהמציא לפקיד השומה אישור על סיום לימודיו וזכאותו לתעודת מקצוע כאמור. (ב) נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה תובא בחשבון במשך שנת מס אחת. (ג) נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה תובא בחשבון החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו או בשנת המס שלאחריה, לפי בחירתו של היחיד שסיים לימודי מקצוע והיה זכאי לתעודת מקצוע. (ד) בסעיף זה "לימודי מקצוע" - לימודים לרכישת מקצוע מסוים, בהיקף שעות לימוד הזהה ל-1,700 שעות לימוד הנהוגות במוסד להשכלה גבוהה, כהגדרתו בסעיף 40ג, לפחות; "תעודת מקצוע" - תעודה הניתנת בסיום לימודי מקצוע, המוכרת על ידי משרד ממשלתי. גיני סיימה בשנת 2018 "לימודי מקצוע" שנמשכו שנתיים. כלומר, לפי ס' 40 לפקודה, היא זכאית לנקודת זיכוי אחת שתובא בחשבון משך שנת מס אחת. גיני בחרה לקבל נקודת זיכוי לא בשנת המס שלאחר שנת סיום לימודיה (2019), אלא בשנת המס שלאחריה (2020). נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של גיני בשנת המס 2020:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז אשה [ס' 36א לפקודה] 0.50 נ"ז נ"ז לפי ס' 40 לפקודה:</p> <p>½ נקודת זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת בגרותו 0.50 נ"ז 2½ נ"ז בשל ילד החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים [סעיף 40(ב)(1) לפקודה] 2.50 נ"ז 1 נ"ז בגין משפחה חד-הורית שבה ילד להורה אחד ואותו הורה זכאי לנקודות זיכוי לפי פסקה (1) [סעיף 40(ב)(1) לפקודה] 1.00 נ"ז 2½ נ"ז בשל פעוט במשפחה חד-הורית שבה ילד להורה אחד, החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים [ס' 40(ב)(1) מזכה בני"ז לפי ס' 40(ב)(1) לפקודה] 2.50 נ"ז לימודי מקצוע 1.00 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 10.25 נ"ז</p> <p>תשובה ד.</p>

<p>ארד עבד אצל מעסיקו היחיד 10 שנים ברציפות, ב"משכורת חודשית", עד שפוטר ב-31/5/2020:</p> <table border="1" data-bbox="177 232 1145 367"> <thead> <tr> <th>משכורת אחרונה לתקופה</th> <th>שיעור משרה</th> <th>שנות עבודה</th> <th>תקופת עבודה ראשונה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>50%</td> <td>1</td> <td>ראשונה</td> </tr> <tr> <td></td> <td>75%</td> <td>4</td> <td>שניה</td> </tr> <tr> <td>9,342 ₪ (ל-90% משרה)</td> <td>90%</td> <td>5</td> <td>שלישית</td> </tr> </tbody> </table> <p>עם פיטוריו, ב-31/5/2020, ארד קיבל מענק פרישה בסך 131,124 ₪. [יצויין שלא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של ארד במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה].</p> <p>בהנחה שארד ביקש להגדיל את הפטור, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל בהתאם, מהו החלק החייב במס של מענק הפרישה האמור?</p> <p>א. 48,084 ₪ ב. 6,924 ₪ ג. 37,704 ₪ ד. 6,564 ₪</p>	משכורת אחרונה לתקופה	שיעור משרה	שנות עבודה	תקופת עבודה ראשונה		50%	1	ראשונה		75%	4	שניה	9,342 ₪ (ל-90% משרה)	90%	5	שלישית	<p>שאלה מספר 5.</p>
משכורת אחרונה לתקופה	שיעור משרה	שנות עבודה	תקופת עבודה ראשונה														
	50%	1	ראשונה														
	75%	4	שניה														
9,342 ₪ (ל-90% משרה)	90%	5	שלישית														
<p>פתרון</p>																	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1. הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																
<p>לפי ס' 1 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - משכורת, לענין קופת גמל לפיצויים או לדמי מחלה - הכנסת עבודה, למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שימוש ברכב שהועמד לרשותו של העובד".</p> <p>המשכורת האחרונה ל-90% משרה: 9,342.</p> <p>המשכורת הקובעת לצורך הפטור היא הנמוך מבין: המשכורת המשוקללת או סכום תקרת הפטור על פי הפקודה.</p> <p>יצויין שהגבלת המשכורת האחרונה בסכום תקרת הפטור נעשית רק לגבי המשכורת המשוקללת ולא לגבי משכורות שונות שאפשר והיו במהלך תקופת העבודה. כלומר, אם המשכורת האחרונה לתקופת עבודה עלתה על תקרת הפטור, יש לקחת אותה במלואה לצורך חישוב המשכורת המשוקללת ואין להקטינה לסכום תקרת הפטור.</p> <p>המשכורת האחרונה ל-90% משרה: 9,342 ₪. המשכורת האחרונה למשרה מלאה: 9,342 / 90% = 10,380 ₪. המשכורת המשוקללת: $(10,380 \times 50\% \times 1 + 10,380 \times 75\% \times 4 + 10,380 \times 90\% \times 5) / 10 = 8,304$ ₪</p> <p>ארד ביקש להגדיל את הפטור, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל אוטומטית בהתאם. הדבר נעשה תוך הגדלת המשכורת החודשית האחרונה עד ל-150% או התקרה הקבועה בסעיף 9(א7)(א) לפקודה, לפי הנמוך מביניהם.</p> <p>המשכורת הקובעת לצורך הפטור: $\min(12,420; 8,304 \times 150\%) = 12,420$ ₪. סך מענק הפרישה שקיבל ארד: 131,124 ₪.</p> <p>לפי נתוני השאלה, למען הסר ספק, לא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של ארד במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה.</p> <p>מענק פטור של ארד: $\min\{12,420 \times 10 \text{ שנים}; 131,124\} = 124,200$ ₪. החלק החייב במס של המענק: 124,200 - פטור 131,124 מענק פרישה = 6,924 ₪.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ב</p>																

<p>ב-3/2020 ג'ני תרמה 40 ₪ לחוג לאופרה קלה בנגב ו-195 ₪ למועדון שח-מט באר שבע, שניהם מוסדות ציבוריים לעניין תרומות. ב-6/2020 תרמה 30 ₪ לקבוצת בושוק באר שבע, שנתן לה אישור בכתב על תרומתה. ב-9/2020 תרמה 75 ₪ למגבית המאוחדת לישראל, שהיא קרן לאומית לעניין תרומות. [צויין שבשנים קודמות ג'ני לא תרמה סכום העולה על התקרה לזיכוי באותה שנה].</p> <p>אם הכנסתה החייבת בשנת 2020 היתה 117,000 ₪, מהו הזיכוי ממס שג'ני עשויה להנות ממנו, בשל תרומות אלה, לפי הסעיף הנוגע לענין בפקודה?</p> <p>א. 68.25 ₪ ב. 119.00 ₪ ג. 93.00 ₪ ד. 108.50 ₪</p>	<p>שאלה מספר 6.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 46.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 46 לפקודה -</p> <p>"(א) אדם שתרים בשנת מס פלונית סכום העולה על 190 שקלים חדשים לקרן לאומית, או למוסד ציבורי כמשמעותו בסעיף 9(2) שקבע לענין זה שר האוצר באישור ועדת הכספים של הכנסת, יזוכה מהמס שהוא חייב בו באותה שנה בשיעור של 35% מסכום התרומה - אם הוא יחיד, ובשיעור הקבוע בסעיף 126(א) מסכום התרומה - אם הוא חבר-בני-אדם, ובלבד שלא יינתן זיכוי בשנת מס פלונית בשל סכום כולל של תרומות העולה על 30% מההכנסה החייבת של הנישום באותה שנה, או על 9,350,000 שקלים חדשים, לפי הנמוך מביניהם (להלן - התקרה לזיכוי); סכום העולה על התקרה לזיכוי שנתרם באותה שנת מס, יזוכה מהמס בהתאם להוראות סעיף זה בשלוש שנות המס הבאות בזו אחר זו, ובלבד שלא יינתן זיכוי בכל אחת משלוש שנות המס כאמור, בשל סכום כולל של תרומות העולה על התקרה לזיכוי.</p> <p>(1א) מוסד ציבורי כאמור בסעיף קטן (א) שלא הגיש שני דו"חות שנתיים ברציפות, או שמן הדוחות שהגיש עולה כי אינו מנהל פנקסים כדין או שחלק מהותי מפעילותו אינו להשגת המטרה הציבורית, רשאי שר האוצר לבטל את קביעתו לענין סעיף קטן (א).</p> <p>(2א) חידושה של קביעה שבוטלה לפי סעיף קטן (1א) טעון אישורה של ועדת הכספים של הכנסת.</p> <p>(ג) בסעיף זה, "קרן לאומית" - הסוכנות היהודית לא"י, ההסתדרות הציונית העולמית, המגבית המאוחדת לישראל והקרן הקיימת לישראל.</p> <p>(ד) (1) נקבעו פנקסיו של מוסד ציבורי כבלתי קבילים קביעה שאינה ניתנת לערר או לערעור, רשאי המנהל לבטל את הקביעה שלפי סעיף קטן (א) מאותו יום ואילך; (2) המוסד יודיע לציבור על ביטול כאמור, בדרך ובמועד שקבע המנהל."</p> <p>ג'ני תרמה 30 ₪ לקבוצת בושוק באר שבע. תרומה כזו, שאינה לקרן לאומית או למוסד ציבורי, מזכה אותה במצוות צדקה, אך לא בהטבת מס.</p> <p>סך תרומותיה של ג'ני לקרן לאומית ולמוסדות ציבוריים שאושרו לענין תרומות, בשנת המס 2020, עמד על 310 ₪ (40+195+75). סכום זה עולה על 190 ₪, שהוא הסכום המזערי שנקבע בסעיף 46 לפקודה.</p> <p>הסכום שתרמה, 310 ₪, לא עולה על 30% מההכנסה החייבת שלה באותה שנה, או על 9,350,000 ₪:</p> $310 = \text{Min} [9,350,000 ; 117,000 \times 30\% = 35,100]$ <p>בשל הסכום שתרמה בשנת 2020, תהנה ג'ני מזיכוי ממס כלהלן -</p> <p><u>108.50 ₪ זיכוי ממס לפי ס' 46 לפקודה = 35% שיעור הזיכוי לפי ס' 46 לפקודה × 310 תרומה בשנת המס</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>תלוש 1/2020 של ג'ני, בת ה-32, כלל שני רכיבים - שכר יסוד בסך 8,820 ₪ ושכר שעות נוספות בסך 930 ₪ (סה"כ 9,750 ₪). התשלומים לקופות גמל, בתלוש חודש זה:</p>				<p>שאלה מספר 7.</p>																
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">תשלומי עובד מהשכר המבוטח</th> <th colspan="2">חלק מעביד מהשכר המבוטח</th> <th rowspan="2">שכר מבוטח</th> <th rowspan="2">סוג הקופה</th> </tr> <tr> <th>מרכיב תגמולי מעביד</th> <th>מרכיב הפיצויים</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6.00%</td> <td>6.50%</td> <td>6.00%</td> <td>9,750 ₪</td> <td>קופת גמל לקיצבה</td> </tr> <tr> <td>2.50%</td> <td>7.50%</td> <td></td> <td>8,820 ₪</td> <td>קרן השתלמות</td> </tr> </tbody> </table>	תשלומי עובד מהשכר המבוטח	חלק מעביד מהשכר המבוטח			שכר מבוטח	סוג הקופה	מרכיב תגמולי מעביד	מרכיב הפיצויים	6.00%	6.50%	6.00%	9,750 ₪	קופת גמל לקיצבה	2.50%	7.50%		8,820 ₪	קרן השתלמות		
תשלומי עובד מהשכר המבוטח		חלק מעביד מהשכר המבוטח		שכר מבוטח			סוג הקופה													
	מרכיב תגמולי מעביד	מרכיב הפיצויים																		
6.00%	6.50%	6.00%	9,750 ₪	קופת גמל לקיצבה																
2.50%	7.50%		8,820 ₪	קרן השתלמות																
<p>מהו הזיכוי ממס (לפי ס' 45א' לפקודה) שתקבל ג'ני בתלוש 1/2020, בשל תשלומיה שלעיל?</p>																				
				<p>א. 184.80 ₪ ב. 215.60 ₪ ג. 204.75 ₪ ד. 185.22 ₪</p>																
פתרון																				
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 45א.</p>				<p>סעיפים רלוונטיים</p>																
<p>בשל תשלומיה לקופת גמל לקיצבה, זכאית ג'ני לזיכוי ממס לפי ס' 45א לפקודה. "תשלומי עובד" של ג'ני לקופת גמל לקיצבה - $9,750 \times 6.00\% = 585.00$ ₪ - שכר מבוטח הכנסה מזכה של ג'ני ב-1/2020 -</p>				<p>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p>																
<p>$\min \{ 8,800, 9,750 \text{ הכנסה בפועל}; 8,800 \text{ תקרת הכנסה מזכה שהיא הכנסת עבודה} \} = 8,800$ מגבלת עמית שכיר - $\min \{ 585.00 \text{ הפרשה בפועל}; (8,800 \times 7\% = 616.00) \} = 585.00$ זיכוי לפי ס' 45א - $585.00 \times 35\% = \underline{204.75}$ ₪</p>				<p>ג</p>																
<p>תשובה ג.</p>																				


<p>שאלה מספר 8.</p> <p>שכר היסוד של ארד, רווק בן 43, בחודש 1/2020, עמד על 37,760 ₪ ("ברוטו"). לשכרו נזקף גם שווי שימוש ברכב צמוד בסך 2,680 ₪. נוסף על הנ"ל, מעסיקו שילם לו, כבכל חודש, "תוספת השוואה" בסך 1,312 ₪ ("נטו") (המעסיק מגלם את תוספת השוואה).</p> <p>מהו סך כל שכרו של ארד לצורך חישוב מס ב-1/2020 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 42,915 ₪ ב. 42,459 ₪ ג. 41,752 ₪ ד. 42,526 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכרו של ארד ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 40,440 ₪. $40,440 = 2,680 \text{ שווי רכב} + 37,760 \text{ שכר יסוד}$</p> <p>זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של ארד, לפי נתוני השאלה: נ.ז. תושב ישראל.....2.00 נ.ז. נסיעות.....0.25 סה"כ נקודות זיכוי $2.25 \times 219 = 492.75$ ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 20,260 ₪ בחודש הוא 3,878.80 ₪ (מדרגת מס 31%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום תוספת השוואה.</p> <p>בשכר 40,440 נמצא ארד במדרגת מס שולי 35%. $42,160$ "גבול" מדרגת המס 35% $> 42,458.46 = 40,440 + 1,312 / (1 - 35\%)$</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית. במדרגת מס 35%, נותר "ברוטו" בסך 1,720 ₪ ($42,160 - 40,440 = 1,720$) 1,720 ₪ מתפצלים ל-65% "נטו" - 1,118.00 ₪, ומס בשיעור 35% - 602.00 ₪. יתרה שנותרה לגילום: $1,312.00 - 1,118.00 = 194.00$ ₪ מדרגת המס לגילום היתרה - 47%. גילום היתרה: $194.00 / (1 - 47\%) = 366.04$ ₪ הסכום 1,312 ₪ כשהוא מגולם: $1,720.00 + 366.04 = 2,086.04$ ₪ $54,300$ "גבול" השכר שבשלו אין לשלם מס נוסף לפי ס' 121ב $< 42,526.04 = 40,440 + 2,086.04$ שכרו של ארד לצורך חישוב מס ב-1/2020 (מעוגל): <u>42,526</u> ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>גיני מועסקת כטכנאית במעבדת אלקטרוניקה ברחובות. מעסיקה משלם לה, בכל יום שבו היא עובדת מחוץ למעבדה, סכום מסויים, כהשתתפות בהוצאות שהוציאה בשל ארוחת צהריים.</p> <p>האם החזר הוצאות אש"ל זה יובא בחשבון הכנסתה של ג'ני לצורך חישוב מס? (בחרי/ את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, מאחר שבבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל "הוצאות אש"ל". ב. לא. "הוצאות אש"ל" שניתנו לעובד על ידי מעסיקו פטורות ממס. ג. כן, אבל אך ורק אם עלה על סכום הוצאות האש"ל ליום המותר בניכוי - 30 ₪ ליום. ד. לא, מאחר שהוצאות אש"ל אלה הוצאו על ידי ג'ני מחוץ למקום ההשתכרות.</p>	<p>שאלה מספר 9.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 32(1). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הִכָּסֵּת עֲבוֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים פְּאָמֹר המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף ובִּין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי סעיף 32(1) לפקודה, בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל -</p> <p>" הוצאות שאינן הוצאות הכרוכות ושלובות בתהליך הפקת ההכנסה, לרבות הוצאות הבית, הוצאות פרטיות, הוצאות אש"ל, הוצאות שהוצאו לשם הגעה למקום ההשתכרות ולשם חזרה ממנו, והוצאות שהוצאו לשם טיפול בילד או השגחה עליו או לשם טיפול באדם אחר או השגחה עליו; בפסקה זו,</p> <p>" הוצאות כרוכות ושלובות בתהליך הפקת ההכנסה" - הוצאות המשתלבות בתהליך הטבעי של הפקת ההכנסה ובמבנהו הטבעי של מקור ההכנסה, והמהוות חלק בלתי נפרד מהם; "</p> <p>" הוצאות אש"ל" - הוצאות שהוציא יחיד בשל ארוחותיו, שהוצאו בין במקום ההשתכרות ובין מחוצה לו, ולמעט הוצאות בשל ארוחת בוקר הכלולה במחיר לינה המותרת בניכוי; "</p> <p>לפיכך, החזר הוצאות זה יובא בחשבון הכנסתה של ג'ני לצורך חישוב מס, מאחר שבבירור הכנסתו של אדם לא יותרו ניכויים בשל "הוצאות אש"ל".</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>א</p>

