

פתרון מבחן חשבי שכר בכירים ברשויות המקומיות 2016.12

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

מס הכנסה

<p style="text-align: right;">תלוש 1/2015 של ג'ו, מהנדס המכונות, כולל את הרכיבים הבאים:</p> <p>שכר יסוד ₪ 13,994</p> <p>תשלום בשל רכישת ביגוד שהותר לג'ו כהוצאה ₪ 418</p> <p>החזקת רכב ₪ 759</p> <p>גילום החזקת רכב ₪ 341</p> <p style="text-align: right;">מהו שכרו של ג'ו לצורך תשלום מס ("שכר ברוטו למס") בתלוש זה?</p> <p style="text-align: right;">א. 15,094 ₪</p> <p style="text-align: right;">ב. 15,171 ₪</p> <p style="text-align: right;">ג. 14,753 ₪</p> <p style="text-align: right;">ד. 15,512 ₪</p>	<p>שאלה מספר 1.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, 17 (רישא).</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p> <p>הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;</p> <p>לפי סעיף (א)2(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא: "השקפות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים קאמור המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו";</p> <p>התשלום בשל רכישת ביגוד, בסך 418 ₪, הותר לג'ו כהוצאה. כלומר, הוא לא נכלל בהכנסתו לצורך תשלום מס.</p> <p>הכנסתו החייבת של ג'ו לצורך תשלום מס בתלוש 1/2015 -</p> <p style="text-align: center;">15,094 ₪ = 341 גילום החזקת רכב + 759 החזקת רכב + 13,994 שכר יסוד</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 2.</p> <p>לרגל נישואיה, קיבלה מלי (עורכת הדין), ב-11/2015, מתנה ממעסיקה (משרד עורכי דין) - סוף שבוע זוגי בבית מלון בים המלח. שווי המתנה ועלותה - 660 ₪.</p> <p>באותו החודש (11/2015), קיבלה ממעסיקה גם שובר קנייה בחנות "משפט וכלכלה - המרכז לספרות מקצועית". שווי השובר ועלותו - 120 ₪. מלי ניצלה את השובר ורכשה לעצמה מארז ספרי בישול ואפיקה מסדרת "מעדני עדות בישראל".</p> <p>לא היו אלו המתנות הראשונות שקיבלה בשנת 2015. ב-2/2015 קיבלה מהמעסיק מתנה שערכה ועלותה 120 ₪, לרגל חגיגת אירוסיה, וב-9/2015 קיבלה ממנו המחאת שי, על סך 130 ₪, לרגל חג ראש השנה.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרה של מלי, לצורך חשבו מס, בשל המתנות שקיבלה ב-11/2015?</p> <p>א. 570 ₪ ב. 780 ₪ ג. 690 ₪ ד. 450 ₪</p>	
פתרון	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 2(4). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p> <p>לפי סעיף 2(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא: "השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים קאמור המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו;".</p> <p>שובר הקניה בחנות "משפט וכלכלה - המרכז לספרות מקצועית", על סך 120 ₪, שנוצל לרכישת מארז ספרי בישול ואפיקה, מהווה הכנסת עבודה אצל מלי. אין מדובר בספרות מקצועית שוטפת, בתחום עיסוקה של מלי, כגון קבצים של פסקי-דין, רשומות, כתבי עת מקצועיים שנועדו לעדכון שוטף וכיו"ב פרסומים שוטפים, שההוצאה לרכישתם מותרת בניכוי.</p> <p>המחאת השי, על סך 130 ₪, שמלי קיבלה ב-9/2015, לרגל חג ראש השנה, לא משפיעה על הסכום שיש לזקוף בשל מתנות שקיבלה ב-11/2015.</p> <p>מתנות לרגל אירועים אישיים חד-פעמיים:</p> <p>מתנה שנתן מעסיק לעובדו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו', אינה נחשבת כהכנסה בידי העובד ובלבד שסך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה.</p> <p>סך המתנות שמלי קיבלה לרגל אירועים אישיים עד 11/2015, טרם שקיבלה את המתנה לרגל נישואיה, היה 120 ₪ (המתנה שקיבל ב-2/2015 לרגל חגיגת אירוסיה). סכום זה לא עלה על הסכום שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (בשנת המס 2015).</p> <p>לאחר שמלי קיבלה את המתנה לרגל האירוע האישי ב-11/2015 (סוף השבוע הזוגי), סך המתנות שקיבלה לרגל אירועים אישיים בשנת המס 2015 עמד על 780 ₪.</p> <p>(780 ₪ = 660 לרגל נישואיה + 120 לרגל חגיגת אירוסיה)</p> <p>סכום זה (780 ₪) עולה ב-570 ₪ על הסכום שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (כמו ל-2015). (570 ₪ = 780 - 210)</p> <p>לפיכך, יש לזקוף לשכרה של מלי שווי בסך 570 ₪ בגין המתנה שקיבלה לרגל אירוע אישי ב-11/2015.</p> <p>לסיכום, בשל שובר הקניה בחנות "משפט וכלכלה - המרכז לספרות מקצועית" ובשל מתנת סוף השבוע שקיבלה ב-11/2015, יש לזקוף לשכרה של מלי, לצורך חשבו מס, 690 ₪.</p> <p>(690 ₪ = 570 מתנה לרגל אירוע אישי + 120 שובר הקניה)</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	

<p>מלי (תושבת נתניה) היא טכנאית שירות במעבדה לתיקון מחשבים (בהרצליה). החל ב-1/6/2014, לצורך עבודתה בשירות הלקוחות בלבד, ניתן לשימושה רכב מסחרי. בתום שעות העבודה הרכב אינו יוצא מחוץ למקום העיסוק. שנת רישום של הרכב: 2013, סוג הרכב: 2, קוד תוצר: 76, קוד דגם: 20. משקלו הכולל המותר של הרכב - 2,900 ק"ג.</p> <p>מהו שווי השימוש ברכב שיזקף לשכרה של מלי ב-4/2015?</p> <p>א. 5,300 ₪ ב. 5,290 ₪ ג. 0 ₪ ד. 5,230 ₪</p>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות) תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - "רכב" - כהגדרתו בתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב), התשנ"ה-1995.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - "רכב" - אופנוע שסיווגו L3, רכב שסיווגו MI ורכב שסיווגו NI כמשמעותם בתקנות התעבורה, התשכ"א-1961, למעט רכב עבודה כמשמעותו בפקודת התעבורה ולמעט רכב תפעולי, בין שבבעלותו של הנישום ובין שלא בבעלותו, ובלבד שמשקלו הכולל המותר פחות מ-3,500 ק"ג.</p> <p>"רכב תפעולי" - רכב שהתקיים בו, להנחת דעתו של פקיד השומה, אחד מאלה:</p> <p>(1) הרכב הוא רכב ביטחון, כהגדרתו בתקנות התעבורה, התשכ"א-1961, המשמש בפעילות מבצעית או ביטחונית בלבד;</p> <p>(2) הרכב לא הועמד לרשות עובד כלשהו של המעביד, הוא משמש רק לצורכי המעביד או בעל משלח היד או העסק, לפי העניין, מקום העיסוק של המעביד, של בעל משלח היד או של בעל העסק, לפי העניין - אינו בבית מגוריו ובתום שעות העבודה הרכב אינו יוצא מחוץ למקום העיסוק.</p> <p>הרכב לא הועמד לרשותה של מלי, אלא ניתן לשימושה לצורך עבודתה בשירות הלקוחות בלבד. כלומר, הוא משמש רק לצורכי המעסיק. מקום העיסוק אינו בבית מגוריה של מלי (מלי תושבת נתניה ומעבדת המחשבים נמצאת בהרצליה). בתום שעות העבודה הרכב אינו יוצא מחוץ למקום העיסוק. לפיכך, הוא עונה על ההגדרה של "רכב תפעולי".</p> <p>כ"רכב תפעולי", הוא לא מהווה "רכב" לעניין תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב). לפיכך, לא יזקף לשכרה של מלי שווי שימוש ברכב, בשל רכב זה.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>מעבידה של מלי העמיד לרשותה טלפון סלולרי (רט"ן). לפי הסכם העבודה שלה, אם ההוצאה החודשית בִּשְׁל הרט"ן גבוהה מ-60 ₪, משלמת מלי את ההפרש מעל 60 ₪. ב-1/2015 הורכבה ההוצאה בִּשְׁל הרט"ן מתכנית בסיס בסך 13.80 ₪, שיחות בסך 29.70 ₪ ומע"מ בסך 7.40 ₪.</p> <p>מהו שווי הרט"ן שיש לִזְקוֹף לשכרה של מלי בתלוש 1/2015 ?</p> <p>א. 21.75 ₪ ב. 25.45 ₪ ג. 0 ₪ ד. 50.90 ₪</p>	<p>שאלה מספר 4.</p>
<p>פתרון</p>	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד).</p>
<p>לְפִי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון קָאָמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לְפִי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בִּשְׁל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים נלווים, השתתפות העובד וכדומה) : $13.80 + 29.70 + 7.40 = 50.90$ ₪</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪ : $\min (105 ; 50.90 / 2) = 25.45$ ₪</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילמה מלי : 0 ₪</p> <p>שווי השימוש שיש לִזְקוֹף לשכר 1/2015 של מלי : $\max (25.45 ; 0) = 25.45$ ₪</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>ג'ו, יליד 2/6/1994, השתחרר ב-17/6/2015 משירות בצה"ל, לאחר ששירת שירות סדיר (חובה) של 22 חודשים מלאים. ג'ו נשוי למלי (בת ה-20). לזוג ילד אחד (בחזקתם), יליד 7/12/2015.</p> <p>לכמה נקודות זיכוי זכאי ג'ו בשנת המס 2015?</p> <p>א. 5.25 נ"ז ב. 4.25 נ"ז ג. 3.75 נ"ז ד. 2.75 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 5.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 39א, 66(ג).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 39א לפקודה -</p> <p>" בחישוב המס על הכנסתו מיגיעה אישית של חייל משוחרר, תובא בחשבון חלק מנקודות זיכוי לכל חודש משלושים ושישה החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר, כמפורט להלן:</p> <p>(1) 1/6 נקודת זיכוי - אם שירת שירות סדיר של - (א) לגבי גבר - 23 חודשים מלאים לפחות; (ב) לגבי אישה - 22 חודשים מלאים לפחות;</p> <p>(2) 1/12 נקודת זיכוי - אם שירת שירות סדיר של פחות מ- (א) לגבי גבר - 23 חודשים מלאים; (ב) לגבי אישה - 22 חודשים מלאים;</p> <p>לענין זה, "חייל משוחרר" ו"שירות סדיר" - כהגדרתם בחוק קליטת חיילים משוחררים, התשנ"ד-1994. "</p> <p>ג'ו שירת שירות סדיר של 22 חודשים מלאים. לפיכך, חלות עליו הוראות ס' 39א(2) לפקודה - הוא זכאי ל-1/12 נקודות זיכוי לכל חודש מ-36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר.</p> <p>החודש שבו סיים ג'ו את שירותו הסדיר - 6/2015.</p> <p>36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר מתחילים ב-1/7/2015 ומסתיימים ב-30/6/2018. כלומר, הוא זכאי ל-1/12 נ"ז לכל אחד מ-6 החודשים, יולי עד דצמבר, בשנת 2015.</p> <p>ילדו של ג'ו יליד 7/12/2015. בשנת המס 2015 הוא "ילד בשנת לידתו". מאחר שלילד טרם מלאו ארבע שנים בשנת המס, הוא נחשב "פעוט".</p> <p>נקודות זיכוי להן זכאי ג'ו בשנת 2015:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז חייל משוחרר [ס' 39א לפקודה] 0.50 נ"ז = 6 חודשים \times 1/12 נ"ז נ"ז אחת בעד פעוט שבשנת המס הוא "ילד בשנת לידתו" [ס' 66(ג)5(א) לפקודה] <u>1.00 נ"ז</u> = 1 פעוט \times 1 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי <u>3.75 נ"ז</u></p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>


<p>הכנסתו של ג'ו, בן ה-32, בשנת 2015 - 186,184 ₪, הורכבה מהסכומים שלהלן:</p> <p>1. שכר משולב (הכנסה מבוטחת) 149,056 ₪ 2. דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה בחוק הרלוונטי) ... 37,128 ₪</p> <p>לאחר שהפקיד 9,075 ₪ בקופת גמל לקיצבה כ"עמית עצמאי" ו-8,198 ₪ בקופת גמל לקצבה כ"עמית שכיר", הותר לו ניכוי בסך 4,084 ₪ לפי ס' 47 לפקודה וזיכוי בסך 3,207 ₪ לפי ס' 45 לפקודה. בשנה זו (2015), נוכח מהכנסתו מס הכנסה בסך 20,480 ₪ (לפי ס' 121 ו-164 לפקודה).</p> <p>מהי "הכנסה חייבת" של ג'ו בשנת 2015?</p> <p>א. 161,620 ₪ ב. 144,972 ₪ ג. 182,100 ₪ ד. 186,184 ₪</p>	<p>שאלה מספר 6.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, (5)2. צו מס הכנסה (קביעת תשלומים בעד דמי פגיעה בעבודה ותגמול בעד שירות במילואים כהכנסה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>זיכויים, הניתנים מכוח ס' 34 ו-36 (נקודות זיכוי), כמו גם זיכוי לפי ס' 45 לפקודה - כל אלה זיכויי מס המובאים בחשבון כנגד המס לאותה שנה. כלומר, הם מופחתים מהמס שעל ג'ו לשלם לאותה שנה.</p> <p>דמי הפגיעה שקיבל ג'ו, לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה בחוק הביטוח הלאומי (סימן ד'), הם הכנסה לענין סעיף 164 לפקודה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;</p> <p>כלומר, "הכנסה חייבת" של ג'ו היא ההכנסה לאחר הניכוי, בסך 4,084 ₪, שהותר לו לפי ס' 47 לפקודה -</p> <p>182,100 ₪ = 4,084 ₪ ניכוי לפי ס' 47 לפקודה - 186,184 ₪ הכנסה</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 7.</p> <p>בתחילת עבודתו, ב-1/1/2015, ג'ו קיבל הלוואה ממעסיקו. ההלוואה היא ללא הצמדה למדד וללא ריבית. ההלוואה תהפוך למענק בתום 6 חודשי עבודה, אם ג'ו יסיים, עד אותו מועד, את פיתוח המוצר "מלי-3". אם לא, ג'ו יחזיר את כל ההלוואה למעסיק (ב-30/6/2015), בתשלום אחד. בחודש 4/2015, הוא תקופת הִזְקִיפָה, עומדת יתרת ההלוואה על 47,246 ₪.</p> <p>אם שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה הוא 4.07% לשנה ואם המדד עלה ב-0.6% בתקופת הִזְקִיפָה (חודש 4/2015), מהו סכום שווי הריבית שיש לִזְקוֹף לשכרו של ג'ו, בגין ההלוואה בתקופה זו (4/2015)? (התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם)</p> <p>א. 0.00 ₪ ב. 158.05 ₪ ג. 441.53 ₪ ד. 283.48 ₪</p>	
פתרון	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד.</p> <p>לפי תקנה 2(א)(1) לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2015 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 4.07% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקיפה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>לפי תקנה 2(ב) לתקנות האמורות - "על אף האמור בתקנת משנה (א), שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה, לגבי הלוואה שניתנה לעובד ממעביד שאינו חבר-בני-אדם שהעובד הוא בעל שליטה בו, יהא שיעור עליית המדד, ובלבד שסך יתרות קרן ההלוואות של העובד בתקופת הזקיפה אינה עולה על 7,800 שקלים חדשים".</p> <p>יתרת ההלוואה בתקופת הזקיפה עולה על סכום ההלוואה לְעֵינֵן 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. 47,246 יתרת ההלוואה < 7,800 סכום ההלוואה שחל עליו רק שיעור עליית המדד.</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקיפה, חודש 4/2015 - 30.</p> <p>הריבית הנדרשת לפי התקנות:</p> $158.05 \text{ ₪} = 365 / 30 \text{ ימים בתקופת הזקיפה} \times 4.07\% \times 47,246 \text{ ₪}$ <p>ג'ו לא שילם דבר עבור ההלוואה בתקופת הזקיפה. לא הפרשי הצמדה ולא ריבית.</p> <p>לפיכך, יזקף לשכרו שווי ריבית בסך 158.05 ₪ בגין ההלוואה בתקופת הזקיפה.</p> <p>158.05 ₪ = 0 סכום ששילם ג'ו - 158.05 ריבית נדרשת לפי התקנות</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	

