

פתרון מבחן חשבי שכר בכירים 2015.6

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. פלוס, 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>מעסיקה של נטע ערך ב-3/2014 תחרות מכירות בקרב אנשי המכירות המועסקים אצלו. הפרס הראשון בתחרות היה נופש סוף-שבוע זוגי במלון. נטע, המתגוררת בירושלים, זכתה במקום הראשון ובפרס המיוחל. כמובטח, שילם המעסיק סך של 248 דולרים, בעד נטע ובן זוגה, עבור לינה אחת (בסוף שבוע) בבית מלון בטבריה (המרוחקת 179 ק"מ מירושלים). [למען הפשטות, מוצגים בשאלה זו כל הסכומים בערכי דולר, כשהם מחושבים לפי השער היציג כפי שפורסם לאחרונה לפני מועד הלינה].</p> <p>מהו הסכום שיזקף לשכרה של נטע, לצורך חישוב מס, בשל הלינה בטבריה (בתרגום לערכים דולריים)?</p> <p style="text-align: right;">א. \$ 124 ב. \$ 60 ג. \$ 133 ד. \$ 248</p>	<p>שאלה מספר 1.</p>
פתרון	
פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא).	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי סעיף 2(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא:</p> <p>" השתפרות 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 כאמור 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>הסכום ששילם המעביד בעד נופש סוף השבוע הזוגי של נטע במלון בטבריה, סך של 248 דולרים, מהווה הכנסה מעבודה אצל נטע, לפי ס' 2(2) לפקודה. סכום זה יזקף לשכרה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 2.</p>	<p>ב-4/2014 נטע (מנהלת השיווק) קיבלה ממעסיקה 3 מתנות: מתנה שְׁעָרְקָה וְעִלוּתָה 130 ₪, לרגל חג הפסח, מתנה שערכה ועלותה 190 ₪, לְרִגְל חגיגת ברית המילה של בנה הצעיר, ומתנה שערכה ועלותה 250 ₪, לרגל חגיגת בַּת-הַמְצָנָה של בְּתָהּ הַבְּכוֹרָה. היו אלו המתנות הראשונות שקיבלה ממעסיקה בשנת 2014.</p> <p>באותו החודש (4/2014), כמתחייב מהסכם העבודה של נטע, שילם המעסיק 190 ₪ למוסד אקדמי, הַשְׁתַּתְּפוּתוֹ במימון לימודיה לתואר אקדמי ראשון במשפטים.</p> <p>מהו הסכום שיש לְזָקוֹף לשכרה של נטע, לצורך חישוב מס, בשל המתנות שקיבלה ב-4/2014 ובשל השתתפות המעסיק במימון לימודיה לתואר אקדמי, באותו החודש?</p> <p>א. 230 ₪ ב. 550 ₪ ג. 360 ₪ ד. 420 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), (15)32. 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>ב</p>	<p>מתנות לרגל אירועים אישיים חד-פעמיים:</p> <p>מתנה שנותן מעסיק לעובדו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו', אינה נחשבת כהכנסה בידי העובד ובלבד שסך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה.</p> <p>סך המתנות שנטע קיבלה לרגל אירועים אישיים ב-4/2014 היה 440 ₪ (מתנה שְׁעָרְקָה וְעִלוּתָה 190 ₪, לְרִגְל ברית המילה של בנה הצעיר, ומתנה שְׁעָרְקָה וְעִלוּתָה 250 ₪, לרגל חגיגת בַּת-הַמְצָנָה של בְּתָהּ הַבְּכוֹרָה).</p> <p>(440 ₪ = 250 בת המצוה של הבת + 190 ברית מילה של הבן)</p> <p>סכום זה (440 ₪) עולה ב-230 ₪ על הסכום שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (נכון ל-2014). (230 ₪ = 440 - 210)</p> <p>לפיכך, יש לזקוף לשכרה של נטע שווי בסך 230 ₪ בגין המתנות שקיבלה לרגל אירועים אישיים בחודש 4/2014.</p> <p>מתנה לחג:</p> <p>מתנה שנותן מעסיק לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לרגל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין.</p> <p>לפיכך, לשכרה של נטע יש לזקוף סך של 130 ₪, שווי המתנה שקיבלה מהמעסיק לרגל חג הפסח.</p> <p>השתתפות המעסיק במימון תואר אקדמי:</p> <p>לפי ס' 15)32 לפקודה, בבירור הכנסתו החייבת של אדם, לא יותרו ניכויים בשל -</p> <p>" הוצאות לימודים, לרבות הוצאות לרכישת השכלה אקדמית או לרכישת מקצוע, ולמעט הוצאות השתלמות מקצועית, שאינה לרכישת השכלה או מקצוע כאמור, לצורך שמירה על הקיים; "</p> <p>הסכום ששילם המעביד למוסד האקדמי, למימון לימודיה של נטע לתואר אקדמי במשפטים, סך של 190 ₪ יִזָּקַף כשווי לשכרה של נטע.</p> <p>לסיכום, בשל המתנות שקיבלה ב-4/2014 ובשל השתתפות המעסיק במימון לימודיה לתואר אקדמי באותו החודש, יש לזקוף לשכרה של נטע, לצורך חישוב מס, סך של 550 ₪.</p> <p>(550 ₪ = 190 השתתפות במימון לימודים לתואר + 130 מתנה לרגל אירוע החוזר על עצמו + 230 מתנות לרגל אירועים אישיים)</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>מעבידו של עוז העמיד לרשותו רכב מסחרי צמוד לשימוש. שנת רישום של הרכב: 2009. קבוצת המחיר של הרכב: 2.</p> <p>האם ייזקף לשכרו של עוז שווי שימוש ברכב צמוד ב-1/2014? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. לשכרו של עוז ייזקף שווי שימוש ברכב צמוד בסך 2,960 ₪.</p> <p>ב. לא, מאחר שהרכב נרשם לראשונה עד 31/12/2009.</p> <p>ג. כן. לשכרו של עוז ייזקף שווי שימוש ברכב צמוד (המודל הליניארי) בסך 3,840 ₪.</p> <p>ד. לא, מאחר שמדובר ברכב מסחרי.</p>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב). טבלאות שווי השימוש ברכב צמוד.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שווי השימוש ברכב צמוד, מקבוצת המחיר 2, ששנת רישומו עד 31/12/2009, אשר ייזקף לשכרו של עוז ב-1/2014 - <u>2,960</u> ₪.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>מעבידה של נטע העמיד לרשותה טלפון סלולרי (רט"ן). לפי הסכם העבודה שלה, אם ההוצאה החודשית בִּשְׁל הרט"ן גבוהה מ-105 ₪, משלמת נטע את ההפרש מעל 105 ₪. ב-1/2014 עמדה ההוצאה בִּשְׁל הרט"ן על 143 ₪.</p> <p>מהו שווי הרט"ן שיש לִזְקוֹף לשכרה של נטע בתלוש 1/2014 ?</p> <p>א. 38.00 ₪ ב. 105.00 ₪ ג. 52.50 ₪ ד. 33.50 ₪</p>	<p>שאלה מספר 4.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון פְּאָמור 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) : 143.00 ₪</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪ : $\min (105 ; 143 / 2) = 71.50$ ₪</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילמה נטע : $143 - 105 = 38.00$ ₪</p> <p>שווי השימוש שיש לִזְקוֹף לשכר 1/2014 של נטע : $\max (71.50 - 38.00 ; 0) = 33.50$ ₪</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 5.</p> <p>עובדת אלמנה בת 33, אָם ל-3 ילדים, ילידי 9/1/2009, 1/6/2011, ו-5/3/2013, שְׁאֲבִיָּהּם (בן זוגה ז"ל של העובדת) נפטר ב-9/2013. הילדים נמצאים אצלה וכלכלתם עליה. היא חיה ומגדלת אותם לְבֵד.</p> <p>לכמה נקודות זיכוי זכאית העובדת בשנת המס 2014?</p> <p>א. 12.75 נ"ז ב. 9.75 נ"ז ג. 10.75 נ"ז ד. 11.75 נ"ז</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 40.</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p> <p>הילד הבכור יליד 9/1/2009. בשנת המס 2014 מלאו לו 5 שנים. הילד השני יליד 1/6/2011. בשנת המס 2014 מלאו לו 3 שנים. הילד השלישי יליד 5/3/2013. בשנת המס 2014 מלאה לו שנה אחת. מאחר שטרם מלאו להם ארבע שנים בשנת המס 2014, נחשבים הילדים השני והשלישי, לעניין ס' 40(ב) לפקודה, פְּעוּטִים. מאחר שהם ילדים במשפחה חד-הורית (משפחה שבראשה הורה עצמאי), נחשב כל אחד מהילדים השני והשלישי "פעוט במשפחה חד-הורית". מאחר שבשנת המס טרם מלאו למי מהילדים תשע עשרה שנים, ומאחר שאחד מהוריהם נפטר בשנת המס או קודם לכן, נחשב כל אחד מהם "ילד להורה אחד". נקודות זיכוי להן זכאית העובדת בשנת 2014:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז אשה [ס' 36א לפקודה] 0.50 נ"ז</p> <p>נ"ז לפי ס' 40(ב)(1) לפקודה:</p> <p>2 נ"ז בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו 5 שנים [סעיף 66(ג)(4) לפקודה] ... 6.00 נ"ז = 3 ילדים (1, 2 ו-3) \times 2 נ"ז</p> <p>נ"ז לפי ס' 40(ב)(1א) לפקודה:</p> <p>2 נ"ז בשל פעוט בשנת המס שלאחר שנת לידתו [ס' 40(ב)(1א) לפקודה] 2.00 נ"ז = 1 ילד (3) \times 2 נ"ז</p> <p>נ"ז אחת בשל פעוט בשנת המס שבה מלאו לו 3 שנים [ס' 40(ב)(1א) לפקודה] 1.00 נ"ז = 1 ילד (2) \times 1 נ"ז</p> <p>נ"ז לפי ס' 40(ב)(1) לפקודה:</p> <p>נ"ז אחת להורה במשפחה חד-הורית שבה "ילד להורה אחד", כשאותו הורה זכאי לנקודות זיכוי לפי ס' 40(ב)(1) <u>1.00 נ"ז</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי <u>12.75 נ"ז</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	

<p>שאלה מספר 6.</p>	<p>הכנסתו של עוז בשנת המס 2014 - 177,600 ₪, הורכבה מהסכומים שלהלן:</p> <p>1. משכורת יסוד (הכנסה מבוטחת) 96,000 ₪ 2. פרמיות 81,600 ₪</p> <p>לאחר שהפקיד 11,424 ₪ בקופת גמל לקיצבה כ"עמית עצמאי" ו-5,280 ₪ בקופת גמל לקצבה כ"עמית שכיר" (הפקדות המעסיק לקופת גמל לקיצבה, בעד עוז, באותה שנה - 11,520 ₪), הותר לו ניכוי בסך 7,764 ₪ לפי ס' 47 לפקודה וזיכוי בסך 3,129 ₪ לפי ס' 45 לפקודה.</p> <p>מס ההכנסה (ברוטו) שחושב לו לפי ס' 121 לפקודה - 25,746 ₪. לפי ס' 34 ו-36 לפקודה, הותר לו זיכוי ממס בסך 5,886 ₪. לאחר הפחתת הזיכויים, עוז שילם מס הכנסה בסך של 16,731 ₪ בשנת 2014.</p> <p>מהי "הכנסה חייבת" של עוז בשנת 2014?</p> <p>א. 153,105 ₪ ב. 160,821 ₪ ג. 144,117 ₪ ד. 169,836 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, ס' 9(ג)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p>זיכויים, הניתנים מכוח ס' 34, 36 ו-45 לפקודה - כל אלה זיכויי מס המובאים בחשבון כנגד המס לאותה שנה. כלומר, הם מופחתים מהמס שעל עוז לשלם לאותה שנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;</p> <p>כלומר, "הכנסה חייבת" של עוז היא ההכנסה לאחר הניכוי בסך 7,764 ₪, שהותר לו לפי ס' 47 לפקודה -</p> <p>169,836 ₪ = 7,764 ₪ ניכוי שהותר לפי ס' 47 לפקודה - 177,600 ₪ סה"כ הכנסה</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 7.</p>	<p>נטע קיבלה הלוואה ממעבידה. ההלוואה צמודה למדד ונושאת ריבית חודשית של 0.3%. בחודש 11/2014, הוא תקופת הִזְקִיפָה, עומדת יתרת ההלוואה על 7,900 ₪ [למען הסר ספק, קרן ההלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-3/2016].</p> <p>אם שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה הוא 4.31% לשנה ואם המדד ירד ב-0.2% בתקופת הזקיפה (חודש 11/2014), מהו סכום שווי הריבית שיש לִזְקֹף לשכרה של נטע (סכום מעוגל), בגין ההלוואה בתקופה זו (11/2014)? (התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם)</p> <p>א. 4 ₪ ב. 12 ₪ ג. 0 ₪ ד. 20 ₪</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 style="text-align: right;">ד</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 2014 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 4.31% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקיפה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמשים".</p> <p>יתרת ההלוואה בתקופת הזקיפה עולה על סכום ההלוואה לְעֵנֶן 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. 7,900 יתרת ההלוואה < 7,800 סכום הלוואה שחל עליו רק שיעור עליית המדד</p> <p>הריבית הנדרשת לְפִי התקנות:</p> $27.99 \text{ ₪} = 30 / 365 \times 4.31\% \times 7,900 \text{ ₪}$ <p>הסכום ששילמה נטע:</p> $7.90 \text{ ₪} = [(-0.2\%) \text{ שיעור עליית המדד} + 0.3\% \text{ ריבית}] \times 7,900 \text{ ₪}$ <p>הסכום ששילמה נטע (7.90 ₪), קטן מהסכום הנדרש לפי התקנות (27.99 ₪).</p> <p>7.90 חוייב בתקופת הזקיפה > 27.99 מינימום</p> <p>לפיכך, יזקף לשכרה של נטע שווי ריבית בסך של <u>20 ₪</u> בגין ההלוואה בתקופת הזקיפה.</p> <p><u>20 ₪</u> (מעוגל) = 20.09 ₪ = 7.90 סכום ששילמה נטע - 27.99 ריבית נדרשת לפי התקנות</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 8.</p>	<p>עוז, רווק בן 26, סיים לימודי תואר אקדמי ראשון (בוגר במוסיקה) באקדמיה למוסיקה ולמחול בירושלים, וזכה בתואר ביולי 2011. לימודי התואר נמשכו 3 שנים. עוז מסר למעסיקו את כל הטפסים והאישורים הנדרשים לעניין.</p> <p>לכמה נקודות זיכוי זכאי עוז בשנת המס 2014?</p> <p>א. 3.00 נ"ז ב. 2.25 נ"ז ג. 2.75 נ"ז ד. 3.25 נ"ז</p>								
	פתרון								
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 40ג.</p>								
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד " (א) בחישוב המס של יחיד תושב ישראל (בסעיף זה - יחיד) תובא בחשבון נקודת זיכוי אחת אם הוא זכאי לקבל תואר אקדמי ראשון ומחצית נקודת זיכוי אם הוא זכאי לקבל תואר אקדמי שני, ממוסד להשכלה גבוהה.</p> <p>(ב) נקודת זיכוי אחת או מחצית נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה, לפי הענין, תובא בחשבון במספר שנות מס שהן כמספר שנות לימודיו האקדמיים, ובלבד שתובא בחשבון בלא יותר משלוש שנות מס בעבור לימודי תואר אקדמי ראשון ובלא יותר משתי שנות מס בעבור לימודי תואר אקדמי שני.</p> <p>(ג) נקודת זיכוי אחת כאמור בסעיף זה בעבור לימודי תואר אקדמי ראשון תובא בחשבון החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר אקדמי ראשון, ומחצית נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה בעבור לימודי תואר אקדמי שני - החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר אקדמי שני.</p> <p>(ג1) על אף האמור בסעיף קטן (ג), יחיד שזכאי לקבל תואר אקדמי ראשון או שני בתחום עיסוק שנדרשת בו התמחות והשלמתו היא תנאי להתמחות, זכאי לבחור אם נקודות זיכוי כאמור בסעיף קטן (א) יובאו בחשבון החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר האקדמי האמור או החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה סיים את התמחותו, ובלבד שתקופת ההתמחות תחל לא יאוחר משנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר האקדמי האמור.</p> <p>(ד) ...</p> <p>(ה) נקודת זיכוי אחת או מחצית נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה, לפי הענין, תובא בחשבון בעבור לימודים לתואר אקדמי ראשון אחד או לתואר אקדמי שני אחד, בלבד, ולאחר שהיחיד המציא לפקיד השומה אישור על סיום לימודיו וזכאותו לתואר כאמור. "</p> <p>האקדמיה למוסיקה ולמחול בירושלים היא "מוסד להשכלה גבוהה", כמשמעותו בחוק המועצה להשכלה גבוהה, לפי אתר האינטרנט של המועצה להשכלה גבוהה. התואר האקדמי הראשון האמור, "בוגר במוסיקה" של האקדמיה, מוכר על ידי המועצה הנ"ל (ראו בעמוד 11 בטבלאות מס הכנסה שצורפו למבחן ופורסמו באתר הלשכה, וראו באתר המועצה להשכלה גבוהה בכתובת: http://che.org.il).</p> <p>עוז סיים את לימודי התואר הראשון בשנת 2011. לימודי התואר נמשכו 3 שנים. לפיכך, בשנת המס 2014 הוא זכאי לנקודת זיכוי אחת בשל התואר האמור, לפי ס' 40ג לפקודה.</p> <p>נקודות זיכוי להן זכאי עוז בשנת 2014:</p> <table data-bbox="730 1659 1153 1827"> <tr> <td>תושב ישראל</td> <td>2.00 נ"ז</td> </tr> <tr> <td>נסיעות</td> <td>0.25 נ"ז</td> </tr> <tr> <td>תואר אקדמי ראשון</td> <td><u>1.00 נ"ז</u></td> </tr> <tr> <td>סה"כ נקודות זיכוי</td> <td><u>3.25 נ"ז</u></td> </tr> </table> <p>תשובה ד.</p>	תושב ישראל	2.00 נ"ז	נסיעות	0.25 נ"ז	תואר אקדמי ראשון	<u>1.00 נ"ז</u>	סה"כ נקודות זיכוי	<u>3.25 נ"ז</u>	
תושב ישראל	2.00 נ"ז								
נסיעות	0.25 נ"ז								
תואר אקדמי ראשון	<u>1.00 נ"ז</u>								
סה"כ נקודות זיכוי	<u>3.25 נ"ז</u>								