<p>מאז שנולדה ועד 31/3/2020 ג'ני, מעצבת האופנה, היתה תושבת קבועה בישוב סאג'ור. עד 31/3/2020 היתה מובטלת. ב-1/4/2020 עברה לגור בקרית אתא, לאחר שמצאה בה עבודה במקצועה. הכנסתה בשנת 2020 הורכבה משכר משולב בסך 176,836 ₪ ומדמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי [לפי פרק ביטוח אבטלה בחוק הרלוונטי] בסך 21,639 ₪.</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית ג'ני בשנת 2020 (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שג'ני חייבת בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.]</p> <p>א. 5,954 ₪ ב. 5,305 ₪ ג. 649 ₪ ד. 5,778 ₪</p>	<p>שאלה מספר 10.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: right;">פקודת מס הכנסה - ס' 11</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>תושבות קבע בישוב סאג'ור, בשנת המס 2020, מקנה הנחה של 12% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 192,600 ₪ לשנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין". כלומר, היא לא כוללת את סכום שמשכה מחשבונה בקרן השתלמות, בפטור מִמִס (לפי ס' 9(א) לפקודה).</p> <p>דמי אבטלה שקיבלה (לפי פרק ביטוח אבטלה בחוק הביטוח הלאומי), הם קיצבה חֶבֶת-מִס המשתלמת מאת המוסד לביטוח לאומי [לפי ס' 177 לחוק הביטוח הלאומי - "מדמי האבטלה ינכה המוסד במקור מס הכנסה לפי הוראות סעיפים 164 ו-243 לפקודת מס הכנסה והתקנות לפיה"].</p> <p>הכנסתה החייבת של ג'ני בשנת 2020 - 198,475 ₪, כולה מיגיעה אישית.</p> <p>$198,475 \text{ ₪} = 21,639 \text{ דמי אבטלה} + 176,836 \text{ שכר משולב}$</p> <p>ג'ני חדלה להיות תושבת בישוב סאג'ור 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>ג'ני היתה תושבת קבועה בישוב סאג'ור 3 חודשים בשנת המס 2020.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאית ג'ני בשנת 2020 (מעוגל) -</p> <p>$5,778 \text{ ₪} = 12\% \times \text{שיעור ההנחה} \times (192,600 \text{ תקרה} ; 198,475 \text{ הכנסה חייבת}) \text{ Min}$</p> <p>לפי נתוני השאלה, הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שג'ני חייבת בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 11.</p> <p>גיני, עובדת נשואה, בת 42, אם ל-7 ילדים שבשנת 2020 מלאו להם 7, 9, 11, 13, 15, 17 ו-18 שנים. בכל אחד מהחודשים 1/2020, 2/2020, 3/2020, 4/2020 ו-5/2020 שכרה היה 13,980 ₪ ("ברוטו למס"). בחודש 6/2020 הוגדל שכרה החודשי והועמד על 17,807 ₪ ("ברוטו למס").</p> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מ-1/1/2020, כמה מס הכנסה יגבה ממנה בתלוש 6/2020?</p> <p>א. 624 ₪ ב. 1,093 ₪ ג. 599 ₪ ד. 104 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>א</p> <p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אשה 0.50 נ"ז 6 ילדים שמלאו להם 6 עד 17 שנים 6.00 נ"ז ילד אחד בשנת בגרותו 0.50 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 9.25 נ"ז $\times 219 = 2,025.75$ ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-6 החודשים 1/2020 - 6/2020</p> <p>$13,980 \times 5 + 17,807 = 87,707$ ₪ $87,707 / 6 = 14,617.83$ ₪ השכר החודשי הממוצע ב-7 החודשים: מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע: $2,129.73 = 31\% \times (14,617.83 - 14,580) + 2,118$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 14,580 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע: $\max(2,129.73 - 2,025.75; 0) = 103.98$ ₪ שכר החודשי ב-5 החודשים הקודמים (1/2020 - 5/2020): 13,980 ₪. מס "ברוטו" שהוטל על ממוצע השכר ששולם בחודשים 1/2020 - 5/2020: $1,998.00 = 20\% \times (13,980 - 9,080) + 1,018$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 9,080 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על ממוצע השכר בחודשים 1/2020 - 5/2020: $\max(1,998.00 - 2,025.75; 0) = 0.00$ ₪ מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שגיבה בתלוש 6/2020: $624 = 623.87 = (5 \text{ חודשים} \times 0.00) - (6 \text{ חודשים} \times 103.98)$</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 style="text-align: right;">תשובה א.</p>	

<p>ה. פרטים על הכנסות אחרות</p> <p><input type="checkbox"/> אין לי הכנסות אחרות לרבות מלגות ⁽¹⁾</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> יש לי הכנסות אחרות כמפורט להלן:</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת חודשית ⁽²⁾</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת ביד פטורה נוספת ⁽³⁾</p> <p><input type="checkbox"/> מלגה ⁽⁴⁾</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת חלקית ⁽⁵⁾</p> <p><input type="checkbox"/> שכר עבודה (עובד יומי) ⁽⁶⁾</p> <p><input type="checkbox"/> אם יש לי הכנסה אחרת - נא סמן:</p> <p><input type="checkbox"/> אבקש לקבל תמורה יחיד וסדרות מס כנגד הכנסתי זו (סעיף ד), איני מקבלת אתן בהכנסה אחרת ⁽⁷⁾</p> <p><input type="checkbox"/> אני מקבלת/תן סדרות יחיד וסדרות מס בהכנסה אחרת ועל כן איני זכא/ת לתן כנגד הכנסה זו ⁽⁸⁾</p> <p><input type="checkbox"/> אין מפורשים עבורי לקרן השתלמות בנין הכנסתי האחרת, או שכל הפרשות המעביד לקרן השתלמות בנין הכנסתי האחרת ⁽⁹⁾</p> <p><input type="checkbox"/> אין מפורשים עבורי לקצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה/פינויים בנין הכנסתי האחרת, או שכל הפרשות המעביד לקצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה/פינויים בנין הכנסתי האחרת ⁽¹⁰⁾</p>	<p>שאלה מספר 12.</p> <p>ארד, עובד נשוי בן 31, אב לילד שבשנת המס 2020 מלאו לו 5 שנים, התחיל לעבוד ב-1/3/2020 אצל מעסיק חדש והוא מקבל אצלו "משכורת חלקית". בטופס ה-101 שמסר למעסיק החדש, בפרטים על הכנסות אחרות, סימן שיש לו הכנסה אחרת, סימן שהיא "משכורת חודש", אך לא סימן כל פרטים נוספים לגביה. משכורתו ב-3/2020 אצל המעסיק החדש - 2,027 ₪. בגין משכורת זו, המעסיק החדש שילם בעדו 7.50% לקרן השתלמות (חלק מעביד). כנגד תשלומי המעסיק, שילם גם ארד את חלקו לקרן השתלמות, כמתחייב.</p>
	<p>אם ארד לא מסר למעסיק החדש אישור תיאום מס מפקיד שומה, כמה מס הכנסה על המעסיק החדש לנכות ממנו בתלוש 3/2020?</p> <p>א. 1,024 ₪</p> <p>ב. 0</p> <p>ג. 953 ₪</p> <p>ד. -16 ₪ (החזר מס)</p>
<p>פתרון</p>	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). פקודת מס הכנסה - ס' 121. טופס 101, הנחיות מס הכנסה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>א</p>	<p>לפי נתוני השאלה, ארד סימן בטופס ה-101 שיש לו הכנסה אחרת, סימן שהיא "משכורת חודש", אך לא סימן כל פרטים נוספים לגביה.</p> <p>לאחר שלא המציא למעסיק החדש אישור תיאום מס מפקיד השומה, לפי תקנה 5(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) ולפי הנחיות מס הכנסה, מְנוּעַע מעסיק זה מלנכות מס לפי לוח הניכויים ועליו לנכות מס מרבי לפי התקנות מכל תשלומיו.</p> <p>כלומר, על המעסיק החדש לצרף למשכורתו של ארד את תשלומיו לקרן השתלמות ולנכות מס בשיעור המְרָבִי לפי התקנות.</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>משכורת 3/2020 של ארד 2,027.00 ₪</p> <p>סכום הפרשת המעסיק לקרן השתלמות 152.03 ₪</p> <p>ברוטו למס 2,179.03 ₪</p> <p>מס מְרָבִי לְפִי התקנות, שיש לְנַכּוֹת - 1,024.14 ₪ (מעוגל) = 2,179.03 × 47%</p> <p>תשובה א.</p>

<p>ב-12/2020 נשלח ארד לבחריין, ע"י מעבידו, למשך 19 יממות. הנסיעה לבחריין וכל ימי השהיה בה היו הֶכְרָחִיִים לייצור ההכנסה של המעביד (היתה זו נסיעתו הראשונה לחו"ל זה חודשיים). ההוצאות המוכרות שֶהוֹצֵאוּ בקשר לנסיעה לבחריין:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. כרטיס טיסה במח' ראשונה - \$989 [מחיר כרטיס במח' עסקים באותה טיסה - \$666]. 2. הוצאות לינה: 19 לינות במלון, במחיר \$298 לכל לינה - סה"כ \$5,662. 3. הוצאות אחרות: \$98 לכל אחד מ-19 ימי השהיה בבחריין - סה"כ \$1,862. 4. הוצאות שכירות רכב: שְׂכִירַת רכב ל-19 ימים, במחיר \$69 ליום - סה"כ \$1,311. <p>ארד הגיש את החשבון ואת כל המסמכים הנדרשים למעבידו וזה התזיר לו את כל ההוצאות. מהו הסכום שיש לְקוֹף לשכרו של ארד לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p>  <p>א. \$1,312 ב. \$2,285 ג. \$1,779 ד. \$1,456</p>	<p>שאלה מספר 13.</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>בחריין לא נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות".</p> <p>כרטיס טיסה במחלקה ראשונה:</p> <p>לפי תקנה 2(2)א(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה. לפיכך, הסכום שיותר לניכוי פְּעַד כרטיס הטיסה במחלקה ראשונה - \$666 (כמחירו של כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה).</p> <p>הוצאות לרכישת כרטיס טיסה שאינן מותרות בניכוי: \$323 (= \$666 - \$989 עלות)</p> <p>הוצאות לינה:</p> <p>לפי תקנה 2(2)ב(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לינה בנסיעה אשר כללה לא יותר מתשעים לינות -</p> <p>עבור שבע הלינות הראשונות - כל הוצאות הלינה המוכרות. עבור שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך) -</p> <p>(1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-127 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות; (2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-127 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-127 דולר ללינה; "הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 289 דולר ללינה, הנמוך ביניהם. ארד הוציא עבור כל לינה \$298, סה"כ לינות - 19.</p> <p>הסכום שיותר לניכוי פְּעַד 7 הלינות הראשונות (כל הוצאות הלינה המוכרות):</p> $\min(2,023 = \$7 \text{ לינות} \times \$298 \text{ ההוצאה בפועל}, \$289 \text{ התקרה})$ <p>הסכום שיותר לניכוי פְּעַד 12 הלינות הנותרות, שעלותן גבוהה מ-127 דולר:</p> $\min(2,601 = \$12 \text{ לינות} \times 75\% \times \$298 \text{ ההוצאה בפועל}, \$289 \text{ התקרה})$ <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי פְּעַד 19 הלינות: \$4,624 = \$2,023 + \$2,601</p> <p>הוצ' לינה שאינן מותרות בניכוי: \$1,038 (= \$4,624 מותר בניכוי - \$5,662 הוצאה בפועל)</p> <p>הוצאות אחרות:</p> <p>לפי תק' 2(2)ג(ג) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות -</p> <p>(1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-81 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ; (2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-136 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>\$1,539 = \$19 ימי שהיה \times (\\$98 \text{ ההוצאה ליום}, \\$81 \text{ תקרה לכל יום שהייה בשנדרשו הוצאות לינה})</p> <p>הוצ' אחרות שאינן מותרות בניכוי: \$323 (= \$1,539 מותר בניכוי - \$1,862 הוצאה בפועל)</p> <p>הוצאות שכירת רכב:</p> <p>לפי תקנה 2(2)ד(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחוץ לארץ, לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על 64 דולר ליום, לפי הנמוך:</p> $\min(1,216 = \$19 \text{ ימים} \times \$69 \text{ הוצאות השכירות בפועל}, \$64 \text{ התקרה})$ <p>הוצאות שכירת רכב שאינן מותרות בניכוי: \$95 (= \$1,311 - \$1,216)</p> <p>הסכום שיש לְקוֹף למשכורתו של ארד לצורך חישוב מס: \$1,779 (= \$323 + \$1,038 + \$323 + \$95)</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ג</p>

<p>מ-1/1/2019 גיני עובדת כפועלת יצור אצל מעסיקה היחיד - מפעל תעשייה שעיקר פעילותו היא פעילות ייצורית כמשמעותה בחוק עידוד התעשייה (מסים). במפעל מתקיימת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה. המעסיק משלם תוספת משמרות בשל העבודה במשמרת שניה או שלישית. ההכנסה שגיני היתה זכאית לה מאת מעסיק זה, בשנת 2020, היתה כלהלן:</p> <p>1. עבודה במשמרת הראשונה ₪ 76,132</p> <p>2. עבודה במשמרת השניה ₪ 75,720</p> <p>3. דמי נסיעות ודמי הבראה ₪ 5,776</p> <p>מהו סכום הזיכוי ממס, בפל הכנסתה של גיני מעבודה במשמרות בשנת 2020, לפי ס' 10 לפקודה ולפי התקנות הנוגעות לענין?</p> <p>א. 11,358 ₪</p> <p>ב. 4,276 ₪</p> <p>ג. 11,340 ₪</p> <p>ד. 7,082 ₪</p>	<p>שאלה מספר 14.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>משמרות:</p> <p>הכנסה כוללת של גיני ממשכורת ב-2020 : 157,628 ₪ $76,132 + 75,720 + 5,776 =$</p> <p>סכום התקרה לפי ס' 10 לפקודה : <u>129,120</u> ₪</p> <p>חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה : 28,508 ₪</p> <p>שכר משמרות שניה ושלישית : $75,720 + 0 =$ 75,720 ₪</p> <p>שכר משמרות המזכה בהטבת מס : $75,720 - 28,508 =$ 47,212 ₪</p> <p>הטבת המס (סכום מעוגל) : $47,212 \times 15\% =$ 7,081.8 ₪</p> <p>זיכוי מרבי בגין שכר משמרות בתעשייה : 11,340 ₪ בשנה</p> <p>בדיקה מול הזיכוי המרבי : <u>7,082</u> ₪ $\min (7,082 ; 11,340 \text{ תקרה}) =$</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2021</p> <p>שנת המס - 2020</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 15.</p> <p>עקב מחלה, נקבעה לגיני נכות רפואית של 100% לצמיתות, החל ב-1/10/2020. הכנסתה בשנת 2020 - 649,750 ₪, כולה מיגיעה אישית. עד תום חודש 9/2020 עבדה עבודה מלאה. בתום חודש 9/2020 פרשה מעבודתה (עקב המחלה). מיום 1/10/2020 ועד סוף שנת 2020 לא היתה לה הכנסה. מהו הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שגיני יכולה לנצל בשנת המס 2020 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 163,773 ₪ ב. 155,770 ₪ ג. 0 ₪ ד. 74,040 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הכנסתה של גיני בשנת 2020, סך של 649,750 ₪, היתה כולה מיגיעה אישית.</p> <p>לפי סעיף 9(5)א לפקודה, פטורה ממס "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שנקבעה לו נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 618,000 שקלים חדשים;</p> <p>(2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 74,040 שקלים חדשים;</p> <p>לפי סעיף 9(5)ג(1) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(1) לגבי חלק משנת המס, יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס, שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס שבין מספר הימים בשנת המס שלגביהם נקבעה הנכות לבין 365 (בפסקה זו - יחס תקופת הנכות), ויקראו את הסכומים הנקובים בפסקאות משנה (א)(1) ו-(ב) כסכומים שיחסם לסכומים הנקובים כאמור הוא כיחס תקופת הנכות".</p> <p>לגיני נקבעה נכות לצמיתות. כלומר, לתקופה של 365 ימים או יותר.</p> <p>הסכום הנקוב בסעיף 9(5)א(1) - 618,000 ₪.</p> <p>מספר הימים בשנת 2020 שלגביהם נקבעה הנכות - 92.</p> $92 = 31 \text{ ימים בדצמבר} + 30 \text{ ימים בנובמבר} + 31 \text{ ימים באוקטובר}$ <p>יחס תקופת הנכות: $92 / 365$.</p> <p>חישוב ההכנסה הפטורה של גיני בשנת המס 2020:</p> $\min [(618,000 \times 92 / 365) ; (649,750 \times 92 / 365)] = 155,769.86 \text{ ₪}$ <p>הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שיכולה גיני לנצל בשנת המס 2020 (סכום מעוגל) - 155,770 ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>ארד, גבר בריא, יליד 1/1/1953, פרש מעבודתו ב-23/1/2020. ב-1/2/2020 התחיל לקבל קצבה חודשית בסך 5,839 ₪ מקרן פנסיה מקיפה, אשר ערך עבורו מעסיקו לשעבר. יצוין שארד 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 מופרת", מהי הקצבה החייבת במס של ארד בשנת 2020 (סכום מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 16,966 ₪ ב. 15,552 ₪ ג. 30,830 ₪ ד. 18,360 ₪</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>לפי ס' 9א(ב) לפקודה: "קצבה מזכה שמקבל יחיד שהגיע לגיל פרישה, תהיה פטורה ממס עד לסכום שלא יעלה על 67% מתקרת הקצבה המזכה." לפי ס' 9א(ז) לפקודה: "לגבי שנות המס 2012 עד 2024 יקראו סעיף זה כך: (1) לגבי שנות המס 2012 עד 2015 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "43.5%"; (2) לגבי שנות המס 2016 עד 2019 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "49%"; (3) לגבי שנות המס 2020 עד 2024 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "52%".</p> <p>לפי ס' 9א(א) לפקודה: "קצבה מזכה" - סך כל הקצבאות שמקבל אדם, למעט קצבה מוכרת; "תקרת הקצבה המזכה" - 8,510 שקלים חדשים; "גיל פרישה" - כהגדרתו בסעיף 1, ואולם לענין סעיף זה יראו אדם כאילו הגיע לגיל פרישה אף אם: (1) (נמחקה); (2) הוא פרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75% או יותר, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(5)א, או על פי תקנות שהותקנו מכוח סעיף 9(5)ב); "</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה: "גיל הפרישה" - גיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004; "</p> <p>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>ארד יליד 1/1/1953. ב-1/1/2020 הגיע לגיל 67, הוא גיל הפרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה. הקצבה המזכה של ארד: $5,839 = 0 \times 5,839$ קיצבה מוכרת - סך כל הקצבאות שהוא מקבל הפטור על הקצבה המזכה של ארד: $4,425.20 = 52\% \times 8,510$ תקרת הקצבה המזכה $4,425.20 < 5,839$ הקצבה המזכה = הפטור הקצבה החייבת במס של ארד: $1,413.80 = 4,425.20 - 5,839.00$ קצבה מזכה הקיצבה החייבת במס של ארד בשנת 2020: $15,552 = 11 \times 1,413.80$ (סכום מעוגל) = 11 חודשי קצבה בשנת המס $\times 1,413.80$ קצבה חייבת במס</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 17.</p> <p>תלוש 1/2020 של ג'ני, עובדת רווקה, ילידת 3/1/2003, הורכב משכר בסך 7,849 ₪, דמי נסיעות לעבודה וממנה בסך 243 ₪ ושווי ארוחות בסך 319 ₪.</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לה ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 8,089 ₪ ב. 7,770 ₪ ג. 7,989 ₪ ד. 8,308 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 40ב, 121, 121ב.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר "פְּרוֹטוֹ לְמַס" של ג'ני: 8,411 ₪ = 319 שווי ארוחות + 243 דמי נסיעות + 7,849 שכר</p> <p>חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $924.34 ₪ = 14\% \times (8,411 - 6,330) + 633.00$ ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 6,330 ₪</p> <p>ג'ני ילידת 3/1/2003. כלומר, בשנת 2020 היא "יחיד שמלאו לו 16 שנים אך לא 18 שנים".</p> <p>זיכויים אישיים, שיובאו בחשבון בחישוב המס של ג'ני, לפי נתוני השאלה:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אשה 0.50 נ"ז יחיד שמלאו לו (או לבן זוג) 16 שנים אך לא 18 שנים 1.00 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 3.75 נ"ז $\times 219 ₪ = 821.25 ₪$</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $103.09 ₪ = 821.25$ זיכויים אישיים - 924.34 המס שחושב</p> <p>לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". המס שהתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות. כלומר - <u>103 ₪</u>.</p> <p>תשלומים בתלוש 1/2020 של ג'ני, ללא זקיפות שווי - 8,092 ₪ = 243 דמי נסיעות + 7,849 שכר</p> <p>שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה: $7,989 ₪ = 103$ מס הכנסה - 8,092 תשלומים ללא זקיפות שווי</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שאלה מספר 18.</p> <p>להלן רכיבי תלוש 1/2020 של ארד, סמנכ"ל הלוגיסטיקה, ואחוזי ההפרשה לקופות הגמל:</p>																														
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">קופת גמל לקצבה ("קופת ביטוח")</th> <th rowspan="2">פיצויים</th> <th rowspan="2">תשלום (בש"ח)</th> <th rowspan="2">רכיב שכר</th> </tr> <tr> <th>תג' מעביד</th> <th>תג' עובד</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>7.00%</td> <td>6.00%</td> <td>6.00%</td> <td>24,970</td> <td>משכורת יסוד</td> </tr> <tr> <td>7.00%</td> <td>6.00%</td> <td>6.00%</td> <td>16,707</td> <td>תוספת בכירים - תוספת קבועה</td> </tr> <tr> <td>7.00%</td> <td>6.00%</td> <td>6.00%</td> <td>9,536</td> <td>בנוס חודשי - מיתנה בהשגת יעדי החברה</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>8,240</td> <td>שווי השימוש ברכב צמוד</td> </tr> </tbody> </table>		קופת גמל לקצבה ("קופת ביטוח")		פיצויים	תשלום (בש"ח)	רכיב שכר	תג' מעביד	תג' עובד	7.00%	6.00%	6.00%	24,970	משכורת יסוד	7.00%	6.00%	6.00%	16,707	תוספת בכירים - תוספת קבועה	7.00%	6.00%	6.00%	9,536	בנוס חודשי - מיתנה בהשגת יעדי החברה				8,240	שווי השימוש ברכב צמוד		
קופת גמל לקצבה ("קופת ביטוח")		פיצויים	תשלום (בש"ח)				רכיב שכר																							
תג' מעביד	תג' עובד																													
7.00%	6.00%	6.00%	24,970	משכורת יסוד																										
7.00%	6.00%	6.00%	16,707	תוספת בכירים - תוספת קבועה																										
7.00%	6.00%	6.00%	9,536	בנוס חודשי - מיתנה בהשגת יעדי החברה																										
			8,240	שווי השימוש ברכב צמוד																										
<p>אם כל תלושי 2020 היו זהים לתלוש 1/2020, מהו השווי שִׁיִקָּף לארד, לצורך חישוב מס, בכל שנה זו (12 תלושי 2020), בשל הפרשות המעסיק למרכיב הפיצויים ולמרכיב התגמולים בקופת הגמל לקצבה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 21,252 ₪ ב. 18,614 ₪ ג. 31,024 ₪ ד. 22,835 ₪</p>																														
פתרון																														
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3); הנחיות מס הכנסה. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.</p>																														
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>א</p> <p>קופת הגמל לקצבה, אליה הפריש המעביד, היא מסוג "קופת ביטוח". כלומר, היא אינה "קרן ותיקה". השכר המבוטח בקופת הגמל לקצבה: $51,213 = 24,970 + 16,707 + 9,536$</p> <p>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקצבה: הפרשה חודשית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקצבה - $3,072.78 = 51,213 \times 6.00\%$ הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב: 51,213 ₪. $3,072.78$ ₪ הפרשה בפועל למרכיב הפיצויים $< 2,908.33 = \min(51,213; 34,900) \times 8.3333\%$ תקרה; זקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקצבה: $164.45 = 3,072.78 - 2,908.33$ ₪</p> <p>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקצבה: הפרשת המעסיק למרכיב תגמולי המעביד: $3,584.91 = 51,213 \times 7.00\%$ $3,584.91$ ₪ הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב $< 1,978.35 = \min(51,213; 26,378) \times 7.5\%$ תקרה; זקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקצבה: $1,606.56 = 3,584.91 - 1,978.35$ ₪</p> <p>השווי שיש לזקוף לארד בשנת 2020 בשל הפרשות המעסיק לקופת הגמל לקצבה: $21,252$ ₪ (מעוגל) $= 21,252.12 = (1,606.56 + 164.45) \times 12$ שווי קצבה + שווי פיצויים</p> <p>תשובה א.</p>																														