<p>ג'ו הוא עובד רווק בן 28. ב-9/2015 עבד 4 ימים רצופים כ"עובד יומי" אצל מלי. שכרו בעד כל יום עבודה - 837 ₪.</p> <p>אם משכרו של ג'ו יש לנכות מס לפי לוח יומי [לפי תוספת ב' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)], מהו שכר ה"נטו" שעל מלי לשלם לו ("נטו לתשלום") בגין 4 ימים אלו, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 2,648 ₪ ב. 2,664 ₪ ג. 2,744 ₪ ד. 3,348 ₪</p>	<p>שאלה מספר 8.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 66(ג), 121. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>המס שיש לנכותו משכר העבודה בעד כל עבודת יום של ג'ו יחושב בדרך המפורטת להלן: שכר העבודה בעד יום יוכפל ב-300: $251,100 = 837 \times 300$ ₪ על הסכום שהתקבל מהמכפלה, יחושב המס לפי הוראות סעיפים 121 ו-121ב לפקודה: $51,303.60 = 34\% \times (251,100 - 239,760) + 47,448$ ₪ (המס המצטבר עד שכר 239,760 ₪) מס לפי ס' 121ב לפקודה (מס נוסף בסך 2% על כל שקל מעל 810,720 ₪) - אין. מהמס שחושב כאמור תובאנה בחשבון נקודות הזיכוי המגיעות לג'ו: תושב ישראל 2.00 נסיעות <u>0.25</u> סה"כ נקודות זיכוי $2.25 \times 2,616 = 5,886$ ₪ המס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי: $45,417.60 = 51,303.60 - 5,886$ המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי יחולק ב-300 והמנה תנוכה משכר העבודה בעד כל עבודת יום: $151.39 = 45,417.60 / 300$ כל שבר של שקל חדש משכר עבודה או מן המס העולה על 49 אגורות יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון. כלומר, משכר העבודה של ג'ו בעד כל עבודת יום ינוכה מס הכנסה בסך 151 ₪. שכר ה"נטו" שעל מלי לשלם לג'ו ("נטו לתשלום") בגין 4 ימים אלו, אחרי ניכוי מס הכנסה: $2,744 = (837 - 151) \times 4$ ₪</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>ד. פרטים על הכנסות ממעביד זה</p> <p>אני מקבל/ת: (ראה הסברים מעבר לדף)</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת חודש⁽²⁾</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת בעד משרה נוספת⁽³⁾</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת חלקית⁽⁴⁾</p> <p><input type="checkbox"/> שכר עבודה (עובד יומי)⁽⁵⁾</p> <p><input type="checkbox"/> קצבה⁽⁶⁾</p> <p><input type="checkbox"/> מלגה⁽¹⁾</p> <p>תאריך תחילה העבודה⁽¹⁾ בשנת המס</p> <p>0 1 0 1 2 0 1 5</p> <p>ה. פרטים על הכנסות אחרות</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> אין לי הכנסות אחרות לרבות מלגות⁽¹⁾</p>	<p>ג'ו עובד אצל מעביד אחד, 5 ימים בשבוע, 6 שעות בכל יום. היקף משרתו - 75%. משכורתו משולמת לו בעד עבודת חודש. בחלק ה' בטופס ה-101 שמסר למעבידו, סימן שאין לו הכנסות אחרות.</p> <p>בחלק ד' בטופס ה-101, שְׁכֹרְתוֹ "פרטים על הכנסות ממעביד זה", מה עליו לסמן שהוא מקבל?</p> <p>א. משכורת חודש. ב. שכר עבודה (עובד יומי). ג. משכורת חלקית. ד. משכורת בעד משרה נוספת.</p>	<p>שאלה מספר 9.</p>
פתרון		
	<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1. טופס 101, הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
	<p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "עובד" - יחיד המקבל משכורת; "עובד יומי" - יחיד המקבל שכר עבודה ממעביד אחד בעד עבודה של פחות משמונה עשר ימים בחודש, אולם לא פחות משמונה שעות בשבוע; "משכורת חודש" - משכורת המשולמת לעובד בעד עבודת חודש; לענין זה, "עבודת חודש" - למעט עבודה של פחות מ-18 ימים בחודש; "משכורת חלקית" - משכורת המשולמת לעובד בעד עבודה של חמש שעות ליום או פחות, או בעד עבודה של יותר מחמש שעות ליום, אולם פחות משמונה שעות בשבוע; "משכורת בעד משרה נוספת" - משכורת המשולמת לעובד בעד עבודה של יותר מחמש שעות ביום, המועסק במקום עבודה אחר או המקבל ממעביד אחר קצבה חייבת במס; "שכר עבודה" - משכורת המשולמת לעובד יומי, למעט שכר עבודה המשתלם בידי יחיד במשק ביתו הפרטי;</p> <p>ג'ו עובד אצל מעביד אחד 5 ימים בשבוע, 6 שעות בכל פעם. כלומר, לא פחות מ-18 ימים בחודש. משכורתו משולמת לו בעד עבודת חודש. לפיכך, עליו לסמן שהוא מקבל אצל מעבידו "משכורת חודש".</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>מלי, רווקה בת 24, התחילה לעבוד ב-1/6/2015 אצל מעסיקה. שכרה, עד 10/2015, היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="236 226 1088 302"> <tr> <td>10/2015</td> <td>9/2015</td> <td>8/2015</td> <td>7/2015</td> <td>6/2015</td> <td>חודש</td> </tr> <tr> <td>ש"ח 3,596</td> <td>ש"ח 2,874</td> <td>ש"ח 4,630</td> <td>ש"ח 5,443</td> <td>ש"ח 3,782</td> <td>שכר</td> </tr> </table> <p>מאחר שלא סימנה בטופס ה-101 פרטים אודות הכנסות אחרות, ניכה המעסיק משכרה, בחודשים הנ"ל, מס כפי שהיה עליו לנכות (לפי התקנות הנוגעות לעניין ולפי הנחיות מס הכנסה).</p> <p>ב-11/2015 מלי מסרה למעסיקה אישור תאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכר שנתי של 21,310 ש"ח יש לנכות מס בשיעור 36%. מעבר לסכום זה יש לנכות מס בשיעור המרבי.</p> <p>אם משכורתה ב-11/2015 היא 6,138 ש"ח, כמה מס הכנסה ינוכה ממנה בתלוש זה (תלוש 11/2015), או מהו סכום המס שיוחזר לה, לאור תאום המס?</p> <p>א. ניכוי מס בסך 389 ש"ח ב. ניכוי מס בסך 2,946 ש"ח ג. החזר מס בסך 210 ש"ח ד. ניכוי מס בסך 2,210 ש"ח</p>	10/2015	9/2015	8/2015	7/2015	6/2015	חודש	ש"ח 3,596	ש"ח 2,874	ש"ח 4,630	ש"ח 5,443	ש"ח 3,782	שכר	<p>שאלה מספר 10.</p>
10/2015	9/2015	8/2015	7/2015	6/2015	חודש								
ש"ח 3,596	ש"ח 2,874	ש"ח 4,630	ש"ח 5,443	ש"ח 3,782	שכר								
<p align="center">פתרון</p>													
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5, תק' 10. פקודת מס הכנסה - ס' 121.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>												
<p>לפי תקנה 10 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "פקיד השומה רשאי להורות שניכוי המס לפי תקנות אלה יוקטן או יוגדל, הכל לפי הענין, אם מסיבה כלשהי נוצר או עלול להיווצר עודף בתשלום המס או גרעון בתשלום עקב ניכוי המס, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת מעביד אחד, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת יותר ממעביד אחד ובין כתוצאה מכך שלעובד יש הכנסה חייבת אחרת, או מכל סיבה אחרת, והמעביד חייב לקיים כל הוראה כאמור".</p> <p>"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".</p> <p>שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 48%.</p> <p>שכר מצטבר של גיו בחודשים 6/2015 עד 11/2015: $3,782 + 5,443 + 4,630 + 2,874 + 3,596 + 6,138 = 26,463$ ש"ח</p> <p>מס מצטבר שיש לנכות בגין שכר מ-6/2015 עד 11/2015 לפי אישור תאום המס (מעוגל): $21,310 \times 36\% + (26,463 - 21,310) \times 48\% = 10,145$ ש"ח</p> <p>מאחר שלא סימנה בטופס ה-101 פרטים אודות הכנסות אחרות, מעסיקה של מלי היה מנוע מלנכות מס לפי לוח הניכויים והיה עליו לנכות משכרה, בחודשים 6/2015 עד 10/2015, מס בשיעור המרבי לפי התקנות.</p> <p>שכר מצטבר של מלי בחודשים 6/2015 עד 10/2015: $3,782 + 5,443 + 4,630 + 2,874 + 3,596 = 20,325$ ש"ח</p> <p>סה"כ מס שנוכה בחודשים 6/2015 עד 10/2015 (מעוגל): $20,325 \times 48\% = 9,756$ ש"ח</p> <p>9,756 ש"ח מס שנוכה מהשכר > 10,145 ש"ח מס מצטבר שיש לנכות לפי אישור המס לפיכך, סכום המס שינוכה משכרה של מלי, לאור תאום המס (סכומים מעוגלים) -</p> <p><u>389 ש"ח</u> = 9,756 ש"ח מס שנוכה מהשכר - 10,145 ש"ח מס מצטבר שיש לנכות לפי אישור המס</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">א</p>												

	<p>ב-11/2015, מלי תרמה 680 ₪ לאגודה למלחמה בסרטן בישראל, שהיא מוסד ציבורי מאושר לענין תרומות, לפי הסעיף ה־126 בסעיף 174,000 ₪, מהי הקלת המס היחיד שתרמה למוסד ציבורי, בשנת המס, והראשון שתרמה מאז ומעולם.</p> <p>אם הכנסתה החייבת של מלי, בשנה זו, עמדה על 174,000 ₪, מהי הקלת המס שהיא עשויה להנות ממנה, בשל תרומה זו, לפי הסעיף הנוגע לענין בפקודה?</p> <p>א. ניכוי בסך 238 ₪ מההכנסה החייבת. ב. זיכוי ממס בסך 238 ₪. ג. ניכוי בסך 680 ₪ מההכנסה החייבת. ד. זיכוי ממס בסך 680 ₪.</p>	<p>שאלה מספר 11.</p>
פתרון		
פקודת מס הכנסה - ס' 46.		סעיפים רלוונטיים
<p>לפי ס' 46 לפקודה -</p> <p>" (א) אדם שתרם בשנת מס פלונית סכום העולה על 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 9,295,000 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 דוחות 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>מלי תרמה 680 ₪, כלומר, סכום העולה על 190 שקלים חדשים, לאגודה למלחמה בסרטן, שהיא מוסד ציבורי מאושר לענין תרומות.</p> <p>היה זה הסכום היחיד שתרמה למוסד ציבורי, בשנת המס, והראשון שתרמה מאז ומעולם.</p> <p>הסכום שתרמה, 680 ₪, לא עולה על 30% מההכנסה החייבת של מלי באותה שנה, או על 9,295,000 ₪:</p> $680 = [9,295,000; 680] \times 30\%$ <p>בגין הסכום שתרמה, מלי עשויה להנות מזיכוי ממס בשיעור 35% מהתרומה - $680 \times 35\% = 238$ ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>		<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>ג'ו הוא תושב קבע בשוב ספסופה שבצפון, ז'ה 9 שנים. הכנסתו בשנת 2015 היתה 247,380 ₪. מאחר שהפקיד 18,000 ₪ בקופת גמל לקיצבה כעמית עצמאי (בגין סך 147,380 ₪ מתוך הכנסתו, שעבורו לא הפריש המעסיק להסדר פנסיוני), הותר לו ניכוי בסך 11,968 ₪, לפי ס' 47 לפקודה.</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב שג'ו זכאי לו בשנת 2015?</p> <p>א. 25,232 ₪ ב. 26,519 ₪ ג. 25,895 ₪ ד. 27,212 ₪</p>	<p>שאלה מספר 12.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, ס' 11.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין.</p> <p>הכנסה חייבת של ג'ו מיגיעה אישית בשנת 2015 -</p> <p>$247,380 - 11,968 = 235,412$ ₪ = ניכוי לפי ס' 47 - משכורת</p> <p>תושבות קבע בשוב ספסופה מקנה הנחה של 11% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 241,080 ₪ לשנה.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" (ס' 11 לפקודה):</p> <p>$235,412 \times 11\% = 25,895$ ₪ = שיעור ההנחה (241,080 תקרה ; 235,412 הכנסה חייבת מיגיעה אישית) Min</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 13.</p>	<p>ג'ו, עובד בן 37, נשוי למלי (בת 36). לזוג 2 ילדים (בחוקתם) שבשנת המס 2015 מלאו להם 9 ו-6 שנים. להלן פירוט שכרו בחודשים 1/2015 עד 4/2015, והמס שנוכה ממנו:</p> <table border="1" data-bbox="300 253 1027 371"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>1/2015</th> <th>2/2015</th> <th>3/2015</th> <th>4/2015</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר</td> <td>18,320</td> <td>21,722</td> <td>17,696</td> <td>29,270</td> </tr> <tr> <td>מס שְנוּכָה</td> <td>2,949</td> <td>4,006</td> <td>2,753</td> <td>6,556</td> </tr> </tbody> </table> <p>אם השכר החודשי של ג'ו, בתלוש 5/2015, עמד על 47,517 ₪, והמס מחושב על בסיס מצטבר מתחילת השנה (1/1/2015), כמה מס הכנסה יגבה משכרו בתלוש זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 12,826 ₪ ב. 11,787 ₪ ג. 13,317 ₪ ד. 16,606 ₪</p>	חודש	1/2015	2/2015	3/2015	4/2015	שכר	18,320	21,722	17,696	29,270	מס שְנוּכָה	2,949	4,006	2,753	6,556
חודש	1/2015	2/2015	3/2015	4/2015												
שכר	18,320	21,722	17,696	29,270												
מס שְנוּכָה	2,949	4,006	2,753	6,556												
	פתרון															
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>															
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>	<p>זיכויים להם זכאי ג'ו בשנת 2015:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.25 נ"ז $\times 218 \text{ ₪} = 490.50 \text{ ₪}$</p> <p>שכר מצטבר ב-5 החודשים:</p> $134,525 \text{ ₪} = 47,517 \text{ מאי} + 29,270 \text{ אפר' } + 17,696 \text{ מרץ } + 21,722 \text{ פבר' } + 18,320 \text{ ינו'}$ <p>השכר החודשי הממוצע ב-5 החודשים: $134,525 / 5 = 26,905 \text{ ₪}$</p> <p>מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע:</p> $6,308.50 \text{ ₪} = 34\% \times (26,905 - 19,980) + 3,954.00 \text{ מס מצטבר בגין שכר מצטבר בסך } 19,980 \text{ ₪}$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע:</p> $\max(6,308.50 - 490.50; 0) = 5,818.00 \text{ ₪}$ <p>מס מצטבר ששולם בחודשים 1/2015 עד 4/2015:</p> $16,264 \text{ ₪} = 6,556 \text{ אפר' } + 2,753 \text{ מרץ } + 4,006 \text{ פבר' } + 2,949 \text{ ינו'}$ <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה משכרו של ג'ו ב-5/2015 (מעוגל):</p> $12,826 \text{ ₪} = 16,264 \text{ מס מצטבר ששולם} - (5 \text{ חודשים} \times 5,818 \text{ מס שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע})$ <p>תשובה א.</p>															

<p>תלוש 1/2015 של מלי, רווקה בת 24, הורכב משכר יסוד בסך 8,200 ₪ ושווי מתנה בסך 394 ₪. למרכיב תגמולי העובד בקרן הפנסיה ("חלק העובד") שילמה מלי 451 ₪ בתלוש זה. כנגד תשלום זה, היא זכאית, בתלוש זה, לזיכוי ממס בסך 157.85 ₪, לפי ס' 44 לפקודה.</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם למלי ("נטו לתשלום") בתלוש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה ואחרי ניכוי התשלום ששילמה למרכיב תגמולי העובד בקרן הפנסיה (חלק העובד)? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 8,359 ₪ ב. 7,514 ₪ ג. 7,356 ₪ ד. 7,965 ₪</p>	<p>שאלה מספר 14.</p>																
<p align="center">פתרון</p>																	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 45א, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																
<p>שכר "ברוטו למס" של מלי: 8,594 ₪ = 8,200 שכר יסוד + 394 שווי מתנה</p> <p>חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה:</p> $5,270 \times 10\% + (8,594 - 5,270) \times 14\% = \underline{992.36}$ <p>מס לפי ס' 121 לפקודה (מס נוסף בסך 2% על כל שקל מעל 67,560 ₪) - אין.</p> <p>זיכויים אישיים, להם זכאית מלי, לפי נתוני השאלה:</p> <table border="0"> <tr> <td>תושב ישראל (ס' 34 לפקודה)</td> <td>.....</td> <td>2.00</td> <td>ני"ז</td> </tr> <tr> <td>נסיעות (ס' 36 לפקודה)</td> <td>.....</td> <td>0.25</td> <td>ני"ז</td> </tr> <tr> <td>אשה (ס' 36א לפקודה)</td> <td>.....</td> <td>0.50</td> <td>ני"ז</td> </tr> <tr> <td>סה"כ נקודות זיכוי</td> <td>.....</td> <td>2.75</td> <td>ני"ז</td> </tr> </table> <p>218 ₪ = 599.50 ₪</p> <p>זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה <u>157.85</u> ₪</p> <p>סה"כ זיכויים אישיים <u>757.35</u> ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים:</p> <p>235.01 ₪ = 757.35 זיכויים אישיים - 992.36 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". לפיכך, המס שינוכה יעמוד על <u>235</u> ₪.</p> <p>תשלומים ללא זקיפות שווי: 8,200 ₪ (שכר היסוד בלבד).</p> <p>"נטו לתשלום" לאחר ניכוי מס הכנסה ולאחר ניכוי התשלום (חלק העובד) לקרן הפנסיה:</p> <p><u>7,514</u> ₪ = 451 ניכוי חלק העובד לקרן הפנסיה - 235 מס הכנסה - 8,200 תשלומים ללא זקיפות שווי</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	תושב ישראל (ס' 34 לפקודה)	2.00	ני"ז	נסיעות (ס' 36 לפקודה)	0.25	ני"ז	אשה (ס' 36א לפקודה)	0.50	ני"ז	סה"כ נקודות זיכוי	2.75	ני"ז	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ב</p>
תושב ישראל (ס' 34 לפקודה)	2.00	ני"ז														
נסיעות (ס' 36 לפקודה)	0.25	ני"ז														
אשה (ס' 36א לפקודה)	0.50	ני"ז														
סה"כ נקודות זיכוי	2.75	ני"ז														