<p>ה. פרטים על הכנסות אחרות</p> <p><input type="checkbox"/> אין לי הכנסות אחרות לרבות מלגות⁽¹⁾</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> יש לי הכנסות אחרות כמפורט להלן:</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת חודש⁽²⁾ <input type="checkbox"/> קצבה⁽³⁾</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת בעד משרה נוספת⁽³⁾ <input type="checkbox"/> מלגה⁽¹⁾</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> משכורת חלקית⁽²⁾ <input type="checkbox"/> ממקור אחר</p> <p><input type="checkbox"/> שכר עבודה (עובד זמני)⁽²⁾</p> <p>אם יש לך הכנסה אחרת - נא סמן/י:</p> <p><input type="checkbox"/> אבקש לקבל נקודות זיכוי ומדרגות מס כנגד הכנסתי זו (סעיף ד). איני מקבל/ת אותם בהכנסה אחרת⁽²⁾</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> אני מקבל/ת נקודות זיכוי ומדרגות מס בהכנסה אחרת ועל כן איני זכאי/ת להם כנגד הכנסה זו⁽²⁾</p> <p><input type="checkbox"/> אין מפרישים עבורי לקרן השתלמות בגין הכנסתי האחרת, או שכל הפרשות המעביד לקרן השתלמות בגין הכנסתי האחרת מצורפות להכנסתי האחרת⁽²⁾</p> <p><input type="checkbox"/> אין מפרישים עבורי לקיצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה בגין הכנסתי האחרת, או שכל הפרשיות המעביד לקיצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה בגין הכנסתי האחרת מצורפות להכנסתי האחרת⁽²⁾</p>	<p>נטע, רווקה בת 25, עובדת אצל עוז ומקבלת אצלו "משכורת חלקית".</p> <p>בטופס ה-101 שמסרה לעוז, בפרטים על הכנסות אחרות, סימנה שיש לה הכנסה אחרת (נוספת) מסוג "משכורת חלקית". כמו כן, סימנה שהיא מקבלת נקודות זיכוי ומדרגות מס בהכנסה האחרת ועל כן אינה זכאית להם כנגד הכנסתה אצל עוז.</p> <p>בטופס האמור היא לא סימנה את המשבצת "אין מפרישים עבורי לקרן השתלמות בגין הכנסתי האחרת...", ולא סימנה את המשבצת "אין מפרישים עבורי לקיצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה בגין הכנסתי האחרת..."</p> <p>משכורתה ב-1/2014 אצל עוז - 7,500 ₪. בגין משכורתה זו, עוז הפריש עבורה 562.50 ₪ לקרן השתלמות (חלק המעביד), ו-450.00 ₪ למרכיב תגמולי המעביד בקופת גמל לקיצבה. כנגד תשלומי המעביד, נטע הפרישה גם היא ההשתלמות ו-412.50 ₪ לקופת הגמל לקיצבה.</p> <p>אם נטע לא מסרה לעוז אישור תיאום מס מפיקד שומה, כמה מס הכנסה עליו לנכות ממנה בתלוש 1/2014?</p> <p>א. 3,487 ₪ ב. 4,374 ₪ ג. 4,086 ₪ ד. 3,600 ₪</p>	<p>שאלה מספר 9.</p>
<p>פתרון</p>		
<p>פתרון</p>	<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) טופס 101, הנחיות מס הכנסה</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי נתוני השאלה, נטע סימנה בטופס ה-101 שיש לה הכנסה אחרת מסוג "משכורת חלקית". כמו כן, סימנה שהיא מקבלת נקודות זיכוי ומדרגות מס בהכנסה האחרת ועל כן אינה זכאית להם כנגד הכנסתה אצל עוז.</p> <p>היא לא סימנה בטופס האמור את המשבצת "אין מפרישים עבורי לקרן השתלמות בגין הכנסתי האחרת...", ולא סימנה את המשבצת "אין מפרישים עבורי לקיצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה בגין הכנסתי האחרת...",</p> <p>לאחר שלא המציאה למעבידה החדש אישור תיאום מס מפיקד השומה, לפי הנחיות מס הכנסה, הוא מנוע מלנכות מס לפי לוח הניכויים ועליו לנכות מס מרבי לפי התקנות מכל תשלומיו.</p> <p>כלומר, על עוז לצרף למשכורתה של נטע את סך הפרשותיו לקרן השתלמות ולקיצבה ולנכות מס בשיעור המרבי לפי התקנות.</p> <p>משכורת 1/2014 של נטע 7,500.00 ₪ סכום הפרשת המעביד לקרן השתלמות 562.50 ₪ סכום הפרשת המעביד לקיצבה <u>450.00 ₪</u> ברוטו למס 8,512.50 ₪ מס מרבי לפי התקנות, שיש לנכות - <u>4,086.00 ₪</u> = 8,512.50 × 48%</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p> <p>תשובה ג.</p>	

<p>שאלה מספר 10.</p>	<p>נטע, רווקה בת 25, התחילה לעבוד ב-7/9/2014 אצל מעסיקה. עם תחילת עבודתה (ב-7/9/2014), מסרה למעסיק אישור תיאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכן שנתי של 61,500 ₪ יש לנכות מס בשיעור 36%. מעבר לסכום זה יש לנכות מס בשיעור המרבי. שכרה של נטע בחודשים שקדמו ל-12/2014 היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="331 300 985 363"> <tr> <td>חודש</td> <td>9/2014</td> <td>10/2014</td> <td>11/2014</td> </tr> <tr> <td>משכורת</td> <td>₪ 14,963</td> <td>₪ 19,698</td> <td>₪ 18,464</td> </tr> </table> <p>כמתחייב, המעסיק ניכה משכרה של נטע מס כפי שהיה עליו לנכות על פי אישור תיאום המס. אם שכרה של נטע ב-12/2014 הוא 19,548 ₪, כמה מס הכנסה יש לנכות ממנה בתלוש זה?</p> <p>א. 9,383 ₪ ב. 7,037 ₪ ג. 8,378 ₪ ד. 7,779 ₪</p>	חודש	9/2014	10/2014	11/2014	משכורת	₪ 14,963	₪ 19,698	₪ 18,464
חודש	9/2014	10/2014	11/2014						
משכורת	₪ 14,963	₪ 19,698	₪ 18,464						
	<p>פתרון</p>								
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 10.</p>								
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</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 בתשלומי 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>שכר מְצַטָּר של נטע בחודשים 9/2014 עד 12/2014:</p> $14,963 + 19,698 + 18,464 + 19,548 = 72,673 \text{ ₪}$ <p>מס מְצַטָּר שיש לנכות בגין שכר מ-9/2014 עד 12/2014 לפי אישור תיאום המס:</p> $27,503 \text{ ₪ (סכום מעוגל)} = 27,503.04 \text{ ₪} = 61,500 \times 36\% + (72,673 - 61,500) \times 48\%$ <p>שכר מצטבר של נטע בחודשים 9/2014 עד 11/2014:</p> $14,963 + 19,698 + 18,464 = 53,125 \text{ ₪}$ <p>₪ 61,500 ₪ תקרת ניכוי 36% לפי אישור תיאום המס < 53,125 ₪</p> <p>סה"כ מס שנוכה בחודשים 9/2014 עד 11/2014: 19,125 ₪ = 53,125 × 36%</p> <p>מס שיש לנכות מנטע בתלוש 12/2014: 27,503 - 19,125 = <u>8,378 ₪</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>								

<p>מהו הטופס שבו מדווח המעביד לפקיד השומה על מספר העובדים ששילם להם משכורת חודש, משכורת חלקית, משכורת בלתי קבועה, קיצבה, תשלום לפי תקנה 6, שכר עבודה, או מענק פרישה בתקופה שבין ה-14 בחודש הקודם עד ל-13 בחודש הדיווח, על סכום המשכורת ששילם, בתקופה האמורה, בין אם נוכח ממנה מס ובין אם לאו, ועל סכום המס שניכח לפי התקנות 3, 4, 5, 6 או 7 באותה תקופה?</p> <p>א. טופס 126 ב. טופס 130 ג. טופס 102 ד. טופס 106</p>	שאלה מספר 11.
פתרון	
תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תקנה 11(א)	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי תקנה 11(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) -</p> <p>" מעביד יגיש לפקיד השומה עד ה-15 בכל חודש דין וחשבון בטופס 0102, על מספר העובדים ששילם להם משכורת חודש, משכורת חלקית, משכורת בלתי קבועה, קיצבה, תשלום לפי תקנה 6, שכר עבודה, או מענק פרישה בתקופה שבין ה-14 בחודש הקודם עד ל-13 בחודש הדיווח, על סכום המשכורת ששילם, בתקופה האמורה, בין אם נוכח ממנה מס ובין אם לאו, ועל סכום המס שניכח לפי תקנות 3, 4, 5, 6 או 7 באותה תקופה, וישלם באותו מועד את סכום המס שניכח כאמור. "</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	הסבר הפתרון ג

<p>נטע, תושבת קבועה בישוב שְלומי זה 3 שנים, עובדת אצל מעסיקה בעכו, זה 8 שנים. הכנסתה בשנת 2014 היתה קְדִלְהֶלֶן : 1. משכורת ₪ 217,940 2. שווי שימוש ברכב צמוד ₪ 43,680</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית נטע בשנת 2014 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 17,688 ₪ ב. 26,545 ₪ ג. 23,973 ₪ ד. 28,678 ₪</p>	<p>שאלה מספר 12.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 11</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>תושבות קבע בישוב שלומי, בשנת המס 2014, מְקִנָה הנחה של 11% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 241,320 ₪ לשנה. לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין". הכנסתה החייבת של נטע בשנת 2014 - 261,620 ₪, כולה מיגיעה אישית. 261,620 ₪ = 43,680 שווי שימוש ברכב צמוד + 217,940 משכורת</p> <p>נטע היתה תושבת קבועה בשלומי בכל שנת המס 2014. זיכוי "תושב ישוב" לו זכאית נטע בשנת 2014 (מעוגל) -</p> <p>26,545 ₪ (מעוגל) = 26,545.20 = 11% שיעור ההנחה × (241,320 תקרה ; 261,620 הכנסה) Min</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

שאלה מספר 13.					
להלן פירוט שכרו של עוז, רווק בן 28, בחודשים 1/2014 עד 5/2014, והמס שנוכה ממנו:					
5/2014	4/2014	3/2014	2/2014	1/2014	חודש
15,399 ₪	5,011 ₪	5,785 ₪	11,625 ₪	6,455 ₪	השכר החודשי
1,454 ₪	0 ₪	104 ₪	930 ₪	202 ₪	מס הכנסה שנוכה בתלוש
<p>אם השכר החודשי של עוז, בתלוש 6/2014, עמד על 14,765 ₪, והמס מחושב על בסיס מצטבר מתחילת השנה (1/1/2014), כמה מס הכנסה יגבה משכרו בתלוש זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 1,714 ₪</p> <p>ב. 4,657 ₪</p> <p>ג. 8,379 ₪</p> <p>ד. 1,845 ₪</p>					
פתרון					
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>					
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p> <p>זיכויים להם זכאי עוז בשנת 2014:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז</p> <p>נסיעות 0.25 נ"ז</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי 2.25 נ"ז $\times 218 = 490.50$ ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-6 החודשים:</p> <p>14,765 יוני + 15,399 מאי + 5,011 אפריל + 5,785 מרץ + 11,625 פברואר + 6,455 ינואר = 59,040 ₪</p> <p>השכר החודשי הממוצע ב-6 החודשים: $59,040 / 6 = 9,840$ ₪</p> <p>מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע:</p> <p>$1,224.50 = 9,840 - 9,010 \times 21\% + 3,730 \times 14\% + 5,280 \times 10\%$</p> <p>מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע:</p> <p>$\max(1,224.50 - 490.50; 0) = 734.00$ ₪</p> <p>מס מצטבר ששולם בחודשים 1/2014 עד 5/2014:</p> <p>1,454 מאי + 0 אפריל + 104 מרץ + 930 פברואר + 202 ינואר = 2,690 ₪</p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה משכרו של עוז ב-6/2014:</p> <p><u>1,714</u> ₪ = 2,690 מס מצטבר ששולם - (6 חודשים $\times 734$ מס שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע)</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>					

<p>שאלה מספר 14.</p> <p>כבכל חודש, תלוש 1/2014 של נטע, עובדת נשואה בת 51 (אם ל-2 בנים, בני 24 ו-28), הורכב ממשכורת יסוד בסך 41,460 ₪ ושווי ארוחות בסך 1,054 ₪.</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לה ("נטו לתשלום") בגין חודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 30,351 ₪ ב. 26,143 ₪ ג. 30,805 ₪ ד. 31,405 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p> <p>נקודות זיכוי: נ.ז. תושב ישראל 2.00 נ.ז. נסיעות 0.25 נ.ז. אשה <u>0.50</u> סה"כ נקודות זיכוי $2.75 \times 218 = 599.50$ ₪</p> <p>שכר "ברוטו למס" של נטע: $41,460 + 1,054$ שווי ארוחות + משכורת חודשית = 42,514 ₪</p> <p>חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $11,708.62$ ₪ = $48\% \times (42,514 - 41,830) + 11,380.30$ ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 41,830 ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי: $11,109$ ₪ סכום מעוגל = $11,109.12$ ₪ = 599.50 נקודות הזיכוי - $11,708.62$ המס שחושב</p> <p>שכר "נטו" לתשלום לאחר ניכוי מס הכנסה: $11,109$ ₪ מס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי - $41,460$ תשלומים ללא זקיפות שווי = <u>30,351</u> ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	