<p>ג'ני, בת ה-58, נשואה + בן שבשנת 2020 מלאו לו 19 שנים. ב-30/9/2020, בתום 30 שנות עבודה אצל מעסיקה היחיד, הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם התפטרותה. משכורתה החודשית, לרבות משכורת החודש ששולמה לה לחודש 9/2020, היתה 19,613 ₪. בטופס ה-161 שְמוּלָא במועד תשלום שכר 9/2020, חויֵב לה מענק פרישה שְחֻלְקוֹ, סך 22,248 ₪, חייב במס. בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב במס של ג'ני?</p> <p>א. 7,554 ₪ ב. 7,476 ₪ ג. 7,787 ₪ ד. 7,761 ₪</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 36א, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א)(1).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור: לפי תקנה 7(א1) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד למעט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אינו פטור ממס לפי סעיף 9(א7) לפקודה, ינכה בעת התשלום מהחלק שאינו פטור, מס 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; לְעִנְן 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 ג'ני: $2.75 = 0.5 \text{ אשה} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ סכום נקודות הזיכוי - 602.25 ₪ = 2.75 × 219 משכורת החודש ששולמה לג'ני, לחודש 9/2020 - 19,613 ₪ החלק השנים עשר מ"משכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): $1,854 \text{ ₪} = 22,248 / 12$ משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $21,467 \text{ ₪} = 19,613 + 1,854$ המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $4,301.25 \text{ ₪} = 35\% \times (21,467 - 20,260) + 3,878.80 \text{ ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 20,260 \text{ ₪}$ מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(4,301.25 - 602.25; 0) = 3,699.00 \text{ ₪}$ המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה: $3,678.23 \text{ ₪} = 31\% \times (19,613 - 14,580) + 2,118.00 \text{ ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 14,580 \text{ ₪}$ מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(3,678.23 - 602.25; 0) = 3,075.98 \text{ ₪}$ הפרש המס: $623.02 \text{ ₪} = 3,699.00 - 3,075.98$ הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $7,476 \text{ ₪} = 623.02 \times 12$ * 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 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ב</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>עובד ז"ל עבד במשכורת אצל מעסיקו היחיד 3 שנים, במשרה מלאה, עד שֶׁנִפְטָר ב-31/5/2020. במועד פטירתו, זכאי היה העובד (שאריו) לסכומים הבאים:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. דמי מחלה ₪ 3,118 2. פיצויי מוות ("נפטר עובד, ישלם המעסיק לשאריו פיצויים כאילו פיטר אותו") ₪ 74,520 3. פְּדִיּוֹן חופשה ₪ 5,764 4. דמי הבראה שלא שולמו עד מועד הפטירה ₪ 2,646 <p>מהו סכום הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של העובד כ"מענק עקב מוות"?</p> <p style="text-align: right;">א. ₪ 77,166 ב. ₪ 80,284 ג. ₪ 77,638 ד. ₪ 74,520</p>	<p>שאלה מספר 20.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 9(א7)(א), טופס 161 והנחיות מס הכנסה.</p> <p style="text-align: right;">מתוך טופס 161:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>"20" מענק רגיל (פיצויי פרישה או מוות כולל פידיון ימי מחלה, חודשי הסתגלות לאחר תאריך הפרישה ופיצוי בגין אי הודעה על פרישה, לא כולל פידיון חופשה)</p> </div> <p>במקרה שתואר בשאלה, הרכיב שניתן לכלול אותו בטופס ה-161 של עובד כ"מענק עקב מוות" הוא "פיצויי מוות" - <u>₪ 74,520</u>.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

דיני עבודה

<p>מהי מטרת השימוע לפני פיטורים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. להודיע לעובד שֶהתקבְּלה החִלְטָה לפטרו ולפְּרט את הסיבות לפיטורים.</p> <p>ב. לְתַת לעובד הודעה מוקדמת בכתב לפיטוריו, לְפָרט את הסיבות לפיטורים ולשמוע את תגובתו.</p> <p>ג. להודיע לעובד על פיטוריו, לשמוע את תגובתו ולהִשְׁמִיעַ לו מדוע בכל זאת הוא מפוטר.</p> <p>ד. לְפָרט בפני העובד את הסיבות לרצון המעסיק לפטרו, לשמוע את תגובתו ולתת את הדעת לדבריו, עַל מְנַת לְקַבֵּל החלטה בעניינו.</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פסיקת בתי הדין לעבודה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>מטרת השימוע לפני הפיטורים לְפָרט בפני העובד את הסיבות לרצון המעסיק לפטרו, לשמוע את תגובתו של העובד ולתת את הדעת לדבריו (בְּפְתִיחוֹת וּבְנִפְשׁ חֶפְצָה), עַל מְנַת לְקַבֵּל החלטה בעניינו.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 22.</p> <p>ארד התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/3/18. שכרו מִשְׁתַּלֵּם על בסיס שעות עבודה. ב-3/11/20 הודיע לו המעסיק על פיטוריו, שְׁיִכְנְסוּ לתוקף בְּתוֹם תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק. כמה ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לפי החוק הנוגע לעניין, על המעסיק לְתֵת לארד?</p> <p>א. 30 ימים. ב. 18 ימים. ג. 29 ימים. ד. 25 ימים.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 4. חוק פיצויי פיטורים - ס' 12.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ד</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;</p> <p>לְפִי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת. שכרו של ארד מִשְׁתַּלֵּם על בסיס שעות עבודה. לְפִיכָּךְ, הוא "עובד-בשכר".</p> <p>ארד פוטר במהלך שנת עבודתו השלישית.</p> <p>לְפִי ס' 4 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד בשכר זְכָאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן: (1) במהלך שנת עבודתו הראשונה - של יום אחד בשל כל חודש עבודה; (2) במהלך שנת עבודתו השניה - של 14 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; (3) במהלך שנת עבודתו השלישית - של 21 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; (4) לאחר שנת עבודתו השלישית - של חודש ימים. "</p> <p>במועד פיטוריו, ב-3/11/2020, ארד השלים 8 חודשי עבודה בשנת עבודתו השלישית. לְפִי ס' 4(3) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, נוסף על 21 ימים, היה על המעסיק לתת לו הודעה מוקדמת של יום אחד בשל כל 2 חודשי עבודה בשנה האמורה. כלומר, על המעסיק לתת לארד הודעה מוקדמת של <u>25 ימים</u>.</p> <p>[$21 + \text{int} (8 / 2) = 25$]</p> <p>תשובה ד.</p>	

<p>שאלה מספר 23.</p>	<p>ב-1/5/2019 התחילה ג'ני (פנסיונרית בת 69) לעבוד אצל מעסיק חדש, במקום עבודה חדש. היא הועסקה בִּרְצִיפוֹת עד שהסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים בתום חודש 10/2020, עם פיטוריה. שכרה השתלם לה על בסיס שעות עבודה. בעד כל שעת עבודה רגילה קיבלה 34 ₪. היקף שעות עבודתה היה שונה מחודש לחודש. להלן שעות עבודתה [בשעות] בכל תקופת עבודתה:</p> <table border="1" data-bbox="135 315 1187 416"> <tr> <th>חודש</th> <th>5/19</th> <th>6/19</th> <th>7/19</th> <th>8/19</th> <th>9/19</th> <th>10/19</th> <th>11/19</th> <th>12/19</th> <th>1/20</th> </tr> <tr> <td>שעות עבודה רגילות</td> <td>123</td> <td>66</td> <td>138</td> <td>107</td> <td>130</td> <td>42</td> <td>125</td> <td>136</td> <td>152</td> </tr> <tr> <td>שעות נוספות</td> <td>9</td> <td>4</td> <td>9</td> <td>6</td> <td>8</td> <td>0</td> <td>14</td> <td>19</td> <td>13</td> </tr> </table> <table border="1" data-bbox="135 427 1187 528"> <tr> <th>חודש</th> <th>2/20</th> <th>3/20</th> <th>4/20</th> <th>5/20</th> <th>6/20</th> <th>7/20</th> <th>8/20</th> <th>9/20</th> <th>10/20</th> </tr> <tr> <td>שעות עבודה רגילות</td> <td>179</td> <td>45</td> <td>78</td> <td>47</td> <td>120</td> <td>49</td> <td>100</td> <td>94</td> <td>51</td> </tr> <tr> <td>שעות נוספות</td> <td>12</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>6</td> <td>10</td> <td>5</td> <td>13</td> <td>12</td> <td>1</td> </tr> </table> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק לשלם לג'ני, לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו (סכום מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 4,998 ₪ ב. 5,457 ₪ ג. 5,049 ₪ ד. 3,366 ₪</p>	חודש	5/19	6/19	7/19	8/19	9/19	10/19	11/19	12/19	1/20	שעות עבודה רגילות	123	66	138	107	130	42	125	136	152	שעות נוספות	9	4	9	6	8	0	14	19	13	חודש	2/20	3/20	4/20	5/20	6/20	7/20	8/20	9/20	10/20	שעות עבודה רגילות	179	45	78	47	120	49	100	94	51	שעות נוספות	12	3	0	6	10	5	13	12	1
חודש	5/19	6/19	7/19	8/19	9/19	10/19	11/19	12/19	1/20																																																				
שעות עבודה רגילות	123	66	138	107	130	42	125	136	152																																																				
שעות נוספות	9	4	9	6	8	0	14	19	13																																																				
חודש	2/20	3/20	4/20	5/20	6/20	7/20	8/20	9/20	10/20																																																				
שעות עבודה רגילות	179	45	78	47	120	49	100	94	51																																																				
שעות נוספות	12	3	0	6	10	5	13	12	1																																																				
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p> <p>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.</p>																																																												
<p>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ג</p>	<p>ג'ני עבדה אצל מעסיקה ובמקום עבודתה 18 חודשים רצופים ופוטרה. מאחר שכך, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק זה.</p> <p>שכר היסוד של ג'ני השתלם לה על בסיס שעות עבודה. היקף שעות עבודתה היה שונה מחודש לחודש. כלומר, היא עברה מעבודה מלאה יותר לעבודה חלקית יותר או להפך, בכל חודש. לפיכך, ובהתאם להלכה הפסוקה [עי"ע 44824-03-16 י.ב.שיא משאבים בע"מ נ' ADHENOM BERH TEAMI], חישוב הפיצויים, הנוגע לשכר היסוד שלה, ייערך ברוח תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).</p> <p>סך כל שעות העבודה הרגילות של ג'ני, בכל 18 חודשי העבודה אצל המעסיק:</p> $123+66+138+107+130+42+125+136+152+179+45+78+47+120+49+100+94+51 = 1,782 \text{ שעות}$ <p>שעות עבודה רגילות במוצע בחודש: $1,782 / 18 = 99$.</p> <p>תעריף אחרון לכל שעת עבודה רגילה: 34 ₪.</p> <p>"שכר רגיל" של ג'ני, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 3,366 ₪.</p> <p>$3,366 \text{ ₪} = 34 \text{ תעריף לשעת עבודה} \times 99 \text{ שעות עבודה במוצע בחודש}$</p> <p>שיעור הפיצויים לו זכאית ג'ני - שכר חודש אחד לכל שנת עבודה. לפיכך, על המעסיק לשלם לה פיצויי פיטורים בסך <u>5,049 ₪</u>.</p> <p>$5,049 \text{ ₪} = 12 \text{ חודשים בשנה} / 18 \text{ חודשי עבודה} \times 3,366 \text{ שכר חודש אחד}$</p> <p>תשובה ג.</p>																																																												