<p>ב-5/2015 נשלחה מלי לספרד, ע"י מעבידה, למשך 4 יממות. הנסיעה לספרד וכל ימי השנה בה היו הקרחיים לייצור הכנסתו של המעביד.</p> <p>ההוצאות המוכחות שהוצאו בקשר לנסיעה לספרד:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. כרטיס טיסה במח' עסקים - \$1,029 [מחיר כרטיס במח' תיירים באותה טיסה - \$779]. 2. הוצאות לינה: \$0 (לא נדרשו הוצאות בשל לינה). 3. הוצאות אחרות: \$163 לכל יום שהיה בספרד - סה"כ \$652. 4. הוצאות שכירת רכב בספרד: שקירת רכב ל-4 ימים, במחיר \$77 ליום - סה"כ \$308. <p>מלי הגישה את החשבון ואת כל המסמכים הנדרשים למעבידה וזה הוזר לה את כל ההוצאות. מהו הסכום שיש לזקוף לשכרה של מלי לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 45 ב. \$ 228 ג. \$ 103 ד. \$ 353</p>	<p>שאלה מספר 15.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ספרד נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות".</p> <p>כרטיס טיסה במחלקת עסקים:</p> <p>לפי תקנה 2(2)(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקת עסקים או במחלקת ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה.</p> <p>לפיכך, ההוצאה בסך \$1,029, לרכישת כרטיס הטיסה, מותרת בניכוי במלואה.</p> <p>הוצאות אחרות (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"):</p> <p>לפי תק' 2(2)(ג) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25%:</p> <p>(1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-125% x 75 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ; (2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-125% x 125 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>$4 \text{ ימי שהיה} \times (\\$163 \text{ הוצ' ליום} + 125\% \times \\$125 \text{ תקרה לכל יום שהיה אם לא נדרשו הוצאות לינה}) = \min$</p> <p>הוצאות אחרות שאינן מותרות בניכוי: \$27 (= \$625 - \$652)</p> <p>הוצאות שכירת רכב:</p> <p>לפי תקנה 2(2)(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחוץ לארץ, לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על 58 דולר ליום, לפי הנמוך:</p> <p>$4 \text{ ימים} \times (\\$77 \text{ הוצאות השכירות בפועל} + \\$58 \text{ התקרה}) = \min$</p> <p>הוצאות שכירת רכב שאינן מותרות בניכוי: \$76 (= \$232 - \$308)</p> <p>הסכום שיש לזקוף למשכורתה של מלי לצורך חישוב מס: \$103 (= \$27 + \$76)</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ג</p>

<p>שאלה מספר 16.</p>	<p>תלוש 1/15 של ג'ו, רווק בן 29, הורכב משכר יסוד בסך 8,862 ₪ ("ברוטו"), שווי רט"ן בסך 33 ₪ ודמי נסיעות לעבודה וממנה בסך 396 ₪ נטו בכל חודש (כלומר, המעסיק מגלם את דמי הנסיעות). מהו סך כל שכרו של ג'ו לצורך חישוב מס ב-1/2015 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 9,355 ₪ ב. 9,396 ₪ ג. 9,351 ₪ ד. 9,387 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p>שכרו של ג'ו ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - $8,895$ ₪ = $8,862$ שכר יסוד + 33 שווי רט"ן</p> <p>נקודות זיכוי:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00 נ.ז. נסיעות 0.25 סה"כ נקודות זיכוי $2.25 \times 218 = 490.50$ ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 5,270 ₪ בחודש הוא 527 ₪ (מדרגת מס 10%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום שווי השימוש ברכב צמוד.</p> <p>בשכר 8,895 נמצא ג'ו במדרגת מס שולי 14%.</p> <p>$9,000$ "גבול" מדרגת המס 10% $> 9,355.47 = 8,895 + 396 / (1 - 14\%)$</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.</p> <p>במדרגת מס 14%, נותר "ברוטו" בסך 105.00 ₪ ($9,000 - 8,895$)</p> <p>105.00 ₪ מתפצלים ל-86% "נטו" - 90.30 ₪, ומס בשיעור 14% - 14.70 ₪.</p> <p>יתרה שנותרה לגילום: $305.70 = 90.30 - 396.00$</p> <p>מדרגת המס לגילום היתרה - 21%.</p> <p>גילום היתרה: $386.96 = 305.70 / (1 - 21\%)$</p> <p>הסכום 386.96 ₪ כשהוא מגולם: $491.96 = 105.00 + 386.96$</p> <p>$13,990$ "גבול" מדרגת מס 21% $< 9,386.96 = 8,895 + 491.96$</p> <p>שכרה של ג'ו לצורך חישוב מס ב-1/2015 (מעוגל): 9,387 ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>להלן רכיבי תלוש 1/2015 של מלי, פועלת יצור במפעל יציקה:</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 13,266 2. תוספת יצור (תוספת קבועה שאינה מותנית בתנאי; נכללת כמרכיב לפנסיה) .. ₪ 649 3. גמול מאמץ מיוחד (פְּרִיּוֹן עבודה) ₪ 958 4. דמי מחלה ₪ 1,023</p> <p>המעסיק הפְּרִישׁ עֲבוֹר מלי, בעד שכר 1/2015 שלעיל, סך של 1,143.53 ₪ לקרן השתלמות [למען הסר ספק, מלי הפרישה את חלקה, כנדרש, לאותה קופה].</p> <p>מהו שכרה של מלי לצורך חישוב מס ב-1/2015 ("שכר ברוטו למס")?</p> <p>א. 15,896.00 ₪ ב. 15,995.90 ₪ ג. 15,919.18 ₪ ד. 15,967.85 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 3(ה) לפקודה -</p> <p>" סכומים ששילם מעביד לקרנות השתלמות בשביל עובדו בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, (להלן - הסכם קיבוצי), ולגבי עובד שאין הסכם קיבוצי החל עליו - בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי החל על עובד שמקצועו, הוותק שלו ותנאי העבודה שלו דומים, אך לא יותר מ-8.4% מהמשכורת הקובעת לגבי עובד הוראה ולא יותר מ-7.5% מהמשכורת הקובעת לגבי כל עובד אחר, יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת שקיבל אותם; ואילו סכומים ששילם מעביד מעל לגבולות כאמור יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת ששולמו לקרן. לְעֵינֵן זה -</p> <p>"משכורת קובעת" - הכְּנֶסֶת עֲבוֹדָה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בְּשֵׁל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לְעֵינֵן תשלום תוספת היוקר כְּפִי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בִּין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לְבִין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל; "</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ("חבק מס הכנסה") - "משכורת קובעת" כוללת את המרכיבים הבאים: שכר יסוד, תוספות היוקר המתוספות לשכר וכן כל תוספת קבועה אחרת הנכללת כמרכיב לפנסיה לרבות דמי הבראה. "משכורת קובעת" איננה כוללת שכר שעות נוספות, שכר פרמיות, פְּרִיּוֹן עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, ביגוד. כמו כן אין לכלול במשכורת הקובעת תשלום עבור אירוע מסוים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.</p> <p>לפיכך, רכיב השכר "תוספת יצור", המהווה תוספת קבועה שאינה מותנית בתנאי, שנכללת כמרכיב לפנסיה, יכלל במשכורת הקובעת לקה"ל.</p> <p>המשכורת הקובעת לקה"ל לא תכלול את רכיב השכר "גמול מאמץ מיוחד (פְּרִיּוֹן עבודה)", שהוא תשלום שניתן בשל מאמץ מיוחד. כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות של מלי:</p> <p>14,938 ₪ = [1,023 דמי מחלה + 649 תוסי יצור + שכר יסוד 13,266 ; 15,712 תקרה] min</p> <p>7.5% מהמשכורת הקובעת של מלי: $1,120.35 = 14,938 \times 7.5\%$ משכורת קובעת</p> <p>הסכום ששילם המעסיק לקה"ל מְעַל לגבולות שבחוק, שיזקף לשכרה של מלי:</p> <p>23.18 ₪ = 1,143.53 - 1,120.35</p> <p>שכרה של מלי לצורך חישוב מס ב-1/2015:</p> <p>15,919.18 ₪ = 13,266 + 649 + 958 + 1,023 + שווי קה"ל 23.18</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ג</p>

<p>ג'ו הוא עובד יצור בְּמִפְעֵל תעשייה, בו מְתַקְיֶמֶת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה (מעסיקו היחיד). הכנסתו הכוללת ממשכורת, בשנת המס 2015, הורכבה מהסכומים הבאים :</p> <p>1. עבודה במשמרת הראשונה ₪ 46,930 2. עבודה במשמרת השניה ₪ 28,253 3. עבודה במשמרת השלישית ₪ 32,254 4. החזקת רכב, דמי הבראה ושווי מתנות..... ₪ 6,268</p> <p>מהו סכום הזיכוי ממס שיקבל ג'ו, בְּשָׁל הכנסתו מעבודה במשמרות בשנת 2015, לפי ס' 10 לפקודה ולפי התקנות הנוגעות לענין?</p> <p>א. 11,280 ₪ ב. 9,076 ₪ ג. 6,872 ₪ ד. 0 ₪</p>	<p>שאלה מספר 18.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>זיכוי משמרות:</p> <p>הכנסה כוללת של ג'ו ממשכורת ב-2015 : $46,930 + 28,253 + 32,254 + 6,268 =$ ₪ 113,705 סכום התקרה לפי ס' 10 לפקודה : <u>₪ 128,400</u> חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה : ₪ 0 שכר משמרות שניה ושלישית : $28,253 + 32,254 =$ ₪ 60,507 שכר משמרות המזכה בהטבת מס : $60,507 - 0 =$ ₪ 60,507 הטבת המס (סכום מעוגל) : $60,507 \times 15\% =$ ₪ 9,076 הזיכוי המרבי בגין שכר משמרות בתעשייה : ₪ 11,280 בשנה בדיקה מול הזיכוי המרבי : $\min (9,076 ; 11,280) =$ ₪ <u>9,076</u></p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>ג'ו עבד אצל מעסיקו היחיד ברציפות, מ-1/9/1987 ועד 31/8/2015, אז התפטר :</p> <table border="1" data-bbox="210 224 1110 376"> <thead> <tr> <th>תְּקִיפַת עֲבוֹדָה</th> <th>תאריך התחלה</th> <th>תאריך סיום</th> <th>שְׁיעוֹר מְשָׁרָה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ראשונה</td> <td>1/9/1987</td> <td>31/8/1993</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>שניה</td> <td>1/9/1993</td> <td>31/8/2005</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>שלישית</td> <td>1/9/2005</td> <td>31/8/2015</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>שכר עבודתו שולם לו על בסיס חודש. משכורתו האחרונה (למשרה מלאה) - 16,630 ₪. נוסף על שכר עבודתו החודשי, קיבל דמי נסיעות לעבודה וממנה בסך 436 ₪, בכל חודש. עם התפטרותו, ב-31/8/2015, קיבל מענק פרישה בסך 338,156 ₪.</p> <p>מהו החלק הפטור ממס של מענק הפרישה, שיחושב על ידי המעסיק? [למען הסר ספק, ג'ו לא פנה לפקיד השומה לצורך הגדלת הפטור שבסמכות המנהל.]</p> <p>א. 241,864 ₪ ב. 283,048 ₪ ג. 338,156 ₪ ד. 325,948 ₪</p>	תְּקִיפַת עֲבוֹדָה	תאריך התחלה	תאריך סיום	שְׁיעוֹר מְשָׁרָה	ראשונה	1/9/1987	31/8/1993	40%	שניה	1/9/1993	31/8/2005	60%	שלישית	1/9/2005	31/8/2015	100%	<p>שאלה מספר 19.</p>				
תְּקִיפַת עֲבוֹדָה	תאריך התחלה	תאריך סיום	שְׁיעוֹר מְשָׁרָה																		
ראשונה	1/9/1987	31/8/1993	40%																		
שניה	1/9/1993	31/8/2005	60%																		
שלישית	1/9/2005	31/8/2015	100%																		
<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 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>משכורתו של ג'ו, לענין חישוב הפטור, לא תכלול את רכיב השכר "דמי נסיעות לעבודה וממנה".</p> <table border="1" data-bbox="164 1276 1158 1429"> <thead> <tr> <th>תְּקִיפַת עֲבוֹדָה</th> <th>תאריך התחלה</th> <th>תאריך סיום</th> <th>שנים</th> <th>שְׁיעוֹר מְשָׁרָה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ראשונה</td> <td>1/9/1987</td> <td>31/8/1993</td> <td>6</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>שניה</td> <td>1/9/1993</td> <td>31/8/2005</td> <td>12</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>שלישית</td> <td>1/9/2005</td> <td>31/8/2015</td> <td>10</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>המשכורת האחרונה למשרה מלאה: 16,630 ₪ המשכורת המשוקללת: $11,641 \text{ ₪} = (16,630 \times 40\% \times 6 + 16,630 \times 60\% \times 12 + 16,630 \times 100\% \times 10) / 28$ המשכורת הקובעת לצורך הפטור: $11,641 \text{ ₪} = \min(11,641 \text{ משכורת משוקללת}; 12,340 \text{ סכום תקרת הפטור})$ ג'ו לא פנה לפקיד השומה לצורך הגדלת הפטור שבסמכות המנהל. סך מענק הפרישה שקיבל ג'ו: 338,156 ₪ מענק פטור של ג'ו: $325,948 \text{ ₪} = \min\{11,641 \text{ משכורת קובעת לפטור} \times 28; 338,156\}$</p> <p>תשובה ד.</p>	תְּקִיפַת עֲבוֹדָה	תאריך התחלה	תאריך סיום	שנים	שְׁיעוֹר מְשָׁרָה	ראשונה	1/9/1987	31/8/1993	6	40%	שניה	1/9/1993	31/8/2005	12	60%	שלישית	1/9/2005	31/8/2015	10	100%	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>
תְּקִיפַת עֲבוֹדָה	תאריך התחלה	תאריך סיום	שנים	שְׁיעוֹר מְשָׁרָה																	
ראשונה	1/9/1987	31/8/1993	6	40%																	
שניה	1/9/1993	31/8/2005	12	60%																	
שלישית	1/9/2005	31/8/2015	10	100%																	

<p>שאלה מספר 20.</p>	<p>מלי, בת 40, נשואה לגיו (בן 40), ולהם 3 ילדים שבשנת המס 2015 מלאו להם 11, 14 ו-16 שנים (בחזקתם). מלי פוטר מהמעבודתה אצל מעסיקה היחיד ב-31/8/2015, בתום 16 שנות עבודה. משכורתה החודשית, לרבות משכורת החודש ששולמה לה לחודש 8/2015, היתה קבועה. היא הורכבה ממשכורת יסוד בסך 7,135 ₪ ומשווי שימוש ברכב צמוד בסך 1,560 ₪. בטופס ה-161 שמוקדא במועד תשלום שכר 8/2015, חושב לה מענק פרישה שחלקו פטור ממס (לפי ס' 9(א) לפקודה), וחלקו - סך 21,792 ₪, חייב במס הכנסה.</p> <p>בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב של מלי?</p> <p>א. 4,320 ₪ ב. 0 ₪ ג. 1,356 ₪ ד. 2,432 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א1).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>	<p>מענק הפרישה הפטור ממס לפי ס' 9(א7) לפקודה לא נלקח בחשבון בחישוב המס. מאחר שאינו רלוונטי, סכומו אף לא נכלל בנתוני השאלה.</p> <p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור:</p> <p>לפי תקנה 7(א1) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד למעט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אינו פטור ממס לפי סעיף 9(א7) לפקודה, ינכה בעת התשלום מהחלק שאינו פטור, מס פאילו היה משכורת בלתי קבועה, לפי המשכורת האחרונה ששולמה לעובד..."</p> <p>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה":</p> <p>לפי תקנה 4(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד משכורת בלתי קבועה, ינכה ממנה, בעת התשלום, מס בסכום השווה להפרש המס המוכפל ב-12; לענין זה, "הפרש המס" - הפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לחודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכותו ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p>החישוב:</p> <p>נקודות זיכוי:</p> $5.75 = (1 + 1 + 1) \text{ ילדים} + 0.5 \text{ אשה} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ <p>סכום נקודות הזיכוי - 1,253.50 ₪ = 5.75×218</p> <p>משכורת החודש (ברוטו למס) ששולמה למלי, לחודש 8/2015 - 8,695 ₪ = $7,135 + 1,560$</p> <p>החלק השנים עשר מ"המשכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): 1,816 ₪ = $21,792 / 12$</p> <p>משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: 10,511 ₪ = $8,695 + 1,816$</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</p> $1,366.51 \text{ ₪} = 21\% \times (10,511 - 9,000) + 1,049.20 \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 9,000 \text{ ₪}$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: 113.01 ₪ = $\max(1,366.51 - 1,253.50; 0)$</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</p> $1,006.50 \text{ ₪} = 10\% \times 5,270 + 14\% \times (8,695 - 5,270)$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: 0 ₪ = $\max(1,006.50 - 1,253.50; 0)$</p> <p>הפרש המס: 113.01 ₪ = $113.01 - 0$</p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): <u>1,356</u> ₪ (מעוגל) = 113.01×12</p> <p>תשובה ג.</p>