<p>שאלה מספר 15.</p>	<p>בשנת 2014 נשאלה נטע לאוקראינה, ע"י מעבידה, למשך 12 יממות. הנסיעה לאוקראינה וכל ימי השהיה בה היו הקרחיים לייצור הכנסתו של המעביד.</p> <p>הוצאות הנסיעה המוכחות:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. כרטיס טיסה במח' ראשונה - \$2,103 [מחיר כרטיס במח' עסקים באותה טיסה - \$1,359]. 2. הוצאות לינה: 12 לינות במלון, במחיר \$224 לכל לינה - סה"כ \$2,688. 3. הוצאות אחרות: \$32 לכל יום שהיה באוקראינה - סה"כ \$384. <p>נטע הגישה את החשבון ואת כל המסמכים הנדרשים למעבידה וזה הקזיר לה את כל ההוצאות. מהו הסכום שיש לזקוף לשכרה של נטע לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$1,024 ב. \$1,408 ג. \$1,416 ד. \$1,128</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>	<p>אוקראינה לא נמצאת ברשימת המדינות בהן ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וסכום "הוצאות אחרות" ב-25%.</p> <p>כרטיס טיסה במחלקה ראשונה:</p> <p>לפי תקנה 2(2)(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה. לפיכך, הסכום שיותר לניכוי בעד כרטיס הטיסה במחלקה ראשונה - \$1,359 (כמחירו של כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה).</p> <p>הוצאות לרכישת כרטיס טיסה שאינן מותרות בניכוי: \$744 (= \$1,359 - \$2,103 עלות)</p> <p>הוצאות לינה:</p> <p>לפי תקנה 2(2)(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לינה בנסיעה אשר כללה לא יותר מתשעים לינות -</p> <p>עבור שבע הלינות הראשונות - כל הוצאות הלינה המוכרות. עבור שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך) -</p> <p>(1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-115 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות; (2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-115 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-115 דולר ללינה; "הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 262 דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>נטע הוציאה עבור כל לינה \$224, סה"כ לינות - 12.</p> <p>הסכום שיותר לניכוי בעד 7 הלינות הראשונות (כל הוצאות הלינה המוכרות):</p> $\min (\$262 \text{ התקרה}) \times 7 \text{ לינות} = \$1,568$ <p>הסכום שיותר לניכוי בעד 5 הלינות הנותרות, שעלותן גבוהה מ-115 דולר:</p> $\min (\$262 \text{ התקרה}) \times 75\% \times 5 \text{ לינות} = \840 <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 12 הלינות: \$2,408 = \$1,568 + \$840</p> <p>הוצ' לינה שאינן מותרות בניכוי: \$280 (= \$2,408 מותר בניכוי - \$2,688 הוצאה בפועל)</p> <p>הוצאות אחרות:</p> <p>לפי תק' 2(2)(ג) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות -</p> <p>(1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-74 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ; (2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-123 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> $\$384 = 12 \text{ ימי שהיה} \times (\$32 \text{ ההוצאה ליום} , \$74 \text{ תקרה לכל יום שהיה כשנדרשו הוצאות לינה})$ <p>לפיכך, ההוצאה בסך \$384 בשל "הוצאות אחרות", מותרת בניכוי במלואה.</p> <p>הסכום שיש לזקוף למשכורתה של נטע לצורך חישוב מס: \$1,024 (= \$744 + \$280)</p> <p>תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 16.</p>	<p>עוז נשוי + בת שבשנת המס 2014 מלאו לה 19 שנה. שכר היסוד שלו, בחודש 1/2014 - 7,943 ₪ (ברוטו). נוסף על שכר היסוד, משלם לו המעביד רכיב שכר קבוע בסך של 3,381 ₪ נטו בכל חודש. מהו שכרו של עוז לצורך חישוב מס ב-1/2014 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 12,668 ₪ ב. 11,874 ₪ ג. 12,223 ₪ ד. 12,128 ₪</p>
	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 style="text-align: right;">ד</p>	<p>שכר הבסיס של עוז 7,943 ₪ נקודות זיכוי: נ.ז. תושב ישראל 2.00 נ.ז. נסיעות <u>0.25</u> סה"כ נקודות זיכוי $2.25 \times 218 = 490.50$ ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 5,280 ₪ בחודש הוא 528 ₪ (מדרגת מס 10%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום רכיב השכר הקבוע. בשכר 7,943 נמצא עוז במדרגת מס שולי 14%. $7,943 + 3,381 / (1 - 14\%) = 11,874.40 > 14\%$ מדרגת המס 14% "גבול" 9,010 מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית. במדרגת מס 14%, נותר "ברוטו" בסך 1,067 ₪ ($9,010 - 7,943 =$) 1,067 ₪ מתפצלים ל-86% "נטו" - 917.62 ₪, ומס בשיעור 14% - 149.38 ₪. יתרה שנותרה לגילום: $2,463.38 = 917.62 - 3,381.00$ מדרגת המס לגילום היתרה - 21%. גילום היתרה: $2,463.38 / (1 - 21\%) = 3,118.20$ ₪ הסכום 3,381 ₪ כשהוא מגולם: $1,067.00 + 3,118.20 = 4,185.20$ ₪ $7,943 + 4,185.20 = 12,128.20 < 21\%$ מדרגת מס 21% "גבול" 14,000 שכרו של עוז לצורך חישוב מס ב-1/2014 (מעוגל): <u>12,128</u> ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 17.</p>	<p>להלן רכיבי תלוש 1/2014 של נטע, יועצת ההשקעות:</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 14,379 2. תשלום עבור מתן שירות חד פעמי למעביד ₪ 1,518 3. תוספת יועצים (תוספת קבועה הנקללת כמרכיב לפנסיה) ₪ 977 4. קצובת נסיעה (חופשי חודשי) ₪ 356</p> <p>המעביד הפריש עבור נטע, בעד שכר 1/2014, סך של 1,178.40 ₪ לקרן השתלמות [למען הסר ספק, נטע הפרישה את חלקה כדין לאותה קופה].</p> <p>מהו השווי אשר ייזקף לשכרה של נטע, בְּשָׁל הפרשת המעביד לקרן השתלמות?</p> <p>א. 26.70 ₪ ב. 99.97 ₪ ג. 0.00 ₪ ד. 73.27 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</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. לְעֵינֵי זה -</p> <p>"משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בְּשָׁל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לְעֵינֵי 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, פריון עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, ביגוד. כמו כן אין לכלול במשכורת הקובעת תשלום עבור אירוע מסוים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.</p> <p>לפיכך, במשכורתה הקובעת לקה"ל של נטע אין לכלול "קצובת נסיעה בסכום קבוע (חופשי חודשי)", שהיא תשלום שניתן לה לכיסוי הוצאותיה, ו"תשלום עבור מתן שירות חד פעמי למעביד". כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות של נטע:</p> $\min [15,356 = (14,379 + 977 \text{ תוספת יועצים } + \text{ שכר יסוד }) ; 15,712 \text{ תקרת משכורת לקה"ל }]$ <p>7.5% מהמשכורת הקובעת של נטע: $1,151.70 = 15,356 \times 7.5\%$</p> <p>הסכום ששילם המעביד לקה"ל מעל לגבולות שבחוק, שיזקף לשכרה של נטע:</p> $1,178.40 - 1,151.70 = \underline{26.70}$ <p>תשובה א.</p>

<p>עוז הוא עובד יצור בְּמַפְעֵל יֶצְרָנִי, בו מְתַקְיֶמֶת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה (מעסיקו היחיד). הכנסתו הכוללת ממשכורת, בשנת המס 2014, הורכבה מהסכומים הבאים:</p> <p>1. עבודה במשמרת הראשונה ₪ 92,358 2. עבודה במשמרת השניה ₪ 41,957 3. השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וחזרה.... ₪ 3,176 4. בונוס שנתי ₪ 6,845</p> <p>מהו סכום הזיכוי במס בגין משמרות שיקבל עוז בשנת 2014 ?</p> <p>א. ₪ 3,921 ב. ₪ 4,398 ג. ₪ 5,424 ד. ₪ 6,294</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 מְשֻׁמְרוֹת:</p> <p>הכנסה כוללת של עוז ממשכורת ב-2014: $92,358 + 41,957 + 3,176 + 6,845 =$ ₪ 144,336</p> <p>סכום התקרה לְפִי ס' 10 לפקודה: <u>₪ 128,520</u></p> <p>חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה: ₪ 15,816</p> <p>שכר מְשֻׁמְרוֹת שניה ושלישית: ₪ 41,957 משמרת שניה בלבד</p> <p>שכר מְשֻׁמְרוֹת המזכה בהטבת מס: $41,957 - 15,816 =$ ₪ 26,141</p> <p>הטבת המס (סכום מעוגל): $26,141 \times 15\% =$ ₪ 3,921</p> <p>הזיכוי הַמְרָבִי בְּגִין שכר מְשֻׁמְרוֹת בתעשייה: ₪ 11,280 בשנה</p> <p>בדיקה מול התקרה: $\min (3,921 ; 11,280 \text{ תקרה}) =$ <u>₪ 3,921</u></p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 19.</p>	<p>נטע עבדה אצל מעסיקה 6 שנים, ב"משכורת חודש" ובמשרה מלאה, עד שפוטר ב-9/3/2014. משכורתה החודשית היתה קבועה (לרבות "המשכורת האחרונה" לפני הפרישה), כלהלן:</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 5,918</p> <p>2. פרמיות (שכר עידוד המשולם בגין תפוקה גדולה מהנוקמה) ₪ 1,866</p> <p>3. תוספת מחלקתית ₪ 1,093</p> <p>סך מענק הפרישה שנטע קיבלה ממעסיקה - 106,524 ₪.</p> <p>מהו החלק החייב במס של מענק פרישה זה, לפי ס' 9(א7) לפקודה? - ככל שהדבר דרוש, הניחו שנטע פנתה לפקיד השומה וביקשה הגדלת פטור שבסמכותו להעניק אוטומטית, והפטור היוגדל בהתאם.</p> <p>א. 26,631 ₪</p> <p>ב. 43,425 ₪</p> <p>ג. 32,364 ₪</p> <p>ד. 53,262 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7).</p> <p>הנחיות מס הכנסה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>	<p>לפי ס' 9(א7)(א) לפקודה, פטור ממס:</p> <p>" (1) מענק הון שנתקבל עקב פרישה - עד סכום השווה למשכורת של חודש לכל שנת עבודה, לפי המשכורת האחרונה; עלה סכום המענק על השיעור האמור, רשאי המנהל לפטור את העודף, כולו או מקצתו, בהתחשב בתקופת השירות, בגובה השכר, בתנאי העבודה ובנסיבות הפרישה;</p> <p>(2) בשום מקרה לא יעלה הסכום הפטור לפי פסקת משנה זו על 12,360 ₪ לכל שנת עבודה וחלק יחסי מסכום זה בפשל עבודה בחלק משנה; "</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 פיטורים) שחייבים לשלם עבורו פיצויים.</p> <p>משכורת של חודש, לפי משכורת אחרונה:</p> $8,877 \text{ ₪} = 1,093 \text{ (תוספת מחלקתית)} + 1,866 \text{ (פרמיות)} + 5,918 \text{ (שכר יסוד)}$ <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של נטע, ללא הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> $\min [\min (12,360 \text{ (תקרה)} ; 8,877) \times 6 \text{ שנות עבודה}] = 53,262 \text{ ₪}$ <p>[פטור זה הוא הפטור שבסמכותו של המעביד להעניק.]</p> <p>לפי הנחיות מס הכנסה, בכפוף לבקשת האדם שפרש, מופעלת אוטומטית (בתוקף מ-26/7/2010) סמכות המנהל להגדיל את הפטור בסעיף 9(א7) עד ל-150% ממשכורת של חודש ולא יותר מתקרת הפטור הנקובה בסעיף.</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של נטע, כולל הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> $\min [\min (12,360 \text{ (תקרה)} ; 8,877 \times 150\%) \times 6 \text{ שנות עבודה}] = 74,160 \text{ ₪}$ <p>החלק החייב במס של מענק פרישה של נטע, לאחר הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> $32,364 \text{ ₪} = 74,160 \text{ (חלק פטור ממס)} - 106,524 \text{ (מענק הפרישה)}$ <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>

<p>עוז, בן 27, נשוי לנטע ולהם ילד אחד שבשנת המס 2014 מלאו לו 4 שנים. עוז פטר מעבודתו אצל מעסיקו היחיד ב-31/10/2014, לאחר 3 שנות עבודה. משכורתו החודשית, לרבות משכורת החודש ששולמה לו לחודש 10/2014, היתה קבועה - 19,140 ₪. בטופס ה-161 שמולא במועד תשלום שכר 10/2014, חושב לו מענק פרישה שחלקו פטור ממס (לפי ס' 9(א7) לפקודה), וחלקו - 16,440 ₪, חייב במס הכנסה.</p> <p>אם חישוב המס נעשה לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב של עוז?</p> <p>א. 5,096 ₪ ב. 5,564 ₪ ג. 5,330 ₪ ד. 5,280 ₪</p>	<p>שאלה מספר 20.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א1).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</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" - ההפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לחודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p>החישוב:</p> <p>נקודות זיכוי:</p> $2.25 = 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ <p>סכום נקודות הזיכוי - 490.50 ₪ = 2.25×218</p> <p>משכורת החודש ששולמה לעוז, לחודש 10/2014 - 19,140 ₪.</p> <p>החלק השנים עשר מ"המשכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): $16,440 / 12 = 1,370$ ₪</p> <p>משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $19,140 + 1,370 = 20,510$ ₪</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</p> $4,131.50 = 34\% \times (20,510 - 20,000) + 3,958.10 \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 20,000 \text{ ₪}$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(4,131.50 - 490.50; 0) = 3,641$ ₪</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</p> $3,691.50 = 31\% \times (19,140 - 14,000) + 2,098.10 \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 14,000 \text{ ₪}$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(3,691.50 - 490.50; 0) = 3,201$ ₪</p> <p>הפרש המס: $3,641 - 3,201 = 440$ ₪</p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $440 \times 12 = 5,280$ ₪</p> <p>תשובה ד.</p>	

<p>הלחן רכיבי שכר 1/2014 של נטע: 1. שכר יסוד 14,400 ₪ 2. שווי דיור (המעביד שֶׁכַר דירה עבור נטע ומשפחתה) .. 3,600 ₪ 3. שווי השימוש ברכב צמוד 2,050 ₪</p> <p>מעבידה מְפָרֵיש עבודה לקופת גמל לקיצבה 1,080 ₪ בחודש, עַל חֶשְׁבוֹן מְרְכִיב תגמולי המעביד, ולביטוח אובדן כושר עבודה 397 ₪ בחודש [למען הסר ספק, נטע משלמת גם היא את חלקה, כדין, לאותה קופת גמל].</p> <p>מהו השווי שיש לְזָקוֹף לנטע בתלוש 1/2014 בגין הפרשות המעביד לקופת גמל לקצבה ולביטוח אובדן כושר עבודה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 233 ₪ ב. 127 ₪ ג. 0 ₪ ד. 397 ₪</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>סעיף 32(14) לפקודת מס הכנסה, הנחיות מס הכנסה ותקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי הנחיות מס הכנסה בעניין חישוב ההוצאה לרכישת ביטוח א.כ.ע. בשנת המס 2014:</p> <p>1. חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה: הכנסת עבודה של נטע ללא שווי השימוש ברכב: 18,000 ₪ = 3,600 שווי דיור + 14,400 בסיס $1,080 ₪ > 1,350 ₪ = 7.5\% \times (36,356 \text{ תקרה} ; 18,000 \text{ הכנסת עבודה ללא שווי השימוש ברכב})$ שווי קיצבה: אין = $\max(0 ; 1,080 - 1,350)$</p> <p>2. חישוב הזקיפה בגין הפרשת מעביד לביטוח אובדן כושר עבודה: <u>תקרה ראשונה:</u> שיעור הפרשת המעביד למרכיב התגמולים (קיצבה) מתוך משכורתו של העובד: $1,080 / 18,000 = 6.00\%$ את שיעור הפרשת המעביד לקיצבה נפחית מ-7.5%, כשהתוצאה לא תפחת מאפס: $\max(7.50\% - 6.00\% ; 0) = 1.50\%$ נשווה את התוצאה שקיבלנו ל-3.5% ונבחר את הקטן מִבֵּין השניים: $\min(3.50\% ; 1.50\%) = 1.50\%$ נכפיל את השיעור הנמוך במשכורת העובד, ונקבל את התקרה הראשונה: $1.50\% \times 18,000 = \underline{270.00}$ תקרה 1:</p> <p><u>תקרה שנייה:</u> השיעור המְרְכִיב אותו מותר לְהִפְרִיש לא.כ.ע., כפול משכורת העובד (ולא יותר מהתקרה): $\min(18,000 ; 36,356) \times 3.5\% = \underline{630.00}$ תקרה 2:</p> <p><u>תקרה שלישית:</u> הפרשות מעביד לקצבה ולא.כ.ע. לא יעלו על 7.5% מהשכר (ולא יותר מהתקרה): $\min(18,000 ; 36,356) \times 7.5\% - 1,080 = \underline{270.00}$</p> <p>תקרה 3: $\max(270.00 ; 0) = \underline{270.00}$</p> <p>תקרת ההוצאה האפשרית לא.כ.ע. היא הקטנה מִבֵּין שלוש התקרות שחישבנו: $\min(270.00 ; 630.00 ; 270.00) = 270.00$ תקרת ההוצאה לא.כ.ע.: נפחית את תקרת ההוצאה לא.כ.ע. מההפרשה בְּפִועַל, ונקבל שווי א.כ.ע. שיש לְזָקוֹף: $\max(397.00 - 270.00 \text{ תקרת ההוצאה} ; 0) = \underline{127.00}$ שווי א.כ.ע.: תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

שאלה מספר 22.		
שכרו של עוז, בחודש 1/2014 - 9,600 ₪. ההפרשות לקופות גמל, בתלוש שכרו בחודש זה :		
תשלומי המעסיק (חלק מעסיק)	תשלומיו של עוז (חלק עובד)	
קופת גמל לקיצבה	1,376 ₪ (14.33% מהשכר)	528 ₪ (5.50% מהשכר)
קרן השתלמות	720 ₪ (7.50% מהשכר)	240 ₪ (2.50% מהשכר)
מהו הזיכוי ממס (לפי ס' 45א' לפקודה) שיקבל עוז בתלוש 01/2014, בשל תשלומיו שלעיל?		
א. 213.15 ₪		
ב. 184.80 ₪		
ג. 167.48 ₪		
ד. 268.80 ₪		
פתרון		
פקודת מס הכנסה - ס' 45א.		
סעיפים רלוונטיים		
הסבר הפתרון		
ב		
בשל תשלומיו לקופת גמל לקיצבה, זכאי עוז לזיכוי ממס לפי ס' 45א לפקודה.		
"הפרשת עובד" של עוז לקופת גמל לקיצבה - $9,600 \times 5.5\% = 528$ ₪		
הכנסתו המזכה של עוז ב-1/2014 -		
$8,700$ ₪ = $\min \{ 9,600$ הכנסה בפועל ; $8,700$ תקרת הכנסה מזכה שהיא הכנסת עבודה }		
מגבלת עמית שכיר - 528.00 ₪ = $\min \{ 528.00$ הפרשה בפועל ; $(8,700 \times 7\% = 609.00)$ }		
זיכוי לפי ס' 45א - 184.80 ₪ = $528.00 \times 35\%$		
תשובה ב.		