<p>ג'ני, אשה נשואה בת 36 (ללא ילדים), העובדת אצל מעסיקה היחיד זה 8 שנים, במשרה מלאה (182 שעות בחודש), נמצאת בתקופה שְׁבָה היא עוברת לראשונה טיפולי פוריות. תקופת המחלה הַצְּבוּרָה שלה ("הזכאות המקסימלית") - 90 ימים. ב-7/7/2020 (יום ג') נעדרה חֶלֶק מיום עבודה (4 שעות) לצורך טיפול פוריות. על היעדרותה זו הודיעה למעסיק מראש (ב-2/7/2020). כנדרש, מסרה לו אישור בכתב מהרופא המטפל, כי הטיפול האמור מחייב את היעדרותה. היתה זו היעדרותה הראשונה לצורך טיפולי פוריות. ג'ני מבקשת להביא בחשבון, בזקפת ימי ההיעדרות לצורך טיפולי הפוריות, את חלק יום העבודה שבו נעדרה כאמור.</p> <p>האם, לפי חוק עבודת נשים, ג'ני עשויה להיות זכאית לתשלום דמי מחלה בְּשָׁל היעדרות זו של חלק מיום עבודה לצורך טיפולי הפוריות? (בחרי/ את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)?</p> <p>א. לא, מאחר שהיעדרות של חֶלֶק מיום עבודה לא מְזַכָּה בדמי מחלה. ב. כן, אבל אך ורק אם זכות זו נִקְבְּעָה בהסכם קיבוצי או בחוזה העבודה האישי של ג'ני או שהיא נוהג מְקוּבָּל בתנאי העבודה אצל המעסיק. ג. לא, מאחר שיום זה היה הראשון להיעדרה, ודמי מחלה משולמים אֶךְ וְרַק מהיום השני. ד. כן. תשלום דמי המחלה יחושב לפי הַיַּחַס שֶׁבֵּין שעות היעדרות ובין שעות עבודתה באותו יום אילולא נעדרה.</p>	<p>שאלה מספר 24.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 7(ג). חוק דמי מחלה - ס' 2(א).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 7(ג)4 לחוק עבודת נשים, עובדת רשאית להיעדר מעבודתה:</p> <p>"(א) בתקופה שבה היא עוברת טיפולי פוריות לרבות טיפולי הפריה חוץ-גופית, אם אישר הרופא המטפל בכתב כי הטיפול מחייב זאת ובמידה שאישר, ובלבד שהודיעה על כך למעסיקה מראש; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין היעדרות מפאת מחלה; שר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, רשאי לקבוע בתקנות הוראות לעניין תקופת היעדרות כאמור;</p> <p>(ב) בזקפת ימי היעדרות לפי פסקת משנה (א) זכאית עובדת להביא בחשבון, לפי בחירתה, גם חלקי ימים שבהם נעדרה כאמור;</p> <p>(ג) היעדרות של חלקי ימים לפי פסקה זו לא תעלה על 40 שעות בשנה לעובדת המועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה או על החלק היחסי מ-40 שעות כאמור, בהתאם לשיעור חלקיות המשרה; שיעור חלקיות המשרה יחושב כיחס שבין שעות העבודה של העובדת בחודש ובין מספר שעות העבודה בחודש במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה, או 182 שעות, לפי הנמוך;</p> <p>(ד) על אף האמור בסעיף 2(א) לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, <u>עובדת זכאית לתשלום דמי מחלה בשל היעדרות הנכללת במכסת השעות האמורה בפסקת משנה (ג) ביום הראשון להיעדרה; התשלום בעד חלקי ימי היעדרות לעניין זה יחושב לפי היחס שבין שעות היעדרות ובין שעות העבודה של העובדת באותו יום אילולא נעדרה;</u>"</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שכרה של גיני משתלם לה על בסיס חודש. ב-1/3/2020 הוציא אותה מעסיקה לחופשה שנתית של 24 ימים רצופים (כחובתו לפי חוק חופשה שנתית). לפי דרישתה של גיני, דמי החופשה שולמו לה יומיים לפני יציאתה לחופשה. ב-6/4/2020 גיני מסרה למעסיק תלוש שכר ממעסיק אחר (לצורך תיאום מס), אליו צורף דו"ח נוכחות ומכתב הסבר מְמָנָה, לפיו ניצלה את החופשה שניתנה לה ועבדה עבודה סדירה בשכר אצל המעסיק האחר באותם 24 ימי חופשה בְּלָבָד.</p> <p>האם, לפי חוק חופשה שנתית, רשאי המעסיק לנכות את דמי החופשה ששילם לגיני משכר העבודה שישולם לה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא. בְּנִיגוּד לימי מחלה, עובד רשאי לעשות כל הַעוֹלָה עַל רוּחוֹ בימי חופשתו השנתית. ב. כן, ובלבד שגיני תבקש לְבַטֵּל בְּדִיעָבָד את חופשתה וּלְקַזֵּז את דמי החופשה ששולמו לה. ג. לא. אסור למעסיק לנכות משכר העבודה של גיני דמי חופשה שְׁפָּבָר שולמו לה. ד. כן. המעסיק רשאי לְנַכּוֹת אותם משכר העבודה שישולם לה.</p>	<p>שאלה מספר 25.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 12.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 12 לחוק חופשה שנתית - "עובד לא יעבוד בשכר בימי חופשתו, ואם עבד עבודה סדירה בשכר, איבד את זכותו לדמי חופשה; ואם כבר שולמו, רשאי המעסיק לנכותם משכר העבודה שישולם לעובד, או לגבותם בכל דרך בה גובים חוב אזרחי."</p> <p>לפיכך, המעסיק רשאי לנכות אותם משכר העבודה שישולם לה, או לגבותם בכל דרך בה גובים חוב אזרחי.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 26.</p> <p>ארד נשוי לגיני (עקרת בית) וְעֶמָם 3 ילדים (שבשנת 2020 מלאו להם 11, 14 ו-17 שנים). ארד עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד. שכרו משתלם לו על בסיס חודש. שכר עבודתו בתלוש 2/2020 - 10,128 ₪. משכר זה, על המעסיק לנכות מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בסך 1,412 ₪.</p> <p>אם ארד חייב למעסיק 8,716 ₪ על פי התחייבות בכתב, מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום המקסימלי שניתן לנפות משכר עבודתו ב-2/2020, לכיסוי חוב זה?</p> <p>א. 2,532 ₪ ב. 4,358 ₪ ג. 2,179 ₪ ד. 5,770 ₪</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 המקסימלי שניתן לנפות משכר העבודה של ארד ב-2/2020, לכיסוי החוב:</p> <p>$\min(10,128 \times 25\% ; 8,716) = 2,532$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 27.</p> <p>ארד, עובד של קבלן כוח אדם, מועסק החל ביום 1/2/2020 אצל ג'ני בע"מ (מעסיקתו בפועל) כפקיד אֶרְכִיּוֹן. הגיע חודש 11/2020 וארד ממשיך להיות מועסק כפקיד ארכיון אצל ג'ני בע"מ.</p> <p>אם לא הותרה (על ידי מי שְׁאֵלָיו הואצלה סמכותו של שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים) העסקתו אצל ג'ני בע"מ באמצעות קבלן כוח אדם תקופה העולה על 9 חודשים, מה דין העסקתו של ארד בחודש 11/2020 ואילך, לפי חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. ארד יחשב כעובד ג'ני בע"מ ונתק העסקתו על ידי קבלן כוח האדם אצל ג'ני בע"מ, יצורף לותק שלו בתקופת העסקתו אצל ג'ני בע"מ.</p> <p>ב. ארד יחשב כעובד של קבלן כוח האדם, אלא אם כן קיבלה ג'ני בע"מ היתר להעסקתו ממי שְׁאֵלָיו הואצלה סמכותו של שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.</p> <p>ג. ארד יחשב כעובד ג'ני בע"מ, אלא אם כן קיימת הוראה בחוזה האוסרת על ג'ני בע"מ להעסיק אותו, או האוסרת עליו להיות עובד של ג'ני בע"מ.</p> <p>ד. ארד יחשב כעובד חדש אצל ג'ני בע"מ, ובלבד שזו תסכים להעסיקו אצלה. זמן העסקתו על ידי קבלן כוח האדם לא יבוא במנין לגבי זכויות התלויות בוותק אצל ג'ני בע"מ.</p>	
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם ס' 12א, 13א, 15, 17, 18.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 12א לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם:</p> <p>(א) לא יועסק עובד של קבלן כוח אדם אצל מעסיק בפועל תקופה העולה על תשעה חודשים רצופים; יראו רציפות בעבודה לענין סעיף זה אפילו חלה בה הפסקה לתקופה שאינה עולה על תשעה חודשים.</p> <p>(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), רשאי השר, במקרים חריגים, להתיר העסקת עובד אצל מעסיק בפועל תקופה העולה על תשעה חודשים, ובלבד שתקופת ההעסקה הכוללת אצל אותו המעסיק בפועל לא תעלה על חמישה עשר חודשים.</p> <p>(ג) הועסק עובד כאמור אצל אותו מעסיק בפועל תקופה העולה על תשעה חודשים רצופים או על תקופה נוספת שהארכה לפי סעיף קטן (ב), ייחשב העובד כעובד המעסיק בפועל, בתום תקופת תשעת החודשים או תקופת הארכה, לפי הענין.</p> <p>(ד) נחשב עובד של קבלן כוח אדם כעובדו של המעסיק בפועל כאמור בסעיף קטן (ג), יצורף ותק העובד בתקופת העסקתו על ידי קבלן כוח האדם אצל אותו מעסיק בפועל, לותק העובד בתקופת העסקתו אצל המעסיק בפועל.</p> <p>(ה) (1) סעיף זה לא יחול על עובד זר שהוא עובד של קבלן כוח אדם בעל היתר...</p> <p>לפי ס' 13א לחוק - "סעיפים 12א ו-13 לא יחולו על עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל מעסיק בפועל בתפקידי מחשוב; לענין זה, "תפקידי מחשוב" - תחזוקה, פיתוח והטמעה של מערכות מחשוב".</p> <p>לפי ס' 15 לחוק - "תניה בחוזה האוסרת, בין לחלוטין ובין באופן זמני, על המעסיק בפועל במקום העבודה שבו מועסק עובדו של קבלן כוח האדם להעסיק את העובד, או האוסרת, במישרין או בעקיפין, על העובד כאמור להיות עובדו של המעסיק בפועל במקום עבודה כאמור - אין לה תוקף".</p> <p>ארד אינו "עובד זר" ולא מועסק אצל ג'ני בע"מ, מעסיקתו בפועל, בתפקידי מחשוב.</p> <p><u>לפיכך, הוא יחשב כעובד ג'ני בע"מ וותק העסקתו על ידי קבלן כוח האדם אצל ג'ני בע"מ, יצורף לותק שלו בתקופת העסקתו אצל ג'ני בע"מ.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: center;">א</p>

<p>ג'ני, העובדת זה 5 שנים אצל מעסיקה, היא הורה עצמאי של ילד בן 17, שהוא אדם עם מוגבלות. בחודש 1/2020 נעדרה 22 ימים מעבודתה, לצורך מתן סיוע אישי (השגחה, ליווי וטיפול) לילדה המוגבלת, סיוע שילד זה נזקק לו בשל מוגבלותו ושחייב היעדרות כאמור. צוין שלא היה אדם אחר שניצל את זכותו לזקיפת ימי היעדרות לצורך מתן סיוע אישי לאותו ילד. ג'ני מסרה למעסיקה את כל המסמכים והאישורים הנדרשים על פי החוק והתקנות.</p> <p>כמה ימים זכאית ג'ני לזקוף על חשבון תקופת המחלה הצפויה שלה או על חשבון ימי החופשה המגיעים לה, בשל היעדרות זו, לפי החוק הנוגע לעניין?</p> <p>א. עד 18 ימים. ב. עד 16 ימים. ג. עד 8 ימים. ד. עד 22 ימים.</p>	<p>שאלה מספר 28.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - ס' 1ב. תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1ב לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) -</p> <p>" (א) עובד שהוא הורה של אדם עם מוגבלות, ועבד שנה לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, זכאי לזקוף עד 18 ימים בשנה של היעדרות על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד, לצורך מתן סיוע אישי שמחייב היעדרות כאמור, לאדם עם המוגבלות; ואם התקיים בו אחד מאלה, זכאי העובד לזקוף בשנה עד 18 ימים נוספים של היעדרות כאמור, ובלבד שלא היה אדם אחר שניצל את זכותו לזקיפת ימים נוספים לצורך מתן סיוע אישי לאותו אדם עם מוגבלות:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) בן זוגו הוא עובד, ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור; (2) בן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שלא חדל מעיסוק במשלח ידו לצורך מתן סיוע אישי; (3) הוא הורה עצמאי; (4) האדם עם המוגבלות נמצא בהזקתו הבלעדית. <p>לאחר שמסרה למעסיקה את כל המסמכים והאישורים הנדרשים על פי החוק והתקנות, זכאית ג'ני, כהורה עצמאי, לזקוף עד 22 ימים (כל ימי היעדרותה זו) על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלה או על חשבון ימי החופשה המגיעים לה.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 29.</p>	<p>ביום שֶׁבוּ הִתְקַבְּלָתָם לעבודה כחשבי שכר בחברה, מצאתם שעל החברה ועל כל עובדיה חל הסכם קיבוצי מיוחד, הקובע (בין השאר) כי כל עובד בחברה זכאי ליום חופשה בתשלום לרגל נישואיו, פְּנוֹסֶף על ימי החופשה שהוא זכאי להם לפי חוק חופשה שנתית. מצאתם גם שאין בהסכם הקיבוצי האמור הוראה העוסקת בהוצאת עובד מִתְחֹלְתוֹ. בחוזה העבודה האישי, עליו חתומים עובדי החברה, לא מוזכר ההסכם הקיבוצי ולא מוזכרת הזכות האמורה. לאחר שֶׁהִפְגִּיתֶם את תְּשׁוּמַת לֵב המנכ"ל להסכם האמור, הוחתמו העובדים על נִסְפָח לחוזה העבודה האישי, לפיו הם מאשרים ומסכימים כי זכותם לחופשה שנתית תִּיקָבַע לפי הוראות חוק חופשה שנתית בלבד.</p> <p>חודשיים לאחר שהוחתם על הנספח האמור, הודיע לכם ארד, העובד הותיק, שהוא מִתְחַתֵּן והוא מבקש לְנַצֵּל את זכותו ליום חופשה בתשלום לרגל נישואיו, לפי ההסכם הקיבוצי האמור.</p> <p>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, הוא יהיה זכאי ליום חופשה בתשלום כאמור, לרגל נישואיו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, אך בנסיבות שתוארו, יום חופשה זה יבוא על חשבון ימי החופשה שהוא זכאי להם לפי ס' 3 לחוק חופשה שנתית, לא פְּנוֹסֶף אליהם, ובכפוף להוראות ס' 6(ב) לחוק.</p> <p>ב. לא, מאחר שהוראה שבחוזה עבודה אישי, עֲדִיפָה על הוראה שבהסכם קיבוצי.</p> <p>ג. כן. ארד יהיה זכאי ליום חופשה בתשלום לרגל נישואיו, כְּפֶתוּב בהסכם הקיבוצי.</p> <p>ד. לא, מאחר שחוזה העבודה האישי, על נספחיו, הוא הַאֲחֵרוֹן שנחתם בין הצדדים.</p>
	<p align="center">פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הסכמים קיבוציים - ס' 15, 19, 20, 22. חוק חופשה שנתית - ס' 38.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p align="right">ג</p>	<p>לפי ס' 38 לחוק חופשה שנתית - "חוק זה אינו בא למעט מכל זכות הנתונה לעובד לפי חוק, הסכם קולקטיבי, חוזה עבודה או נוהג".</p> <p>ההסכם הקיבוצי המיוחד חל החברה ועל כל עובדיה. כלומר, ארד כלול בו.</p> <p>אין בהסכם האמור הוראה העוסקת בהוצאת עובד מִתְחֹלְתוֹ.</p> <p>לפי סעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים - "הוראות שבהסכם קיבוצי בדבר תנאי-עבודה, סיום-עבודה, וחובות אישיות המוטלות לפי אותן הוראות על עובד ומעסיק וזכויות המוקנות להם (להלן - הוראות אישיות), יראו אותן כחוזה עבודה בין כל מעסיק וכל עובד שעליהם חל ההסכם, ותקפן אף לאחר פקיעת תקפו של ההסכם הקיבוצי, כל עוד לא שונו או לא בוטלו כדין; השתתפות בשביתה לא יראו כהפרת חובה אישית".</p> <p>לפי סעיף 20 לחוק האמור - "זכויות המוקנות לעובד בהוראות אישיות שבהסכם קיבוצי אינן ניתנות לויתור".</p> <p>לפי סעיף 22 לחוק - "הוראה בחוזה עבודה שהיא שונה מהוראה אישית שבהסכם קיבוצי החל על בעלי החוזה - ההוראה שבהסכם הקיבוצי עדיפה; היה השינוי לטובת העובד, עדיפה ההוראה בחוזה העבודה אם אין בהסכם הקיבוצי דבר המונע במפורש אותו שינוי".</p> <p>חוזה עבודה אינו יכול לשלול את תחולת ההסכם הקיבוצי על עובד, ככל שזה כלול בו.</p> <p>מכל האמור לעיל נובע כי בנסיבות שתוארו בשאלה, ארד יהיה זכאי ליום חופשה בתשלום לרגל נישואיו, ככתוב בהסכם הקיבוצי (פְּנוֹסֶף על ימי החופשה שהוא זכאי להם לפי החוק), מאחר שזכותו זו, לפי ההסכם הקיבוצי, לא ניתנת לויתור.</p> <p align="right">הרחבת ההסבר:</p> <p>"...ניתן להוציא עובד מתחולתו של הסכם קיבוצי ולהעסיקו באמצעות חוזה עבודה אישי, אולם בתנאי שהדבר נקבע במפורש בהסכם הקיבוצי. כך, בהסכמים קיבוציים רבים נקבעו סוגים של עובדים שהנהלת המפעל רשאית להעסיקם בחוזה אישי, כגון עובדים בכירים. מכלל הן אתה שומע לאו: משאין סעיף כזה בהסכם הקיבוצי הנהלת המפעל אינה רשאית להעסיק עובדים לפי חוזה אישי שתנאיו פחות טובים מתנאי ההסכם.</p> <p>כמוכן, לפי סעיף 22 לחוק הסכמים קיבוציים, ייתכנו מקרים בהם חל על עובד הן הסכם קיבוצי והן חוזה אישי, וזאת כאשר החוזה האישי מוסיף על התנאים שנקבעו בהסכם הקיבוצי.</p> <p>[ע"ע 507/08 מדינת ישראל - מרכז רפואי אסף הרופא נ' מירב ברונר ואיזבלה בליימן].</p> <p align="right">תשובה ג.</p>

<p>ג'ני, עובדת פְּרִיָאָה בת 22, מועסקת בחצי משרה ומתגוררת במרחק 430 מטרים ממקום עבודתה (דרך מישורית נוחה). בכל בוקר מְסִיעָה אותה בן זוגה לעבודה (בדרך למקום עבודתו), בְּמִכּוּנֵיתָם. בחזרה מהעבודה לביתה היא נוסעת בתחבורה ציבורית. מחיר נסיעה בודדת באוטובוס בין ביתה למקום עבודתה - 4.90 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה רב-קו "חופשי חודשי", הכולל את אזור מגוריה ואת מקום עבודתה - 149 ₪. ב-7/2020 ג'ני עבדה בפועל 19 ימים.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המְזַעְרִי שעל המעסיק לשלם לג'ני בגין חודש זה?</p> <p>א. 149.00 ₪ ב. 0.00 ₪ ג. 93.10 ₪ ד. 186.20 ₪</p>	<p>שאלה מספר 30.</p>
פתרון	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>חלקיות המשרה של ג'ני לא נוגעת לזכותה להשתתפות המעסיק בהוצאות נסיעתה לעבודה. לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זְכָאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בְּעֵד כל יום עבודה בְּפֹעֵל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>ג'ני מתגוררת במרחק 430 מטרים ממקום עבודתה (דרך מישורית נוחה).</p> <p>על פי ההלכה שנקבעה בפסיקה, "המעסיק לא נדרש לבדוק האם העובד נסע לעבודה ברכבו, באוטובוס, באופניים או לעיתים צעד ברגליו. כל שנדרש לבחון הוא האם העובד זקוק לתחבורה על פי אמות מידה אובייקטיביות של מרחק" [עי"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>"אמת המידה המרכזית לצורך הקביעה האם התקיים "מבחן ההזקקות" במקרה פלוני, היא במרחק שבין מעונו של העובד למקום עבודתו. ככל שלא הוכח אחרת, חזקה על עובד המתגורר במרחק שאינו עולה על 500 מטרים ממקום עבודתו, שהוא מרחק הליכה סביר, שאינו זקוק לתחבורה ציבורית. אמת המידה שעניינה במרחק בין המעון למקום העבודה, היא בבחינת "כלי עזר" לבחינת הזקקותו של אדם לתחבורה ציבורית, ומטבע הדברים קיימים חריגים לחזקה זאת, כגון עובדים המוגבלים בניידות... יתכן והמונח 'זקוק' יתפרש באופן שונה מעובד לעובד, בהתחשב בנסיבות מצבו, גילו, המרחק ממקום העבודה, המבנה הטופוגרפי במקום המגורים וכיוצא בזה" [עי"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>ג'ני היא עובדת צעירה ובריאה ואינה מוגבלת בניידות. המרחק שנמדד מביתה למקום עבודתה, 430 מטרים, אינו עולה על המרחק שניתן לטעון לגביו שהוא מצדיק הליכה רגלית, ובפרט שמדובר בדרך מישורית נוחה. כלומר, ג'ני לא נזקקת לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתה. לפיכך, המעסיק לא חייב לשלם לג'ני דמי נסיעות בגין חודש 7/2020.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

שאלה מספר 31.