<p>שאלה מספר 21.</p> <p>ג'ו (בן יחיד, רווק, בן 57) משלם בעד החזקתם של זוג הוריו הזקנים, המרותקים למיטה בתמידות, במוסד סיעודי מיוחד. בשנת 2015 שילם למוסד, בעד אביו - 18,589 ₪ ובעד אמו - 3,340 ₪.</p> <p>הכנסתו החייבת של ג'ו בשנת 2015 - 119,592 ₪. הכנסה חייבת (כמשמעותה בתקנות הרלוונטיות) של האב - 58,795 ₪, ושל האם (בת זוגו של האב) - 182,403 ₪ בשנה.</p> <p>מהו הזיכוי שיותר לג'ו בשנת 2015 בעד הוצאותיו להחזקת הוריו במוסד?</p> <p>א. 5,232 ₪ ב. 2,443 ₪ ג. 0 ₪ ד. 1,274 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 44 תקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד)</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד) - "יחיד תושב ישראל יהא זכאי לזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה, לפי הענין (להלן - המזכה), אם ההכנסה החייבת של המזכה ושל בן זוגו, לא עלתה על 270,000 ₪ בשנת המס, ואם אין למזכה בן זוג - אם לא עלתה על 169,000 ₪ בשנת המס; לענין זה, "הכנסה חייבת" - לרבות הכנסה פטורה ממס על פי דין".</p> <p>פלומר, לפי תקנה 1 שלעיל, "הכנסה חייבת" של הקרוב "המזכה" כוללת הכנסה פטורה לפי סעיף 9(5) לפקודה.</p> <p>הכנסתם החייבת של ההורים [כהגדרתה בתקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת...)] בשנת 2015 - 241,198 ₪ (58,795 הכנסת האב + 182,403 הכנסת האם). הכנסה זו של זוג ההורים לא עלתה על 270,000 ₪ בשנה.</p> <p>לפי סעיף 44 לפקודה - "בחישוב הכנסתו החייבת של יחיד תושב ישראל שהוא או בן זוגו שילם בשנת המס בעד החזקתם במוסד מיוחד של ילד, בן זוג או הורה משותקים לחלוטין, מרותקים למיטה בתמידות, עיוורים או בלתי שפויים בדעתם, וכן בשל החזקת ילד מפגר במוסד מיוחד, יותר לו זיכוי ממס של 35% מאותו חלק מהסכומים ששילם העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת...".</p> <p>12.5% מהכנסתו החייבת של ג'ו: $14,949 \text{ ₪} (= 119,592 \times 12.5\%)$</p> <p>חלק מהסכומים ששילם ג'ו בעד החזקתם של הוריו במוסד מיוחד, העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת: $6,980 \text{ ₪} (= 18,589 + 3,340 - 14,979)$</p> <p>הזיכוי שיותר לג'ו בשנת 2015 בעד הוצאותיו להחזקת הוריו במוסד:</p> <p><u>2,443 ₪</u> $(= 6,980 \times 35\%)$</p> <p>תשובה ב.</p>	

שכרה של מלי, בת ה-32, בחודש 1/2015 - 9,869 ₪. התשלומים לקופות גמל, בתלוש חודש זה :				סוג הקופה	שכר קובע לקופה (שְׂמָנוּ מבוזעים התשלומים)	חלק מעביד מהשכר הקובע לקופה		חלק עובד מהשכר הקובע לקופה (מרכיב תגמולי עובד)
מרכיב הפיצויים		(מרכיב תגמולי מעביד)						
2.50%	5.00%			קה"ל קרן השתלמות	שכר לקה"ל ₪ 4,280			
5.50%	6.25%	6.00%		קרן פנסיה מקיפה קופת גמל לקיצבה	שכר רגיל ₪ 8,789			
7.00%	5.00%			קופת גמל קופת גמל לקיצבה	שעות נוספות ₪ 1,080			
מהו הזיכוי ממס (לפי ס' 45א' לפקודה) שתקבל מלי בתלוש 1/2015, בשל תשלומיה שלעיל?								
א. 213.15 ₪								
ב. 169.19 ₪								
ג. 195.65 ₪								
ד. 233.10 ₪								
פתרון								
סעיפים רלוונטיים פקודת מס הכנסה - ס' 45א.								
הסבר הפתרון								
ג בשל תשלומיה לקרן השתלמות מלי לא זכאית להקלת מס דוגמת זיכוי או ניכוי. בשל תשלומיה לקופת גמל לקיצבה, זכאית מלי לזיכוי ממס לפי ס' 45א לפקודה. "תשלומי עובד" של מלי לקופת גמל לקיצבה - $559 = 8,789 \times 5.50\% + 1,080 \times 7.00\%$ הכנסתה המזכה של מלי ב-1/2015 -								
$\min \{ 8,700 = \{ 9,869 \text{ הכנסה במועל}; 8,700 \text{ תקרת הכנסה מזכה שהיא הכנסת עבודה} \}$								
מגבלת עמית שכיר - $559.00 = \{ 559.00 \text{ הפרשה במועל}; (8,700 \times 7\% = 609.00) \}$								
זיכוי לפי ס' 45א - $195.65 = 559.00 \times 35\%$								
תשובה ג.								

<p>את משכורת 3/2015 של עובדיו שילם ג'ו ב-6/4/2015 (יום ב'). לפי התקנות, מתי עליו לשלם את התשלומים לקופות הגמל של העובדים, בעד משכורת זו? העזרו בלוח השנה שלהלן -</p>							שאלה מספר 23.
שבת	יום ו	יום ה	יום ד	יום ג	יום ב	יום א	
4/4 פסח	3/4 ערב פסח	2/4	1/4	31/3	30/3	29/3	
11/4	10/4 שביעי של פסח	9/4 ערב שביעי של פסח	8/4	7/4	6/4	5/4	
18/4	17/4	16/4 יום השואה	15/4	14/4	13/4	12/4	
<p>א. לא יאוחר מ-16/4/2015 (יום ה'). ב. לא יאוחר מ-15/4/2015 (יום ד'). ג. לא יאוחר מ-14/4/2015 (יום ג'). ד. לא יאוחר מ-13/4/2015 (יום ב').</p>							
פתרון							
תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 20.							סעיפים רלוונטיים
<p>לפי תקנה 20 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל): "קופת גמל תקבל מהמעבידים רק סכומים כמפורט בתקנה 19(א), התשלומים יתקבלו במזומנים בלבד ולא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה (להלן - מועד התשלום): (1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד; (2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד."</p>							הסבר הפתרון
את משכורת 3/2015 של עובדיו שילם ג'ו ב-6/4/2015.							ב
שבת	יום ו	יום ה	יום ד	יום ג	יום ב	יום א	
4/4 פסח	3/4 ערב פסח	2/4	1/4	31/3	30/3	29/3	
11/4	10/4 שביעי של פסח	9/4 ערב שביעי של פסח	8/4 יום אסקיט 2	7/4 יום אסקיט 1	6/4 משכורת	5/4	
18/4	17/4	16/4 יום אסקיט 7	15/4 יום אסקיט 6 15 ימים מתום חודש 3/2015	14/4 יום אסקיט 5	13/4 יום אסקיט 4	12/4 יום אסקיט 3	
<p>חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד הם המועד המוקדם מבין המועדים הנקובים בתקנה 20 שלעיל. לפיכך, תשלומיו של ג'ו לקופת הגמל ייחשבו כמשולמים בזמן, רק אם ישולמו בתוך 15 ימים מתום חודש 3/2015, כלומר, לא יאוחר מ-15/4/2015 (יום ד').</p>							
תשובה ב.							

<p>ג'ו, גבר בן 44, הוא "עובד זר חוקי בתחום הסיעוד", המועסק כדין בתחום הסיעוד. ג'ו עבד אצל מעסיקו בכל שנת המס 2015, ושהה בישראל בכל אותה השנה.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס על הכנסתו בשנת 2015 (לפי התקנות הנוגעות לענין)?</p> <p>א. 2.00 נ"ז ב. 0.00 נ"ז ג. 2.25 נ"ז ד. 0.25 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 24.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר). פקודת מס הכנסה - ס' 34, ס' 36. תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 3 לתקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר) -</p> <p>" (א) בחישוב המס על הכנסה של עובד זר חוקי בתחום הסיעוד, לפי סעיף (1) או (2) לפקודה, יובאו בחשבון נקודות זיכוי לפי סעיפים 34, 36 ו-36א לפקודה.</p> <p>(ב) בחישוב המס על הכנסה לפי סעיף (1) או (2) לפקודה של עובדת זרה חוקית שאינה עובדת זרה חוקית בתחום הסיעוד, תובא בחשבון חצי נקודת זיכוי לפי סעיף 36א לפקודה.</p> <p>(ג) שהה העובד הזר החוקי או העובד הזר החוקי בתחום הסיעוד, לפי העניין, בישראל או באזור בחלק משנת המס, יובא בחשבון בחישוב המס על הכנסתו, החלק השנים עשר מסכום נקודות הזיכוי כאמור בסעיפים קטנים (א) או (ב), לפי העניין, כשהוא מוכפל במספר החודשים שבהם שהה בארץ בשנת המס.</p> <p>(ד) הוראות הפרק השלישי לחלק ג' לפקודה, למעט האמור בתקנות אלה, לא יחולו בחישוב המס על הכנסתו של עובד זר. "</p> <p>ג'ו הוא עובד זר חוקי בתחום הסיעוד לפיכך, בחישוב המס על הכנסתו בשנת 2015 יובאו בחשבון 2.25 נ"ז (2.00 נ"ז לפי ס' 34 לפקודה, ו-0.25 נ"ז לפי ס' 36 לפקודה).</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שאלה מספר 25.</p>	<p>שכר עבודתה של מלי משתלם לה על בסיס של חודש. ב-30/4/15 פוטר מעבודתה. להלן שכרה:</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 9,668</p> <p>2. תוספת משמרות (ממוצע 12 חודשים אחרונים) ₪ 4,834</p> <p>3. שכר שעות נוספות (ממוצע 12 חודשים אחרונים. מלי נדרשת לעבוד בשעות נוספות) ₪ 1,874</p> <p>4. שווי השימוש ברכב צמוד ₪ 2,960</p> <p>מהי ה"משכורת", לעניין חישוב הפטור על מענק פרישה, שתירשם בטופס ה-161 של מלי?</p> <p>א. ₪ 16,376</p> <p>ב. ₪ 9,668</p> <p>ג. ₪ 14,502</p> <p>ד. ₪ 19,336</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה, ס' 9(א7)(א), טופס 161 והנחיות מס הכנסה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>	<p>לפי הנחיות מס הכנסה - "משכורת" לעניין חישוב הפטור על מענק פרישה, פירושה - הכנסת עבודה למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שימוש ברכב צמוד. "משכורת של חודש" אצל עובד יומי היא השכר הממוצע של שנים-עשר החודשים שקדמו לפיטורים. סכום המשכורת יכול להיות גבוה מ"שכר עבודה" (כמשמעותו בתקנות פיצויי פיטורין) שחייבים לשלם עבורו פיצויים.</p> <p>רכיב "שווי השימוש ברכב צמוד" אינו מהווה "משכורת" לענין חישוב הפטור על מענק הפרישה. ה"משכורת", לעניין חישוב הפטור על מענק פרישה, שתירשם בטופס ה-161 של מלי:</p> <p>₪ 16,376 = 1,874 ממוצע שעות נוספות + 4,834 ממוצע תוספת משמרות + 9,668 שכר יסוד</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>

דיני עבודה

<p>שאלה מספר 26.</p>	<p>ג'ו עבד אצל מעסיקו היחיד מ-1/7/2011 ועד שפוטר ב-31/12/2015. שכרו, בגובה שכר המינימום במשק, השתלם לו על בסיס של חודש. בכל שנות עבודתו לא חל כל שינוי בתפקידו (פקיד גביה) או בהיקף משרתו אצל המעסיק (משרה מלאה). שכרו, בתקופת עבודתו, היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="355 369 968 521"> <thead> <tr> <th>מיום</th> <th>עד יום</th> <th>שכר</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1/07/2011</td> <td>30/09/2012</td> <td>4,100</td> </tr> <tr> <td>1/10/2012</td> <td>31/03/2015</td> <td>4,300</td> </tr> <tr> <td>1/04/2015</td> <td>31/12/2015</td> <td>4,650</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק לשלם לג'ו, לפי החוק הנוגע לענין ותקנותיו? [למען חסר ספק, בחישוב זה, הניחו שלא היתה חובה להפריש בעד ג'ו כספים לקופת גמל, ולא הופרשו כאלה.]</p> <p>א. 16,275 ₪ ב. 20,553 ₪ ג. 19,363 ₪ ד. 20,925 ₪</p>	מיום	עד יום	שכר	1/07/2011	30/09/2012	4,100	1/10/2012	31/03/2015	4,300	1/04/2015	31/12/2015	4,650
מיום	עד יום	שכר											
1/07/2011	30/09/2012	4,100											
1/10/2012	31/03/2015	4,300											
1/04/2015	31/12/2015	4,650											
	פתרון												
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תקנה 4.</p>												
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p>לפי ס' 1(א) לחוק פיצויי פיטורים - " מי שעבד שנה אחת ברציפות - ובעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות - אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי לקבל ממעסיקו שפיטור פיצויי-פיטורים. "</p> <p>ג'ו עבד אצל מעסיקו ובמקום עבודתו 4.5 שנים ברציפות ופוטר על ידיו. לפיכך, הוא זכאי לקבל ממעסיקו זה, שפיטר אותו, פיצויי-פיטורים.</p> <p>לפי ס' 12(א) לחוק האמור - " שיעורם של פיצויי הפיטורים הוא: שכר חודש אחד לכל שנת עבודה בעובד במשכורת אצל מעסיק, או באותו מקום עבודה... "חלק של שנה שלאחר שנת עבודה מזכה את העובד בפיצויים יחסיים"... לענין זה, "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת.</p> <p>לפי תקנה 4 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - " השכר שישמש בסיס לחישוב פיצויי פיטורים בענף עבודה שאין בו הסכם קיבוצי, יהיה:</p> <p>(1) בעד התקופה שלאחר ט"ז בטבת תשכ"ד (1 בינואר 1964) - שכרו האחרון של העובד; "</p> <p>שכרו האחרון של ג'ו, בגובה שכר המינימום במשק, עמד על 4,650 ₪.</p> <p>חבות פיצויי הפיטורים של המעסיק: $4.5 \times 4,650 = 20,925$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>												