<p>שאלה מספר 23.</p>	<p>את משכורת 5/2014 של עובדיה, שילמה נטע ב-1/6/2014 (יום א'). אם ב-4/6/2014 (יום ד') חל חג השבועות (וב-3/6/2014, ביום ג', חל ערב חג השבועות), מתי על נטע לשלם את התשלומים לקופות הגמל של עובדיה, בעד משכורת 5/2014, לפי תקנות מס הכנסה (כללים לאשור ולניהול קופות גמל)?</p> <p>א. לא יאוחר מ-10/6/2014 (יום ג'). ב. לא יאוחר מ-12/6/2014 (יום ה'). ג. לא יאוחר מ-15/6/2014 (יום א'). ד. לא יאוחר מ-8/6/2014 (יום א').</p>																																																			
	פתרון																																																			
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 20.</p>																																																			
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ב</p>	<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." את משכורת 5/2014 של עובדיה שילמה נטע ב-1/6/2014.</p> <table border="1" data-bbox="269 856 1045 1514"> <thead> <tr> <th>תאריך ויום בשבוע</th> <th>ימי עסקים מיום תשלום המשכורת</th> <th>אירוע</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>01/06/2014 יום א</td> <td></td> <td>יום תשלום המשכורת</td> </tr> <tr> <td>02/06/2014 יום ב</td> <td>1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>03/06/2014 יום ג</td> <td></td> <td>ערב שבועות</td> </tr> <tr> <td>04/06/2014 יום ד</td> <td></td> <td>שבועות</td> </tr> <tr> <td>05/06/2014 יום ה</td> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>06/06/2014 יום ו</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>07/06/2014 שבת</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>08/06/2014 יום א</td> <td>3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>09/06/2014 יום ב</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>10/06/2014 יום ג</td> <td>5</td> <td></td> </tr> <tr> <td>11/06/2014 יום ד</td> <td>6</td> <td></td> </tr> <tr> <td>12/06/2014 יום ה</td> <td>7</td> <td>7 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת</td> </tr> <tr> <td>13/06/2014 יום ו</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>14/06/2014 שבת</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>15/06/2014 יום א</td> <td>8</td> <td>15 ימים מתום חודש 5/2014</td> </tr> <tr> <td>16/06/2014 יום ב</td> <td>9</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד הם המועד המוקדם מבין המועדים הנקובים בתקנה 20 שלעיל. לפיכך, תשלומיה של נטע לקופת הגמל ייחשבו כמשולמים בזמן, רק אם ישולמו בתוך 7 ימי עסקים מיום 1/6/2014, כלומר, <u>לא יאוחר מ-12/6/2014 (יום ה')</u>.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	תאריך ויום בשבוע	ימי עסקים מיום תשלום המשכורת	אירוע	01/06/2014 יום א		יום תשלום המשכורת	02/06/2014 יום ב	1		03/06/2014 יום ג		ערב שבועות	04/06/2014 יום ד		שבועות	05/06/2014 יום ה	2		06/06/2014 יום ו			07/06/2014 שבת			08/06/2014 יום א	3		09/06/2014 יום ב	4		10/06/2014 יום ג	5		11/06/2014 יום ד	6		12/06/2014 יום ה	7	7 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת	13/06/2014 יום ו			14/06/2014 שבת			15/06/2014 יום א	8	15 ימים מתום חודש 5/2014	16/06/2014 יום ב	9	
תאריך ויום בשבוע	ימי עסקים מיום תשלום המשכורת	אירוע																																																		
01/06/2014 יום א		יום תשלום המשכורת																																																		
02/06/2014 יום ב	1																																																			
03/06/2014 יום ג		ערב שבועות																																																		
04/06/2014 יום ד		שבועות																																																		
05/06/2014 יום ה	2																																																			
06/06/2014 יום ו																																																				
07/06/2014 שבת																																																				
08/06/2014 יום א	3																																																			
09/06/2014 יום ב	4																																																			
10/06/2014 יום ג	5																																																			
11/06/2014 יום ד	6																																																			
12/06/2014 יום ה	7	7 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת																																																		
13/06/2014 יום ו																																																				
14/06/2014 שבת																																																				
15/06/2014 יום א	8	15 ימים מתום חודש 5/2014																																																		
16/06/2014 יום ב	9																																																			

<p>שאלה מספר 24.</p>	<p>צ'ו (אזרח סין), "עובד זר", כהגדרתו בחוק עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים), שוּהָה בישראל פְּדִין ומועסק פְּדִין בענף הבנין (לפי היתר להעסקת עובד זר בענף הבנין). שֵׁכר 1/2014 שלו, בעד 180 שעות עבודה, היה 11,640 ₪.</p> <p>מהו סכום "היטל העסקת עובד זר" שישולם בְּגִין שֵׁכרו זה של צ'ו והאם הוא ינוֹכָה מההכנסה המשולמת לצ'ו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. המעסיק חייב בהיטל של 1,746 ₪ בגין צ'ו. ההיטל ינוכה מההכנסה המשולמת לצ'ו. ב. המעסיק חייב בהיטל של 1,746 ₪ בגין צ'ו. ההיטל לא ינוכה מההכנסה המשולמת לצ'ו. ג. המעסיק חייב בהיטל של 2,328 ₪ בגין צ'ו. ההיטל ינוכה מההכנסה המשולמת לצ'ו. ד. המעסיק חייב בהיטל של 2,328 ₪ בגין צ'ו. ההיטל לא ינוכה מההכנסה המשולמת לצ'ו.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) - ס' 44, 45. פקודת מס הכנסה - ס' 1 (הגדרות).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>לְפִי ס' 44(א) לחוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) - "עובד זר" - כהגדרתו בחוק עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים), התשנ"א-1991, למעט כל אחד מאלה:</p> <p>(1) עובד זר שפרק ו' לחוק יישום ההסכם בדבר רצועת עזה ואזור יריחו (הסדרים כלכליים והוראות שונות) (תיקוני חקיקה), התשנ"ה-1994, חל עליו;</p> <p>(2) עובד זר המועסק כדין בישראל שהוא אזרח במדינה הגובלת בישראל והיוצא את ישראל, בדרך כלל פְּתוּם יום העבודה, למקום מגוריו באותה מדינה;</p> <p>(3) עובד זר המועסק כדין במתן טיפול סיעודי;</p> <p>(4) עיתונאי חוץ וספורטאי חוץ, כהגדרתם בסעיף 75א לפקודת מס הכנסה;</p> <p>(5) עובד זר שמשולמת לו, בְּעֵבּוֹר חודש עבודה, הכנסה בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק, או הכנסה בסכום הגבוה מזה, ולגבי עובד זר המועסק פחות מ-180 שעות בחודש - הכנסה בסכום השווה למספר השעות שבו הוא עובד בחודש כשהוא מחולק ב-180 ומכפול בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק, או הכנסה בסכום הגבוה מזה;</p> <p>(6) עובד זר שנעברה נגדו עבירה לפי סעיף 203א לחוק העונשין, התשל"ז-1977, או עבירות נלוות, השוהה במקלט לקרבנות סחר בתל-אביב-יפו, והעובד, במשך שהותו במקלט האמור.</p> <p>(7) עובד זר בעל אשרה ורישיון ישיבה שניתנו לו מכוח הסכם חופשת עבודה בין מדינת ישראל ובין מדינה אחרת המנוי בתוספת ונכללים בו תנאים כמפורט להלן (בחוק זה - הסכם חופשת עבודה), והוא מועסק בהתאם לתנאים שבהסכם:</p> <p>(א) הגעתו של העובד לישראל היא למטרת חופשה, ועבודתו בישראל היא מטרה משנית;</p> <p>(ב) התקופה המרבית לשהות העובד בישראל אינה עולה על 12 חודשים;</p> <p>(ג) התקופה המרבית להעסקת העובד אצל מעסיק מסוים אינה עולה על שלושה חודשים;</p> <p>(ד) העובד מבוטח בביטוח רפואי בכל תקופת שהותו בישראל;</p> <p>(ה) מספר העובדים המועסקים אינו עולה על מכסת עובדים מרבית לשנה.</p> <p>לְפִי ס' 44(ב) לחוק האמור, לכל מונח בפרק זה תהיה משמעות הנודעת לו בפקודת מס הכנסה, אֲלָא אִם כֵּן נאמר במפורש אחרת.</p> <p>לְפִי ס' 1 לפקודת מס הכנסה, "השכר הממוצע במשק" - השכר הממוצע כפי שהוא מחושב לצורך גמלאות ודמי ביטוח לפי סעיף 2(ב) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], כפי שמפרסם המוסד לביטוח לאומי. השכר הממוצע האמור, נכון לשנת המס 2014 - 9,089 ₪ בחודש.</p> <p>לצ'ו משולמת, בְּעֵבּוֹר חודש עבודה, הכנסה בסכום נמוך מפעמיים השכר הממוצע במשק. לפיכך, הוא לא נופל בגדר החריג שבסעיף 44(א)(5) שלעיל. $11,640 > 18,178 = 9,089 \times 2$ השכר הממוצע במשק</p> <p>לְפִי ס' 45(א) לחוק האמור - "מעסיק חייב בהיטל בשיעור של 20% מסך כל ההכנסה של עובד זר ששילם בשנת המס (בפרק זה - ההיטל) ואם העובד הזר מועסק על ידו לפי היתר להעסקת עובד זר בענפים אלה יהא שיעור ההיטל כמפורט להלן: בענף החקלאות - 10%, ובענף המסעדות האתניות, בענף התעשייה או בענף הבניין - 15%."</p> <p>1,746 ₪ = 15% היטל על העסקת עובדים זרים בענף הבנין $\times (11,640)$</p> <p>לְפִי ס' 45(ב) לחוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) - "ההיטל לא ינוכה, במישרין או בעקיפין, מההכנסה של העובד הזר".</p> <p>לפיכך, המעסיק חייב בהיטל של 1,746 ₪ בגין צ'ו. ההיטל לא ינוכה מההכנסה המשולמת לצ'ו.</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>בפרישתה של נטע מעבודתה, ב-8/7/2014, נוסף על שכרה הרגיל, היא זכאית לסכומים הבאים:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. פדיון חופשה (פיצוי עבור ימי חופשה שלא ניתנו לה עד ליום שבו פרשה) ₪ 3,587 2. פיצויי פיטורים ₪ 57,019 3. קצובת ביגוד (הקפזים) ₪ 642 4. פדיון ימי מחלה (פיצוי עבור ימי מחלה שלא נוצלו) ₪ 2,936 <p>מהו סכום הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של נטע כ"מענק פרישה"?</p> <p style="text-align: right;">א. ₪ 63,542 ב. ₪ 57,019 ג. ₪ 64,184 ד. ₪ 59,955</p>	<p>שאלה מספר 25.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 9(א7)(א), טופס 161 והנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>מתוך טופס 161:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>"20" מענק רגיל (פיצויי פרישה או מוות כולל פדיון ימי מחלה, חודשי הסתגלות לאור תאריך הפרישה ופיצויי בנין אי הודעה על פרישה, לא כולל פדיון חופשה)</p> </div> <p>במקרה שתואר בשאלה, הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של נטע כ"מענק פרישה" הם "פיצויי פיטורים" ו"פדיון ימי מחלה".</p> <p>$2,936 + 57,019 =$ <u>₪ 59,955</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

דיני עבודה

<p>תלוש השכר של עוז, איש המכירות, הורכב מהסכומים שְׁלֶהֲלָן :</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 9,195</p> <p>2. השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה ובחזרה (קצובת נסיעות) ₪ 586</p> <p>3. עמלה - 2% מִפְדִּיּוֹן המכירות של עוז (משולמת בכל חודש באופן קבוע וללא כל תנאי) .. ₪ 3,239</p> <p>4. תוספת ותק ₪ 853</p> <p>מהו סך הרכיבים שְׂיֻבְאוּ בְּחֶשְׁבוֹן שכר עבודתו לְעֵנִין תקנות פיצויי פיטורים ?</p> <p>א. ₪ 12,360</p> <p>ב. ₪ 13,287</p> <p>ג. ₪ 13,873</p> <p>ד. ₪ 10,048</p>	<p>שאלה מספר 26.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם :</p> <p>" (א) (1) שֶׁכֶר יִסוּד ;</p> <p>(2) תּוֹסַפֵּת וּתְקָ ;</p> <p>(3) תּוֹסַפֵּת יוֹקֵר הַמַּחִיָּה ;</p> <p>(4) תּוֹסַפֵּת מִשְׁפַּחָה .</p> <p>(ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד.</p> <p>(ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו שֶׁכֶר הַעֲבֹדָה הַרְגִּיל לִלְאָ תּוֹסַפּוֹת . "</p> <p>לפי תקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) -</p> <p>" היה שכר עבודתו של עובד כולו או מקצתו משתלם בעד ביצוע עבודה מסויימת או בְּחֶלֶק מִהַפְדִּיּוֹן או שהיה עיקר שכר עבודתו לפי כמות התוצרת, יראו כשכרו האחרון ביחס לשכר כאמור את השכר הממוצע של שנים עשר החדשים שקדמו לפיטורים. "</p> <p>העמלה, בשיעור של 2% מִפְדִּיּוֹן המכירות של עוז, משולמת לו בכל חודש, באופן קבוע וללא כל תנאי.</p> <p>מכל האמור לעיל נובע כי העמלה האמורה מהווה רכיב שיש להביאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.</p> <p>סך הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה של עוז לענין תקנות פיצויי פיטורים :</p> <p><u>₪ 13,287</u> = 853 תוספת ותק + 3,239 עמלה + 9,195 שכר יסוד</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 27.</p>	<p>על חברת "נטע בע"מ" ועל כל עובדיה, המועסקים אצלה, חל הסכם קיבוצי מיוחד. אין בהסכם הקיבוצי האמור כל הוראה לפיה ניתן להוציא עובד מתחולתו.</p> <p>לפי ההסכם הקיבוצי, אם הועסק עובד שעות נוספות, "נטע בע"מ" תשלם לו בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכן עבודה של 150% מהשכר הרגיל (במקום 125% קבוח). האם "נטע בע"מ" רשאית להוציא את עוז, עובד היצור, מתחולתו של ההסכם הקיבוצי ולהעסיקו באמצעות חוזה עבודה אישי, לפיו ישולם לו בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכן עבודה של 125% מהשכר הרגיל (כבחוק שעות עבודה ומנוחה)? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. הוראה בחוזה עבודה אישי גוברת על הוראה שבהסכם קיבוצי. ב. לא. זכויות המוקנות לעובד בהוראות אישיות שבהסכם קיבוצי אינן ניתנות לויתור. ג. כן, מאחר שקהמול האמור לא נמוך מהגמול שיש לשלם על פי חוק שעות עבודה ומנוחה. ד. לא, אלא אם כן עוז הסכים, מראש ובכתב, שהוראות ההסכם הקיבוצי לא יחולו עליו.</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הסכמים קיבוציים - ס' 15, 19, 20, 22.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>ההסכם הקיבוצי המיוחד חל על "נטע בע"מ" ועל כל עובדיה. אין בהסכם האמור הוראה לפיה ניתן להוציא עובד מתחולתו. כלומר, עוז כלול בו.</p> <p>לפי סעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים - "הוראות שבהסכם קיבוצי בדבר תנאי עבודה, סיום עבודה, וחובות אישיות המוטלות לפי אותן הוראות על עובד ומעסיק וזכויות המוקנות להם (להלן - הוראות אישיות), יראו אותן כחוזה עבודה בין כל מעסיק וכל עובד שעליהם חל ההסכם, ותקפן אף לאחר פקיעת תקפו של ההסכם הקיבוצי, כל עוד לא שונו או לא בוטלו כדין; השתתפות בשביתה לא יראו כהפרת חובה אישית".</p> <p>לפי סעיף 20 לחוק האמור - "זכויות המוקנות לעובד בהוראות אישיות שבהסכם קיבוצי אינן ניתנות לויתור".</p> <p>לפי סעיף 22 לחוק - "הוראה בחוזה עבודה שהיא שונה מהוראה אישית שבהסכם קיבוצי החל על בעלי החוזה - ההוראה שבהסכם הקיבוצי עדיפה; היה השינוי לטובת העובד, עדיפה ההוראה בחוזה העבודה אם אין בהסכם הקיבוצי דבר המונע במפורש אותו שינוי".</p> <p>חוזה עבודה אישי אינו יכול לשלול את תחולת ההסכם הקיבוצי על עובד, ככל שזה כלול בו.</p> <p>"נטע בע"מ" לא רשאית להעסיק את עוז ולשלם לו לפי חוזה אישי שתנאיו פחות טובים מתנאי ההסכם הקיבוצי.</p> <p>על "נטע בע"מ" לשלם לעוז, בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום, שכר עבודה שלא יפחת מ-150% מהשכר הרגיל, כמתחייב על פי ההוראה שבהסכם הקיבוצי.</p> <p>הרחבת ההסבר:</p> <p>"...ניתן להוציא עובד מתחולתו של הסכם קיבוצי ולהעסיקו באמצעות חוזה עבודה אישי, אולם בתנאי שהדבר נקבע במפורש בהסכם הקיבוצי. כך, בהסכמים קיבוציים רבים נקבעו סוגים של עובדים שהנהלת המפעל רשאית להעסיקם בחוזה אישי, כגון עובדים בכירים. מכלל הן אתה שומע לאו: משאין סעיף כזה בהסכם הקיבוצי הנהלת המפעל אינה רשאית להעסיק עובדים לפי חוזה אישי שתנאיו פחות טובים מתנאי ההסכם.</p> <p>כמובן, לפי סעיף 22 לחוק הסכמים קיבוציים, ייתכנו מקרים בהם חל על עובד הן הסכם קיבוצי והן חוזה אישי, וזאת כאשר החוזה האישי מוסיף על התנאים שנקבעו בהסכם הקיבוצי. "</p> <p>[ע"ע 507/08 מדינת ישראל - מרכז רפואי אסף הרופא נ' מירב ברונר, איזבלה בליימן].</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>