ארד עובד זה 4 שנים אצל מעסיקו (עסק למחקרי שוק וסקרים טלפוניים). הוא מועסק במשמרות, 5 ימים בשבוע (ימים א'-ה'). הוא לא עובד בחגי ישראל. שכר עבודתו משתלם על בסיס ימי עבודה. המעסיק משלם דמי חגים בכפוף לזכאות עובד לפי צו הרחבה - הסכם מסגרת. מתוך לוח השנה:

יום א 29/3	יום ב 30/3	יום ג 31/3	יום ד 1/4	יום ה 2/4	יום ו 3/4	שבת 4/4
יום א 5/4	יום ב 6/4	יום ג 7/4	יום ד 8/4 ערב פסח	יום ה 9/4 פסח	יום ו 10/4	שבת 11/4
יום א 12/4	יום ב 13/4	יום ג 14/4 ערב שביעי של פסח	יום ד 15/4 שביעי של פסח	יום ה 16/4	יום ו 17/4	שבת 18/4
יום א 19/4	יום ב 20/4	יום ג 21/4 יום השואה	יום ד 22/4	יום ה 23/4	יום ו 24/4	שבת 25/4
יום א 26/4	יום ב 27/4	יום ג 28/4 יום הזיכרון	יום ד 29/4 יום העצמאות	יום ה 30/4	יום ו 1/5	שבת 2/5

ב-8/4/20 (ערב פסח) המעסיק לא שיבץ את ארד למשמרת בעבודה. כלומר, ארד לא עבד ביום זה. ב-16/4/20 נעדר ארד לצורך נוכחות בלידה של בת זוגו (מסר למעסיק הצהרה חתומה ומסמכים מאמתים, כנדרש). אביו ז"ל של ארד הוא חלל מערכות ישראל. ארד נעדר מעבודתו ב-28/4/20, יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל. על היעדרותו הצפויה ביום זה, הודיע למעסיק ב-8/3/20.

אם, למעט ימים אלה, ארד לא החסיר ימי עבודה ב-4/2020, בעבור כמה ימי חג היה על המעסיק לשלם לו דמי חגים בתלוש 4/2020, לפי צו הרחבה הנוגע בעניין?

- א. 2 ימים.
- ב. 1 ימים.
- ג. 0 ימים.
- ד. 3 ימים.

פתרון

סעיפים רלוונטיים

צו הרחבה - הסכם מסגרת.

הסבר הפתרון

מועד 3/2021
שנת המס - 2020

שכר עבודתו של ארד משתלם לו על בסיס ימי עבודה. כלומר, הוא לא עובד במשכורת ("חודשי"). לפי סעיף 7(א) לצו הרחבה - הסכם מסגרת, הן דמי 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). עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת."

שבוע עבודתו של ארד בן 5 ימים (א'-ה'). כמי שעובד במקום עבודתו יותר מ-3 חודשים, הוא זכאי לדמי חגים. ב-4/2020 חלו 3 ימי חג - 2 ימי פסח ויום העצמאות.

ארד לא נעדר סמוך לפסח (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא "בהסכמת המעסיק". לאחר שלא שובץ למשמרת בעבודה, על ידי מעסיקו, ולא הועסק בערב החג, היעדרותו באותו היום היא "בהסכמת המעסיק". גם היעדרות לצורך נוכחות בלידה של בת זוגו, יום אחרי שביעי של פסח נחשבת "בהסכמת המעסיק".

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

לסיכום, ארד זכאי לדמי חגים בעבור 3 ימי חג בתלוש 4/2020.

תשובה ד.

שאלה מספר 32.

שכרו של ארד משתלם על בסיס שעות עבודה - 48 ש"ח לכל שעת עבודה רגילה. שבוע עבודתו, במקום עבודתו, בן 5 ימים (א'-ה'). תחום יום עבודה רגיל - 8.6 שעות. יום ג' הוא "יום מקוצר" קבוע במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים). בכל יום, בשעה 15:17, מופסקת העבודה למשך 45 דקות למנוחה ולסעודה. בעת ההפסקה ארד רשאי לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שרון הנוכחות של ארד, בשבוע שהחל ב-7/6/2020 והסתיים ב-11/6/2020:

יום	א' 7/6/2020	ב' 8/6/2020	ג' 9/6/2020	ד' 10/6/2020	ה' 11/6/2020
כניסה	12:45	13:15	12:30	11:30	14:15
יציאה	24:00	23:45	22:15	23:00	24:00

מהו השכר שיש לשלם לארד בעד שעות עבודתו בשבוע זה?

- א. לא פחות מ-2,494.20 ש"ח
- ב. לא פחות מ-2,472.60 ש"ח
- ג. לא פחות מ-2,437.80 ש"ח
- ד. לא פחות מ-2,501.40 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 3/2021
 שנת המס - 2020

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

מאחר שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה למשך שעה רצופה, ובעת ההפסקה רשאי היה ארד 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 ארד בן 5 ימים (ימים א'-ה'). תחום יום עבודה רגיל במקום העבודה - 8.6 שעות עבודה. יום ג' הוא "יום מקוצר" קבוע 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 - 7.6 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 42 שעות.

בימים א' ו-ה' ארד 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 לארד בעד שעות עבודתו בשבוע זה:

יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות עבודה	ניכוי הפסקה (45 דקות ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות	שעות נוספות
א	12:45	24:00	11.25	(0.75)	10.50	7.00 ⁽¹⁾	7.00	0.75	2.00	1.50
ב	13:15	23:45	10.50	(0.75)	9.75	8.60	15.60	0.15	1.15	-
ג	12:30	22:15	9.75	(0.75)	9.00	7.60 ⁽²⁾	23.20	0.40	1.40	-
ד	11:30	23:00	11.50	(0.75)	10.75	8.60	31.80	0.15	2.00	0.15
ה	14:15	24:00	9.75	(0.75)	9.00	7.00 ⁽¹⁾	38.80	0.15	2.00	-
		סה"כ שעות	52.75	(3.75)	49.00	38.80		1.65	8.55	10.20
		תעריף לשעה				48.00 ש"ח		72.00 ש"ח	60.00 ש"ח	
		תשלום				1,862.40 ש"ח		2,494.20 ש"ח	513.00 ש"ח	118.80 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.

תשובה א.

<p>שאלה מספר 33.</p> <p>ארד התגייס לשירות בתי הסוהר (שב"ס). סמוך לפני גיוסו עבד 7 שנים ברציפות אצל מעסיקו א', והתפטר מעבודתו אצלו על מנת להתגייס כְּאַמּוֹר לִשְׁבִ"ס. [יצוין ששירותו בשב"ס לא נִפְסַק].</p> <p>האם ארד יהיה זכאי לפיצויי פיטורים ממעסיקו א' (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, אם הוא שירת בשירות בתי הסוהר ששה חודשים לפחות. ב. לא, אלא אם כן ארד ומעסיקו א' חתמו על הסכם לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים. ג. כן. ארד זכאי לפיצויי פיטורים ביום שבו התפטר על מנת להתגייס לשירות בתי הסוהר. ד. לא, אלא אם כן הוא העתיק את מקום מגוריו עקב הגיוס לשב"ס, והמרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא 40 ק"מ לפחות ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם.</p>	
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 11א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סמוך לפני גיוסו ארד עבד 7 שנים ברציפות אצל מעסיקו א', והתפטר מעבודתו אצלו על מנת להתגייס כאמור לשירות בתי הסוהר.</p> <p>לפי ס' 11א לחוק פיצויי פיטורים -</p> <p>" המתגייס למשטרת ישראל או לשירות בתי הסוהר, ובסמוך לפי גיוסו היה עובד והתפטר מעבודתו על מנת להתגייס כאמור, יהיו הוא או שאיריו זכאים לפיצויי-פיטורים אם נתקיימה בו אחת מאלה:</p> <p>(1) הוא שירת במשטרה או בשירות בתי-הסוהר ששה חדשים לפחות; (2) שירותו כאמור נפסק מחמת אחת העילות המזכות בפיצויי-פיטורים לפי חוק זה; (3) שירותו כאמור נפסק מחמת שנמצא בלתי מתאים לשירות, ובלבד שלא נפסק השירות בנסיבות שלא היו מזכות אותו בפיצויי פרישה מהמשטרה או משירות בתי הסוהר, הכל לפי הענין. "</p> <p>לפיכך, ארד יהיה זכאי לפיצויי פיטורים, ובלבד שהוא שירת בשירות בתי הסוהר ששה חדשים לפחות.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 34. ארד, הורה של חייל שנספח במערכה, מועסק זה 17 שנים במפעל שימורים כמהנדס מזון. במפעל מועסקים 247 עובדים. ב-1/5/2020 הגיע לגיל 67. ארד מבקש להמשיך בעבודתו ולפי ועדת התעסוקה, הוא כשיר לכך. למען הסר ספק, יש אפשרות מעשית להמשיך בהעסקתו.</p> <p>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, רשאי המעסיק לחייב את ארד לפרוש מעבודתו בגיל 67, בְּשָׁל גילו? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. למעסיק פְּרִוּוֹגְטִיבָה (זכות בְּכוּרָה), בכל עת, לחייב עובד לפרוש בשל גילו. ב. לא. מעסיק לא רשאי לחייב הורה לחייל שנספח במערכה לפרוש בשל גילו, בכל גיל. ג. כן. הגיל שֶׁבְּהִגְיעוֹ אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו, הוא גיל 67 לגבר ולאשה. ד. לא. על המעסיק להמשיך ולהעסיקו בְּמִשְׁךְ תקופה שלא תעלה על חמש שנים מיום הגיעו לגיל הפרישה.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>חוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום). תקנות משפחות חיילים שנספו במערכה (העסקת עובד מעבר לגיל הפרישה). חוק גיל פרישה - ס' 3, 4.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>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 לאשה (בחוק זה - גיל הפרישה)".</p> <p>לפי ס' 4 לחוק גיל פרישה: "הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו, הוא גיל 67 לגבר ולאשה (בחוק זה - גיל פרישת חובה)".</p> <p>לפי ס' 33א לחוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום):</p> <p>(א) שר הבטחון, בהסכמת שר העבודה ובאישור ועדת העבודה של הכנסת, רשאי להתקין תקנות בדבר חובת נותן עבודה להמשיך ולהעסיק עובד שעבד אצלו בתכוף לפני הגיעו לגיל הפרישה מהעבודה והוא כשיר לעבודה בהתאם לכללים שייקבעו בתקנות כאמור, במשך תקופה שלא תעלה על חמש שנים מיום הגיעו לגיל הפרישה, הכל כפי שייקבע בתקנות ובתנאים שייקבעו.</p> <p>(ב) עובד הממשיך בעבודה מכוח סעיף זה לא יפוטר ולא יחוייב לפרוש מעבודתו במשך התקופה כאמור בסעיף קטן (א) אלא על-פי החלטה של ועדת תעסוקה כמשמעותה בחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תשי"ט-1949, שניתנה על יסוד נימוקים המתירים לפטר נכה מלחמה מכוח תקנות על-פי סעיף 31 לחוק האמור, בשינויים המחוייבים לפי הענין.</p> <p>(ג) עובד שפוטר מעבודתו סמוך לפני הגיעו לגיל הפרישה מהעבודה יחולו עליו הוראות סעיף זה כאילו הגיע אותה שעה לגיל הפרישה זולת אם הוכח כי פיטוריו נעשו שלא כדי להימנע ממילוי הוראות סעיף זה.</p> <p>(ד) לענין סעיף זה -</p> <p>"עובד" - אלמנה או הורה של נספה, לרבות הורה חורג והורה מאמץ, אולם אם היה לנספה הורה מלידה והורה חורג או מאמץ, שניהם בני מין אחד, לא יראו כהורה של נספה אלא אותו הורה שקצין התגמולים החליט כי זיקתו של הנספה לאותו הורה חזקה יותר;</p> <p>"גיל הפרישה מעבודה" - גיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004.</p> <p>לפי תקנות משפחות חיילים שנספו במערכה (העסקת עובד מעבר לגיל הפרישה):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. חובת נותן עבודה כאמור בסעיף 33א(א) לחוק תחול לגבי עובד שהועסק במקום עבודתו לפחות ששה חודשים רצופים בתכוף לפני הגיעו לגיל הפרישה. 2. עובד ייחשב ככשיר להמשיך בעבודה אחרי הגיעו לגיל הפרישה אלא אם ועדת תעסוקה קבעה כי הוא איננו כשיר. 3. לא תחליט ועדת תעסוקה על אי-כשירות עובד כאמור בתקנה 2 אלא באחד מאלה: <ol style="list-style-type: none"> (1) העובד אשם בהתנהגות רעה חמורה הפוגעת במקום עבודתו, בנותן העבודה או בשמם הטוב; (2) העובד הפסיק מרצונו הטוב את עבודתו ונותן העבודה לא חייב אותו לפרוש מעבודתו; (3) העובד נמצא בלתי כשיר להמשיך בעבודתו הקודמת או בכל התעסקות אחרת באותו מקום עבודה מחמת מחלתו או ליקויו הגופני או השכלי. 4. ועדת תעסוקה רשאית, בכפוף לאמור בתקנה 2, לקבוע כי עובד כשיר לעסוק בהתעסקות אחרת באותו מקום עבודה, ובלבד שיש אפשרות מעשית להעסקתו. <p>לפיכך, המעסיק לא רשאי לחייב את ארד לפרוש מעבודתו בגיל 67, בשל גילו. עליו להמשיך ולהעסיקו במשך תקופה שלא תעלה על חמש שנים מיום הגיעו לגיל הפרישה.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ד</p>

<p>ג'ני, עובדת במשרה מלאה, התחילה לעבוד אצל מעסיקה הפרטי ב-1/8/2001. עליה ועל מעסיקה חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה, בתלוש שכר אוקטובר. בתלוש 10/2020 מקבלת ג'ני דמי הבראה בעד התקופה שמיום 1/11/2019 ועד 31/10/2020.</p> <p>אם בתקופה שמ-1/9/2020 ועד (כולל) 30/9/2020 ג'ני היתה בחופשה ללא תשלום, ואם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה, מהו סכום דמי הבראה המגיע לה בתלוש 10/2020?</p> <p>א. 3,213.00 ₪ ב. 3,118.50 ₪ ג. 3,181.50 ₪ ד. 3,496.50 ₪</p>	<p>שאלה מספר 35.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p> <p>בתלוש 10/2020 ג'ני קיבלה דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/11/2019 ועד 31/10/2020. 9 החודשים הראשונים (מ-1/11/2019 ועד 31/7/2020), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-19 של ג'ני (שהתחילה ב-1/8/2019 ומסתיימת ב-31/7/2020). בִּשְׁל שנת העבודה ה-19 יש לשלם לעובד 9 ימי הבראה.</p> <p>3 החודשים האחרונים (מ-1/8/2020 ועד 31/10/2020), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-20 של ג'ני (שהתחילה ב-1/8/2020 ומסתיימת ב-31/7/2021). בִּשְׁל שנת העבודה ה-20 יש לשלם לעובד 10 ימי הבראה.</p> <p>בתקופה שמ-1/9/2020 ועד (כולל) 30/9/2020 ג'ני היתה בחופשה ללא תשלום. לפי ס' 6 בצו ההרחבה -</p> <p>" לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב העדרות בשל חופשה ללא תשלום וכל העדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד.</p> <p>למניעת ספק מובהר כי לקביעת תקופת הזכאות לענין תשלום דמי הבראה תובא בחשבון תקופת חופשת לידה עפ"י חוק. "</p> <p>החישוב:</p> <p>$3,181.50 \text{ ₪} = \left[\frac{1}{12} (1 \text{ חודש חליית} - 3) \times 10 \text{ ימי הבראה} + \frac{9}{12} \text{ חודשים} \times 9 \text{ ימי הבראה} \right] \times 378 \text{ תעריף}$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ג</p>