<p>מלי, תושבת תל-אביב ועובדת בה, הודיעה למעסיקה שהיא מתפטרת, עקב העתקת מקום מגוריה לישוב חקלאי, שְמִרְבִּית תושביו הם חקלאים (מושב עובדים). בהודעה למעסיק, פִּרְטָה מלי כי היא מעתיקה את מקום המגורים מתוך כוונה להתיישב בישוב חקלאי. עוד הוסיפה שהעתקת מקום המגורים מביאה לכך שהיא לא יכולה להמשיך לעבוד בתל-אביב, הן בגלל המרחק (59 ק"מ) והן בגלל הזמן הרב שְתִּצְרָךְ לה הנסיעה לעבודה. על כן היא מתפטרת מעבודתה. להודעתה צירפה אישור רשמי בדבר היות מְרְבִּית תושביו של הישוב חקלאים.</p> <p>האם, לענין חוק פיצויי פיטורים, יראו את התפטרותה של מלי, עקב העתקת מקום מגוריה לישוב האמור, כפיטורים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, מאחר שהמרחק בין תל אביב ומקום המגורים החדש הוא 40 ק"מ לפחות. ב. לא, מאחר שמלי לא מפוטרת מעבודתה עקב המעבר לישוב החקלאי, אלא מתפטרת. ג. כן, אבל אך ורק אם מלי תגור לפחות 6 חודשים בישוב החקלאי האמור. ד. לא. אלא אם כן הישוב האמור הוא "ישוב באזור פיתוח", כהגדרתו בתקנות.</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 28(2). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - ס' 12(ב).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 28(2) לחוק פיצויי פיטורים, יראו כפיטורים (לענין חוק זה) התפטרות של עובד עקב העתקת מקום מגוריו - "לישוב חקלאי - מישוב שאינו חקלאי, או לישוב באזור פיתוח מישוב שאינו באזור פיתוח, בתנאים שנקבעו בתקנות באישור ועדת העבודה של הכנסת; לענין פסקה זו "ישוב חקלאי" או "ישוב באזור פיתוח" - ישוב שנמנה עם סוגי ישובים שנקבעו בתקנות באישור ועדת העבודה של הכנסת כישובים חקלאיים או ישובים באזור פיתוח, הכל לפי הענין;".</p> <p>התנאים שנקבעו בתקנה 12(ב) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים):</p> <p>"רואים התפטרותו של עובד כפיטורים לפי פסקה (2) לסעיף 8 לחוק, אם העובד גר לפחות 6 חודשים בישוב חקלאי או בישוב באזור פיתוח שאליו העתיק את מגוריו.</p> <p>בתקנת משנה זו -</p> <p>"ישוב חקלאי" - קיבוץ, מושב, או ישוב שמרבית תושביו הם חקלאים;</p> <p>לפי הפסיקה, על מנת שיקומו התנאים לזכאות לפיצויי פיטורים מכח ס' 28(2) לחוק פיצויי פיטורים, צריך שיווצר מצב אשר בו העתקת המגורים, גם אם המניע להעתקה הוא היענות למשימה התיישבותית שהמדינה מעוניינת בה, מביאה לכך שהעובד אינו יכול להמשיך לעבוד בעבודתו הקודמת ועל כן מתפטר הוא מעבודתו. לא די לו לעובד שיעתיק את מקום מגוריו לישוב באזור פיתוח, אפילו מתקרב הוא על-ידי כך למקום עבודתו - כדי לזכותו בפיצויי פיטורים.</p> <p>יש לבחון כל מקרה על נסיבותיו, כדי לוודא אם היה קשר סיבתי סביר בין העתקת מקום המגורים וההתפטרות.</p> <p>במקרה שתואר בשאלה, מאחר שמדובר בישובים המרוחקים זה מזה מרחק גדול, אין זה סביר לדרוש ממלי להמשיך ולעבוד בתל אביב, בעודה מתגוררת בישוב החקלאי האמור.</p> <p>מכל האמור לעיל, בנסיבות שתוארו בשאלה, יראו את התפטרותה של מלי, עקב העתקת מקום מגוריה לישוב חקלאי (שמרבית תושביו הם חקלאים) מישוב שאינו ישוב חקלאי (תל אביב), כפיטורים, אם מלי תגור לפחות 6 חודשים בישוב החקלאי האמור.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שכר העבודה של ג'ו מְשֻׁתָּלָם לו על בסיס של חודש. ב-9 בכל חודש, משלם המעסיק לג'ו את שכר החודש הקודם. מֵאַחַר שֶׁ-9/5/2015 נפל ביום שבת, שילם המעסיק לג'ו את שכר 4/2015 ביום ראשון, ה-10/5/2015.</p> <p>האם המעסיק הֵלִין את שכרו של ג'ו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא, מֵאַחַר שִׁיּוֹם התשלום, באותו חודש, נפל ביום שבת, שאינו יום עסקים על פי חוק. ב. כן, מֵאַחַר שֶׁלֹא שילם לו את שכרו עד ליום הקובע. ג. לא, מֵאַחַר שֶׁשִׁילַם לו את שכרו ביום התשיעי שֶׁלֵּאַחַר ה-1 בחודש. ד. כן. מֵאַחַר שֶׁלֹא שילם לו את שכרו עם תום החודש בעדו הוא משתלם.</p>	<p>שאלה מספר 28.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, 9.</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". לדוגמא - המועד לתשלום משכורת חודש 4/2015 הוא ה-30/4/2015 בחצות הלילה, טרם כניסת ה-1/5/2015.</p> <p>לפי ס' 1 לחוק:</p> <p>"היום הקובע" - היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה. "שכר מולך" - שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע. כלומר, שכר עבודה שלא שולם עד ליום התשיעי שלאחר תום החודש בעדו הוא משתלם, הוא "שכר מולך". הרחבת ההסבר:</p> <p>" המחוקק קבע את מועד תשלום השכר החודשי "עם" תום החודש שבעדו הוא משתלם. "עם" תום החודש פירושו "בזמן" תום החודש (ראה הגדרת "עם" במלון החדש של אבן שושן) ולא במועד מאוחר יותר מתום החודש. עם זאת, המחוקק לא נקט סנקציה כלפי המעביד לעניין הפעלת פיצוי הלנת השכר אלא מהיום העשירי שלאחר המועד לתשלום השכר. במבנה זה של הוראות החוק אין מדובר ב"תקופה" בה נדרשת פעולה אקטיבית כלשהי, אלא מדובר במועד ("היום התשיעי") שמעבר לו מתחילות לחול הוראות חוק הגנת השכר בעניין פיצוי הלנת שכר, ככל שהיה מחדל של המעביד בתשלום שכרו של עובדו. " [ע"ע 300139/98 המועצה המקומית דיר אל-אסד נ' אסדי נזאר ואח'].</p> <p>מֵאַחַר שֶׁ"היום התשיעי", במקרה שתואר בשאלה, נפל ביום שבת, שהוא "יום מנוחה" (כמשמעותו בס' 18א לפקודת סדרי השלטון והמשפט), היה על המעסיק לשלם את השכר לפני "היום התשיעי", כלומר לא יאוחר מיום שישי, ה-8 באותו חודש.</p> <p>מכל האמור לעיל נובע שהמעסיק הֵלִין את שכרו של ג'ו, מאחר ששילם לו אותו רק ב-10 בחודש, ולא עד ליום הקובע.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>שירותו של ג'ו נושא זכות לגמלאות בהתאם לחוק הגמלאות. ג'ו פרש ב-7/2015 לגמלאות בגיל 67, לאחר 26 שנות עבודה רצופות בעיריה, כעובד קבוע במשרה מלאה. מתוך 780 ימי מחלה, להם היה זכאי בעד תקופת שירותו, ניצל 289 ימים (במשכורת מלאה). בפרישתו, נשארה לו יתרה של 491 ימי מחלה שלא נוצלו [למען הסר ספק, הזכויות בגין חופשת מחלה שניתנו בעד שנות עבודתו, ניתנו במישרין על-ידי העיריה ולא באמצעות קרנות ביטוח או גופים אחרים].</p> <p>אם ג'ו זכאי, עם פרישתו, לפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה, פיצוי בשווי כמה משכורות חודשיות (משכורת לצורך פיצויי פיטורים) יקבל בעד רכיב זה (במעוגל)?</p> <p>א. 3.93 משכורות חודשיות (משכורות לצורך פיצויי פיטורים). ב. 4.71 משכורות חודשיות (משכורות לצורך פיצויי פיטורים). ג. 5.24 משכורות חודשיות (משכורות לצורך פיצויי פיטורים). ד. 6.29 משכורות חודשיות (משכורות לצורך פיצויי פיטורים).</p>	<p>שאלה מספר 29.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות בישראל. הסכם קיבוצי מיום 12/1/2011 בדבר חישוב הפיצוי בעד ימי מחלה שלא נוצלו. חוזר הממונה על השכר והסכמי עבודה, מיום 18/1/2011, בנושא פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה לעובדים המבוטחים בפנסיה תקציבית ובפנסיה צוברת - הסכם מיום 12.1.2011.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>אמנם, יתרת ימי המחלה שלא נוצלו היא חלק מנתוני השאלה. ברם, ככלל, הפיצוי יינתן בעד יתרת ימי חופשת המחלה הצבורה במשכורת מלאה העומדת לזכותו של העובד ביום פרישתו, דהיינו: סך כל ימי חופשת המחלה המגיעים לו בעד כל תקופת שירותו הנושאת זכות לחופשת מחלה בשיעור של $2\frac{1}{2}$ ימים לכל חודש שירות, בניכוי כל חופשת מחלה במשכורת מלאה שניצל במשך כל תקופת שירותו.</p> $289 = (26 \times 12 \times 2\frac{1}{2}) - 491$ <p>ג'ו ניצל, במשך כל תקופת שירותו, 37.05% מסך כל ימי חופשת המחלה שהגיעו לו.</p> $37.05\% = 780 \text{ סך כל ימי חופשת המחלה שהגיעו לג'ו בתקופת עבודתו} / 289 \text{ ימי חופשת מחלה שג'ו ניצל}$ <p>מאחר שניצל במשך כל תקופת שירותו בין 36% לבין 65% מסך כל ימי חופשת המחלה שהגיעו לו, יהיה הפיצוי בשיעור משכורת של שישה ימים, בעד כל 30 ימי חופשת מחלה שביתרת ימי חופשת המחלה.</p> $98 \text{ ימים} = 30 \times 6 / 491$ <p>לעניין חישוב הפיצוי, "שכר יומי" - פירושו $1/25$ ממשכורתו החודשית של העובד, הכוללת את המשכורת המשולבת וכל תוספת אחרת המובאת בחשבון בהתאם להוראות לצורך פיצויי פיטורים.</p> $3.93 \text{ משכורות חודשיות (לצורך פיצויי פיטורים)} = 98 / 25 = 3.928$ <p>מאחר שסיים את שירותו בגיל 67, ג'ו יקבל את מלוא הפיצוי (100%) -</p> $3.93 \times 100\% = \text{משכורות חודשיות (לצורך פיצויי פיטורים)}$ <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שכר עבודתו של ג'ו, בן ה-23, משתלם לו על בסיס חודש. מעסיקו קיבל ב-17/8/2015 צו עיקול על שכרו, עד לסכום של 4,894 ₪, בשל חוב לבנק. ג'ו נשוי (ללא ילדים). בת זוגו לא עובדת (סטודנטית באוניברסיטה). שכרו ברוטו, בתלוי 8/2015 - 7,950 ₪. משכר זה, המעסיק חייב לנכות מס הכנסה בסך 412.00 ₪ (לפי פקודת מס הכנסה), דמי ביטוח לאומי בסך 189.80 ₪ (לפי חוק הביטוח הלאומי) ודמי ביטוח בריאות בסך 291.94 ₪ (לפי חוק ביטוח בריאות ממלכתי).</p> <p>מהו הסכום שיעוקל משכרו זה של ג'ו, לפי חוק הגנת השכר (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 4,894 ₪ ב. 4,707 ₪ ג. 3,813 ₪ ד. 3,243 ₪</p>	<p>שאלה מספר 30.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א). טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, "משכר העבודה החדשי לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד סכום השווה לגימלה בשיעור הנקוב בטור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, תשמ"א-1981, שהיתה משתלמת בחודש שקדם לתשלום השכר לאותו עובד לפי הרכב משפחתו אילו היה זפאי לגימלה כאמור; היה הסכום האמור יותר מ-80% משכר העבודה החדשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החדשי; לענין זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנותן אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>"שכר העבודה החדשי" של ג'ו, לענין ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, הנותן אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 7,056.26 ₪.</p> <p>$7,056.26 = 291.94$ דמי ביטוח בריאות - 189.80 דמי ביטוח לאומי - 412.00 מס הכנסה - $7,950$ ברוטו</p> <p>לפי ס' 8(ב) לחוק הגנת השכר - "סעיף קטן (א) אינו חל על עיקול, העברה או שעבוד לשם תשלום מזונות".</p> <p>הסכום שיש לעקל לפי צו העיקול (4,894 ₪) לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו.</p> <p>לפי נתוני השאלה, הרכב משפחתה של ג'ו הוא "שני בני זוג".</p> <p>לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתו של עובד, שהרכב משפחתו הוא "שני בני זוג", הוא "37.5% מהסכום הבסיסי", כלומר 3,243 ₪:</p> <p>$3,243 = 8,648 \times 37.5\%$ הסכום הבסיסי</p> <p>סכום זה לא גבוה מ-80% מ"שכר העבודה החודשי" של ג'ו:</p> <p>$3,243 < 5,645.01 = 7,056.26 \times 80\%$ שכר העבודה החודשי של ג'ו</p> <p>לפיכך, סכום השווה ל-3,243 ₪ לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה החודשי של ג'ו.</p> <p>הסכום שיעוקל משכרו (סכום מעוגל) -</p> <p>3,813 ₪ = [4,894 החוב; (3,813 = 3,243 לא ניתן לעקל - 7,056 שכר אחרי ניכוי חובה)] min</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 31.</p>	<p>ג'ו, עובד קבוע במשרה מלאה בעירייה, בדירוג המנהלי, הועבר באופן קבוע מתפקידו לתפקיד אחר בעל מסלול קידום שונה ממסלול הקידום של התפקיד ממנו הועבר. הדרגה בה ג'ו היה מדורג במועד המעבר נמוכה מן "הדרגה התחילית" של התפקיד החדש.</p> <p>מתי יחול מועד קידומו של ג'ו בדרגה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. ג'ו לא יקודם בדרגה, אלא בתום שנה בתפקיד החדש. עד אז, יהיה זכאי למחצית ההפרש שבין שכר התפקיד החדש ובין שכר התפקיד ממנו הועבר.</p> <p>ב. מועד הקידום יעשה על פי ההסכמים המחייבים למסלול הקידום של התפקיד החדש, ולא לפני תום ששה חודשים בתפקיד החדש.</p> <p>ג. ג'ו יקודם באופן מיידי ל"דרגה התחילית" של התפקיד החדש.</p> <p>ד. ג'ו יקודם בדרגה, על פי כללי ההמתנה לקידום, וזאת ממועד קידומו האישי האחרון.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות בישראל.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>	<p>לפי סעיף 25.3 לחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות (נוסח משולב):</p> <p>" מובהר בזאת כי מועד קידומו בדרגה של עובד שעבר או הועבר מתפקידו לתפקיד אחר בעל מסלול קידום שונה ממסלול הקידום של התפקיד ממנו עבר או הועבר, יהיה כמפורט להלן:</p> <p>א. במידה והדרגה בה מדורג העובד במועד המעבר נמוכה מן "הדרגה התחילית" של התפקיד החדש - יקודם העובד באופן מיידי ל"דרגה התחילית" של התפקיד החדש.</p> <p>ב. במידה והדרגה בה מדורג העובד במועד המעבר גבוהה או שווה ל"דרגה התחילית" של "מסלול הקידום" בתפקיד החדש יקודם העובד בדרגה, על פי כללי ההמתנה לקידום, וזאת ממועד קידומו האישי האחרון.</p> <p>על מנת למנוע ספק מובהר בזאת כי מועדי הקידום הבאים יעשו על פי ההסכמים המחייבים למסלול הקידום של התפקיד החדש. בתחולה מיום 1.1.2000. "</p> <p>תשובה ג.</p>

<p>ג'ו מועסק במסגרת שבוע עבודה של 42.5 שעות, כעובד מנהלי במעמד קבוע, ברשות מקומית. באותה רשות מקומית הונהג יום עבודה מפוצל וניתנים בה שירותים לקהל גם בשעות אחה"צ. במסגרת תפקידו, ג'ו נדרש, דרך קבע, לעבוד בשני ימי עבודה מפוצלים בשבוע. ג'ו לא זכאי לקבל כל הטבה בקיצור יום העבודה בעד יום העבודה המפוצל.</p> <p>האם ג'ו עשוי להיות זכאי לתוספת בעד עבודה בימי עבודה מפוצלים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִפִּיִן המשפטים הַפְּאִים)</p> <p>א. כן, אבל אך ורק אם מְשָׁךְ הפסקת הצהרים הוא 3 שעות לפחות. ב. לא, מאחר שהוא מועסק במסגרת שבוע עבודה שאינו עולה על 42.5 שעות. ג. כן, אבל אך ורק אם משך הפסקת הצהרים עולה על שעה אחת. ד. לא, מאחר שהוא לא מועסק דרך קבע לפחות בשלושה ימי עבודה מפוצלים בשבוע.</p>	<p>שאלה מספר 32.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות בישראל.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 27.71 לחוקת העבודה ברשויות המקומיות, ברשות מקומית בה ניתנים שירותים לקהל גם בשעות אחה"צ, רשאית הרשות, בתאום עם ועד העובדים, להנהיג יום עבודה מפוצל. העובדים הנדרשים לעבוד ביום עבודה מפוצל, יהיו זכאים לתשלום עבור עבודה בפיצול אם נתקיימו התנאים הבאים:</p> <p>א. משך הפסקת הצהרים היא 3 שעות לפחות.</p> <p>ב. העובד מועסק דרך קבע לפחות בשני ימי עבודה מפוצלים בשבוע.</p> <p>ג. העובד אינו זכאי לקבל כל הטבה בקיצור יום העבודה בעד יום העבודה המפוצל.</p> <p>ד. העובד מועסק במסגרת שבוע עבודה של 42.5 שעות, יחד עם זאת תוספת זו תחול על העובדים המינהליים ברשות המקומית שבה כלל העובדים מועסקים פחות מ-42.5 שעות שבועיות.</p> <p>ג'ו ממלא אחר התנאים ב', ג' ו-ד' שלעיל. לפיכך, אם משך הפסקת הצהריים שלו היא 3 שעות לפחות, הוא זכאי לתוספת בעד עבודה בימי עבודה מפוצלים.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>מלי מועסקת ב-70% משרה. דמי נסיעות משולמים לה לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p> <p>בכל יום היא נוסעת לעבודה בהסעה מאורגנת על חשבון המעסיק. בחזרה מהעבודה היא נוסעת בתחבורה ציבורית. מחיר נסיעה באוטובוסים בין ביתה לעבודתה - 13.90 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה רב-קו "חופשי חודשי", הפולל את אזור מגוריה ואת מקום עבודתה - 385 ₪. ב-2/2015 מלי עבדה בפועל 20 ימים.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 26.40 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם למלי בגין חודש זה?</p> <p>א. 278 ₪ ב. 264 ₪ ג. 275 ₪ ד. 195 ₪</p>	<p>שאלה מספר 33.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>חלקיות המשרה של מלי לא נוגעת לזכותה להשתתפות מעביד בהוצאות נסיעתה לעבודה.</p> <p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעבידו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בפעל כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה מיום 01/01/2015 הוא עד 26.40 ₪ ליום עבודה.</p> <p>לפי ס' 6 בצו, "החזר הוצאות לא ישולם למי שנוסע לעבודה על חשבון המעביד או מטעמו. נוסע העובד לכיוון אחד בלבד (לעבודה או ממנה) יהיה זכאי עד למחצית הסכומים הנ"ל".</p> <p>מחצית הסכום הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה - 13.20 ₪ ליום עבודה. $(26.40 / 2 = 13.20)$</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים ציבוריים מביתה של מלי לעבודתה, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 13.90 ₪ בכל יום, שהם 278 ₪ עבור 20 ימי עבודה בפועל, בהם מלי נזקקה לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתה.</p> <p>מחיר נסיעה ממקום העבודה לביתה, תוך שימוש בחוזה רב-קו "חופשי חודשי" הפולל את אזור מגוריה ואת מקום עבודתה - 385 ₪ בחודש 2/2015.</p> <p>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם למלי בגין חודש 2/2015:</p> <p>$264 \text{ ₪} = (264 \text{ תקרה} = 20 \times 26.40 / 2 ; 385 \text{ חופשי חודשי} ; 278 \text{ נסיעות בודדות}) \min$</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 34.</p>	<p>ב-1/1/2004 מלי התחילה לעבוד [בדירוג המנהלי] במחלקת רישוי עסקים במועצה המקומית. [המועצה המקומית היתה מקום עבודתה הראשון. כמו כן, מלי לא שירתה בשירות חובה בצה"ל]. בין התאריכים 7/9/2014 ו-14/12/2014 שהתה בחופשת לידה, בעדה קיבלה דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי. שיעור משרתה של מלי, בה הועסקה בשנת 2014, היה 100%. במשכורת 6/2015 משלמת המועצה המקומית קצובת הבראה בעד התקופה 1/1/2014 עד 31/12/2014.</p> <p>מכסת ימי ההבראה לעובדי המועצה המקומית: 10 שנות עבודה ראשונות ... 9 ימים בשנה. 11 - 15 שנות עבודה 10 ימים בשנה.</p> <p>אם סכום קצובת ההבראה לעובדים ברשויות המקומיות עמד על 425 ₪ ליום הבראה, מהו סך קצובת ההבראה המגיע למלי במשכורת 6/2015 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 3,097 ₪ ב. 4,250 ₪ ג. 3,825 ₪ ד. 2,788 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות בישראל.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>לפי ס' 36(ב) לחוקת העבודה ברשויות המקומיות, למענק הבראה זכאית עובדת גם "בתקופת חופשת הלידה בעדה מקבלת העובדת דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי".</p> <p>כלומר, התקופה שבה שהתה מלי בחופשת לידה, בעדה קיבלה דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי, תובא בחשבון לעניין הזכאות לקצובת הבראה.</p> <p>בתלוש 6/2015 מלי זכאית לקצובת הבראה בְּעֵד התקופה שמ-1/1/2014 ועד 31/12/2014. חודשים אלו מהווים את שנת העבודה ה-11 של מלי במועצה המקומית.</p> <p>בְּשָׁל שנת העבודה ה-11 יש לשלם לעובד מועצה מקומית 10 ימי הבראה.</p> <p>לפיכך, יש לשלם למלי, בתלוש 6/2015, קצובת הבראה כדלהלן:</p> <p>4,250 ₪ = 100% חלקיות משרה בשנת 2014 × 10 ימי הבראה × 425 תעריף ליום הבראה</p> <p>תשובה ב.</p>