<p>שאלה מספר 28.</p>	<p>שכר העבודה של נטע מִשְׁתַּלֵּם לה על בסיס של חודש. על פי הסכם העבודה, אָמור המעסיק לשלם לה עד היום ה-9 בכל חודש את שכר החודש הקודם. ב-9/4/2014 שילם המעסיק לנטע רק חלק מהשכר בעד חודש 3/2014. סך של 6,280 ₪, מתוך השכר בעד חודש 3/2014, שולם לנטע רק ב-9/5/2014. בית הדין לעבודה פָּסַק לנטע, בְּשָׂל איחור זה של תשלום השכר, פיצויי הִלְנֵת-שָׂכָר מְלֵאִים, לְפִי ס' 17(א) לחוק הגנת השכר.</p> <p>מהו הפיצוי שְׁיֻסָּף לשכר המוֹלָן (6,280 ₪) על פי פסיקת בית הדין?</p> <p>א. 3,184 ₪ ב. 3,454 ₪ ג. 2,198 ₪ ד. 2,826 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, 9.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>לְפִי ס' 9 לחוק הגנת השכר - "שכר עבודה המשתלם על בסיס של חודש ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם". המועד לתשלום משכורת חודש 3/2014 הוא ה-31/3/2014 בחצות הלילה, טרם כניסת ה-1/4/2014.</p> <p>לפי ס' 1 לחוק:</p> <p>"היום הקובע" - היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</p> <p>"שכר מוֹלָן" - שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע.</p> <p>הרחבת ההסבר:</p> <p>" המחוקק קבע את מועד תשלום השכר החודשי "עם" תום החודש שבעדו הוא משתלם. "עם" תום החודש פירושו "בזמן" תום החודש (ראה הגדרת "עם" במלון החדש של אבן שושן) ולא במועד מאוחר יותר מתום החודש. עם זאת, המחוקק לא נקט סנקציה כלפי המעסיק 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 המעסיק בתשלום שכרו של עובדו. " [ע"ע 300139/98 המועצה המקומית דיר אל-אסד נ' אסדי נואר ואח'].</p> <p>סך של 6,280 ₪, מתוך השכר בעד חודש 3/2014, שולם לנטע רק ב-9/5/2014. שכר עבודתה זה של נטע, שלא שולם לה עד ליום התשיעי שלאחר תום החודש בעדו הוא משתלם (אלא רק ב-9/5/2014), הוא "שכר מוֹלָן".</p> <p>לְפִי סעיף 17(א) לחוק הגנת השכר:</p> <p>לשכר מוֹלָן יֻסָּף הסכום הגבוה מבין אלה (להלן - פיצוי הלנת שכר):</p> <p>(1) בְּעַד הַשְׁבוּעָה הָרִאשׁוֹן שְׁלֵאֲחֵר הַמוּעַד לְתַשְׁלוֹם שִׁכְרֵי הָעֵבוּדָה - הַחֶלֶק הָעֲשִׂירִים מֵהַשֶּׁכֶר הַמוּלָן, וּבְעַד כָּל שְׁבוּעַת אַחֲרָיו חֶלֶק מִשְׁבוּעַת שְׁלֵאֲחֵרָיו - הַחֶלֶק הָעֲשִׂירִי מֵהַשֶּׁכֶר הַמוּלָן;</p> <p>(2) הַפְרָשִׁי הַצְּמֻדָה לְתַקּוּפָה שֶׁמֶן הַמוּעַד לְתַשְׁלוֹם שִׁכְרֵי הָעֵבוּדָה עַד יוֹם תְּשׁוּמוֹ, בְּתוֹסַפַּת 20% עַל הַסְּכּוּם הַכּוּלָל שֶׁל הַשֶּׁכֶר הַמוּלָן וְהַפְרָשִׁי הַהַצְּמָדָה כְּאִמּוֹר בְּעַד כָּל חוֹדֶשׁ שֶׁבְּתַקּוּפָה הָאִמּוֹרָה; בְּעַד חֶלֶק מִחוֹדֶשׁ תְּשׁוּמוֹ הַתּוֹסַפַּת שֶׁל 20% הָאִמּוֹרָה בְּאוֹפֵן יַחֲסִי.</p> <p>בתקופות של עליה מתונה במדד המחירים לצרכן, פיצויי ההלנה לפי סעיף 17(א) לחוק הגנת השכר יהיו גבוהים מפיצויי ההלנה לפי סעיף 17(א)2.</p> <p>בית הדין לעבודה פסק לנטע פיצויי הלנת שכר מלאים, לְפִי ס' 17(א) לחוק הגנת השכר.</p> <p>יום התשלום בפועל (9/5/2014), הוא היום ה-39 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה. לפיכך, הוא חל בשבוע ה-6 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</p> <p>(השבוע ה-6 = 5.57 = 39 / 7)</p> <p>חישוב הפיצוי לְפִי סעיף 17(א) לחוק הגנת השכר:</p> <p>פיצוי הלנת שכר בעד השבוע הראשון: $6,280 \times 5\% = 314$ ₪</p> <p>פיצוי הלנת שכר בעד 5 שבועות נוספים: $(6,280 / 10) \times 5 = 3,140$ ₪</p> <p>סה"כ פיצוי הלנת שכר: <u>3,454</u> ₪</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>שאלה מספר 29.</p>	<p>נטע עובדת עבודה מלאה אצל מעסיקה. שכרה משתלם לה על בסיס של חודש - 6,480 ₪ בחודש. שבוע עבודתה במקום עבודתה הוא בן 5 ימים (א-ה'). זכותה לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הציבורי שלה (תקופת הזכאות המקסימלית) עומדת על 90 ימים.</p> <p>החל ב-9/6/2014 [יום ב'] ועד (פולל) 30/6/2014 [יום ב'] נטע נעדרה מעבודתה עקב מחלה (נמסרה הודעה למעסיק). נטע חזרה לעבודה ב-1/7/2014 [יום ג'] ומסרה למעסיק אישור מחלה בדין. שכר העבודה שהיתה זכאית לקבל בתקופת היעדרותה זו, אילו המשיכה בעבודתה - 4,752 ₪ (216 ₪ במוצע ליום). סכום זה נופה משכר עבודתה בפולל ההיעדרות.</p> <p>מהו, לפי חוק דמי מחלה, סך דמי המחלה שעל המעסיק לשלם לנטע בתלוש 6/2014?</p> <p>א. 3,024 ₪ ב. 4,320 ₪ ג. 3,672 ₪ ד. 4,104 ₪</p>																																																																																																
	<p align="center">פתרון</p>																																																																																																
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5.</p>																																																																																																
<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ב</p>	<p>גמול עבודתה של נטע משתלם לה על בסיס של חודש. לפיכך, היא "עובד במשכורת".</p> <p>לפי ס' 2(א) לחוק דמי מחלה -</p> <p>" עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעסיקו, בכפופות לתקופת הזכאות המקסימלית כאמור בסעיף 4 -</p> <p>(1) החל מהיום הרביעי להעדרו כאמור - תשלום על פי חוק זה בעד תקופת מחלתו (להלן - דמי מחלה);</p> <p>(2) בעד הימים השני והשלישי להעדרו כאמור - מחצית דמי מחלה; "</p> <p>לפי ס' 2(ב)(1) לחוק דמי מחלה - "לגבי עובד במשכורת - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים".</p> <p>תקופת המחלה: 22 ימים - החל ב-9/6/2014 [יום ב'] ועד (פולל) 30/6/2014 [יום ב']</p> <p>לפי נתוני השאלה, תקופת המחלה הציבורי של נטע עומדת על 90 ימים. [22 < 90]</p> <p>דמי מחלה לפי החוק: 216 ₪ במוצע ליום. שכר העבודה שנטע היתה זכאית לקבל בעד כל יום עבודה בתקופת זכאותה לדמי מחלה אילו המשיכה בעבודתה.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>החשוב:</th> <th>תאריך</th> <th>יום בשבוע</th> <th>שיעור דמי מחלה</th> <th>דמי מחלה לתשלום</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>9/6/2014</td> <td>יום ב</td> <td>איין</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2 x 108 = 216</td> <td>10/6/2014</td> <td>יום ג</td> <td>50%</td> <td>108 ₪</td> </tr> <tr> <td>11/6/2014</td> <td>יום ד</td> <td>50%</td> <td>108 ₪</td> </tr> <tr> <td rowspan="19">19 x 216 = 4,104</td> <td>12/6/2014</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>216 ₪</td> </tr> <tr> <td>13/6/2014</td> <td>יום ו</td> <td>100%</td> <td>216 ₪</td> </tr> <tr> <td>14/6/2014</td> <td>שבת</td> <td>100%</td> <td>216 ₪</td> </tr> <tr> <td>15/6/2014</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>216 ₪</td> </tr> <tr> <td>16/6/2014</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>216 ₪</td> </tr> <tr> <td>17/6/2014</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>216 ₪</td> </tr> <tr> <td>18/6/2014</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>216 ₪</td> </tr> <tr> <td>19/6/2014</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>216 ₪</td> </tr> <tr> <td>20/6/2014</td> <td>יום ו</td> <td>100%</td> <td>216 ₪</td> </tr> <tr> <td>21/6/2014</td> <td>שבת</td> <td>100%</td> <td>216 ₪</td> </tr> <tr> <td>22/6/2014</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>216 ₪</td> </tr> <tr> <td>23/6/2014</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>216 ₪</td> </tr> <tr> <td>24/6/2014</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>216 ₪</td> </tr> <tr> <td>25/6/2014</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>216 ₪</td> </tr> <tr> <td>26/6/2014</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>216 ₪</td> </tr> <tr> <td>27/6/2014</td> <td>יום ו</td> <td>100%</td> <td>216 ₪</td> </tr> <tr> <td>28/6/2014</td> <td>שבת</td> <td>100%</td> <td>216 ₪</td> </tr> <tr> <td>29/6/2014</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>216 ₪</td> </tr> <tr> <td>30/6/2014</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>216 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>תשובה ב.</p> <p align="right">סה"כ 4,320 ₪</p>	החשוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום		9/6/2014	יום ב	איין		2 x 108 = 216	10/6/2014	יום ג	50%	108 ₪	11/6/2014	יום ד	50%	108 ₪	19 x 216 = 4,104	12/6/2014	יום ה	100%	216 ₪	13/6/2014	יום ו	100%	216 ₪	14/6/2014	שבת	100%	216 ₪	15/6/2014	יום א	100%	216 ₪	16/6/2014	יום ב	100%	216 ₪	17/6/2014	יום ג	100%	216 ₪	18/6/2014	יום ד	100%	216 ₪	19/6/2014	יום ה	100%	216 ₪	20/6/2014	יום ו	100%	216 ₪	21/6/2014	שבת	100%	216 ₪	22/6/2014	יום א	100%	216 ₪	23/6/2014	יום ב	100%	216 ₪	24/6/2014	יום ג	100%	216 ₪	25/6/2014	יום ד	100%	216 ₪	26/6/2014	יום ה	100%	216 ₪	27/6/2014	יום ו	100%	216 ₪	28/6/2014	שבת	100%	216 ₪	29/6/2014	יום א	100%	216 ₪	30/6/2014	יום ב	100%	216 ₪
החשוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום																																																																																													
	9/6/2014	יום ב	איין																																																																																														
2 x 108 = 216	10/6/2014	יום ג	50%	108 ₪																																																																																													
	11/6/2014	יום ד	50%	108 ₪																																																																																													
19 x 216 = 4,104	12/6/2014	יום ה	100%	216 ₪																																																																																													
	13/6/2014	יום ו	100%	216 ₪																																																																																													
	14/6/2014	שבת	100%	216 ₪																																																																																													
	15/6/2014	יום א	100%	216 ₪																																																																																													
	16/6/2014	יום ב	100%	216 ₪																																																																																													
	17/6/2014	יום ג	100%	216 ₪																																																																																													
	18/6/2014	יום ד	100%	216 ₪																																																																																													
	19/6/2014	יום ה	100%	216 ₪																																																																																													
	20/6/2014	יום ו	100%	216 ₪																																																																																													
	21/6/2014	שבת	100%	216 ₪																																																																																													
	22/6/2014	יום א	100%	216 ₪																																																																																													
	23/6/2014	יום ב	100%	216 ₪																																																																																													
	24/6/2014	יום ג	100%	216 ₪																																																																																													
	25/6/2014	יום ד	100%	216 ₪																																																																																													
	26/6/2014	יום ה	100%	216 ₪																																																																																													
	27/6/2014	יום ו	100%	216 ₪																																																																																													
	28/6/2014	שבת	100%	216 ₪																																																																																													
	29/6/2014	יום א	100%	216 ₪																																																																																													
	30/6/2014	יום ב	100%	216 ₪																																																																																													

<p>שאלה מספר 30.</p>	<p>מעסיקו של עוז קיבל ב-24/3/2014 צו עיקול על שכרו (של עוז), עד לסכום של 20,951 ₪, לְשֵׁם תשלום חוב מְשֻׁכָּנָא. עוז נשוי + ילד שבשנת המס 2014 מלאו לו שנתיים. בת זוגו עֶקְרֵת בית. הוא עובד במשכורת. שכרו החודשי ברוטו, בתלוש 3/2014 - 24,713 ₪. משכר זה (24,713 ₪) המעסיק חייב לנכות מס הכנסה בסך 4,634 ₪ (לפי פקי מס הכנסה), דמי ביטוח לאומי בסך 1,370 ₪ (לפי חוק הביטוח הלאומי) ודמי ביטוח בריאות בסך 1,132 ₪ (לפי חוק ביטוח בריאות ממלכתי).</p> <p>מהו הסכום שיעוקל משכרו של עוז, לפי חוק הגנת השכר (סכום מעוגל)? [לצורך חישוביכם, היעזרו במידע שבעמוד 5 בטבלאות הביטוח הלאומי שחולקו לכם.]</p> <p>א. 20,951 ₪ ב. 14,474 ₪ ג. 13,815 ₪ ד. 15,415 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א). טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</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 זָפָאי לגימלה כאמור; היה הסכום האמור יותר מ-80% משכר העבודה החדשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החדשי; לְעֵינָן זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>"שכר העבודה החדשי" של עוז, לענין ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 17,577 ₪.</p> <p>$17,577 ₪ = 1,132 ₪$ דמי ביטוח בריאות - $1,370 ₪$ דמי ביטוח לאומי - $4,634 ₪$ מס הכנסה - $24,713 ₪$</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 (20,951 ₪) לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו.</p> <p>לפי נתוני השאלה, הרכב משפחתו של עוז הוא "שני בני זוג שעמם ילד".</p> <p>לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתו של עובד, שהרכב משפחתו הוא "שני בני זוג שעמם ילד", הוא "43.5% מהסכום הבסיסי", כלומר 3,762 ₪ (סכום מעוגל):</p> <p>$3,762 ₪$ סכום מעוגל = $3,761.88 ₪ = 8,648 \times 43.5\%$ הסכום הבסיסי</p> <p>סכום זה אינו גבוה מ-80% מ"שכר העבודה החדשי" של עוז:</p> <p>$17,577 \times 80\% = 14,061.60 > 3,762$</p> <p>לפיכך, הסכום שיעוקל משכרה של עוז -</p> <p>13,815 ₪ = [20,951 החוב ; (13,815 = 3,762 לא ניתן לעקל - 17,577 שכר אחרי ניכוי חובה)] min</p> <p>תשובה ג.</p>

<p>שאלה מספר 31.</p>	<p>עוז התחיל לעבוד ב-3/2/2014 אצל מעסיקו ובמקום עבודתו. שבוע עבודתו בן 5 ימים, בימים א' עד ה' (עוז לא עובד בימים ו' ושבת). שכרו משתלם לו על בסיס ימי עבודה - 329 ₪ לכל יום עבודה. החל ביום ג', 1/7/2014, ועד יום ב', 7/7/2014, עוז נעדר מעבודתו על מנת לקיים חובת אָבְלוּת ("שִׁבְעָה") בְּשָׁל מוֹת אָחִיו ז"ל. עוז חזר לעבודה ביום ג', 8/7/2014.</p> <p>כמה על המעסיק לשלם לעוז בשל היעדרותו זו?</p> <p>א. 1,974 ₪ ב. 2,303 ₪ ג. 1,645 ₪ ד. 0 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>צו הרחבה - הסכם מסגרת.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>	<p>לפי סעיף 7 לצו הרחבה - הסכם מסגרת, הדן בימי אבל:</p> <p>" עובד שעבד במקום העבודה לפחות 3 חודשים והמקיים חובת אבלות (במות הורים, ילדים, בן זוג, אחים ואחיות) מטעמי דת או נוהג ("שבעה"), ואינו עובד באותם ימים, יהיה זכאי לתשלום שכרו עבור ימי העבודה שנעדר בהם ולא יותר משבעה ימים (קלנדריים). "</p> <p>עוז עבד במקום עבודתו לא פחות מ-3 חודשים, טרם שנעדר מעבודתו שבעה ימים קלנדריים על מנת לקיים חובת אבלות במות אחיו.</p> <p>לפיכך, הוא זכאי לתשלום שכרו עבור ימי העבודה שנעדר בהם.</p> <p>שבוע העבודה שלו הוא בן 5 ימים, בימים א' עד ה'. עוז לא עובד בימים ו' ושבת.</p> <p>לפיכך, הוא זכאי לתשלום שכרו עבור 5 ימי עבודה שבהם נעדר.</p> <p>1,645 ₪ = 5 ימי היעדרות × 329 ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>

<p>שאלה מספר 32.</p>	<p>נטע התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-11/12. שכרה מְשֻׁתָּלָם לה על בסיס ימי עבודה. ב-10/7/14 הודיע לה המעסיק על פיטוריה, שְׁיִכְנָסוּ לתוקף בתום תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק. כמה ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעסיק לתת לנטע?</p> <p>א. 25 ימים. ב. 20 ימים. ג. 16 ימים. ד. 18 ימים.</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 4. חוק פיצויי פיטורים - ס' 12.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>	<p>לְפִי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים;</p> <p>לְפִי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת.</p> <p>שכרה של נטע מְשֻׁתָּלָם על בסיס ימי עבודה. לְפִיכָּךְ, נטע היא "עובד-בשכר".</p> <p>נטע פוטרה במהלך שנת עבודתה השנית.</p> <p>לְפִי ס' 4 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד בשכר זְכָאִי הודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן: (1) במהלך שנת עבודתו הראשונה - של יום אחד בשל כל חודש עבודה; (2) במהלך שנת עבודתו השניה - של 14 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; (3) במהלך שנת עבודתו השלישית - של 21 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; (4) לאחר שנת עבודתו השלישית - של חודש ימים. "</p> <p>במועד פיטוריה, ב-10/7/2014, נטע השלימה מעט יותר מ-8 חודשי עבודה בשנת עבודתה השניה. לְפִי ס' 4(3) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, נוסף על 14 ימים, על המעסיק לתת לה הודעה מוקדמת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה.</p> <p>כלומר, על המעסיק לתת לנטע הודעה מוקדמת של 18 ימים.</p> <p>[14 + 8 / 2 = 18]</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 33.</p>	<p>נטע עובדת במשרה מלאה. 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 - 14.20 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה רב-קו "חופשי חודשי", הכולל את אזור מגוריה ואת מקום עבודתה - 462 ₪. ב-2/2014, נטע עבדה בפועל 18 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 לנטע בגין חודש זה?</p> <p>א. 255.60 ₪ ב. 231.00 ₪ ג. 237.60 ₪ ד. 462.00 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>	<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</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 פצע כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה מיום 01/01/2014 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 נטע לעבודתה, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 14.20 ₪ בכל יום, שהם 255.60 ₪ עבור 18 ימי עבודה בפועל בהם נטע נזקקה לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתה.</p> <p>מחיר נסיעה ממקום העבודה לביתה, תוך שימוש בחוזה רב-קו "חופשי חודשי" הכולל את אזור מגוריה ואת מקום עבודתה - 462 ₪ בחודש 2/2014.</p> <p>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם לנטע בגין חודש 2/2014:</p> <p>237.60 ₪ = (2.37.60 תקרה = $18 \times 26.40 / 2$; 462 חופשי חודשי; 255.60 נסיעות בודדות) min</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>