<p>שכר העבודה של ארד מִשְׁתַּלֵּם לוֹ על בסיס של חודש. ב-9 בכל חודש, משלם המעסיק לארד את שכר החודש הקודם. מאחר שה-9/4/20 נפל בחג פסח, ה-10/4/20 וה-11/4/20 היו יום שישי ויום שבת, הימים 12/4/20 עד 14/4/20 היו ימי חול המועד שאינם נחשבים "יום עסקים" אצל המעסיק (העסק סגור בחול המועד), וה-15/4/20 נפל בשביעי של פסח, שילם המעסיק לארד את שכר 3/2020, בסך 16,140 ₪, ביום חמישי, ה-16/4/20. בית הדין לעבודה פָּסַק לארד, בְּשָׁל איחור זה של תשלום השכר, פיצויי הֶלְנָת-שָׂכָר מְלֵאִים, לְפִי ס' 17(א)(1) לחוק הגנת השכר.</p> <p>מהו הפיצוי שְׁיֻסָּף לשכר המולן של ארד (16,140 ₪), על פי פסיקת בית הדין לעבודה?</p> <p>א. 3,228 ₪ ב. 2,882 ₪ ג. 4,035 ₪ ד. 2,421 ₪</p>	<p>שאלה מספר 36.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 9, 17(א).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 9 לחוק הגנת השכר - "שכר עבודה המשתלם על בסיס של חודש ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם". המועד לתשלום שכר חודש 3/2020 הוא ה-31/3/2020 בחצות הלילה, טרם כניסת ה-1/4/2020.</p> <p>לפי ס' 1 לחוק:</p> <p>"היום הקובע" - היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</p> <p>"שכר מולן" - שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע.</p> <p>כלומר, שכר 3/2020 של ארד שלא שולם לו עד ליום התשיעי שלאחר תום החודש בעדו הוא משתלם, הוא "שכר מולן".</p> <p>הרחבת ההסבר:</p> <p>"המחוקק קבע את מועד תשלום השכר החודשי "עם" תום החודש שבעדו הוא משתלם. "עם" תום החודש פירושו "בזמן" תום החודש (ראה הגדרת "עם" במלון החדש של אבן שושן) ולא במועד מאוחר יותר מתום החודש. עם זאת, המחוקק לא נקט סנקציה כלפי המעביד לעניין הפעלת פיצוי הלנת השכר אלא מהיום העשירי שלאחר המועד לתשלום השכר. במבנה זה של הוראות החוק אין מדובר ב"תקופה" בה נדרשת פעולה אקטיבית כלשהי, אלא מדובר במועד ("היום התשיעי") שמעבר לו מתחילות לחול הוראות חוק הגנת השכר בעניין פיצוי הלנת שכר, ככל שהיה מחדל של המעביד בתשלום שכרו של עובדו. " [ע"ע 300139/98 המועצה המקומית דיר אל-אסד נ' אסדי נזאר ואח'].</p> <p>לְפִי סעיף 17(א) לחוק הגנת השכר:</p> <p>לשכר מולן יֻסָּף הסכום הגבוה מבין אלה (להלן - פיצוי הלנת שכר):</p> <p>(1) בְּעַד השבוע הראשון שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה - החלק העשירי מהשכר המולן, ובעד כל שבוע אַחַרְיוֹ חֶלֶק מִשְׁבּוֹעַ שְׁלֹשָׁה מִשְׁבּוֹעַ מִהַשְׂכָּר הַמּוּלָן;</p> <p>(2) הפרשי הצמדה לתקופה שמו המועד לתשלום שכר העבודה עד יום תשלום, בתוספת 20% על הסכום הכולל של השכר המולן והפרשי הצמדה כאמור בעד כל חודש שבתקופה האמורה; בעד חלק מחודש תשלום התוספת של 20% האמורה באופן יחסי.</p> <p>בתקופות של עליה מתונה במדד המחירים לצרכן, פיצויי ההלנה לפי סעיף 17(א)(1) לחוק הגנת השכר יהיו גבוהים מפיצויי ההלנה לפי סעיף 17(א)(2).</p> <p>בית הדין לעבודה פסק לארד פיצויי הלנה מלאים, לְפִי ס' 17(א)(1) לחוק הגנת השכר.</p> <p>יום התשלום בפועל (16/4/2020), הוא היום ה-16 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה. לפיכך, הוא חל בשבוע ה-3 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה. (השבוע ה-3 = $2.29 = 16 / 7$)</p> <p>חישוב הפיצוי לְפִי סעיף 17(א)(1) לחוק הגנת השכר:</p> <p>פיצוי הלנת שכר בעד השבוע הראשון: $807 ₪ = 16,140 \times 5\% = 16,140 / 20$</p> <p>פיצוי הלנת שכר בעד שבועיים נוספים: $3,228 ₪ = 16,140 \times 10\% \times 2 = (16,140 / 10) \times 2$</p> <p>סה"כ פיצוי הלנת השכר: <u>4,035 ₪</u></p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ג</p>


<p>שאלה מספר 37.</p>	<p>ג'ני עבדה אצל מעסיקה 5 שנים ברציפות. שכרה משתלם על בסיס שעות עבודה. ב-3/8/20 נתנה למעסיק הודעה מוקדמת בכתב להתפטרותה בתום תקופת הודעה מוקדמת בת חודש ימים. ג'ני עבדה יומיים בתקופת ההודעה המוקדמת, אז מסרה למעסיק תעודת מחלה מרופא קופת-חולים ואישור מרופאה תעסוקתית, לפיהם היא לא פְּשִׁיָּרָה לעבוד במשך 3 חודשים רצופים מיום 5/8/20. מיום זה (5/8/20) ועד תום תקופת ההודעה המוקדמת נעדרה מעבודתה. יצויין שהמעסיק לא ויתר על נוכחותה של ג'ני ועל עבודתה בפועל (פְּמַלְצָרִית בְּמַזְנוֹן) בתקופת ההודעה המוקדמת.</p> <p>האם המעסיק רשאי לנכות מכל סכום שהוא חב לג'ני, פיצוי בשיעור השווה לשכרה הרגיל בעד התקופה שֶׁלְגַבֵּיהָ ניתנה הודעה מוקדמת ובה נעדרה מעבודתה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. יראו את תקופת ההודעה המוקדמת כְּנִפְסָקֶת לאותם ימים בהם נעדרה ג'ני מִפְּאֶת מחלתה, ויש להשלימה ככל האפשר לאחר תום תקופת המחלה.</p> <p>ב. כן. המעסיק רשאי לנכות מכל סכום שהוא חב לג'ני, פיצוי בשיעור השווה לשכרה הרגיל בעד התקופה שֶׁלְגַבֵּיהָ ניתנה הודעה מוקדמת ובה נעדרה מעבודתה.</p> <p>ג. לא. אין לנכות פיצוי קָאִמור משכרה של ג'ני.</p> <p>ד. כן, אלא אם כן נתנה למעסיק אפשרות לחפש לה תְּחִלְפִי וּלְהִתְאָרְגֵן לקראת העבודה בְּלִעְדֵיהָ, לפני שהיא עוזבת את העבודה.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 2, 6, 7, 10. חוק דמי מחלה. תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה).</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ג</p>	<p>לְפִי ס' 2(ב) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - "עובד המבקש להתפטר מעבודתו ייתן למעבידו הודעה מוקדמת להתפטרות, לפי הוראות חוק זה".</p> <p>לְפִי ס' 7(ב) לחוק האמור - "עובד שחל לעבוד ולא נתן למעסיקו הודעה מוקדמת להתפטרות כאמור בחוק זה, ישלם למעסיקו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת".</p> <p>לְפִי ס' 6(ב) לחוק - "מעסיק רשאי להודיע לעובד שנתן הודעה מוקדמת להתפטרות, כי הוא מוותר על נוכחותו של העובד ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה האמורה, כולה או מקצתה, ובלבד שישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה ויתר על עבודתו".</p> <p>לפי נתוני השאלה, המעסיק לא ויתר על נוכחותה של ג'ני ועל עבודתה בפועל (פְּמַלְצָרִית בְּמַזְנוֹן) בתקופת ההודעה המוקדמת.</p> <p>לפי ס' 10(1) לחוק, הוראות סעיפים 2 עד 7 לא יחולו על עובד "בנסיבות מיוחדות שעקב קיומן אין לדרוש ממנו כי יעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בחוק זה; שר העבודה והרווחה רשאי לקבוע באישור ועדת העבודה והרווחה והבריאות של הכנסת ובהתייעצות עם ארגוני עובדים וארגוני מעבידים שלדעתו הם יציגים, נסיבות מיוחדות שעקב קיומן אין לדרוש מהעובד כי יעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת".</p> <p>לפי האישורים הרפואיים שהציגה, היתה ג'ני חולה בתקופת ההודעה המוקדמת. אין לדרוש מעובד להתייצב לעבודה, לרבות במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, כאשר הוא חולה והמציא על כך אישורי מחלה כדיון. לפי נתוני השאלה, ג'ני לא היתה כשירה לעבוד במהלך תקופת ההודעה המוקדמת ומשך זמן משמעותי גם לאחריה. כלומר, התקיימו נסיבות מיוחדות שעקב קיומן אין לדרוש ממנה כי תעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בחוק. משכך, הוראות סעיפים 2 עד 7 לחוק לא חלים עליה ואין מקום לנכות דמי הודעה מוקדמת משכרה.</p> <p>לסיכום - אין לדרוש מג'ני להתייצב לעבודה כאשר היא חולה והמציאה על כך אישורי מחלה כדיון ולפיכך, אין מקום לנכות פיצוי כאמור משכרה.</p> <p>תשובה ג.</p>

<p>שאלה מספר 38.</p>	<p>ג'ני, ילידת 1/6/1992, התקבלה לעבודה ב-1/3/2012, כשהיא איננה מבוטחת בביטוח פנסיוני כלשהו. עליה ועל מעסיקה חלות הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. כמתחייב, המעסיק הפריש עבורה לפנסיה מקיפה, לפי הוראות צו ההרחבה האמור ולפי השיעורים המפורטים בס' 6(ד) בו, מהיום שבו היתה זכאית לביטוח פנסיוני ולביצוע ההפרשות. השכר שבוטח בקרן הפנסיה היה שכר היסוד ששולם לה, שעלה עם השנים, ובשנתיים האחרונות לעבודתה עמד על 5,750 ₪ בחודש. נוסף על שכר היסוד, שולמה לה, בחודשים שהיתה זכאית לה, גם פרמיה (בגין תפוקה גדולה מהנורמה). בגין הפרמיה לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה.</p> <p>בכל שנות עבודתה הועסקה ג'ני במשרה מלאה. ב-31/5/2020 הסתיימו יחסי העבודה בינה לבין המעסיק, עם פיטוריה. ממוצע הפרמיה של 12 החודשים שקדמו לפיטורים היה 290.80 ₪. הסכום שנצבר (כולל רווחים) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 28,578 ₪.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לג'ני (בחישוב חודשי, מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 18,860 ₪ ב. 13,586 ₪ ג. 16,461 ₪ ד. 15,019 ₪</p>																		
	<p>פתרון</p>																		
<p>סעיפים רלוונטיים</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>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ג</p>	<p>הפרמיה ששולמה לג'ני בגין תפוקה גדולה מהנורמה (בחודשים שהיתה זכאית לה), אינה "שכר עבודה רגיל" שלה. לפיכך, היא לא מובאת בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.</p> <p>לפי סעיף 6(ה) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, שחל על הצדדים, מאחר שהתקבלה לעבודה כשהיא איננה מבוטחת בביטוח פנסיוני, ג'ני זכאית לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו הרחבה זה, מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה, כלומר, ב-1/9/2012.</p> <p>ב-1/9/2012, מועד תחילת ההפרשות, חל על ג'ני, זה מכבר, צו ההרחבה האמור (ב-1/6/2012 מלאו לה 20 שנים).</p> <p>לפי צו ההרחבה האמור, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6ד' לצו (בטור "פיצויי פיטורים") יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>השכר שבוטח - 5,750 ₪ בחודש (להלן: שכר מופטר).</p> <p>ג'ני עבדה אצל מעסיקה 8.25 שנים ברציפות (מ-1/3/2012 עד 31/5/2020) ופוטרה. לפיכך, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים.</p> <p>שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר המבוטח -</p> <table border="1" data-bbox="135 1355 1193 1512"> <thead> <tr> <th rowspan="2">% פיצויים שיש להשלים</th> <th rowspan="2">תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים</th> <th colspan="2">מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו</th> </tr> <tr> <th>החל ביום... ואילך</th> <th>לפיצויים</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100% - 50.16% = 49.84%</td> <td>4.18% / 8.33333% = 50.16%</td> <td>1.1.2012</td> <td>4.18%</td> </tr> <tr> <td>100% - 60.00% = 40.00%</td> <td>5.00% / 8.33333% = 60.00%</td> <td>1.1.2013</td> <td>5.00%</td> </tr> <tr> <td>100% - 72.00% = 28.00%</td> <td>6.00% / 8.33333% = 72.00%</td> <td>1.1.2014</td> <td>6.00%</td> </tr> </tbody> </table> <p>החישוב (סכומים מקורבים ומעוגלים):</p> <ol style="list-style-type: none"> בעד 6 חודשים ראשונים, מ-1/3/2012, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה, יש להשלים..... 2,875.00 ₪ = 100% × 6/12 × חודשים 5,750 × בעד 4 חודשים, מ-1/9/2012, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים..... 955.27 ₪ = 49.84% × 4/12 × חודשים 5,750 × בעד 12 חודשים, מ-1/1/2013, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים..... 2,300.00 ₪ = 40% × 12/12 × חודשים 5,750 × בעד 77 חודשים, מ-1/1/2014, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים..... 10,330.83 ₪ = 28% × 77/12 × חודשים 5,750 × <p>סה"כ על המעסיק להשלים לג'ני (מקורב ומעוגל)..... 16,461.10 ₪ = 16,461 ₪ (מעוגל)</p> <p>תשובה ג.</p>	% פיצויים שיש להשלים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו		החל ביום... ואילך	לפיצויים	100% - 50.16% = 49.84%	4.18% / 8.33333% = 50.16%	1.1.2012	4.18%	100% - 60.00% = 40.00%	5.00% / 8.33333% = 60.00%	1.1.2013	5.00%	100% - 72.00% = 28.00%	6.00% / 8.33333% = 72.00%	1.1.2014	6.00%
% פיצויים שיש להשלים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים			מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו															
		החל ביום... ואילך	לפיצויים																
100% - 50.16% = 49.84%	4.18% / 8.33333% = 50.16%	1.1.2012	4.18%																
100% - 60.00% = 40.00%	5.00% / 8.33333% = 60.00%	1.1.2013	5.00%																
100% - 72.00% = 28.00%	6.00% / 8.33333% = 72.00%	1.1.2014	6.00%																

ביטוח לאומי

<p>ב-2/2020 נשלח ארד לחו"ל, ע"י מעסיקו, למשך 10 יממות. נסיעה זו וכל ימי השָׁהִיָּה בחו"ל היו הֶכְרָחִיִּים לְיִיצוֹר הכנסתו של המעסיק. ארד הגיש את החשבון ואת כל המסמכים הנְדַרְשִׁים למעסיקו וזה הֶחְזִיר לו את כל ההוצאות.</p> <p>האם יובא התשלום האמור עבור הנסיעה לחו"ל בחשבון הכנסתו של ארד לענין דמי ביטוח לאומי המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי)? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, ובלבד שהוצאות הנסיעה שהוחזרו לארד היו מותרות בניכוי על פי התקנות. ב. כן. כל תשלום המועבר מהמעסיק לעובד נכנס בְּגֵדֵר הכנסת עבודה לענין דמי ביטוח. ג. לא. בחשבון ההכנסה לענין דמי ביטוח לא יובא כל תשלום שניתן לעובד לכיסוי הוצאותיו. ד. כן. לענין דמי ביטוח, ייחשב כל תשלום מהסוג האמור כהכנסת עבודה בידי העובד.</p>	<p>שאלה מספר 39.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - תק' 2. ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו 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, "הֶכְנָסֶת עֲבוּדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אֶדְ לְמַעַט תשלומים כְּאִמּוֹר המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בְּיָן שניתנו בכסף ובְּיָן בשווה כסף, בְּיָן שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממש לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף 9(5), (11) ו-(12) לפקודה".</p> <p>התשלום שניתן לארד ממעסיקו, לכיסוי הוצאות הנסיעה האמורה לחו"ל, לא יובא בחשבון הכנסתו לענין דמי ביטוח, ובלבד שהוצאות אלה שהוחזרו לו, היו מותרות בניכוי על פי התקנות. תשלום כזה, המותר לעובד כהוצאה, לא נחשב כהכנסת עבודה בידי לפי ס' 2(2) לפקודה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>ג'ני עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד זה 5 שנים. בחודש 5/2020 נעדרה מעבודתה 30 יום רצופים, לצורך שמירת הריון. כשהגישה למוסד לביטוח לאומי את מסמכי התביעה לתשלום גמלה לשמירת הריון, גילתה שבכל תקופת עבודתה, המעסיק לא שילם למוסד לביטוח לאומי דמי ביטוח בגין עמלה מיוחדת, המותנית במינימום מכירות, שמשולמת לה.</p> <p>האם זכותה של ג'ני לגמלת שמירת הריון תיפגע, בנסיבות שתוארו לעיל? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מפין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, אלא אם כן המעסיק ישלם למוסד לביטוח לאומי דמי ביטוח בגין העמלה האמורה. ב. לא, מאחר שתשלום המותנה בתנאי או במצב, כך שאם אין מתקיים התנאי או משתנה המצב, חידל התשלום, לא מהווה "שכר עבודה רגיל" לענין חישוב גמלה לשמירת הריון. ג. כן. העמלה האמורה לא תילקח בחשבון בחישוב הגימלה לשמירת הריון. ד. לא. זכותה של ג'ני לגמלה לא תיפגע עקב אי תשלום דמי הביטוח בגין העמלה האמורה.</p>	<p>שאלה מספר 40.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי, ס' 342(ב), ס' 365.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו..." לפי סעיף 365 לחוק זה - "היה אדם חייב לפי חוק זה לשלם דמי ביטוח בעד הזולת ולא שילמם, יראו, לענין הזכות לגמלה, כאילו שולמו". לפיכך, זכותה של ג'ני לגמלה לא תיפגע עקב אי תשלום דמי הביטוח בגין העמלה האמורה. תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ד</p>