להלן רישום שעות עבודה של ג'ו, ביום א' (4/1/2015), מתוך שיעור הנוכחות:							שאלה מספר 35.
יציאה 3	כניסה 3	יציאה 2	כניסה 2	יציאה 1	כניסה 1		
14:41	11:55	11:24	06:37	06:02	03:29	4/1/2015	
<p>בין השעות 06:02 ל-06:37 ובין השעות 11:24 ל-11:55 ג'ו יצא להפסקות. זמן ההפסקות לא נחשב כחלק משעות העבודה.</p> <p>כמה שעות עבודה ג'ו עבד ביום זה? שימו לב! יש לחשב שָׁבֵר עֶשְׂרֹנִי (שעות וחלקי שעות).</p> <p>א. 10.10 שעות ב. 10.06 שעות ג. 10.46 שעות ד. 9.26 שעות</p>							
פתרון							
חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 20.							סעיפים רלוונטיים
<p>"שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פי סעיף 20".</p> <p>בין השעות 06:02 ל-06:37 ובין השעות 11:24 ל-11:55 ג'ו יצא להפסקות. זמן ההפסקות לא נחשב כחלק משעות העבודה.</p> <p>החישוב -</p> <p>הזמן שחלף מכניסה 1 ליציאה 1 (שעות וחלקי שעות) - $2.55 = 6 - 2/60 - 3 - 29/60$</p> <p>הזמן שחלף מכניסה 2 ליציאה 2 (שעות וחלקי שעות) - $4.78 = 11 + 24/60 - 6 - 37/60$</p> <p>הזמן שחלף מכניסה 3 ליציאה 3 (שעות וחלקי שעות) - $2.77 = 14 + 41/60 - 11 - 55/60$</p> <p>סה"כ שעות שג'ו עבד ביום זה (שעות וחלקי שעות) - $10.10 = 2.55 + 4.78 + 2.77$</p> <p>תשובה א.</p>							הסבר הפתרון א

שאלה מספר 36.

שכרה של מלי משתלם לה על בסיס שעות עבודה - 26 ש"ח לכל שעה רגילה. שבוע עבודתה, במקום עבודתה, הוא בן 6 ימים (א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל שלה - 8 שעות עבודה. בכל יום, במחצית יום העבודה, מופסקת העבודה למנוחה ולסעודה למשך שעה רצופה. בעת ההפסקה, מלי רשאית לצאת מהמקום שבה היא עובדת. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שרון הנוכחות של מלי, בשבוע שהחל ב-7/6/2015 והסתיים ב-12/6/2015:

יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'
7/6/2015	8/6/2015	9/6/2015	10/6/2015	11/6/2015	12/6/2015	
כניסה	15:30	15:30	15:00	12:30	9:15	07:00
יציאה	24:00	22:00	24:00	24:00	19:45	18:00

מהו השכר שיש לשלם למלי בעד שעות עבודתה בשבוע זה?

- א. לא פחות מ-1,404.00 ש"ח
- ב. לא פחות מ-1,381.25 ש"ח
- ג. לא פחות מ-1,394.25 ש"ח
- ד. לא פחות מ-1,433.25 ש"ח

פתרון

חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).

סעיפים רלוונטיים

"שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פי סעיף 20".
מאחר שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה לשעה רצופה, ובעת ההפסקה רשאית היתה מלי לצאת מהמקום שבו היא עובדת, נוהג המעסיק כדן (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.

שבוע העבודה של מלי הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). תחום יום עבודה - 8 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 43 שעות.

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

דרך חישוב סה"כ השעות מכניסה עד יציאה ביום עבודה:

סה"כ שעות = (60 / דקת יציאה) - שעת יציאה - (60 / דקת כניסה) + שעת כניסה
 דוגמת חישוב סה"כ שעות מכניסה עד יציאה ביום ה' - $10.50 = 15 / 60 - 9 - 19 + 45 / 60$

חישוב השכר שיש לשלם למלי בעד שעות עבודתה בשבוע זה:

יום	כניסה יום עבודה	יציאה יום עבודה	סה"כ שעות מכניסה עד יציאה	ניכוי הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%
א	15:30	24:00	8.50	-1.00	7.50	7.00 ⁽¹⁾	7.00	-	0.50	0.50
ב	15:30	22:00	6.50	-1.00	5.50	5.50	12.50	-	-	-
ג	15:00	24:00	9.00	-1.00	8.00	7.00 ⁽¹⁾	19.50	-	1.00	1.00
ד	12:30	24:00	11.50	-1.00	10.50	7.00 ⁽¹⁾	26.50	1.50	2.00	3.50
ה	09:15	19:45	10.50	-1.00	9.50	8.00	34.50	-	1.50	1.50
ו	07:00	18:00	11.00	-1.00	10.00	7.00 ⁽¹⁾	41.50	1.00	2.00	3.00
							סה"כ שעות	41.50	7.00	9.50
							תעריף לשעה	26.00 ש"ח	39.00 ש"ח	32.50 ש"ח
							תשלום	1,079.00 ש"ח	227.50 ש"ח	97.50 ש"ח
							סה"כ	1,404.00 ש"ח		

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

תשובה א.

<p>שאלה מספר 37.</p>	<p>מלי היא עובדת נוצריה, שבחרה ביום השבת כיום המנוחה השבועית שלה. שבוע עבודתה, במקום עבודתה, הוא בן 6 ימים (א-ו). היא עובדת במשרה חלקית, 6 שעות עבודה בכל יום. בְּעֵד כל שְׁעַת עבודה רגילה, ביום עבודה רגיל, היא מקבלת שכר יסוד בסך 76.80 ₪ ותוספת מקצועית בסך 1.60 ₪. לאחר שעבדה 36 שעות עבודה רגילות בימים א'-ו' (7/8/2015-2/8/2015), עקב צורך דחוף לטפל בצידוד, התבקשה מלי לעבוד גם ביום שבת (8/8/2015), יום המנוחה השבועית שלה. מלי הועסקה 8 שעות עבודה ביום שבת זה (יום המנוחה השבועית שלה), החל ב-8:00 בבוקר.</p> <p>כמה על המעסיק לשלם לה בעד 8 שעות עבודה אלה שעבדה ביום שבת (יום המנוחה השבועית שלה), לפי חוק שעות עבודה ומנוחה?</p> <p>א. לא פחות מ-980.00 ₪ ב. לא פחות מ-960.40 ₪ ג. לא פחות מ-940.80 ₪ ד. לא פחות מ-1,058.40 ₪</p>																																											
<p>פתרון</p>	<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 7, ס' 16, ס' 17, ס' 18. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).</p>																																											
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>לפי ס' 7(א)(2) לחוק שעות עבודה ומנוחה, המנוחה השבועית תכלול "...לגבי מי שאינו יהודי - את יום השבת או את יום הראשון או את היום הששי בשבוע, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו".</p> <p>"שְׁכָר רָגִיל" של מלי, הַמְשָׁמֵשׁ בְּקִיסָה לַחִישׁוֹב גְּמוּל שְׁעוֹת נוֹסֶפּוֹת וְגְמוּל עוֹבְדָה בַּמְנוּחָה הַשְּׁבֻעִית:</p> <p>לפי ס' 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה - "לְעִנְיַן הַסְּעִיפִים 16 ו-17 "שכר רגיל" כולל כל התוספות שמעסיק מְשַׁלֵּם לְעוֹבְדוֹ".</p> <p>סְכוּמָם שֶׁל הַרְכִיבִים "שכר יסוד" ו"תוספת מקצועית", המשתלמים למלי בעד כל שעת עבודה רגילה, ביום עבודה רגיל - 78.40 ₪, הוא "השכר הרגיל" לְעִנְיַן הַסְּעִיפִים 16 ו-17 לחוק. (1.60 + 76.80)</p> <p>שבוע עבודה לא יעלה על 43 שעות (תחום שבוע עבודה). מלי עבדה 36 שעות רגילות (במצטבר) בימים א' עד ו'. לפיכך, 7 שעות, מתוך 8 השעות שעבדה ביום שבת (יום המנוחה השבועית שלה) הן בתחום שבוע העבודה. כלומר, הן שעות רגילות. השעה השמינית חרגה מתחום שבוע העבודה. לפיכך, היא שעה נוספת.</p> <p>לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעסיק בְּעֵד שְׁנֵי הַשְּׁעוֹת הַנוֹסֶפּוֹת הָרִאשׁוֹנוֹת שְׁבִאוֹתוֹ יוֹם שֶׁכֵּר עוֹבְדָה לֹא פָחוֹת מִ-1¼ מֵהַשְּׁכָר הַרְגִיל, וּבְעֵד כֹּל שְׁעָה נוֹסֶפֶת שֶׁאַחֲרֶיהֶן לֹא פָחוֹת מִ-1½ מֵהַשְּׁכָר הַרְגִיל..."</p> <p>לפי ס' 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה -</p> <p>" (א) הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן -</p> <p>(1) ישלם לו המעסיק בְּעֵד שְׁעוֹת אֵלֶּה שֶׁכֵּר עוֹבְדָה לֹא פָחוֹת מִ-1½ מִשְׁכָּרוֹ הַרְגִיל..."</p>																																											
<p>הסבר הפתרון</p>	<p>ב</p>																																											
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">סוג תשלום</th> <th colspan="3">חישוב תעריף לשעה</th> <th rowspan="2">שכר רגיל לשעה</th> <th rowspan="2">שעות נוספות</th> <th rowspan="2">שעות עבודה במנוחה השבועית</th> <th rowspan="2">סה"כ תשלום בעד כל שעה</th> <th rowspan="2">סכום לתשלום</th> <th rowspan="2">כמות שעות</th> </tr> <tr> <th>שיעור תוספת שעות</th> <th>שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה</th> <th>תעריף לשעה בש"ח</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שעות עבודה רגילות במנוחה שבועית</td> <td>50%</td> <td>150%</td> <td>117.60 ₪</td> <td>78.40 ₪</td> <td></td> <td></td> <td>117.60 ₪</td> <td>823.20 ₪</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית</td> <td>25%</td> <td>175%</td> <td>137.20 ₪</td> <td>78.40 ₪</td> <td>25%</td> <td></td> <td>137.20 ₪</td> <td>137.20 ₪</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>סה"כ</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>960.40 ₪</td> <td>8</td> </tr> </tbody> </table> <p>לפיכך, על המעסיק לשלם למלי, בְּעֵד 8 שעות עבודה אלה שעבדה במנוחה השבועית שלה, סכום שלא יפחת מ-960.40 ₪.</p> <p>תשובה ב.</p>	סוג תשלום	חישוב תעריף לשעה			שכר רגיל לשעה	שעות נוספות	שעות עבודה במנוחה השבועית	סה"כ תשלום בעד כל שעה	סכום לתשלום	כמות שעות	שיעור תוספת שעות	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	תעריף לשעה בש"ח	שעות עבודה רגילות במנוחה שבועית	50%	150%	117.60 ₪	78.40 ₪			117.60 ₪	823.20 ₪	7	ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית	25%	175%	137.20 ₪	78.40 ₪	25%		137.20 ₪	137.20 ₪	1	סה"כ								960.40 ₪	8	
סוג תשלום		חישוב תעריף לשעה									שכר רגיל לשעה	שעות נוספות	שעות עבודה במנוחה השבועית	סה"כ תשלום בעד כל שעה	סכום לתשלום	כמות שעות																												
	שיעור תוספת שעות	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	תעריף לשעה בש"ח																																									
שעות עבודה רגילות במנוחה שבועית	50%	150%	117.60 ₪	78.40 ₪			117.60 ₪	823.20 ₪	7																																			
ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית	25%	175%	137.20 ₪	78.40 ₪	25%		137.20 ₪	137.20 ₪	1																																			
סה"כ								960.40 ₪	8																																			
	<p>פתרון מבחן חשבי שכר בכירים ברשויות המקומיות 12.2016 - שנת המס 2015</p>																																											

<p>ב-5/5/2015 ילדה מלי בת בריאה ויצאה לחופשת לידה. לפני יציאתה לחופשת לידה, מלי עבדה 5 חודשים אצל אותו מעסיק ובאותו מקום עבודה.</p> <p>לפי חוק עבודת נשים, מהי חופשת הלידה לה היא זכאית? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. 26 שבועות. ב. 14 שבועות. ג. 0 שבועות. ד. 7 שבועות.</p>	<p>שאלה מספר 38.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 6(א), ס' 6(ב).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 6(א) לחוק עבודת נשים, "עובדת שקרובה ללדת יתן לה מעסיקה חופשת לידה ולא יעסיקנה בתוך חופשת הלידה".</p> <p>לפי ס' 6(ב) לחוק:</p> <p>" (1) חופשת הלידה היא עשרים ושישה שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה;</p> <p>(2) עובדת רשאית לקצר את חופשת הלידה, ובלבד שחופשת הלידה לא תפחת מארבעה עשר שבועות, או מתקופה כאמור בתוספת הארכות של חופשת הלידה, אם מימשה את זכותה להאריכה לפי סעיפים קטנים (1ב), (ג), (ד) או (ד1) (להלן - הארכות);</p> <p>(3) עובדת שהודיעה על רצונה לקצר את חופשת הלידה כאמור בפסקה (2), לא יוכל המעסיק לדחות את החזרתה לעבודה למשך יותר משלושה שבועות מיום שהודיעה כאמור;</p> <p>(4) שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי לקבוע הוראות לעניין מתן הודעה על קיצור חופשת הלידה כאמור בסעיף קטן זה, ורשאי הוא לקבוע הוראות שונות להודעה למי שהעובדת עבדה אצלו לפני חופשת הלידה, ולמעסיק אחר;</p> <p>(5) <u>הוראות פסקאות (1) עד (4) לא יחולו על עובדת שעבדה לפני יציאתה לחופשת לידה פחות משנים עשר חודשים אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה; חופשת הלידה של עובדת כאמור היא ארבעה עשר שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>ג'ו, בן ה-28, המועסק כעובד מנהלי במעמד קבוע, ברשות המקומית, מסר להנהלת הרשות הודעה בדבר נישואיו הקרובים לבת זוגו, בעוד 14 ימים.</p> <p>האם ג'ו רשאי להעדר מן העבודה לרגל נישואיו? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. ג'ו רשאי להעדר מן העבודה בשכר, ביום הנישואין בלבד. ב. כן. ג'ו רשאי להעדר מהעבודה לרגל נישואיו, על חשבון חופשת המנוחה הצבורה שלו. ג. לא, מאחר שלא מסר הודעה להנהלת הרשות 30 ימים לפחות לפני מועד הנישואים. ד. כן. ג'ו רשאי להעדר מן העבודה שלושה ימים, על חשבון הרשות המקומית.</p>	<p>שאלה מספר 39.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות בישראל.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 44 לחוקת העבודה ברשויות המקומיות, הדין בנישואי העובד - " עובד שנשא אשה או עובדת שנישאה לאיש, רשאי(ת) להעדר מן העבודה שלושה ימים על חשבון הרשות המקומית. העובד(ת) חייב(ת) למסור לרשות את ההודעה בדבר הנישואין לפחות שבעה ימים קודם. "</p> <p>ג'ו מסר לרשות הודעה בדבר הנישואין 14 ימים קודם להם. לפיכך, הוא <u>רשאי להעדר מן העבודה שלושה ימים על חשבון הרשות המקומית</u>.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

שאלה מספר 40.