<p>עוז, עובד במשרה מלאה, התחיל לעבוד אצל מעסיקו הפרטי ב-1/2/2004. עליו ועל מעסיקו חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה, בתלוש שכר יולי (בעד התקופה המסתיימת ב-31 ביולי).</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לעוז בתלוש 7/2014?</p> <p>א. 2,801 ₪ ב. 2,646 ₪ ג. 2,835 ₪ ד. 3,024 ₪</p>	<p>שאלה מספר 34.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>בתלוש 7/2014 עוז קיבל דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/8/2013 ועד 31/7/2014.</p> <p>6 החודשים הראשונים (מ-1/8/2013 ועד 31/1/2014), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-10 של עוז (שהתחילה ב-1/2/2013 ומסתיימת ב-31/1/2014). בִּשְׁל שנת העבודה ה-10 יש לשלם לעובד 7 ימי הבראה.</p> <p>6 החודשים האחרונים (מ-1/2/2014 ועד 31/7/2014), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-11 של עוז (שהתחילה ב-1/2/2014 ומסתיימת ב-31/1/2015). בִּשְׁל שנת העבודה ה-11 יש לשלם לעובד 8 ימי הבראה.</p> <p>החישוב: $2,835 \text{ ₪} = (6 / 12 \times 8 \text{ ימי הבראה} + 6 / 12 \times 7 \text{ ימי הבראה}) \times 378 \text{ תעריף}$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 35.</p>	<p>נטע, שְׁמֵלָאוּ לה 20 שנים ב-7/1/2014, התחילה לעבוד אצל עוז ב-2/3/2014. מאחר שעוז הוא מעסיקה הראשון, היא לא היתה מבוטחת בביטוח פְּנְסִיוֹנִי כשהתקבלה לעבודה אצלו.</p> <p>למרות שהתבקשה לבחור בקרן פנסיה מקיפה או בקופת גמל לקיצבה, בה תבוטח על פי הוראות צו הֶרְחָבָה (נוסח משולב) לפנסיה חֹבְבָה, היא לא עשתה זאת. לא עד תום 60 ימים מיום תחילת עבודתה, וגם לא עד המועד בו היה על עוז להתחיל בהפרשות לביטוח פנסיוני בעדה, לפי הצו האמור. [למען הסר ספק, אין לנטע הסדר פנסיוני מְטִיב כהגדרתו בצו.]</p> <p>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּינן המשפטים הבאים:</p> <p>א. עוז יִבְטַח אותה, מהמועד בו קמה לה זְכָאוּתָה על פי הצו, בקרן פנסיה מקיפה חדשה.</p> <p>ב. עוז יִצְבֹּר את תשלומיו, מהמועד בו קָמָה לה זְכָאוּתָה על פי הצו ועד המועד בו תִּבְחַר בקרן פנסיה מקיפה או בקופת גמל לקיצבה, בחשבון חסכון בבנק.</p> <p>ג. רק לאחר שתבחר בקרן פנסיה מקיפה או בקופת גמל לקיצבה, תִּקוּם לָהּ זְכָאוּתָה להיות מבוטחת על פי הצו.</p> <p>ד. מאחר שִׁטְרָם מלאו לה 21 שנים, הוראות הצו לא חלות על נטע.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>צו הֶרְחָבָה (נוסח משולב) לפנסיה חֹבְבָה</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>	<p>לפי פיסקה 7 בסעיף 4 לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, הצו לא יחול על "מי שטרם מלאו לו - באישה 20 שנים ובגבר 21 שנים. למען הסר ספק מובהר בזה, כי בהגיע העובד/ת לגיל האמור, יחולו עליה/ו הוראות צו זה, תוך שתילקח בחשבון, לעניין חישוב תקופת ההמתנה כהגדרתה להלן, תקופת עבודתה/ו טרם חגיעה/ו לגיל האמור."</p> <p>לנטע מלאו 20 שנים ב-7/1/2014. כלומר, הוראות הצו חלות עליה.</p> <p>לפי סעיף 3 לצו האמור -</p> <p>" א. כל עובד כהגדרתו להלן, שאין לו הסדר פנסיוני מְטִיב כהגדרתו להלן, אשר מועסק או שיועסק בכל מקום עבודה, יהיה זכאי להיות מבוטח עפ"י צו זה, ולבחור, בהודעה בכתב למעסיקו בפרק הזמן הקצוב שלהלן בפנסיה מקיפה לרבות קופת גמל לקיצבה, שאושרה ע"י הממונה, בה יהיה מבוטח החל מהמועד בו קמה לו זכאותו כקבוע בסעיף 6ה'ז' לצו זה, ובלבד שתכלול גם כיסויים למקרה מוות ונכות, באותה קופה או בקופה אחרת, והכל בכפוף לאמור בסעיף 6ה'ז' להלן:</p> <p>1. מי שיתחיל לעבוד לאחר מועד כניסתו לתוקף של צו זה - 60 יום מיום תחילת עבודתו; 2. 3.</p> <p>ב. לא הודיע העובד למעסיקו בכתב על בחירתו בפרק הזמן הקצוב הנ"ל על הקופה בה בחר להיות מבוטח כאמור לעיל, יבטח אותו המעסיק מהמועד בו קמה לו זכאותו, כקבוע בסעיף 6ה'ז' לצו זה, בקרן פנסיה מקיפה חדשה.</p> <p>מובהר כי אין בקביעת המועד להודעת העובד על בחירתו כאמור ברישא של סעיף קטן א' לעיל, כדי לדחות את מועד זכאותו הקבוע בסעיף 6ה'ז' להלן.</p> <p>ג. אין באמור לעיל כדי לפגוע בזכותו של העובד לבחור או לעבור לקופת גמל אחרת על פי כל דין. "</p> <p>מאחר שנטע לא הודיעה למעסיקה, בפרק הזמן הקצוב הנ"ל, על הקופה בה בחרה להיות מבוטחת כאמור לעיל, עוז יבטח אותה, מהמועד בו קמה לה זכאותה על פי הצו, בקרן פנסיה מקיפה חדשה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>

שאלה מספר 36.

שכרה של נטע משתלם לה על בסיס שעות עבודה - 26.20 ₪ 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 נטע רשאית לצאת מהמקום שבו היא עובדת. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שרון הנוכחות של נטע, בשבוע שהחל ב-6/7/2014 והסתיים ב-11/7/2014:

יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'
6/7/2014	13:00	14:00	14:30	12:00	17:00	07:15
7/7/2014	24:00	24:00	23:30	24:00	23:00	18:15

מהו השכר שיש לשלם לנטע בעד שעות עבודתה בשבוע זה, לפי חוק שעות עבודה ומנוחה?

- א. לא פחות מ-1,473.75 ₪
- ב. לא פחות מ-1,499.95 ₪
- ג. לא פחות מ-1,493.40 ₪
- ד. לא פחות מ-1,460.65 ₪

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 ומוסכמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פי סעיף 20".

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

שבוע העבודה של נטע הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). תחום יום עבודה - 8 שעות עבודה. תחום יום עבודה בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית (יום שישי) - 7 שעות. תחום שבוע עבודה - 43 שעות.

בימים א', ב' ו-ד' נטע 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.

החישוב:

יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 150%
א	13:00	24:00	-1.00	11.00	7.00 ⁽¹⁾	7.00	10.50
ב	14:00	24:00	-1.00	10.00	14.00 ⁽¹⁾	7.00	10.50
ג	14:30	23:30	-1.00	9.00	22.00	8.00	12.00
ד	12:00	24:00	-1.00	12.00	29.00 ⁽¹⁾	7.00	10.50
ה	17:00	23:00	-1.00	6.00	34.00	5.00	7.50
ו	07:15	18:15	-1.00	11.00	41.00 ⁽¹⁾	7.00	10.50
		סה"כ שעות		59.00	41.00	53.00	-6.00
		תעריף לשעה		26.20 ₪			
		תשלום		1,074.20			
		סה"כ		157.20 ₪	262.00 ₪	32.75 ₪	39.30 ₪
		תשלום		1,493.40 ₪			

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

תשובה ג.

<p>שאלה מספר 37.</p>	<p>להלן רישום שעות עבודה של עוז, ביום א' (7/9/2014), מתוך שעון הנוכחות:</p> <table border="1" data-bbox="305 226 1013 296"> <tr> <td>כניסה 1</td> <td>יציאה 1</td> <td>כניסה 2</td> <td>יציאה 2</td> </tr> <tr> <td>07:35</td> <td>12:25</td> <td>13:10</td> <td>16:56</td> </tr> </table> <p>בין השעות 12:25 ל-13:10 עוז יצא להפסקה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. כמה שעות עבודה עוז עבד ביום זה? שימו לב! יש לחשב שָׁבֵר עֶשְׂרוֹנֵי ולא שעות ודקות. כלומר, לדוגמא - שעה ושלושים דקות יש לִבְטָא כ-1.50 שעות.</p> <p>א. 9.21 שעות. ב. 8.60 שעות. ג. 7.96 שעות. ד. 8.36 שעות.</p>	כניסה 1	יציאה 1	כניסה 2	יציאה 2	07:35	12:25	13:10	16:56
כניסה 1	יציאה 1	כניסה 2	יציאה 2						
07:35	12:25	13:10	16:56						
	פתרון								
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 20.</p>								
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>"שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פִּי סעיף 20".</p> <p>$\frac{3}{4}$ שעה, בין השעות 12:25 ל-13:10, עוז יצא להפסקה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה.</p> <p>הזמן שחלף מכניסה 1 ליציאה 1 (בשעות ודקות) - $12:25 - 07:35 = 4:50$</p> <p>הזמן שחלף מכניסה 2 ליציאה 2 (בשעות ודקות) - $16:56 - 13:10 = \underline{3:46}$</p> <p>סה"כ (בשעות ודקות) - $4:50 + 3:56 = 8:36$</p> <p>סה"כ שעות (שבר עשרוני) - $8.60 = 60 \text{ דקות בשעה} / 36 \text{ דקות} + 8 \text{ שעות}$</p> <p>תשובה ב.</p>								

<p>שאלה מספר 38.</p>	<p>נטע התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-5/6/2014. שבוע עבודתה במקום עבודתה הוא בן 6 ימים (א'-ו'). גמול עבודתה משתלם לה על בסיס של שעות עבודה. בעד כל שעת עבודה רגילה היא מקבלת 28 ₪. מעסיקה של נטע משלם לעובדיו (כולל נטע) דמי חגים בסכום זָהָה לסכום אותו הם זכאים לקבל בעד יום עבודה רגיל בן 8 שעות עבודה. כעובדת יהודיה, נטע לא עובדת בחגי ישראל.</p> <p>ביום חמישי, ה-9/10/2014, בו חל חג הסוכות, דָרָשׁ המעסיק מנטע לעבוד. שָׁלָא מְתוֹךְ בְּחִירְתָּהּ, אָלָא מְתוֹךְ כּוֹרַח, נטע צייתה לְדָרְיָשְׁתּוֹ של המעסיק ועבדה 7 שעות עבודה ביום חג זה (הַחֵל בַּשְּׁעָה 8:00 בבוקר).</p> <p>אם נטע לא נעדרה מהעבודה סמוך ליום החג, מהו סך כל התשלום הכספי שעל המעביד לשלם לה בעד יום זה (9/10/2014), בו נדרשה לעבוד?</p> <p>א. לא פחות מ-490 ₪ ב. לא פחות מ-294 ₪ ג. לא פחות מ-420 ₪ ד. לא פחות מ-518 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 17(א). צו הרחבה - הסכם מסגרת - ס' 6</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>	<p>גמול עבודה:</p> <p>דין עבודה בחג הסוכות כדין עבודה בשעות המנוחה השבועית.</p> <p>לפי סעיף 17(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה, אם הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן, "ישלם לו המעסיק בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1½ משכרו הרגיל..." בעד כל שעת עבודה רגילה נטע מקבלת 28 ₪. לפיכך, על המעסיק לשלם לה בעד 7 שעות העסקתה בחג הסוכות גמול כספי שלא יפחת מ-294 ₪. $(28 \times 1\frac{1}{2} \times 7 = 294)$</p> <p>דמי חגים:</p> <p>שָׁלָא מְתוֹךְ בחירתה, אָלָא מְתוֹךְ כּוֹרַח, נטע עבדה בחג הסוכות.</p> <p>נטע עובדת בשכר. לפיכך, לא חלה עליה ההוראה שבסעיף 6(ב) לצו הרחבה - הסכם מסגרת (בדבר קיצור שעות העבודה השבועיות ותשלום דמי חגים), לפיה "עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי חג".</p> <p>לפי סעיף 6(א) בצו ההרחבה - "עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות)".</p> <p>נטע התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-5/6/2014. לפיכך, ב-9/10/2014 היא עובדת אצל המעסיק לא פחות מ-3 חודשי עבודה. כמו כן, היא לא נעדרה מעבודתה סמוך ליום החג. לפיכך, היא זכאית לתשלום של "דמי חגים" בעבור חג הסוכות.</p> <p>מעסיקה של נטע משלם לעובדיו, כשהם זכאים לדמי חגים, דמי חגים בסכום זָהָה לסכום אותו הם זכאים לקבל בעד יום עבודה רגיל בן 8 שעות.</p> <p>לפיכך, נטע זכאית לדמי חגים בסך של 224 ₪, נוסף על השכר שקיבלה בעד עבודתה ביום זה. $(28 \times 8 = 224)$</p> <p>בסך הכל זכאית נטע לגמול כספי שלא יפחת מ-518 ₪ בעד יום זה (9/10/2014), בו נדרשה לעבוד. $(518 \text{ ₪} = 224 \text{ דמי חגים} + 294 \text{ גמול עבודה})$</p> <p>תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 39.</p>	<p>נטע התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-7/11/2010, ועבדה אצלו ברציפות עד 8/9/2014, אז פוטר מעבודתה. בשנת 2014 עבדה 175 ימים בפועל. מהו אורך החופשה השנתית לה היא זכאית, בעד שנה זו (2014), לפי חוק חופשה שנתית?</p> <p>א. 14 ימים ב. 10 ימים ג. 12 ימים ד. 11 ימים</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה".</p> <p>אורך החופשה השנתית לה זכאית נטע בעד שנת 2014 -</p> <p>כמי שהתחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-7/11/2010, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2014 היא שנת עבודתה ה-5 של נטע אצל מעסיקה.</p> <p>לפי ס' 3(א)5 לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה השנתית בעד שנת העבודה ה-5 הוא 16 יום.</p> <p>הקשר המשפטי בין נטע ומעסיקה היה קיים בחלק משנת העבודה. בפועל, עבדה באותו חלק שנה 175 ימים.</p> <p>לפי ס' 3(ג)2 לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק קיים בחלק משנת העבודה והעובד עבד בתוך אותו חלק שנה פחות מ- 240 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף 3(א) לחוק, כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240; חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>יחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240 הוא 0.7292. (175 / 240)</p> <p>הכפלת 16 ימים ב-0.7292 מניבה את התוצאה 11.67. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאית נטע בעד שנת 2014 - 11 ימים.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 40.</p>	<p>עוז, עובד במשכורת, התחיל לעבוד אצל מעבידו ב-12/10/1. ב-13/4/1 התחיל המעביד להפריש עבורו לקרן פנסיה מקיפה, מכוח צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, הֶחָל על הצדדים. שיעור הפרשת המעביד בשנת 2013 - 15% משכרו המלא של עוז, מתוכם 5% למרכיב פיצויי הפיטורים (לפי הטבלה שבס' 6' לצו ההרחבה). שיעור הפרשת המעביד בשנת 2014 - 17.5% משכרו המלא של עוז, מתוכם 6% למרכיב פיצויי הפיטורים (לפי אותה הטבלה). לפי צו ההרחבה האמור, תשלומי המעביד לפיצויי פיטורים יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה (ראו סעיף 7 לצו ההרחבה). ב-30/9/14 עוז פוטר מעבודתו. שכרו המבוטח, והקובע לענין חישוב פיצויי פיטורים - 8,200 ₪ בחודש. הסכום שנצבר במרכיב פיצויי הפיטורים בקרן הפנסיה במועד הפיטורים - 7,894 ₪.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעביד להשלים לעוז לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו? (סכום מקורב)</p> <p>א. 7,544 ₪ ב. 4,100 ₪ ג. 8,506 ₪ ד. 8,282 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>	<p>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".</p> <p>לפי צו ההרחבה החל על הצדדים, תשלומי המעביד לפיצויי פיטורים יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>מאחר שעבד שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעבידו ופוטר, עוז זכאי לקבל פיצויי פיטורים. שכרו המבוטח - 8,200 ₪ בחודש, היה גם שכרו הקובע לענין חישוב פיצויי פיטורים. שיעור ההפרשה למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה בשנת 2013 - 5%. תשלומי המעביד לקרן הפנסיה, בשנת 2013, באים במקום 60% מפיצויי הפיטורים המגיעים לעוז, בגין השכר והתקופה שבגינם נעשתה ההפרשה. (5% / 8.333333% = 60%) שיעור ההפרשה למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה בשנת 2014 - 6%. תשלומי המעביד לקרן הפנסיה, בשנת 2014, באים במקום 72% מפיצויי הפיטורים המגיעים לעוז, בגין השכר והתקופה שבגינם נעשתה ההפרשה. החישוב (מקורב):</p> <ol style="list-style-type: none"> בגין 6 החודשים הראשונים, בהם לא שולם לקרן הפנסיה, על המעביד להשלים - $8,200 \times 6 / 12 \times 100\% = 4,100$ ₪ בגין 9 החודשים בשנת 2013, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה מכוח צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, כאשר תשלומים אלה באים במקום 60% מפיצויי הפיטורים המגיעים לעוז, על המעביד להשלים 40% פיצויי פיטורים לעוז, על המעביד להשלים $8,200 \times 9 / 12 \times 40\% = 2,460$ ₪ (100% - 60% = 40%) בגין 9 החודשים בשנת 2014, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה מכוח צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, כאשר תשלומים אלה באים במקום 72% מפיצויי הפיטורים המגיעים לעוז, על המעביד להשלים 28% פיצויי פיטורים לעוז, על המעביד להשלים $8,200 \times 9 / 12 \times 28\% = 1,722$ ₪ (100% - 72% = 28%) <p>סה"כ על המעביד להשלים לעוז (סכום מקורב) <u>8,282</u> ₪</p> <p>תשובה ד.</p>