<p>3/2020- שכרו ב- 72, בעל שליטה בִּחְבֵּרַת מְעֵטִים (מְעִסְקַתוֹ הַיְחִידָה) וּמְשַׁמֵּשׁ בָּהּ כַּסְמָנִכ"ל. שכרו ב- 3/2020 - 44,980 ₪. ארד מקבל קצבת אזרח וְתִיקָה מִהֶמוּסֵד לְבִיטוּחַ לְאוֹמִי.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקו, בְּגִין שְׁכָר 3/2020 של ארד (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 826 ₪ ב. 850 ₪ ג. 806 ₪ ד. 829 ₪</p> 	<p>שאלה מספר 41.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. לוח י"א. חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ארד נמנה על סוג העובדים הבא, לענין תשלום דמי הביטוח: "נָשִׁים וְגַבְרִים הַמְקַבְּלִים קַצְבַּת אֶזְרָח וְתִיקָה מִהֶמוּסֵד" - "בְּעַלְי שְׁלִיטָה". שכרו של ארד ב- 3/2020 - 44,980 ₪.</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". $44,020 = 8,804 \times 5$</p> <p>שכרו של ארד שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח בחודש 3/2020 (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min(44,980; 44,020) = 44,020$ (ההכנסה מְרַבֵּית לְעַנְיַן ד.ב.)</p> <p>דמי הביטוח שינוכו משכרו של ארד:</p> <p>0 ₪ = $6,331 \times 0\%$ הכנסה מְרַבֵּית לְתַשְׁלוּם ד.ב. בשיעור המופחת $0 = 0\% \times (6,331 + 44,020)$ השכר החייב בדמי ביטוח (בשיעור המופחת) 0 ₪</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק:</p> <p>29.76 ₪ = $6,331 \times 0.47\%$ הכנסה מְרַבֵּית לְתַשְׁלוּם ד.ב. בשיעור המופחת $776.39 = 2.06\% \times (6,331 + 44,020)$ השכר החייב בדמי ביטוח (בשיעור המופחת) 806.15 ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בְּגִין שְׁכָר 3/2020 של ארד: $806 = 806.15 + 0$ (סכום מעוגל)</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>ארד, בן ה-55, הוא פנסיונר בפרישה מוקדמת. בכל חודש הוא מקבל פנסיה בסך 8,550 ₪ (מעסיקו לשעבר). ארד גם עובד כשכיר באופן קבוע אצל מעסיקתו "גיני בע"מ" ומשתפר אצלה 4,231 ₪ בכל חודש.</p> <p>אם לא נעשה תאום דמי ביטוח, מהו סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שינוכה מהפנסיה החודשית של ארד בחודש 2/2020?</p> <p>א. 1,008.05 ₪ ב. 482.57 ₪ ג. 1,203.23 ₪ ד. 833.75 ₪</p>	<p>שאלה מספר 42.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח (בדגש על ס' 345ב).</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2)</p> <p>חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.</p> <p>טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>בנתוני השאלה לא מצויין "מעסיק עיקרי" או "מעסיק משני", ולא סתם הדבר.</p> <p>לפי ס' 345ב(ה) לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>"(1) מבוטח שמשלמת לו פנסיה מוקדמת שהוא גם עובד או עובד עצמאי, לא יחולו לגבי הכנסתו מפנסיה מוקדמת שיעורי דמי הביטוח החלים לפי לוח י' על חלק ההכנסה של עובד שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע (בסעיף קטן זה - שיעור מופחת).</p> <p>(2) היתה הכנסה של מבוטח כאמור בפסקה (1) בחודש פלוני, מהמקורות המפורטים בסעיף 1(2), 2(2) ו-8) בפקודת מס הכנסה, נמוכה מ-60% מהשכר הממוצע, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו מפנסיה מוקדמת, השווה לסכום הפרש שבין הכנסתו מהמקורות האמורים לבין 60% מהשכר הממוצע."</p> <p>שקול הדבר לקביעה, שבמצבים בהם משתלמת לעובד פנסיה מוקדמת, המעסיק, המשלם לו שכר העבודה, יהיה תמיד "עיקרי", ככל שהדבר נוגע לתשלום דמי ביטוח. אם יש מספר מעסיקים, כל אחד מהם "יקדים" את הפנסיה המוקדמת, ככל שהדבר נוגע לניצול השיעורים המופחתים החלים על חלק ההכנסה שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע.</p> <p>אם לא נעשה תאום דמי ביטוח, יחול השיעור המלא על סכום הכנסתו של ארד מפנסיה מוקדמת</p> $8,550 \times 11.79\% = 1,008.05 \text{ ₪}$ <p>סך דמי הביטוח הלאומי ודמי הביטוח הבריאות שינוכה מהפנסיה החודשית של ארד בחודש 2/2020 - 1,008.05 ₪</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2021</p> <p>שנת המס - 2020</p> <p>א</p>

<p>ג'ני, אלמנה בת 51 + 2 ילדים, עובדת אצל מעסיקה היחיד. המוסד לביטוח לאומי משלם לה בכל חודש קצבת תלויים (עם תוספת ילדים), לפי פרק ה' בחוק הביטוח הלאומי, סימן ח' - גמלאות לתלויים בנפגעי עבודה.</p> <p>האם, לעניין תשלום דמי ביטוח לאומי, יראו קצבה זו כהכנסה אצל ג'ני והיא תידרש לתיאום דמי ביטוח לאומי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבִּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא. לעניין תשלום דמי ביטוח, לא יראו קצבה זו כהכנסה. ב. כן, ובלבד ששכרה, בתוספת הקצבה, לא יעלו על ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח. ג. לא. לענין תשלום דמי ביטוח, לא רואים כהכנסה כל גמלה המשתלמת לפי חוק הביטוח הלאומי. ד. כן. לענין תשלום דמי ביטוח, יראו קצבה זו כהכנסה והיא תידרש לתיאום דמי ביטוח.</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 350(א)(1).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 350(א) לחוק הביטוח הלאומי, "לענין תשלום דמי ביטוח לא יראו כהכנסה - (1) גמלה לפי חוק זה, למעט דמי לידה וגמלה לשמירת הריון המשתלמים לפי פרק ג' למעט דמי פגיעה לפי פרק ה' ולמעט גמלה לפי פרק ח' או פרק י"ב; "</p> <p>קצבת תלויים (עם תוספת ילדים) משתלמת לפי פרק ה' בחוק הביטוח הלאומי, סימן ח' - גמלאות לתלויים בנפגעי עבודה.</p> <p>לפיכך, לעניין תשלום דמי ביטוח, לא יראו קצבה זו כהכנסה.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>א</p>

שאלה מספר 44.

ב-1/8/2020, בשעה 3:00 לפנות בוקר, ג'ני ילדה תינוק פג, שחייב היה להישאר במחלקת פגים וילודים בבית החולים, לתקופה של שישה שבועות. ג'ני החליטה להאריך את תקופת הלידה וההורות שלה למשך שישה שבועות אלה, והודיעה על מימוש זכותה זו כנדרש. בטבלה שלהלן סומנו ב-"x" החודשים שקדמו ליום הקובץ, בהם שולמו בעדה דמי-ביטוח משפחה כעובדת:

	ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'
2019												
2020												

בחודשים שלא שולמו בעדה דמי ביטוח משכרה כעובדת, ג'ני היתה עקרת בית.
אם שכר העבודה הרגיל של ג'ני, לענין סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, הוא 322 ₪ ליום, מהו סכום דמי הלידה לו היא עשויה להיות זכאית (סכום מעוגל)?

- א. 18,032 ₪
- ב. 31,556 ₪
- ג. 47,334 ₪
- ד. 13,524 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק הביטוח הלאומי, סימן ג': דמי לידה.
 חוק עבודת נשים - ס' 6(ד), 6(2ד).

הסבר הפתרון

מועד 3/2021
 שנת המס - 2020

לפי סעיף 50(א) לחוק הביטוח הלאומי, מבוטחת ששולמו בעדה דמי ביטוח משכרה כעובדת, זכאית לדמי לידה -
 (1) בעד פרק זמן של 15 שבועות - אם שולמו דמי ביטוח בעד 10 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע או בעד 15 חודשים מתוך 22 החודשים שקדמו ליום הקובע.
 (2) בעד פרק זמן של 8 שבועות - אם שולמו דמי ביטוח בעד 6 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע.
 ג'ני עונה על התנאי שבסעיף 50(א)(2). לפיכך, היא זכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי דמי לידה בעד פרק זמן של 8 שבועות.
 לפי ס' 6 לחוק עבודת נשים -

"(ד) עובדת שהילד אשר ילדה חייב להישאר בבית החולים או לחזור לבית החולים לאישפוז, תוך תקופת הלידה וההורות כאמור בסעיפים קטנים (ב), (ב1) או (ג), לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאלה:
 (1) להאריך את תקופת הלידה וההורות לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז, אך לא ביותר מעשרים שבועות; הוראות פסקה זו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוזו של הילד אשר ילדה, כאמור ברישה של סעיף קטן זה, אינה רצופה;
 (2) לפצל את תקופת הלידה וההורות כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת תקופת הלידה וההורות תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה;
 לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן העובדת הודיעה על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע שר העבודה והרווחה בתקנות.

(2ד) הזכאות להארכת תקופת הלידה וההורות לפי סעיפים קטנים (ב1) עד (ד) היא מצטברת, ובלבד שכל ההארכות לפי סעיפים קטנים (ב1)(1) ו-(ד)(1) לא יעלו יחד על עשרים שבועות."

לפי נתוני השאלה, ילדה של ג'ני חייב היה להישאר בבית החולים, תוך תקופת הלידה וההורות, לתקופה של ששה שבועות (העולה על שבועיים). לפיכך, היא זכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות ב-6 שבועות. לפי סעיף 51(א) לחוק הביטוח הלאומי, "מבוטחת שהיא עובדת שזכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות, בשל אחת או יותר מהסיבות האמורות בסעיפים קטנים (ב1) ו-(ד) שבסעיף 6 לחוק עבודת נשים, והודיעה למוסד על מימוש זכותה זו, תהיה זכאית בעד תקופת ההארכה כמפורט באותם סעיפים קטנים, לדמי לידה נוספים על דמי הלידה שהיא זכאית להם לפי ס' 50, ובלבד שדמי הלידה הנוספים כאמור, לא ישולמו בעד פרק הזמן העולה על -
 (1) 20 שבועות - אם היא זכאית לדמי לידה לפי סעיף 50(א)(1);
 (2) 12 שבועות - אם היא זכאית לדמי לידה לפי סעיף 50(א)(2)."

מכאן שג'ני זכאית לדמי לידה בעד 14 שבועות. $14 \text{ שבועות} = (6 \text{ שבועות} ; 12 \text{ שבועות תקרה}) + \min 8 \text{ שבועות}$
 לפי ס' 53(א) לחוק הביטוח הלאומי, דמי לידה ליום הם שכר העבודה הרגיל של המבוטחת, אך לא יותר מסכום השווה לסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.
 שכר העבודה הרגיל של ג'ני, לענין סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, הוא 322 ₪ ליום (על פי נתוני השאלה).
 שכר עבודה רגיל זה (322 ₪) לא עולה על הסכום הבסיסי (8,915 ₪) כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.
 $322 \text{ ₪} \geq 1,485.83 \text{ ₪} (= 8,915 \times 5 / 30)$ תקרה

לפיכך, דמי הלידה ליום של ג'ני הם 322 ₪.

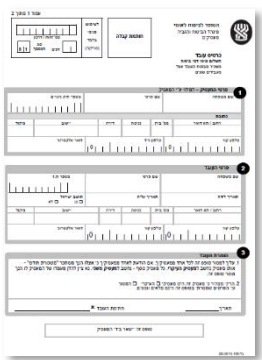
סה"כ דמי הלידה להם זכאית ג'ני: $322 \text{ דמי לידה ליום} \times 7 \text{ ימים בשבוע} \times 14 \text{ שבועות} = 31,556 \text{ ₪}$

תשובה ב.

<p>שאלה מספר 45.</p> <p>ארד התחיל לעבוד ב-1/12/2019 אצל מעסיקו. תלוש 9/2020 שלו כלל את התשלומים הבאים:</p> <ol style="list-style-type: none"> שכר יסוד ₪ 13,320 שווי מתנה לרגל אירוע אישי ₪ 916 שווי מתנה לחג (ראש השנה) ₪ 444 דמי חגים (ראש השנה ויום הכיפורים) ₪ 1,332 <p>מהי הכנסתו של ארד לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 9/2020?</p> <p>א. 16,012 ₪ ב. 14,788 ₪ ג. 13,589 ₪ ד. 14,765 ₪</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 בְּנוֹסֶף לשכר החודשי הרגיל, לְרֵבּוֹת תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולְמַעַט הפרשים".</p> <p>לפיכך, "שווי מתנה לרגל אירוע אישי" ו"שווי מתנה לחג", הם "תשלום נוסף".</p> <p>"תשלום נוסף" שקיבל ארד בחודש 9/2020 - 1,360 ₪ = 444 שווי מתנה לחג + 916 שווי מתנה לאירוע אישי</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לְעִנְיָן תשלום דמי ביטוח, הוֹרָאוֹת אלה:</p> <p>(1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. "שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל ארד ב-9/2020 הוא 25.66% משכר המינימום. ($1,360 / 5,300 = 25.66\%$)</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לְעִנְיָן תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל.</p> <p>ארד עבד אצל מעסיקו פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק במספר החודשים שבהם ארד עבד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים.</p> <p>שכר החודש שבו שולם "התשלום הנוסף" - 14,652 ₪ = 1,332 דמי חגים + 13,320 שכר יסוד</p> <p>14,788 ₪ = (10 חודשי העבודה הקודמים / 1,360 תשלום נוסף) + 14,652 שכר החודש שבו שולם "התשלום הנוסף"</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 44,020 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,804 ₪), כפול 5].</p> <p>44,020 הכנסה מְרֵבִית לענין דמי ביטוח < 14,788 ₪ הכנסתו של ארד לענין תשלום דמי ביטוח ב-9/2020</p> <p>הכנסתו של ארד לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 9/2020 - 14,788 ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>גיני עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד זה 7 חודשים. ב-1/5/2020, בעת שהייתה בביתה, החליקה באמבטיה ונחבלה. עקב התאונה האמורה (הראשונה מזה שנים רבות), אבד לה כושר התפקוד במשך 10 ימים בנוסף על יום התאונה. בכל אותם ימים היתה רתוקה לביתה, לא היתה מסוגלת לעבודה כלשהי ולא עסקה למעשה בעבודה כלשהי. המוסד לביטוח לאומי הפיר בה פְּמִי שעומדת בתנאי הנזקאות לדמי תאונה.</p> <p>הכנסתה של גיני, שממנה מגיעים דמי ביטוח, בחודשים שקדמו ל-1/5/2020 (הכנסתה היחידה):</p> <table border="1" data-bbox="657 389 1169 468"> <tr> <td>חודש</td> <td>2/2020</td> <td>3/2020</td> <td>4/2020</td> </tr> <tr> <td>הכנסה</td> <td>₪ 9,207</td> <td>₪ 9,529</td> <td>₪ 9,344</td> </tr> </table> <p>למען הסר ספק, גיני קיבלה שכר מלא ב-3 החודשים שקדמו לתאונה</p> <p>אם גיני לא זכאית לכל תשלום שהוא, מכל גורם שהוא (לרבות המעסיק), בעד תקופת אי-הכושר האמורה, מהו סכום דמי התאונה אותו היא זכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?</p> <p>א. 2,340 ₪ ב. 1,872 ₪ ג. 2,496 ₪ ד. 1,783 ₪</p>	חודש	2/2020	3/2020	4/2020	הכנסה	₪ 9,207	₪ 9,529	₪ 9,344	<p>שאלה מספר 46.</p>
חודש	2/2020	3/2020	4/2020						
הכנסה	₪ 9,207	₪ 9,529	₪ 9,344						
<p align="center">פתרון</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>								
<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק ו': ביטוח נפגעי תאונות, סימן ד': דמי פגיעה.</p> <p>לפי סעיף 153(א) לחוק הביטוח הלאומי - "בעד שני הימים הראשונים שלאחר יום התאונה שבהם אבד למבוטח, שהוא עובד או עובד עצמאי, כושר התפקוד כתוצאה מתאונה, לא ישולמו דמי תאונה, אלא אם כן אבד לו כושר התפקוד כאמור 12 ימים לפחות בנוסף ליום התאונה".</p> <p>מאחר שאבד לגיני כושר התפקוד במשך פחות מ-12 ימים שלאחר יום התאונה, לא ישולמו לה דמי תאונה בִּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום התאונה.</p> <p>לפי ס' 152 לחוק האמור - "דמי תאונה ישולמו בעד תקופה שלא תעלה על 90 ימים רצופים החל ביום שלאחר יום התאונה, ובלבד שלא ישולמו בשנת כספים אחת בעד יותר מ-90 ימים".</p> <p>כלומר, גיני תקבל דמי תאונה בִּעֵד 8 ימים. $10 - 2 = 8$</p> <p>לפי ס' 154 לחוק, דמי תאונה ליום הם -</p> <p>" (1) לגבי מי שהיה ביום התאונה עובד או עובד עצמאי - כשיעור דמי הפגיעה ליום שהיו משתלמים לו לפי פרק ה' אילו נפגע בעבודה, אך לא פחות מהשיעור הקבוע בפסקה (2); פסקה זו לא תחול על עובד לשעה בעבודה שאינה לצורך עסקו או משלח ידו של מעביד ועל עובד עצמאי אלא אם כן בעת התאונה היו רשומים במוסד כאמור בסעיף 77;</p> <p>(2) לגבי מבוטח שפסקה (1) אינה חלה עליו - סכום השווה ל-25% מהסכום הבסיסי. "</p> <p>לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>(א) שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שפָּעְדו מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.</p> <p>(ב) לענין סעיף זה, "הכנסה" -</p> <p>(1) במבוטח לפי סעיף 75(א)(1) - ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח;</p> <p>(2) במבוטח אחר שלפי סעיף 75(א) - ההכנסה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח בעד רבע השנה האמור בסעיף קטן (א), והכל לרבות אותו סכום שהיו מגיעים ממנו דמי ביטוח אילולא הסכום המרבי הקבוע לתשלום דמי ביטוח. "</p> <p>שכר העבודה הרגיל של גיני: $312 = (9,344 + 9,529 + 9,207) / 90$</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 התאונה ליום: $234 = 312 \times 75\%$</p> <p>נוודא שדמי התאונה אינם פחותים מהסכום המזערי ואינם עולים על התקרה:</p> <p>$74.29 = (8,915 \times 25\% / 30) / 2020$ $1,114.38 > 234 > (8,915 \times 5 \times 75\% / 30)$ תקרה</p> <p>סה"כ דמי התאונה להם זכאית גיני: $1,872 = 234 \times 8$ ימים</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p align="right">ב</p>								