גיו התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/11/2012. שכרו משתלם לו על בסיס חודש. ב-1/5/2013 התחיל המעסיק להפריש עבורו לקרן פנסיה מקיפה, מכוח צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, אשר קל על הצדדים. השכר שפוטח בקרן הפנסיה היה שכר העובד (גיו) ורכיבו פּמְשָׁמָעָם בחוק ובתקנות פיצויי פיטורים (להלן: "השכר המבוטח").

עד 31/12/2014 שיעורי ההפרשות מהשכר המבוטח היו בהתאם לטבלה שבסעיף 6(ד) בצו ההרחבה הנ"ל. ב-1/1/2015 התחיל המעסיק לשלם לקרן הפנסיה, בכל חודש, גם השלמת פיצויי פיטורים, בשיעור 2.33% מהשכר המבוטח. כלומר, החל ב-1/1/2015 שולם למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה שיעור 8.33% מהשכר המבוטח. המעסיק גם הודיע הודעה בכתב לקרן הפנסיה (עם העתק לגיו), כך שכספי השלמת פיצויי הפיטורים יבואו "במקום פיצויי פיטורים" בהתאם לאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים (בתנאים המפורטים בסעיף 7 בצו ההרחבה, בהתאמה).

ב-31/8/2015 גיו פיטר. שכרו לעניין חישוב פיצויי פיטורים, הוא גם השכר המבוטח - 4,958 ₪. הסכום שנצבר (כולל רווחים) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 9,046 ₪.

מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לגיו לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו?
(סכום מקורב ומעוגל)

- א. 5,387 ₪
- ב. 5,189 ₪
- ג. 5,002 ₪
- ד. 6,114 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה.

הסבר הפתרון

לפי ס' 14 לחוק פיצויי פיטורים - "תשלום לקופת תגמולים, לקרן פנסיה או לקרן כיוצא באלה, לא יבוא במקום פיצויי פיטורים אלא אם נקבע כך בהסכם הקיבוצי החל על המעסיק והעובד ובמידה שנקבע, או אם תשלום כאמור אושר על ידי שר העבודה ובמידה שאושר".

לפי צו ההרחבה החל על הצדדים, תשלומי המעסיק לפיצויי פיטורים יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה. המעסיק גם הודיע הודעה בכתב לקרן הפנסיה (עם העתק לעובד), כך שגם כספי השלמת פיצויי הפיטורים באו "במקום פיצויי פיטורים" בהתאם לאמור בסעיף 14 לחוק האמור.

גיו עבד אצל מעסיקו מ-1/11/2012 ועד שפוטח ב-31/8/2015. כלומר, שנתיים ו-10 חודשים (34 חודשים). מאחר שעבד שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקו ופוטח, גיו זכאי לקבל פיצויי פיטורים.

שכרו המבוטח של גיו - 4,958 ₪ בחודש, היה גם שכרו לעניין חישוב פיצויי פיטורים.

שיעורי ההפרשות מהשכר המבוטח, עד 31/12/14, היו בהתאם לטבלה שבסעיף 6(ד) בצו ההרחבה:

החל ביום... ואילך	הפרשות מעביד	הפרשות עובד	לפיצויים	סה"כ
1.1.2013	5%	5%	5%	15.0%
1.1.2014	6%	5.5%	6%	17.5%

שיעור ההפרשה למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, בשנת 2013, עמד על 5%. לפיכך, תשלומי המעסיק לקרן הפנסיה, בשנה זו, באים במקום 60% מפיצויי הפיטורים המגיעים לגיו, בגין השכר והתקופה בגינם נעשתה ההפרשה. (5% / 8.33% = 60%)

שיעור ההפרשה למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, החל ב-1/1/2014 ועד 31/12/2015, עמד על 6%. לפיכך, תשלומי המעסיק לקרן הפנסיה, בתקופה האמורה, באים במקום 72% מפיצויי הפיטורים המגיעים לגיו, בגין השכר והתקופה בגינם נעשתה ההפרשה. (6% / 8.33% = 72%)

שיעור ההפרשה למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, החל ב-1/1/2015 עמד על 8.33%. לפיכך, תשלומי המעסיק לקרן הפנסיה, בתקופה האמורה, באו במקום 100% מפיצויי הפיטורים המגיעים לגיו, בגין השכר והתקופה בגינם נעשתה ההפרשה. כלומר, בגין תקופה זו אין צורך בהשלמת פיצויי פיטורים.

החישוב (מקורב ומעוגל):

1. בגין 6 החודשים הראשונים, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה, יש להשלים
 $4,958 \times 6 / 12 \times 100\% = 2,479$ ₪
2. בגין 8 החודשים בשנת 2013, בהם שולם שיעור 5% למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, יש להשלים
 $4,958 \times 8 / 12 \times 40\% = 1,322$ ₪
3. בגין 12 חודשים בשנת 2014, בהם שולם שיעור 6% למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, יש להשלים
 $4,958 \times 12 / 12 \times 28\% = 1,388$ ₪

סה"כ על המעסיק להשלים לגיו (סכום מקורב ומעוגל) **5,189 ₪**

תשובה ב.

ביטוח לאומי

<p>מלי פוטרה מעבודתה אצל מעסיקה היחיד ב-10/12/2015, בלי שניתנה לה הודעה מוקדמת לפיטוריה. מאחר שהיא נכה 100% מלידה, הכנסתה פטורה ממס הכנסה לפי סי' 9(5) לפקודה. תלוש 12/2015 שלה הורכב מהסכומים הבאים:</p> <p>1. שכר יסוד 7,452 ₪ 2. פדיון חופשה (פיצוי עבור ימי חופשה שלא ניתנו לה עד ליום שבו פוטרה)..... 1,396 ₪ 3. פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת, בעד התקופה שנקבעה בחוק (15 ימים) .. 9,824 ₪</p> <p>מהו שכרה של מלי שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש זה?</p> <p>א. 0 ₪ ב. 8,848 ₪ ג. 17,276 ₪ ד. 18,672 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
פתרון	
<p>חוק הביטוח הלאומי - סי' 344, סי' 348. לוח י"א. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 - תק' 2. סי' 2(2) לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סי' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בעד החודש שקדם ל- 1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים קאמור המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף 9(5), (11) ו- (12) לפקודה.</p> <p>כל הסכומים שנכללו בתלוש 12/2015 של מלי (שכר יסוד, פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת בעד התקופה שנקבעה בחוק ופדיון חופשה) מהווים הכנסה לפי סי' 2(2) לפקודה. ברם, לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פדיון חופשה (פיצוי עבור ימי חופשה שלא ניתנו לה עד ליום שבו פוטרה), שמקבל עובד יקבל פרישתו, פטור מדמי ביטוח.</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 12/2015 של מלי - $17,276 ₪ = 9,824 ₪$ פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת + $7,452 ₪$ שכר יסוד</p> <p>לפי סי' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5". $8,648 \times 5 = 43,240 ₪$</p> <p>שכרה של מלי שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 12/2015 (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min(43,240; 17,276) = 17,276 ₪$ (ההכנסה מרבית לענין ד.ב.)</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

שאלה מספר 42.

בשנים 2014 ו-2015 ג'ו, בן ה-33, עבד כשכיר אצל 3 מעסיקים, ופוטר מעבודתו בתום מספר חודשי עבודה אצל כל אחד מהם. בין מעסיק אחד לשני לא עבד ולא היתה לו כל הכנסה. בטבלה שלהלן סומנו ב"א" חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה בגינו, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, בתקופה שקדמה לתאריך הקובע:

	ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'
2014	X	X	X	X	X				X	X	X	X
2015	X					X	X	X	X	X	X	

החל ב-1/12/2015 ג'ו מובטל. יצוין שעד 1/12/2015 ג'ו לא תבע ולא קיבל מעולם דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי.

האם ג'ו השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבין המשפטים הַבָּאִים)

- כן. ג'ו השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה.
- לא, מאחר שלא עבד, כנדרש, 12 חודשים רצופים אצל מעסיק אחד, בְּתִכּוּף לפיטוריו.
- כן, ובלבד שג'ו שילם דמי ביטוח לאומי מינימליים בעד החודשים שְׁבָהָם לא עבד.
- לא. ג'ו לא השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה.

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק הביטוח הלאומי - ס' 161.

הסבר הפתרון

לפי סעיף 160(א) לחוק הביטוח הלאומי - "דמי אבטלה ישולמו למבוטח שהוא מובטל, אשר השלים את תקופת האכשרה כמוגדר בסעיף 161 ומלאו לו 20 שנים (בפרק זה - זכאי), וטרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'."

לפי חלק ב' בלוח א', הגיל המרבי לביטוח אבטלה ולתשלום דמי אבטלה למבוטח שנולד בחודש מאי 1942 ואילך - גיל 67.

תקופת האכשרה הנדרשת למי שהתייצב בשירות התעסוקה החל ב-1.4.2014:
לפי סעיף 161 לחוק הביטוח הלאומי -

" (א) לענין סימן זה, תקופת האכשרה לגבי תקופת אבטלה פלונית היא 12 חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע.

(ג) בתקופת האכשרה של מובטל ייכללו, אף ללא תשלום דמי ביטוח -

- ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם (להלן - ימי אבל);
- ימי שירות סדיר על פי חוק שירות בטחון - עד שישה חודשי שירות כאמור, או ימי שירות מילואים בצבא הגנה לישראל;
- ימי מחלה שבעדם היה העובד זכאי לדמי מחלה כמשמעותם לפי חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976.

(ה) השלים מבוטח את תקופת האכשרה כנדרש בסעיף קטן (א), לא תידרש ממנו תקופת אכשרה במשך שנים עשר החודשים שלאחר התאריך הקובע שלגביו השלים את תקופת האכשרה ולגבי מבוטח מיוחד ימנו את 12 החודשים האמורים, בלי למנות בהם תקופה של 24 חודשים, לכל היותר, בין מועד פתיחת העסק לבין מועד סגירתו.

(ו) תקופת עבודה המזכה במענק לפי הוראות סעיף 174א לא תיחשב כתקופת אכשרה."

חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה, בגין ג'ו, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע:

	ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'
2014	X	X	X	X	X				X	X	X	X
2015	X					X	X	X	X	X	X	

כלומר, 11 חודשים קלנדריים בלבד, בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע, שולמו עבור ג'ו דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש.

לפיכך, ג'ו לא השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה.

תשובה ד.

<p>שאלה מספר 43.</p> <p>ג'ו, בן ה-64, עולה חדש מהודו, נעשה לראשונה "תושב ישראל" מעל גיל 62. הוא עובד כשכיר אצל שני מעסיקים. שכר 8/2015 שלו אצל כל אחד מהם:</p> <p>1. מעסיק עיקרי - 39,712 ₪. 2. מעסיק משני - 6,523 ₪.</p> <p>אם ג'ו עשה תיאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי שני מעסיקיו, בגין שכר 8/2015 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 2,748 ₪ ב. 2,775 ₪ ג. 7,646 ₪ ד. 2,898 ₪</p>	
פתרון	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p> <p>ג'ו נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: אישה וגבר שנעשו לראשונה "תושבי ישראל" מעל גיל 62.</p> <p>ג'ו עשה תיאום דמי ביטוח. סך השכר החייב בג'ו ביטוח אצל שני מעסיקיו:</p> $\min [43,240 ; (39,712 + 6,523)] = 43,240 \text{ ₪}$ <p>סך דמי הביטוח אשר ינופה משכרו אצל שני מעסיקיו ביחד, בגין שכר 8/2015 (חלק עובד):</p> $5,556 \times 5.00\% \text{ ד.ב. בשיעור מלא } + (43,240 - 5,556) \times 3.10\% \text{ ד.ב. בשיעור מופחת } = 2,056.44 \text{ ₪}$ <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כאילו הוא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>מעסיק עיקרי:</p> <p>השכר החייב בג'ו ביטוח:</p> $\min (43,240 ; 39,712) = 39,712 \text{ ₪}$ <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק העיקרי:</p> $5,556 \times 1.85\% \text{ ד.ב. בשיעור מלא } + (39,712 - 5,556) \times 0.38\% \text{ ד.ב. בשיעור מופחת } = 653.00 \text{ ₪}$ <p>מעסיק משני:</p> <p>השכר החייב בג'ו ביטוח:</p> $\min (43,240 ; 6,523) = 6,523 \text{ ₪}$ <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק המשני:</p> $5,556 \times 1.85\% \text{ ד.ב. בשיעור מלא } + (6,523 - 5,556) \times 0.38\% \text{ ד.ב. בשיעור מופחת } = 39.00 \text{ ₪}$ <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי כל מעסיקיו, בגין שכר 11/2015 של ג'ו:</p> $2,056.44 + 653.00 + 39.00 = 2,748.44 \text{ ₪} \approx \underline{2,748 \text{ ₪ (מעוגל)}}$ <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	

<p>שאלה מספר 44.</p> <p>ג'ו, עובד שכיר בן 45, יצא ב-15/4/2015, בהסכמת מעבידו היחיד, לחופשה ללא תשלום, עד 15/6/2015. בכל תקופת החל"ת לא עבד אצל מעביד אחר ולא היה עובד עצמאי. ב-16/6/2015 חזר לעבודה רגילה אצל מעבידו.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שישולמו למוסד לביטוח לאומי בעד חודש 6/2015 של ג'ו, אם שכרו אצל מעבידו, בחודש זה, היה 2,261 ₪?</p> <p>א. 462.65 ₪ ב. 231.32 ₪ ג. 157.14 ₪ ד. 309.65 ₪</p>	
פתרון	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 1(3), תק' 6.</p> <p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח.</p> <p>חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.</p> <p>תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות) - תק' 1.</p> <p>טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>חודש יוני 2015 של ג'ו לא נחשב כחודש חל"ת, לעניין דמי ביטוח, מאחר שעבד אצל מעבידו בחלק מהחודש (מ-16/6/2015 ועד 30/6/2015).</p> <p>שכרו החודשי בתל"ש 6/2015 - 2,261 ₪.</p> <p>השכר החייב בדמי ביטוח לא יעלה על ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח.</p> <p>שכרו של ג'ו שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p>$\min(2,261; 43,240) = 2,261$ ₪ ; (ההכנסה מרביית לענין ד.ב.)</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 6/2015 של ג'ו: $2,261 \times 6.95\% = 157.14$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	הסבר הפתרון ג

<p>מלי עובדת כשכירה אצל מעבידה היחיד ? 5 שנים. שכרה החודשי הרגיל - 9,780 ₪. בתלוש 7/2015 קיבלה ממעבידה, בְּנוֹסָף לשכרה החודשי הרגיל, מתנה לחג (המחאת שי) בסך 420 ₪, לרגל חג עיד אל-פיטר, ו"משכורת 13" בסך 1,344 ₪ (שהיא מקבלת פעם בשנה, בתלוש יולי). כמו כן, קיבלה בתלוש זה (7/2015) הפרשי שכר בסך 385 ₪, בעד חודש 3/2015.</p> <p>מהי הכנסתה של מלי לְעֵינֵי תשלום דמי ביטוח לאומי בעד חודש 7/2015 ?</p> <p>א. 10,032 ₪ ב. 9,927 ₪ ג. 10,312 ₪ ד. 9,959 ₪</p>	<p>שאלה מספר 45.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>לְפִי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסָף לשכר החודשי הרגיל, לְרִבּוֹת תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולְמִעַט הפרשים".</p> <p>לְפִי התקנה שלעיל, השכר בסך 1,764 ₪ (1,344 משכורת 13 + 420 מתנה לחג) שניתן למלי בְּנוֹסָף לשכרה החודשי הרגיל, הוא "תשלום נוסף".</p> <p>לְפִי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לְעֵינֵי 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" שקיבלה מלי ב-7/2015 הוא 37.9% משכר המינימום.</p> <p>$37.9\% = 4,650 = \text{שכר המינימום, כהגדרתו בחוק שכר מינימום} / 1,764 \text{ התשלום הנוסף}$</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לְעֵינֵי תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל.</p> <p>מלי עבדה אצל מעסיקה לא פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו.</p> <p>$9,927 \text{ ₪} = (12 \text{ חודשי עבודה קודמים} / 1,764 \text{ תשלום נוסף}) + 9,780 \text{ שכר חודשי רגיל בחודש 7/2015}$</p> <p>לְפִי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים ייראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>כלומר, הפרשים בסך 385 ₪ שקיבלה בתלוש 7/2015, ייראו כשכרה הרגיל של מלי בעד חודש 3/2015.</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 43,240 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,648 ₪), כפול 5].</p> <p>$43,240 \text{ הכנסה מְרִבִּית לענין דמי ביטוח} < 9,927 \text{ ₪ הכנסתה של מלי לענין תשלום דמי ביטוח בעד 7/2015}$</p> <p>הכנסתה של מלי לְעֵינֵי תשלום דמי ביטוח לאומי בְּעֵד חודש 7/2015 - 9,927 ₪.</p> <p>תשובה ב.</p>	