ביטוח לאומי

<p>נטע פוטרה מעבודתה ב-13/7/2014, בלי שניתנה לה הודעה מוקדמת לפיטוריה. תלוש 7/2014 שלה הורָכַב מִהֶסְכּוּמִים הַבָּאִים :</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 11,907</p> <p>2. פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת, בעד התקופה שֶׁנִּקְבְּעָה בְּחֹק ₪ 5,292</p> <p>3. שווי רט"ן ₪ 105</p> <p>מהו שכרה של נטע שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש זה (השכר החייב בדמי ביטוח)?</p> <p>א. 17,199 ₪</p> <p>ב. 17,304 ₪</p> <p>ג. 12,012 ₪</p> <p>ד. 11,907 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
פתרון	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א.</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 – תק' 2.</p> <p>ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה.</p> <p>הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעֵד החודש שקדם ל- 1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הִכָּנְסֵת עֲבוֹדָה" היא :</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה ; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו ; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרֵבּוֹת תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אֶךְ לְמַעַט תשלומים פְּאָמֹר המותרים לעובד כהוצאה ; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד ; והכל - בִּין שניתנו בכסף וּבִין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו ; "</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף 5(9), (11) ו-12(12) לפקודה.</p> <p>כל הסכומים שנכללו בתלוש 7/2014 של נטע (שכר יסוד, פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת בעד התקופה שנקבעה בחוק ושווי רט"ן) מהווים הכנסה לפי ס' 2(2) לפקודה, ולא נקבע בהנחיות המוסד לביטוח לאומי שהם פְּטוּרִים מדמי ביטוח.</p> <p>[הרחבת ההסבר : לפי חוזר ביטוח 1373 של המוסד לביטוח לאומי מ-19.07.2008, תשלום לעובד שפוטר ללא הודעה מוקדמת בְּעֵד תקופה שנקבעה בחוק, חייב בתשלום דמי ביטוח (לאור ההלכה שנקבעה בעב"ל (ארצי) 123/07 - המוסד לביטוח לאומי נ' יהודה זפרני וצבי קרויטר).]</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 7/2014 של נטע -</p> <p>17,304 ₪ = 105 שווי רט"ן + 5,292 פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת + 11,907 שכר יסוד</p> <p>השכר החייב בדמי ביטוח לא יעלה על ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח.</p> <p>שכרה של נטע שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 7/2014 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p>17,304 ₪ = (17,304 ; 43,240 ההכנסה מְרֵבִית לענין ד.ב.) min</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 42.</p>	<p>עוז הוא עובד שכיר, יליד 16/4/1947. שכרו החודשי אצל מעסיקו היחיד - 39,750 ₪. עוז לא מקבל קצבת זקנה מהמוסד לביטוח לאומי.</p> <p>לפי איזה "סוג עובדים" יחושבו דמי הביטוח בעדו בחודש 9/2014? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. נשים וגברים בין "גיל הפרישה" ל"גיל הזכאות" לקצבת זקנה שאינם מקבלים קצבת זקנה.</p> <p>ב. עובדים "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה".</p> <p>ג. אישה וגבר מעל "גיל הזכאות" לקצבת זקנה שאינם מקבלים קצבת זקנה.</p> <p>ד. נשים וגברים שטרם הגיעו ל"גיל הפרישה" שאינם מקבלים קצבת זקנה.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1, ס' 245. חלק א' בלוח א'1. טבלאות הביטוח הלאומי. הנחיות הביטוח הלאומי.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>	<p>לפי ס' 1 לחוק הביטוח הלאומי - "גיל הפרישה" - הגיל הקבוע לגבר ולאשה, בהתאם לחודש לידתם, בחלק א' בלוח א'1; עוז יליד 16/4/1947. ב-16/4/2014 מלאו לו 67 שנים. לפי חלק א' בלוח א'1, גיל הפרישה הקבוע לגבר יליד מאי 1942 ואילך הוא גיל 67. לפיכך, ב-9/2014, עוז הוא גבר בגיל הפרישה. לפי ס' 245(א)1 לחוק הביטוח הלאומי, הגיל לקצבת זקנה הוא - " (1) בגבר - שבעים שנים ואם הכנסתו בשנת מס אינה עולה על ההכנסה המרבית - גיל הפרישה; " לפי ס' 245(ב) לחוק - "על אף הוראות סעיף קטן (א), אם עלתה הכנסתו של המבוטח על ההכנסה המרבית, תשולם לו קצבת זקנה לפי סעיף 244(א) ו-(ב) בניכוי 60% מהסכום העולה על ההכנסה המרבית, לפי דרכי חישוב וכללי עיגול שקבע השר, ובלבד שסכום הקצבה לאחר הניכוי לא יפחת מסכום השווה ל-10% מסכום הקצבה לפי סעיף 244(א); ואולם רשאי המבוטח לוותר על קצבה זו לתקופה שביקש. " כלומר, "גיל הזכאות" לקצבת זקנה, שאינו מותנה בהכנסות, הוא גיל 70 בגבר. כגבר שמלאו לו 67 שנים וטרם מלאו לו 70 שנים, שאינו מקבל קצבת זקנה מהמוסד לביטוח לאומי, עוז נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: נשים וגברים בין "גיל הפרישה" ל"גיל הזכאות" לקצבת זקנה שאינם מקבלים קצבת זקנה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 43.</p>	<p>תלוש 8/2014 של נטע, עובדת שכירה בת 30, אצל מעסיקה היחיד, הורכב מהתשלומים הבאים:</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 9,664</p> <p>2. דמי הבראה בעד חודש 8/2014 (בעד התקופה מ-1/8/2014 ועד 31/8/2014) ₪ 252</p> <p>3. השתתפות מעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה ₪ 528</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה, בגין שכר זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 1,216 ₪</p> <p>ב. 1,268 ₪</p> <p>ג. 1,315 ₪</p> <p>ד. 1,169 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח.</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים)</p> <p>חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.</p> <p>טבלאות הביטוח הלאומי.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>	<p>נטע נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: עובדים "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה".</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 8/2014 של נטע -</p> <p>10,444 ₪ = 528 דמי נסיעות + 252 דמי הבראה לחודש 8/2014 + 9,664 שכר יסוד</p> <p>השכר החייב בדמי ביטוח לא יעלה על ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח.</p> <p>שכרה של נטע שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p>10,444 ₪ = (10,444 ; 43,240 ההכנסה מְרְבִית לענין ד.ב.) min</p> <p>דמי הביטוח שינוכו משכרה של נטע:</p> <p>190.86 ₪ = 5,453 × 3.50% הכנסה מְרְבִית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת</p> <p><u>598.92</u> ₪ = (5,453 ד.ב. בשיעור המופחת - 10,444 השכר החייב בדמי ביטוח) × 12.00%</p> <p><u>789.78</u> ₪</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק:</p> <p>188.13 ₪ = 5,453 × 3.45% הכנסה מְרְבִית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת</p> <p><u>336.89</u> ₪ = (5,453 ד.ב. בשיעור המופחת - 10,444 השכר החייב בדמי ביטוח) × 6.75%</p> <p><u>525.02</u> ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 8/2014 של נטע: <u>1,315</u> ₪ (מעוגל) = 1,314.80 ₪ = 789.78 + 525.02</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>

<p>שאלה מספר 44.</p> <p>עוז, שמלאו לו 54 שנים ב-3/5/2014, הוא חבר בעל שליטה בשתי חברות מעטים (א' ו-ב'). בחברה א' (מעסיק עיקרי) הוא משמש כמנהל פיתוח ובחברה ב' (מעסיק משני) הוא משמש כמנכ"ל.</p> <p>שכר 9/2014 שלו: 1. מעסיק עיקרי - 42,434 ₪. 2. מעסיק משני - 2,962 ₪.</p> <p>אם עוז עשה תיאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי כל מעסיקיו בגין שכר זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 7,322 ₪ ב. 7,512 ₪ ג. 7,624 ₪ ד. 7,369 ₪</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>ד</p> <p>עוז נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: בעלי שליטה בחברה שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה".</p> <p>עוז עשה תיאום דמי ביטוח. סך השכר החייב בג'מי ביטוח אצל שני מעסיקיו:</p> $\min [45,396 ₪ = (42,434 + 2,962) ; 43,240]$ <p>ההכנסה המרביית לתשלום ד.ב. = 4,645.40 ₪</p> <p>סך דמי הביטוח אשר ינוכה משכרו אצל שני מעסיקיו ביחד, בגין שכר 9/2014 (חלק עובד):</p> $4,645.40 ₪ = 11.79\% \text{ ד.ב. בשיעור מלא } \times (43,240 - 5,453) + 3.49\% \text{ ד.ב. בשיעור מופחת } \times 5,453$ <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בג'ד 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'מי ביטוח:</p> $\min (42,434 ₪ = 42,434 ; 43,240)$ <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק העיקרי:</p> $2,623 ₪ = 6.59\% \text{ ד"ב בשיעור מלא } \times (42,434 - 5,453) + 3.41\% \text{ ד"ב בשיעור מופחת } \times 5,453$ <p>מעסיק משני:</p> <p>השכר החייב בג'מי ביטוח:</p> $\min (2,962 ₪ = 2,962 ; 43,240)$ <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק המשני:</p> $101 ₪ = 3.41\% \text{ ד.ב. בשיעור מופחת } \times 2,962$ <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי כל מעסיקיו, בגין שכר 9/2014 של עוז:</p> $4,645.40 + 2,623.00 + 101.00 = 7,369.40 ₪ = \underline{7,369} \text{ (מעוגל)}$ <p>תשובה ד.</p>	

<p>שאלה מספר 45.</p>	<p>נטע התחילה לעבוד ב-1/9/2013 אצל מעסיקה היחיד. שכרה החודשי הרגיל - 12,354 ₪ בכל חודש. בתלוש 10/2014 קיבלה ממעסיקה, בְּנוֹסָף לשכרה החודשי הרגיל, תשלום בסך 2,160 ₪ שניתן לה כבונוס. כמו כן, קיבלה בתלוש זה הִפְרָשִׁים בסך 360 ₪ בעד חודש 8/2014.</p> <p>לְאֹר הַבוֹנוֹס וְהַפְרָשִׁים הַנִּלְשָׁקִיבָלָה, מַהִי הַכְּנִסָּתָה שֶׁל נֹטַע לְעֵינֵי תִשְׁלוֹם דְּמֵי בִיטוּחַ לְאוֹמֵי בְּעַד חוֹדֶשׁ 8/2014?</p> <p>א. 12,930 ₪ ב. 12,894 ₪ ג. 14,874 ₪ ד. 12,534 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>לְפִי תִקְנָה 1 לְתִקְנוֹת הַבִּיטוּחַ הַלְאוֹמִי (תִשְׁלוֹם וּפְטוֹר מִתִּשְׁלוֹם דְּמֵי בִיטוּחַ), "תִּשְׁלוֹם נוֹסָף" הוּא "שֹׁכֵר הַנִּיטָן לְעוֹבֵד בְּנוֹסָף לְשֹׁכֵר הַחוֹדֶשִׁי הַרְגִיל, לְרִבּוֹת תִּשְׁלוֹמִים שֶׁנִּיטְנוּ כְּבוֹנוֹס אוֹ כְּמַעֲנֵק הַשְּׁתַתְּפוֹת בְּרוּחֵי הַמַּעֲבִיד וְלְמַעֲט הַפְּרָשִׁים".</p> <p>לְפִי הַתִּקְנָה שְׁלֵעִיל, הַתִּשְׁלוֹם בְּסֵךְ 2,160 ₪ שֶׁנִּיטָן לְנֹטַע כְּבוֹנוֹס, הוּא "תִּשְׁלוֹם נוֹסָף".</p> <p>לְפִי תִקְנָה 5 לְתִקְנוֹת הָאִמּוֹרוֹת, עַל תִּשְׁלוֹם נוֹסָף יְחוּלוּ, לְעֵינֵי תִשְׁלוֹם דְּמֵי בִיטוּחַ, הוֹרָאוֹת אֵלֶּה:</p> <p>" (1) אִם שִׁיעוּרוֹ 25% אוֹ יוֹתֵר אוֹ יוֹתֵר מִשֹּׁכֵר הַמִּינִימוֹם כַּהֲגֵדְרָתוֹ בְּחוֹק שֹׁכֵר מִינִימוֹם (לְהֵלֵךְ שֹׁכֵר הַמִּינִימוֹם) יְחוּלֵק לְשָׁנִים עֶשֶׂר, וְהַסְּכּוֹם הַמִּתְקַבֵּל מֵהַחֲלוּקָה הָאִמּוֹרָה יִצוּרֵף לְשֹׁכֵר הַחוֹדֶשׁ שְׁבוֹ שוֹלֵם וְלְשֹׁכֵר כָּל אֶחָד מֵאֶחָד עֶשֶׂר הַחוֹדֶשִׁים שֶׁקִּדְמוֹ לוֹ; תִּשְׁלוֹם נוֹסָף כְּאִמּוֹר, שְׁשׁוֹלֵם לְעוֹבֵד שֶׁעֵבֵד אֲצֵל מַעֲבִידוֹ פְּחוֹת מֵאֶחָד עֶשֶׂר הַחוֹדֶשִׁים שֶׁקִּדְמוֹ לְחוֹדֶשׁ שְׁבוֹ שוֹלֵם, יְחוּלֵק בְּמִסְפַּר הַחוֹדֶשִׁים שְׁבָהֶם עֵבֵד הָעוֹבֵד אֲצֵל אוֹתוֹ מַעֲבִיד (לְהֵלֵךְ - חוֹדֶשִׁי הָעֵבֹדָה הַקּוֹדֶמִים), וְהַסְּכּוֹם הַמִּתְקַבֵּל מֵהַחֲלוּקָה הָאִמּוֹרָה יִצוּרֵף לְשֹׁכֵר הַחוֹדֶשִׁי הַרְגִיל בְּעֵד כָּל אֶחָד מֵחוֹדֶשֵׁי הָעֵבֹדָה הַקּוֹדֶמִים".</p> <p>" (2) אִם שִׁיעוּרוֹ נִמּוֹךְ מִ-25% מִשֹּׁכֵר הַמִּינִימוֹם, יִצוּרֵף לְשֹׁכֵר הַחוֹדֶשִׁי הַרְגִיל בְּחוֹדֶשׁ שְׁבוֹ שוֹלֵם. "</p> <p>שִׁיעוּרוֹ שֶׁל "הַתִּשְׁלוֹם הַנוֹסָף" שֶׁקִּיבֵלָה נֹטַע ב-10/2014 הוּא 50.23% מִשֹּׁכֵר הַמִּינִימוֹם.</p> <p>$50.23\% = 4,300$ שֹׁכֵר הַמִּינִימוֹם, כַּהֲגֵדְרָתוֹ בְּחוֹק שֹׁכֵר מִינִימוֹם / 2,160 הַתִּשְׁלוֹם הַנוֹסָף</p> <p>מֵאַחַר שִׁיעוּרוֹ שֶׁל "הַתִּשְׁלוֹם הַנוֹסָף" אֵינּוּ נִמּוֹךְ מִ-25% מִשֹּׁכֵר הַמִּינִימוֹם, יְחוּלוּ עֲלָיו, לְעֵינֵי תִשְׁלוֹם דְּמֵי בִיטוּחַ, הוֹרָאוֹת תִּקְנָה 5(1) שְׁלֵעִיל.</p> <p>נֹטַע עֵבֵדָה אֲצֵל מַעֲסִיקָה לֹא פְּחוֹת מֵאֶחָד עֶשֶׂר חוֹדֶשִׁים שֶׁקִּדְמוֹ לְחוֹדֶשׁ שְׁבוֹ שוֹלֵם "הַתִּשְׁלוֹם הַנוֹסָף". לְפִיכֵךְ, "הַתִּשְׁלוֹם הַנוֹסָף" יְחוּלֵק לְשָׁנִים עֶשֶׂר. וְהַסְּכּוֹם הַמִּתְקַבֵּל מֵהַחֲלוּקָה הָאִמּוֹרָה יִצוּרֵף לְשֹׁכֵר הַחוֹדֶשׁ שְׁבוֹ שוֹלֵם וְלְשֹׁכֵר כָּל אֶחָד מֵאֶחָד עֶשֶׂר הַחוֹדֶשִׁים שֶׁקִּדְמוֹ לוֹ.</p> <p>לְפִי תִקְנָה 4 לְתִקְנוֹת הַבִּיטוּחַ הַלְאוֹמִי (תִּשְׁלוֹם וּפְטוֹר מִתִּשְׁלוֹם דְּמֵי בִיטוּחַ) - "הַפְּרָשִׁים יִירָאוּ כְּשֹׁכֵר הַחוֹדֶשִׁי הַרְגִיל שֶׁל הָעוֹבֵד, בְּעַד הַחוֹדֶשִׁים שֶׁבְּעֵדָם שׁוֹלְמוּ".</p> <p>כְּלוֹמֵר, הַפְּרָשִׁים בְּסֵךְ 360 ₪ שֶׁקִּיבֵלָה בְּתִלוֹשׁ 10/2014 יִירָאוּ כְּשֹׁכֵר הַרְגִיל שֶׁל נֹטַע בְּעַד חוֹדֶשׁ 8/2014.</p> <p>$12,894 ₪ = 360$ הַפְּרָשִׁים + $(2,160 / 12)$ תִּשְׁלוֹם נוֹסָף + $12,354$ שֹׁכֵר חוֹדֶשִׁי רְגִיל בְּחוֹדֶשׁ 8/2014</p> <p>לְפִי ס' 348(א) לְחוֹק הַבִּיטוּחַ הַלְאוֹמִי - "לְעֵינֵי דְּמֵי בִיטוּחַ הַמִּשְׁתַּלְמִים לְפִי הוֹרָאָה מֵהוֹרָאוֹת סְעִיף 335 לֹא יִבּוֹא בְּחִשְׁבוֹן סְכּוֹם הַכְּנִסָּה שֶׁל הַמְּבוֹטָח הָעוֹלָה עַל הַסְּכּוֹם הַמְּרִבִּי הַמִּתְקַבֵּל לְפִי הָאִמּוֹר בְּלוֹחַ י"א".</p> <p>הַסְּכּוֹם הַמְּרִבִּי הַמִּתְקַבֵּל לְפִי הָאִמּוֹר בְּלוֹחַ י"א (הַכְּנִסָּה הַמְּרִבִּית לְעֵינֵי דְּמֵי בִיטוּחַ) - 43,240 ₪ לְחוֹדֶשׁ [מְחוֹשֵׁב לְפִי "הַסְּכּוֹם הַבְּסִיסִי" (8,648 ₪), כְּפוֹל 5].</p> <p>$43,240$ הַכְּנִסָּה מְרִבִּית לְעֵינֵי דְּמֵי בִיטוּחַ < $12,894 ₪$ הַכְּנִסָּתָה שֶׁל נֹטַע לְעֵינֵי תִשְׁלוֹם דְּמֵי בִיטוּחַ ב-8/2014</p> <p>הַכְּנִסָּתָה שֶׁל נֹטַע לְעֵינֵי תִשְׁלוֹם דְּמֵי בִיטוּחַ לְאוֹמֵי בְּעֵד חוֹדֶשׁ 8/2014 - 12,894 ₪.</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>שאלה מספר 46.</p> <p>נטע, העובדת אצל מעסיקה היחיד זה 3 שנים בְּרִצְיֹוֹת, קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי עָלֶיהָ לְהִפְסִיק את עבודתה, לְצוֹרֵךְ שְׁמִירַת הָרִיוֹן, למשך 30 ימים רצופים, הָחַל ב-1/10/2014. שכרה של נטע, החייב בדמי ביטוח, בחודשים שקדמו ל-1/10/2014:</p>						
9/2014	8/2014	7/2014	6/2014	5/2014	4/2014	חודש
₪ 8,672	₪ 8,301	₪ 9,157	₪ 9,272	₪ 7,920	₪ 8,138	שכר חייב בד.ב.
<p>[למען הסר ספק, לא משולם לנטע תשלום בעד תקופת שמירת ההריון מגוף אחר, ונטע לא מעדיפה לוותר על הגמלה, לנצל את ימי המחלה ולקבל את תמורתם מהמעסיק שלה].</p> <p>מהו סכום הגמלה לשמירת הריון שנטע זכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?</p> <p>א. 8,757 ₪ ב. 8,710 ₪ ג. 8,577 ₪ ד. 8,672 ₪</p>						
פתרון						
סעיפים רלוונטיים						
<p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ה': גמלה לשמירת הריון.</p>						
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>לפי ס' 60 וס' 54 לחוק הביטוח הלאומי - שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום יהיה בסכום הנמוך מבין שני הסכומים האלה:</p> <p>1. סכום בסיסי 1 לחישוב קצבאות לחודש (8,757 ₪) מחולק ב-30 לכל יום, כלומר 291.90 ₪.</p> <p>2. שכרה של האישה (החייב בדמי ביטוח) ברבע השנה שקדם להפסקת העבודה עֶקֶב שמירת ההיריון, מחולק ב-90.</p> <p>שכרה החייב של נטע ברבע השנה שקדם ל-1/10/2014: $9,157 + 8,301 + 8,672 = 26,130$ ₪</p> <p>חלוקת השכר החייב האמור ב-90: $26,130 / 90 = 290.33$ ₪</p> <p>שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום:</p> <p>$\min [(291.90 ; 290.33)] = 290.33$ ₪</p> <p>סכום הגמלה לשמירת הריון שנטע זכאית לקבל:</p> <p>$30 \times 290.33 = 8,710$ ₪</p> <p>תשובה ב.</p>						