<p>שאלה מספר 47.</p>	<p>ארד, העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה לצו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים), ונתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', נחשב לענין חוק הביטוח הלאומי כעובד אצל ג'ני בעסק התיירות שלה. בתחילת עבודתו מסר לה טופס 103 של המוסד לביטוח לאומי (כרטיס עובד), בו הצהיר כי היא "מעסיק מְשָׁנִי" שלו. לטופס צירף צילום תעודת זהות. למעט מסמכים אלה, ארד לא מסר לג'ני כל טופס או אישור נוסף.</p> <p>אילו דמי ביטוח תנכה ג'ני מהשכר שהיא משלמת לו? (בחרי את הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. ג'ני תנכה משכרו של ארד דמי ביטוח כעובד. ב. ג'ני תנכה משכרו של ארד דמי ביטוח כעובד עצמאי. ג. בנסיבות שתוארו בשאלה, ג'ני לא תנכה משכרו של ארד דמי ביטוח. ד. ג'ני תנכה משכרו של ארד דמי ביטוח כמי שאינו עובד ואינו עובד עצמאי.</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p> <p>צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים). חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. חוק ביטוח בריאות ממלכתי. טפסים.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>א</p>	<p>ארד, העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה לצו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים), ונתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', נחשב לענין חוק הביטוח הלאומי כעובד אצל ג'ני בעסק התיירות שלה.</p> <p>כעובד המועסק אצלה, לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, היא חייבת בתשלום דמי ביטוח בעדו.</p> <p>כמי שנחשב לענין חוק הביטוח הלאומי כעובד, דמי הביטוח שיחולו על ארד הם דמי הביטוח לעובד.</p> <p>לפיכך, ג'ני תנכה משכרו של ארד דמי ביטוח כעובד.</p> <p>הרחבת ההסבר: מאחר שלא מסר לה כל טופס או אישור נוסף (כמו אישור תיאום דמי ביטוח או טופס 644 שבו הוא מצהיר על הכנסתו אצל מעסיקו העיקרי), ג'ני תנכה משכרו של ארד דמי ביטוח כעובד, לפי השיעור המרבי.</p> <p>תשובה א.</p>



<p>שאלה מספר 48.</p>	<p>ארד עובד אצל מעסיקו היחיד זה 7 שנים ברציפות. ב-1/7/2020 יצא ל-17 ימי מילואים. להלן פרטי שכרו ב-6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:</p> <table border="1" data-bbox="150 264 1195 398"> <tr> <th>חודש</th> <th>1/2020</th> <th>2/2020</th> <th>3/2020</th> <th>4/2020</th> <th>5/2020</th> <th>6/2020</th> </tr> <tr> <td>ימי עבודה</td> <td>20</td> <td>19</td> <td>21</td> <td>19</td> <td>19</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>שכר חודשי רגיל</td> <td>₪ 6,123</td> <td>₪ 6,098</td> <td>₪ 6,013</td> <td>₪ 5,894</td> <td>₪ 5,761</td> <td>₪ 5,884</td> </tr> <tr> <td>מענק חד-פעמי</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>₪ 1,368</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>מהו סך תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 3,636 ₪ ב. 3,397 ₪ ג. 3,756 ₪ ד. 3,890 ₪</p>	חודש	1/2020	2/2020	3/2020	4/2020	5/2020	6/2020	ימי עבודה	20	19	21	19	19	22	שכר חודשי רגיל	₪ 6,123	₪ 6,098	₪ 6,013	₪ 5,894	₪ 5,761	₪ 5,884	מענק חד-פעמי				₪ 1,368		
חודש	1/2020	2/2020	3/2020	4/2020	5/2020	6/2020																							
ימי עבודה	20	19	21	19	19	22																							
שכר חודשי רגיל	₪ 6,123	₪ 6,098	₪ 6,013	₪ 5,894	₪ 5,761	₪ 5,884																							
מענק חד-פעמי				₪ 1,368																									
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p> <p>חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).</p>																												
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>א</p>	<p>חישוב הזכות לתגמול מילואים:</p> <p>ארד שירת 17 ימים, שהם 2 תקופות בנות 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של 3 ימים. לפי סעיף 271(א)(2), מאחר שיתרת ימי השירות כאמור פחתה משישה ימים, תוכפל יתרה זו ב-1.4. לפיכך, הוא זכאי לקבל תגמול מילואים בעד 18.2 ימי מילואים. $(14 + 3 \times 1.4 = 18.2)$</p> <p>חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:</p> <p>ברבע השנה שקדם ל-1/7/2020, ארד עבד 60 ימים (19+22), כלומר, לא פחות מ-60 ימים. לפיכך, יהיה שכר עבודתו הרגיל סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים. סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי. $(8,804 \times 68\% = 5,987)$ ₪ ב-4/2020 ארד קיבל ממעסיקו, פְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, מענק חד-פעמי בסך 1,368 ₪, שהוא "תשלום נוסף".</p> <p>שיעורו של "התשלום הנוסף" הוא 25.81% משכר המינימום. $5,300 = 25.81\%$ שכר המינימום / 1,368 מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, ומאחר שארד עבד אצל מעסיקו לא פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם, "התשלום הנוסף" יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו. $1,368 / 12 = 114$ ₪.</p> <table border="1" data-bbox="150 1265 1195 1400"> <tr> <th>חודש</th> <th>1/2020</th> <th>2/2020</th> <th>3/2020</th> <th>4/2020</th> <th>5/2020</th> <th>6/2020</th> </tr> <tr> <td>שכר חודשי רגיל</td> <td>₪ 6,123</td> <td>₪ 6,098</td> <td>₪ 6,013</td> <td>₪ 5,894</td> <td>₪ 5,761</td> <td>₪ 5,884</td> </tr> <tr> <td>פריסת תשלום נוסף</td> <td>₪ 114</td> <td>₪ 114</td> <td>₪ 114</td> <td>₪ 114</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>הכנסה בעד חודש</td> <td>₪ 6,237</td> <td>₪ 6,212</td> <td>₪ 6,127</td> <td>₪ 6,008</td> <td>₪ 5,761</td> <td>₪ 5,884</td> </tr> </table> <p>סכום הכנסתו של ארד בעד שלושת החודשים שבוחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:</p> $\max(5,884; 5,987) + \max(5,761; 5,987) + \max(6,008; 5,987) = 17,982$ <p>נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של ארד, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי: $17,982 / 90 = 199.80$ ₪</p> <p>חישוב התגמול ליום:</p> <p>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 199.57 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,467.33 ₪).</p> <p>התגמול ליום: $199.80 = \max[199.57; \min(1,467.33; 199.80)]$ תג' מזערי; 199.80 שכר רגיל</p> <p>תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו - 3,636 ₪.</p> <p>3,636 ₪ (סכום מעוגל) = $3,636.36$ ₪ = 18.20 ימים $\times 199.80$ תגמול ליום</p> <p>תשובה א.</p>	חודש	1/2020	2/2020	3/2020	4/2020	5/2020	6/2020	שכר חודשי רגיל	₪ 6,123	₪ 6,098	₪ 6,013	₪ 5,894	₪ 5,761	₪ 5,884	פריסת תשלום נוסף	₪ 114	₪ 114	₪ 114	₪ 114			הכנסה בעד חודש	₪ 6,237	₪ 6,212	₪ 6,127	₪ 6,008	₪ 5,761	₪ 5,884
חודש	1/2020	2/2020	3/2020	4/2020	5/2020	6/2020																							
שכר חודשי רגיל	₪ 6,123	₪ 6,098	₪ 6,013	₪ 5,894	₪ 5,761	₪ 5,884																							
פריסת תשלום נוסף	₪ 114	₪ 114	₪ 114	₪ 114																									
הכנסה בעד חודש	₪ 6,237	₪ 6,212	₪ 6,127	₪ 6,008	₪ 5,761	₪ 5,884																							

<p>שאלה מספר 49.</p>	<p>עד 31/7/2019 ארד, בן ה-26, היה סטודנט. ב-1/8/2019 התחיל לעבוד אצל מעסיקו, אצלו עבד ברציפות עד (כולל) 30/6/2020, אז פוטר בלי שניתנה לו הודעה מוקדמת לפיטוריו. עם פיטוריו, שילם לו המעסיק "פיצוי בְּשָׁל אִי מִתָּן הוֹדְעָה מוקדמת" בְּעֵד תקופת הודעה מוקדמת של 18.5 ימים, כְּחֻקְתּוֹ על פי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות. ב-2/8/2020 נרשם ארד בשירות התעסוקה, התייצב בימים ובזמנים שְׁנִקְבְּעוּ לוֹ, אך לא נמצאה עבודתו כל עבודה והוא נותר מובטל.</p> <p>האם ארד השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הָאֵלֶּים)</p> <p>א. לא, מאחר שלא עבד 12 חודשים, בתוך 18 החודשים שקדמו לפיטוריו. ב. כן, ובלבד ששילם דמי ביטוח לאומי כסטודנט, 8 חודשים רצופים לפחות במהלך שנת לימודיו, במוסד שהוכר כמוסד להשכלה לענין חוק הביטוח הלאומי. ג. לא, מאחר שמעסיקו ויתר על נוכחותו ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה המוקדמת. ד. כן. ארד השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה.</p>																																							
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p> <p>הנחיות המוסד לביטוח לאומי - תשלום לעובד שפוטר ללא הודעה מוקדמת בעד תקופה שנקבעה בחוק. חוק הביטוח הלאומי - ס' 160, 161.</p>																																							
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p> <p>ד</p>	<p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי (ובהתאם להלכה שנפסקה בבית הדין הארצי לעבודה - עב"ל 123/07 ועב"ל 840/06 המוסד לביטוח לאומי נ' יהודה זפרני וצבי קרויטרן), כל תשלום בגין אי-מתן הודעה מוקדמת הקבוע בחוק הודעה מוקדמת לפיטורין ולהתפטרות, ייחשב כתקופת עבודה לכל דבר ועניין ותחול חובת תשלום דמי ביטוח בגין תשלום זה.</p> <p>על תשלום זה, ששולם בשל אי-מתן הודעה מוקדמת כאמור, יש לדווח בטופס 102. את התשלום יש לִיְחַס לחודש שבעדו שולם, גם אם בפועל שולם במועד מוקדם או מאוחר יותר. התקופה שבה העובד היה זכאי לתשלום בגין אי מתן הודעה מוקדמת תוכר כתקופת עבודה, גם אם העובד לא עבד בתקופה זו.</p> <p>כלומר, יש למנות את 18.5 ימי ההודעה המוקדמת, בעדם שולם הפיצוי (על פי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות). כחלק מתקופת האכשרה לעניין זכאותו של ארד לדמי אבטלה.</p> <p>מאחר שפוטר בתום חודש יוני 2020 (ב-30/6/2020), הפיצוי האמור ייוחס לחודש יולי 2020, בו נמנו ימי ההודעה המוקדמת שלא ניתנו לארד, ובעדם הוא שולם.</p> <p>לְפִי סעיף 160(א) לחוק הביטוח הלאומי - "דמי אבטלה ישולמו למבוטח שהוא מובטל, אשר השלים את תקופת האכשרה כמוגדר בסעיף 161 ומלאו לו 20 שנים (בפרק זה - זכאי), וטרם הגיע לגיל הקבוע לגבי, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'1".</p> <p>לפי חלק ב' בלוח א'1, הגיל המרבי לביטוח אבטלה ולתשלום דמי אבטלה למבוטח שנולד בחודש מאי 1942 ואילך - גיל 67.</p> <p>לארד, בן ה-26, מלאו זה מכבר 20 שנה, והוא טרם הגיע לגיל הקבוע לגבי, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'1.</p> <p>לְפִי סעיף 161(א) לחוק הביטוח הלאומי, "לעניין סימן זה, תקופת האכשרה לגבי תקופת אבטלה פלונית היא 12 חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע".</p> <p>חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה, בגין ארד, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע:</p> <table border="1" data-bbox="156 1563 1209 1682"> <thead> <tr> <th></th> <th>ינו'</th> <th>פבר'</th> <th>מרץ'</th> <th>אפר'</th> <th>מאי'</th> <th>יוני'</th> <th>יולי'</th> <th>אוג'</th> <th>ספט'</th> <th>אוק'</th> <th>נוב'</th> <th>דצמ'</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>כלומר, 12 חודשים קלנדריים, בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע, שולמו עבור ארד דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש.</p> <p>לפיכך, ארד השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה.</p> <p>תשובה ד.</p>		ינו'	פבר'	מרץ'	אפר'	מאי'	יוני'	יולי'	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'	2019								X	X	X	X	X	2020	X	X	X	X	X	X	X					
	ינו'	פבר'	מרץ'	אפר'	מאי'	יוני'	יולי'	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'																												
2019								X	X	X	X	X																												
2020	X	X	X	X	X	X	X																																	

<p>שאלה מספר 50.</p>	<p>ארד עובד כמלצר במסעדה. מעסיקו (בעל המסעדה) אוסף את התְּשָׁרִים ("טיפים") שניתנים למלצרים באופן וולונטרי על ידי הלקוחות ומחלק אותם, בתום כל חודש, לכל עובדי שְׁרָת השירות (פני חלקם בשעות העבודה באותו חודש). התְּשָׁרִ משולם לעובדים אלה בנוסף לשכר העבודה הבסיסי שלהם, וּמְבוֹטָא בתלוש השכר שלהם כ"תשלום תשר". תלוש שכר 2/2020 של ארד הורכב, לדוגמה, מ"משכורת בסיס" בסך 5,300 ₪ ו"תשלום תשר" בסך 3,640 ₪.</p> <p>האם יובא תשלום התשר בחשבון ההכנסה של ארד לעניין גמלאות שמשלם המוסד לביטוח לאומי, שהן יחסיות להכנסה או תחליף לה (כמו דמי אבטלה, דמי פגיעה ותגמולי מילואים)? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שהוא תשלום וולונטרי שהלקוח אינו מתכוון שְׁיָבֹא תחת שכר העבודה שעל המעסיק לשלמו, אלא ניתן על ידי הלקוח כ"הערכה אישית של הלקוח לשרות האישי שניתן לו ע"י המלצר".</p> <p>ב. כן, ובלבד שארד נרשם במוסד לביטוח לאומי כעובד עצמאי ושילם דמי ביטוח מהתשר.</p> <p>ג. לא, מאחר שתשלום וולונטרי פטור מדמי ביטוח לאומי לפי התקנות.</p> <p>ד. כן, מאחר שתשר זה הוא הכנסת עבודה הַבָּאָה בְּגִדְרֵי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה.</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 3/2021 שנת המס - 2020</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - תק' 2. ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>
<p>ד</p>	<p>לְפִי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעֵד החודש שקדם ל-1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי ס' 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עֲבוֹדָה" היא "השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אֲךְ לְמַעַט תשלומים פְּאָמֹר המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף ובִּין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו".</p> <p>"תשלום התשר" שניתן לארד ממעסיקו נחשב כהכנסת עבודה בידיו לפי ס' 2(2) לפקודה. ככזה, הוא יובא בחשבון ההכנסה של ארד לעניין גמלאות שמשלם המוסד לביטוח לאומי, שהן יחסיות להכנסה או תחליף לה (כמו דמי אבטלה, דמי פגיעה ותגמולי מילואים).</p> <p>הרחבת ההסבר:</p> <p>המקרה שתואר בשאלה הוא מקרה פשוט, בו הועבר התשר שהתקבל מהלקוחות לקופה הכללית באמצעות המעסיק, חולק לאחר מכן בין עובדי שרשרת השירות והתבטא כרכיב תשלום בתלוש השכר. עליכם, חשבי השכר לעתיד, לדעת שהחל ב-1/1/2019, תשר נחשב כהכנסת עבודה ללא תלות באופן תשלומו, קרי בין אם נרשם בספרי המסעדה ובין אם לאו. בית עסק מחוייב בדיווח וברישום ההכנסות מתשר כחלק מהכנסתו. בְּקִרְוֹת מקרה המזכה בתשלום גמלה, המוסד לביטוח לאומי ייחשב את הבסיס לגמלה, בהתאם להכנסה האמיתית של העובד, הכוללת גם את כספי התשר.</p> <p><u>מתוך חוזר מעסיקים 1478 של המוסד לביטוח לאומי, מיום 18/1/2018, בנושא תשר בענף המסעדנות:</u></p> <p>פירוט האופן בו יש להתייחס להכנסה שמקורה בתשר הניתן למלצרים ועובדי שרשרת השירות -</p> <p>בעקבות פסק דין עומרי קיס, שניתן בתאריך 26/03/2018, בית הדין הארצי שינה מההלכות הקודמות הנוגעות להכנסה מתשר לעניין משפט העבודה ודיני הביטוח הלאומי, ופסק כי ההכנסה מתשר בענף המסעדנות מהווה הכנסה של העסק והכנסת עבודה של "עובדי שרשרת השירות" מהמעסיק, בין אם התשר עבר בספרי המסעדה ובין אם לאו.</p> <p>כל תשר כספי בענף המסעדנות ייחשב כהכנסה השייכת למסעדה, וכל הכנסה של המלצר מתשר שכזה היא הכנסת עבודה ממעסיקו לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, כך שהמעביד יידרש לנהוג בסכום התשר המועבר לעובד כפי שהוא נוהג בכל רכיב אחר של השכר, כגון הפרשות, פיצויים וכד'.</p> <p>עוד נפסק כי התשר ייכלל בגדר שכר עבודה מכוח הוראת סעיף 2(2) לחוק שכר מינימום, לפיה "עובד שמלאו לו 18 שנים... זכאי לקבל ממעסיקו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום".</p> <p>בהתאם לכך, החל מתאריך 1/1/2019, כל הכנסה מתשר של מלצר או של כלל עובדי שרשרת השירות יש לראותה כהכנסת עבודה מטעם המעסיק.</p> <p>החל מתאריך 1/1/2019 תשר ייחשב כהכנסת עבודה ללא תלות באופן תשלומו, קרי בין אם נרשם בספרי המסעדה ובין אם לאו. בתי העסק יחויבו בדיווח וברישום ההכנסות מתשר כחלק מהכנסת בית העסק. בקרות מקרה המזכה בתשלום גמלה, המוסד לביטוח לאומי ייחשב את הבסיס לגמלה, בהתאם להכנסה האמיתית, הכוללת גם את כספי התשר.</p> <p>במקרים בהם לא ידווח בית העסק על ההכנסות מתשר במלואן, או לא ידווח כלל, יופעל כנגדו סעיף 369 לחוק.</p> <p>תשובה ד.</p>