<p>שאלה מספר 46.</p> <p>ג'ו, בן ה-68, שאינו מקבל קצבת זקנה, עובד כשכיר אצל מעסיקו זה 6 שנים. ב-1/12/2015 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. כתוצאה מהפגיעה לא היה מסוגל לעבוד 12 ימים בְּנוֹסָף על יום הפגיעה. בכל אותם ימים לא עסק למעשה בכל עבודה ונִזְקַק לטיפול רפואי וְלְהִחְלָמָה. הפגיעה הופְּרָה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה.</p> <p>הכנסתו של ג'ו בעד שישה החודשים שקדמו ל-1/12/2015 (כולה ממשכורתו אצל מעסיקו):</p> <table border="1" data-bbox="129 360 1197 439"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>6/2015</th> <th>7/2015</th> <th>8/2015</th> <th>9/2015</th> <th>10/2015</th> <th>11/2015</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>הכנסה</td> <td>₪ 23,948</td> <td>₪ 13,901</td> <td>₪ 17,470</td> <td>₪ 13,294</td> <td>₪ 14,622</td> <td>₪ 14,114</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו סכום דמי הפגיעה אותו ג'ו זכאי לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?</p> <p>א. 5,604 ₪ ב. 4,203 ₪ ג. 3,503 ₪ ד. ג'ו לא זכאי לדמי פגיעה, מאחר שהגיע לגיל הפרישה.</p>	חודש	6/2015	7/2015	8/2015	9/2015	10/2015	11/2015	הכנסה	₪ 23,948	₪ 13,901	₪ 17,470	₪ 13,294	₪ 14,622	₪ 14,114	
חודש	6/2015	7/2015	8/2015	9/2015	10/2015	11/2015									
הכנסה	₪ 23,948	₪ 13,901	₪ 17,470	₪ 13,294	₪ 14,622	₪ 14,114									
פתרון															
<p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>														
<p>לעניין תשלום דמי פגיעה, ג'ו הוא "מבוטח", כמשמעותו בסעיף 75(א) לחוק הביטוח הלאומי.</p> <p>לפי סעיף 93(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לְעִבּוֹדָתוֹ ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אֶלָּא אם כֵּן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה כְּאִמּוֹר שנים עשר ימים לפחות בְּנוֹסָף על יום הפגיעה".</p> <p>מֵאַחַר שג'ו היה בלתי כשיר לעבודה במשך לא פחות מ-12 ימים שלאחר יום הפגיעה, ישולמו לו דמי פגיעה גם בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה.</p> <p>לפי ס' 92(ב) לחוק האמור - "לא ישולמו, בקשר לפגיעה אחת, יותר מדמי פגיעה בעד שלושה עשר שבועות".</p> <p>כלומר, ג'ו יקבל דמי פגיעה בְּעֵד 12 ימים.</p> <p>לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>(א) שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שפְּעָדוֹ 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),</p> <p>והכל לרבות אותו סכום שהיו מגיעים ממנו דמי ביטוח אילולא הסכום המרבי הקבוע לתשלום דמי ביטוח. "</p> <p>שכר העבודה הרגיל של ג'ו : $467.00 ₪ = (13,294 + 14,622 + 14,114) / 90$</p> <p>לפי ס' 97(א) לחוק, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח, אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.</p> <p>דמי הפגיעה ליום : $350.25 ₪ = 467.00 \times 75\%$</p> <p>נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה : $350.25 ₪ > 1,094.63$ תקרה $(8,757 \times 5 \times 75\% / 30)$</p> <p>סה"כ דמי הפגיעה להם זכאי ג'ו : 350.25 דמי הפגיעה ליום $\times 12$ ימים = 4,203 ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ב</p>														

<p>מלי עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד זה 3 שנים. שכרה משתלם לה על בסיס חודש. עד 31/5/2015 לא נעדרה מעבודתה, אף לא יום אחד. הכנסתה החייבת בדמי ביטוח - 11,450 ₪ בכל חודש.</p> <p>מלי קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי עליה להפסיק את עבודתה, לצורך שמירת הריון, למשך 15 ימים רצופים הקל ב-1/6/2015. מלי נעדרה מעבודתה בימים אלו וחזרה לעבודה רגילה ב-16/6/2015. מאז שחזרה לעבודה ועד יום הלידה, ב-9/11/2015 (מני ילדה בן בריא), מלי לא נעדרה מעבודתה.</p> <p>מהו סכום הגמלה לשמירת הריון שמלי זכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?</p> <p>א. 8,757 ₪ ב. 5,725 ₪ ג. 0 ₪ ד. 4,379 ₪</p>	<p>שאלה מספר 47.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ה': גמלה לשמירת הריון.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 59 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטחת, שהיתה בשמירת הריון שלושים ימים רצופים לפחות, תהיה זכאית לגמלה בעד התקופה האמורה ובעד כל תקופה נוספת של 14 ימים רצופים לפחות שבהם היתה בשמירת הריון, והכל לפי אישורים רפואיים, כללים, תנאים ומבחנים שקבע השר".</p> <p>מלי לא נעדרה שלושים ימים רצופים, ותקופת היעדרותה בת חמישה עשר הימים, לצורך שמירת הריון, לא היתה נוספת על התקופה האמורה. לפיכך, היא <u>אינה זכאית לגמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי</u>.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

שאלה מספר 48.																																		
<p>גיו עובד אצל מעסיקו היחיד זה 3 שנים. ב-7/10/2015 יצא ל-21 ימי מילואים. להלן פרטי שכרו ב-6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>4/2015</th> <th>5/2015</th> <th>6/2015</th> <th>7/2015</th> <th>8/2015</th> <th>9/2015</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ימי עבודה</td> <td>23</td> <td>22</td> <td>26</td> <td>25</td> <td>19</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>שכר חודשי רגיל</td> <td>5,850 ₪</td> <td>5,456 ₪</td> <td>6,448 ₪</td> <td>6,200 ₪</td> <td>4,712 ₪</td> <td>5,954 ₪</td> </tr> <tr> <td>תשלום נוסף</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1,740 ₪</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>כפי שצוין בטבלה שלעיל, בתלוש 8/2015 גיו קיבל ממעסיקו, בנוסף לשכרו החודשי הרגיל, תשלום נוסף - בונוס חד פעמי בסך 1,740 ₪.</p> <p>מהו סכום תגמול המילואים לו זכאי גיו בעד תקופת מילואים זו (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 4,276 ₪ ב. 4,341 ₪ ג. 4,003 ₪ ד. 4,242 ₪</p>							חודש	4/2015	5/2015	6/2015	7/2015	8/2015	9/2015	ימי עבודה	23	22	26	25	19	22	שכר חודשי רגיל	5,850 ₪	5,456 ₪	6,448 ₪	6,200 ₪	4,712 ₪	5,954 ₪	תשלום נוסף					1,740 ₪	
חודש	4/2015	5/2015	6/2015	7/2015	8/2015	9/2015																												
ימי עבודה	23	22	26	25	19	22																												
שכר חודשי רגיל	5,850 ₪	5,456 ₪	6,448 ₪	6,200 ₪	4,712 ₪	5,954 ₪																												
תשלום נוסף					1,740 ₪																													
פתרון																																		
<p>סעיפים רלוונטיים</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>ד</p> <p>חישוב הזכות לתגמול מילואים:</p> <p>גיו שירת 21 ימים, שהם 3 תקופות בנות 7 ימים בדיוק (ללא כל יתרת ימי שירות). לפיכך, הוא זכאי לקבל תגמול מילואים בעד 21 ימי מילואים.</p> <p>חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:</p> <p>ברבע השנה שקדם ל-1/10/2015, גיו עבד 66 ימים (25+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. ב-8/2015 גיו קיבל ממעסיקו, בנוסף לשכרו החודשי הרגיל, תשלום נוסף בסך 1,740 ₪.</p> <p>שיעורו של "התשלום הנוסף" הוא 37.4% משכר המינימום. $4,650 = 37.4\%$ שכר המינימום / 1,740</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, ומאחר שגיו עבד אצל מעסיקו לא פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף", "התשלום הנוסף" יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>4/2015</th> <th>5/2015</th> <th>6/2015</th> <th>7/2015</th> <th>8/2015</th> <th>9/2015</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר חודשי רגיל</td> <td>5,850 ₪</td> <td>5,456 ₪</td> <td>6,448 ₪</td> <td>6,200 ₪</td> <td>4,712 ₪</td> <td>5,954 ₪</td> </tr> <tr> <td>פריסת תשלום נוסף</td> <td>145 ₪</td> <td>145 ₪</td> <td>145 ₪</td> <td>145 ₪</td> <td>145 ₪</td> <td></td> </tr> <tr> <td>הכנסה בעד חודש</td> <td>5,995 ₪</td> <td>5,601 ₪</td> <td>6,593 ₪</td> <td>6,345 ₪</td> <td>4,857 ₪</td> <td>5,954 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>סכום הכנסתו של גיו בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:</p> $\max(6,345; 5,881) + \max(4,857; 5,881) + \max(5,954; 5,881) = 18,180$ <p>נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של גיו, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי:</p> $18,180 / 90 = 202$ <p>חישוב התגמול ליום:</p> <p>לפי ס' 272(א) לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - שכר העבודה הרגיל.</p> <p>לפי ס' 272(ב) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 196.03 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,441.33 ₪).</p> <p>התגמול ליום: $202 = \max [\min (202; \text{שכר רגיל}) ; 1,441.33 \text{ תג מזערי}]$</p> <p>תוצאה: גיו זכאי לתגמול בסך 4,242 ₪ בעד תקופת שירותו במילואים.</p> <p>$202 \times 21 \text{ ימים} = 4,242$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>							חודש	4/2015	5/2015	6/2015	7/2015	8/2015	9/2015	שכר חודשי רגיל	5,850 ₪	5,456 ₪	6,448 ₪	6,200 ₪	4,712 ₪	5,954 ₪	פריסת תשלום נוסף	145 ₪	145 ₪	145 ₪	145 ₪	145 ₪		הכנסה בעד חודש	5,995 ₪	5,601 ₪	6,593 ₪	6,345 ₪	4,857 ₪	5,954 ₪
חודש	4/2015	5/2015	6/2015	7/2015	8/2015	9/2015																												
שכר חודשי רגיל	5,850 ₪	5,456 ₪	6,448 ₪	6,200 ₪	4,712 ₪	5,954 ₪																												
פריסת תשלום נוסף	145 ₪	145 ₪	145 ₪	145 ₪	145 ₪																													
הכנסה בעד חודש	5,995 ₪	5,601 ₪	6,593 ₪	6,345 ₪	4,857 ₪	5,954 ₪																												

<p>שאלה מספר 49.</p>	<p>מלי פוטרה מעבודתה ב-31/5/2015, ביום שבו ניתן צו פירוק נגד החברה בה עבדה. מפרק החברה קבל את תביעתה של מלי לגבי חובות בעד שכר עבודה ופיצויי פיטורים. המוסד לביטוח לאומי אישר את זכאותה לגמלה לעובד לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד.</p> <p>חוב שכר העבודה שאושר, בעד 12 החודשים האחרונים שקדמו בתוכן לפיטוריה, עמד על 105,084 ₪ (8,757 ₪ בחודש). חוב פיצויי הפיטורים שאושר עמד על 9,238 ₪.</p> <p>מהי הגמלה לעובד שישלם המוסד לביטוח לאומי למלי?</p> <p>א. 114,322 ₪ ב. 113,841 ₪ ג. 112,424 ₪ ד. 103,776 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד, ס' 183.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>	<p>לפי ס' 183 לחוק הביטוח הלאומי - "הגמלה שתשולם לפי פרק זה לעובד תהיה סכום חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים שמעבדו חייב לו, עד סכום שלא יעלה על הסכום הבסיסי כפול 13 לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב), ובלבד שחוב שכר העבודה כאמור לא ישולם בעד תקופה שלפני 12 החודשים שקדמו בתוכן למועד שבו נותקו יחסי עובד ומעביד, או למועד מתן צו לפי הוראות סעיף 182, לפי המוקדם מביניהם".</p> <p>סכום חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים שמעסיקה של מלי חייב לה - 114,322 ₪.</p> <p>$114,322 ₪ = 9,238 ₪ \text{ פיצויי פיטורים} + 105,084 ₪ \text{ חוב שכר עבודה}$</p> <p>הגמלה המרבית לעובד בעד שכר עבודה ופיצויי פיטורים, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד:</p> <p>$112,424 ₪ = 13 \times 8,648 ₪ \text{ הסכום הבסיסי (3)}$</p> <p>הגמלה שישלם המוסד לביטוח לאומי למלי - 112,424 ₪.</p> <p>$\min (112,424 ₪ ; 114,322 ₪ \text{ חוב בפועל}) = 112,424 ₪$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>

<p>שאלה מספר 50.</p>	<p>ג'ו, מתקין מכשירי גז לבישול, מנהל תיק עצמאי במס-הכנסה, במע"מ ובמוסד לביטוח לאומי. מלי, יצרנית מכשירי גז, מעסיקה את ג'ו כמתקין מכשירי גז לבישול (מתוצרתה) אצל לקוחותיה. ביצוע העבודה נעשה על פי התקשרות בין מלי ובין הלקוחות (כלומר, לא על פי התקשרות ישירה של ג'ו עם הצרכן), היא מספקת לג'ו את ערכות ההתקנה וקובעת גם את מועדי הביצוע. מלי משלמת לג'ו את גמול העבודה והוא מוציא לה חשבונית מס בגין תשלום זה.</p> <p>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, חייבת מלי בתשלום דמי ביטוח בעד ג'ו? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שג'ו מנהל תיק עצמאי במוסד לביטוח לאומי ומוציא חשבונית מס למלי. ב. כן, אבל אף ורק אם ג'ו לא מעסיק עובדים ואין לו מקום לניהול עסק משלו הפתוח לקהל. ג. לא, אלא אם כן נערך בין הצדדים הסכם העבודה לתקופה של רבע שנה לפחות. ד. כן. לענין חוק הביטוח הלאומי, ג'ו נחשב, בכל מצב, כעובד של מלי.</p>												
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p> <p>צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים). חוק הביטוח הלאומי - ס' 342.</p>												
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים):</p> <ol style="list-style-type: none"> מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה, והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', ייחשב לענין החוק כעובד. כמעבידו של עובד כאמור בסעיף 1 ייחשב מי שצוין לצידו בטור ג' לתוספת הראשונה. <table border="1" data-bbox="127 907 1165 1205"> <thead> <tr> <th colspan="3">התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)</th> </tr> <tr> <th>טור ג'</th> <th>טור ב'</th> <th>טור א'</th> </tr> <tr> <th>המעביד</th> <th>תנאי העבודה</th> <th>סוגי העבודה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>המעסיק</td> <td>בכל תנאי העסקה, למעט כאשר ביצוע העבודה נעשה על-פי התקשרות ישירה עם הצרכן</td> <td>מתקין מכשירי גז לבישול, מחלק גז, מרכיב ומתקין תריסים, הכל בתנאי שאינם מעסיקים עובדים ואין להם מקום לניהול עסק משלהם הפתוח לקהל.</td> </tr> </tbody> </table> <p>ג'ו, מתקין מכשירי גז לבישול, שביצוע עבודתו לא נעשה על-פי התקשרות ישירה שלו עם הצרכן, ייחשב לענין חוק הביטוח הלאומי כעובד, בתנאי שאינם מעסיק עובדים ואין לו מקום לניהול עסק משלו הפתוח לקהל.</p> <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו..."</p> <p>לפיכך, בנסיבות שתוארו לעיל, מלי חייבת בתשלום דמי ביטוח בעד ג'ו.</p> <p>הרחבת ההסבר: ג'ו עונה לתנאים הקבועים בצו לצורך הגדרתו כעובד לענין חוק הביטוח הלאומי ואילו מלי מוגדרת על פי אותו צו כמעבידתו.</p> <p>ס' 342 לחוק הביטוח הלאומי קובע כי מעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו. עולה אפוא מהאמור כי בהתאם לחוק ולצו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים), מלי חייבת בתשלום דמי ביטוח בעד ג'ו.</p> <p>העובדה שג'ו מנהל תיק עצמאי במס-הכנסה, במע"מ ובמוסד לביטוח לאומי, ומשלם דמי ביטוח כעצמאי בגין הכנסותיו, אין בה כדי לשחרר את מלי מחובתה לפעול על פי החוק. אין גם כל משמעות לרצונו של ג'ו, אם קיים כזה, לשלם, או שלא לשלם, דמי ביטוח כעצמאי בגין הכנסתו ממלי. ג'ו יהיה זכאי להשבת הסכומים ששילם למוסד לביטוח לאומי ביתר, אם ימצאו כאלה.</p> <p>תשובה ב.</p>	התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)			טור ג'	טור ב'	טור א'	המעביד	תנאי העבודה	סוגי העבודה	המעסיק	בכל תנאי העסקה, למעט כאשר ביצוע העבודה נעשה על-פי התקשרות ישירה עם הצרכן	מתקין מכשירי גז לבישול, מחלק גז, מרכיב ומתקין תריסים, הכל בתנאי שאינם מעסיקים עובדים ואין להם מקום לניהול עסק משלהם הפתוח לקהל.
התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)													
טור ג'	טור ב'	טור א'											
המעביד	תנאי העבודה	סוגי העבודה											
המעסיק	בכל תנאי העסקה, למעט כאשר ביצוע העבודה נעשה על-פי התקשרות ישירה עם הצרכן	מתקין מכשירי גז לבישול, מחלק גז, מרכיב ומתקין תריסים, הכל בתנאי שאינם מעסיקים עובדים ואין להם מקום לניהול עסק משלהם הפתוח לקהל.											