<p>שאלה מספר 47.</p>	<p>עוז, רווק בן 22, שעובד זה 3 שנים בחברה שאתם משמשים בה חשבי שכר, סיפר לכם שְׁבָדְעָתוֹ להפסיק את עבודתו מרצונו ולהתפטר, בְּלִי שיש הַצְדָּקָה לכך. "פשוט, נִמְאָס לי לעבוד כאן. אֲרָשִׁים מייד לאחר שאתפטר בלשכת שירות התעסוקה. דמי אבטלה מתאימים לי עכשיו", אמר.</p> <p>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים:</p> <p>א. כמי שהתפטר, עוז כלל לא יהיה זכאי לדמי אבטלה. ב. עוז לא יהיה זכאי לדמי אבטלה בעד 90 הימים הראשונים מיום הפסקת העבודה. ג. עוז יהיה זכאי לדמי אבטלה מיום הפסקת העבודה. ד. כמי שְׁטָרְם מלאו לו 25 שנים, הוראות פרק ביטוח אבטלה לא חלות על עוז.</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 166(ב).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>לפי ס' 158 לחוק הביטוח הלאומי, "מבוטח" בפרק ביטוח אבטלה הוא -</p> <p>" (1) תושב ישראל או תושב ארעי שמלאו לו 18 שנים וטרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'1, והוא עובד הזכאי לשכר שמעבידו חייב בתשלום דמי ביטוח בעדו;</p> <p>(2) חייל ששירת שירות סדיר על פי חוק שירות בטחון, למעט שירות צבאי לפי התחייבות לשירות קבע, מיום שחרורו מהשירות ולמשך שנה מאותו יום (להלן - חייל);</p> <p>(3) מי ששירת כמתנדב בשירות לאומי או כמשרת בשירות לאומי-אזרחי תקופה שאינה קצרה מ-24 חודשים, מיום תום השירות ולמשך שנה מאותו יום; ואולם בת ששירתה כמתנדבת בשירות לאומי, ותקופת שירותה בפועל לא פחתה משישה חודשים, והיא נישאה בתוך 30 הימים מהיום שבו הפסיקה בפועל את השירות הלאומי (להלן - יום הפסקת השירות), יראוה כמי ששירתה כמתנדבת בשירות לאומי תקופה שאינה קצרה מ-24 החודשים האמורים, ומנין השנה האמורה יחושב מיום הפסקת השירות; "</p> <p>לפי ס' 166(ב) לחוק -</p> <p>" מי שהפסיק את עבודתו מרצונו, בלי שהיתה הצדקה לכך, לא יהיה זכאי לדמי אבטלה בעד 90 הימים הראשונים מיום הפסקת העבודה; השר, באישור ועדת העבודה והרווחה, רשאי לקבוע מה ייחשב כהצדקה לענין סעיף קטן זה. "</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>שאלה מספר 48.</p>	<p>נטע עובדת אצל מעסיקה היחיד זה 3 שנים. ב-6/8/2014 יצאה ל-20 ימי מילואים. להלן פרטי הכנסתה בעד 6 החודשים שקדמו ל-1/8/2014:</p> <table border="1" data-bbox="162 252 1153 357"> <tr> <td>7/2014</td> <td>6/2014</td> <td>5/2014</td> <td>4/2014</td> <td>3/2014</td> <td>2/2014</td> <td>חודש</td> </tr> <tr> <td>19</td> <td>18</td> <td>21</td> <td>15</td> <td>18</td> <td>21</td> <td>ימי עבודה</td> </tr> <tr> <td>₪ 5,447</td> <td>₪ 5,134</td> <td>₪ 6,226</td> <td>₪ 4,886</td> <td>₪ 5,279</td> <td>₪ 7,423</td> <td>הכנסה</td> </tr> </table> <p>מהו סכום תגמול המילואים לו זכאית נטע בעד תקופת מילואים זו (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 4,861 ₪ ב. 4,456 ₪ ג. 4,417 ₪ ד. 4,557 ₪</p>	7/2014	6/2014	5/2014	4/2014	3/2014	2/2014	חודש	19	18	21	15	18	21	ימי עבודה	₪ 5,447	₪ 5,134	₪ 6,226	₪ 4,886	₪ 5,279	₪ 7,423	הכנסה
7/2014	6/2014	5/2014	4/2014	3/2014	2/2014	חודש																
19	18	21	15	18	21	ימי עבודה																
₪ 5,447	₪ 5,134	₪ 6,226	₪ 4,886	₪ 5,279	₪ 7,423	הכנסה																
	<p align="center">פתרון</p>																					
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים.</p>																					
<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ד</p>	<p>לפי סעיף 271(א) לחוק הביטוח הלאומי, הימים בעדם ישולם תגמול למשרת במילואים:</p> <p>(1) לגבי שירות רצוף של שבעה ימי מילואים, לרבות כמה תקופות בנות שבעה ימים כל אחת - בעד כל יום מילואים;</p> <p>(2) היתה יתרת ימי השירות במילואים לאחר חישוב התגמול כאמור בפסקה (1), שישה ימים - בעד שבעה ימים; פחתה היתרה כאמור משישה ימים - בעד סך ימי המילואים הנתרים כשהוא מוכפל ב-1.4.</p> <p>נטע שירתה 20 ימים, שהם 2 תקופות בנות 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של שישה ימים. לפי סעיף 271(א)(2), מאחר שיתרת ימי השירות כאמור היתה שישה ימים, ישולם בעד יתרה זו תגמול בעד שבעה ימים.</p> <p>לפיכך, נטע זכאית לקבל תגמול מילואים בעד 21 ימי מילואים. $(14 + 6 + 1 = 21)$</p> <p><u>חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:</u></p> <p>לפי ס' 273 לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>"(א) (1) שכר העבודה הרגיל של עובד... הם סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים...; סכום ההכנסה המתקבל כאמור יחולק ב-90.</p> <p>(2) סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, המחושב לענין פסקה (1), לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי, אף אם לא עבד באותו חודש; (5,881 ₪ נכון ל-2014)</p> <p>(ב) לענין סעיף 272, מי שברבע השנה עבד פחות מ-60 ימים, יהיה שכר עבודתו הרגיל או הכנסתו הממוצעת, לפי הענין, סכום ההכנסה בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים, והוראות סעיף קטן (א)(2) יחולו לגבי כל חודש שבחר לעצמו כאמור; חל פיצוי לאחר חודש שבחר, יוגדלו שכר העבודה הרגיל וההכנסה הממוצעת בעד אותו חודש בשיעור הפיצוי שחל לאחריו ועד סיום תקופת השירות; סכום ההכנסה המתקבל כאמור יחולק ב-90."</p> <p>ברבע השנה שקדם ל-1/8/2014, נטע עבדה 58 ימים $(19+18+21)$, כלומר, פחות מ-60 ימים. לפיכך, יהיה שכר עבודתה הרגיל סכום ההכנסה בעד שלושת החודשים שבחרה לעצמה, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:</p> $\max(7,423; 5,881) + \max(6,226; 5,881) + \max(5,447; 5,881) = 19,530$ <p>נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של נטע: $19,530 / 90 = 217$</p> <p><u>חישוב התגמול ליום:</u></p> <p>לפי ס' 272(א)(1) 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% מהסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 196.03 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,441.33 ₪).</p> <p><u>התגמול ליום:</u> $217 = \max [\min (217; 1,441.33) \text{ תג מזערי}; 196.03 \text{ תגמול מזערי}]$</p> <p>תוצאה: נטע זכאית לתגמול בסך 4,557 ₪ בעד תקופת שירותה במילואים.</p> <p>$217 \times 21 = 4,557$ ₪</p> <p align="right">תשובה ד.</p>																					

<p>הוראות אילו פרקים בחוק הביטוח הלאומי לא יחולו על בעל שליטה בחברת מעטים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. פרק ביטוח אבטלה (פרק ז') ופרק ביטוח נפגעי עבודה (פרק ה'). ב. פרק ביטוח אבטלה (פרק ז') ופרק ביטוח סיעוד (פרק י'). ג. פרק ביטוח אבטלה (פרק ז') ופרק ביטוח נפגעי תאונות (פרק ו'). ד. פרק ביטוח אבטלה (פרק ז') ופרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד (פרק ח').</p>	שאלה מספר 49.
פתרון	
	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי ס' 6ב לחוק הביטוח הלאומי - "<u>הוראות פרקים ז' וח' לא יחולו על בעל שליטה בחברת מעטים</u>".</p> <p>פרק ז': <u>ביטוח אבטלה</u>. פרק ח': <u>ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד</u>. תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 50.</p> <p>בין עוז, מדריך ריקודים מוסמך, ובין מועדון ריקודים, נערך מראש הסכם עבודה לתקופה של 14 שבועות. בהסכם נקבע כי יופיע וידריך במועדון בזמנים קבועים, במספר שעות קבוע שֶהוֹקֵצָב לכל הופעה, ויקבל גמול מהמועדון על-פי מספר הופעותיו. נקבע גם כי הוא לא רשאי להשתמש באדם אחר שיופיע וידריך במקומו. עוד סוכם כי עוז יִנְפִיק למועדון חשבונות מע"מ תמורת הגמול שיקבל עבור העסקתו כאמור.</p> <p>עוז נרשם אצל שלטונות מע"מ כעוסק מורשה, דיווח והעביר לשלטונות המס, על-פי החשבונות שהוציא למועדון, את סכומי המע"מ שגבה. כמו כן, נוכח ממנו מס הכנסה במקור בשיעור המנוכה לעצמאי.</p> <p>האם עוז נחשב, לענין חוק הביטוח הלאומי, כעובד אצל המועדון? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. עוז נחשב, לענין החוק האמור, כמי שֶאִינו עובד ואינו עובד עצמאי. ב. כן. עוז נחשב, לענין החוק האמור, כעובד אצל המועדון. ג. לא. בנסיבות שתוארו לעיל, עוז נחשב, לענין החוק האמור, כעובד עצמאי. ד. כן, ובלבד שהתחייב בהסכם למתן סידרה של שבע הופעות לפחות.</p>																	
	פתרון																
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים)</p>																
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים):</p> <p>1. מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה, והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', ייחשב לענין החוק כעובד. 2. כמעבידו של עובד כאמור בסעיף 1 ייחשב מי שצוין לצידו בטור ג' לתוספת הראשונה.</p> <table border="1" data-bbox="162 919 1128 1276"> <thead> <tr> <th colspan="4">התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)</th> </tr> <tr> <th>טור א'</th> <th>טור ב'</th> <th>טור ג'</th> <th></th> </tr> <tr> <th>סוגי העבודה</th> <th>תנאי העבודה</th> <th>המעביד</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>א. מרצה וכן אחרים המועסקים באמצעי תקשורת ציבוריים. ב. מורה או מדריך.</td> <td>א. <u>הסכם העבודה נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או למתן סדרה של שבע הופעות, או שבע הרצאות או שבעה שיעורים לפחות, הכל לפי הענין.</u> ב. <u>כאמור בפסקה (א).</u></td> <td>החייב בתשלום גמול העבודה.</td> <td>6.</td> </tr> </tbody> </table> <p>עוז הוא מדריך. נערך עימו מראש הסכם לתקופה של רבע שנה לפחות. $\text{רבע שנה} > 26.85\% \text{ שנה} = 365 \text{ ימים בשנה} / 7 \text{ ימים בשבוע} \times 14 \text{ שבועות}$ את גמול עבודתו משלם המועדון. לפיכך, <u>עוז נחשב, לענין החוק האמור, כעובד אצל המועדון.</u></p> <p>תשובה ב.</p>	התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)				טור א'	טור ב'	טור ג'		סוגי העבודה	תנאי העבודה	המעביד		א. מרצה וכן אחרים המועסקים באמצעי תקשורת ציבוריים. ב. מורה או מדריך.	א. <u>הסכם העבודה נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או למתן סדרה של שבע הופעות, או שבע הרצאות או שבעה שיעורים לפחות, הכל לפי הענין.</u> ב. <u>כאמור בפסקה (א).</u>	החייב בתשלום גמול העבודה.	6.	
התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)																	
טור א'	טור ב'	טור ג'															
סוגי העבודה	תנאי העבודה	המעביד															
א. מרצה וכן אחרים המועסקים באמצעי תקשורת ציבוריים. ב. מורה או מדריך.	א. <u>הסכם העבודה נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או למתן סדרה של שבע הופעות, או שבע הרצאות או שבעה שיעורים לפחות, הכל לפי הענין.</u> ב. <u>כאמור בפסקה (א).</u>	החייב בתשלום גמול העבודה.	6.														