

## פתרון מבחן חשבי שכר בכירים 12.2015


### מועד דצמבר 2015

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

### מס הכנסה

<p>תלוש השכר של רתם, מנהלת תשתיות המחשב, בחודש 1/2014, כלל שכר יסוד בסך 17,493 ₪ ושווי ארוחות בסך 569 ₪. באותו החודש, נוסף על הסכומים שלעיל, קיבלה ממעסיקה שובר ששווי ועלותו 425 ₪, לרכישת חליפה ברשת "קסטרו". רתם ניצלה את השובר ורכשה חפצאית וז'קט. יצויין שעובדי המעסיקה, לרבות רתם, מתבקשים להגיע לעבודה בלבוש מהודר (אלגנטי).</p> <p style="text-align: center;"><b>מהי הכנסתה החייבת של רתם לצורך תשלום מס ("ברוטו למס") בתלוש זה ?</b></p> <p style="text-align: right;">א. 18,487 ₪          ב. 17,918 ₪          ג. 18,062 ₪          ד. 17,493 ₪</p>	<b>שאלה מספר 1.</b>
<b>פתרון</b>	
פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, 17 (רישא).	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי סעיף (א)2(2) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא: "השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים פאמור 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>השובר לרכישת החליפה ברשת "קסטרו", שנוצל לרכישת חפצאית וז'קט, מהווה הכנסת עבודה אצל רתם. אין מדובר ב"בגדי עבודה", הבאים להגן על רתם או על בגדיה, אין מדובר ב"מדים" (שכן אין בהם כדי להעיד על שייכותה של רתם למקום עבודתה ואין עליהם סמל ברור שישלול את השימוש הפרטי), אין חובה, על פי דין, ללבוש אותם ואין מדובר ב"ביגוד לשם פרסום".</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;</p> <p style="text-align: center;">הכנסתה החייבת של רתם לצורך תשלום מס בתלוש 1/2014 -</p> <p style="text-align: center;"><b>18,487 ₪ = 425 שווי שובר הקניה ב"קסטרו" + 569 שווי ארוחות + 17,493 שכר יסוד</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>  <b>א</b>

<p>גפן, מנהל החשבונות אצל מעבידו, השתתף ב-9/2014 ביום עיון בנושא "רישום נכון בתוכנות הנהלת חשבונות". את עלות יום העיון, סך 300 ₪, שילם המעביד ישירות למארגניו (ב-9/2014).</p> <p>באותו החודש קיבל גפן ממעבידו גם מתנה שְׁעָרְפָה וְעֵלוּתָהּ 180 ₪, לרגל חגיגת ברית המילה של בנו הבכור, והמחאת שי על סך 120 ₪, לרגל ראש-השנה.</p> <p>לא היו אלו המתנות הראשונות שקיבל בשנה זו. ב-1/2014 קיבל ממעבידו מתנה שְׁעָרְפָה וְעֵלוּתָהּ 180 ₪, לרגל חגיגת נישואיו, וב-4/2014 קיבל ממנו המחאת שי על סך 120 ₪, לרגל חג הפסח.</p> <p><b>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של גפן, לצורך חישוב מס, בשל המתנות שקיבל ב-9/2014 ובשל מימון יום העיון בחודש זה?</b></p> <p>א. 120 ₪      ב. 570 ₪      ג. 300 ₪      ד. 270 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 2.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), (15)32 תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 4(2). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הקנסת עבודה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בְּשָׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים כְּאִמּוֹר המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף ובִּין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי ס' 15)32, בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל "הוצאות לימודים, לרבות הוצאות לרכישת השכלה אקדמית או לרכישת מקצוע, ולמעט הוצאות השתלמות מקצועית, שאינה לרכישת השכלה או מקצוע כאמור, לצורך שמירה על הקיים".</p> <p>יום העיון בנושא "רישום נכון בתוכנות הנהלת חשבונות" מהווה השתלמות מקצועית בתחום עיסוקו של גפן. יום העיון חיוני למילוי תפקידו של מנהל חשבונות וניתן להגדירו כ"שמירה על הקיים". <b>מימון עלות יום עיון זה לא יזקף למשכורתו של גפן.</b></p> <p><b>המחאות השי לרגל אירועים אישיים חד-פעמיים:</b></p> <p>מתנה שנותן מעביד 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 שגפן קיבל לרגל אירועים אישיים עד 9/2014, טרם שקיבל המתנה שרכה ועלותה 180 ₪ ב-9/2014, היה 180 ₪ (המתנה שקיבלה ב-1/2014 לרגל חגיגת נישואיו). סכום זה לא עלה על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (בשנת המס 2014).</p> <p>לאחר שגפן קיבל את המתנה שְׁעָרְפָה וְעֵלוּתָהּ 180 ₪, לרגל חגיגת ברית המילה, ב-9/2014, סך המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס 2014 עומד על 360 ₪. סכום זה עלה ב-150 ₪ על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (נכון ל-2014).</p> <p>לפיכך, יש לזקוף לשכר של גפן שווי בסך <b>150 ₪</b> בגין המתנה שקיבל לרגל נישואיו. (180 + 180 - 210)</p> <p><b>מתנה לחג:</b></p> <p>מתנה שנותן מעביד 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, לשכרו של גפן יש לזקוף סך של <b>120 ₪</b>, שווי של המחאת השי שקיבל מהמעביד לרגל חג ראש-השנה.</p> <p>מכל האמור לעיל נובע כי <b>לשכרו של גפן יש לזקוף סך של 270 ₪, בשל המתנות שקיבל ב-9/2014 (150 + 120)</b></p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ד</b></p>

<p>בבעלותו של גפן, עובד בן 38, רכב משולב מנוע (היברידי). הוא משתמש בו לפרקיו ולנסיעה בכל יום לעבודה וממנה. שנת רישום של הרכב: 2010 סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 312, קוד דגם: 160. שכרו ב-1/2014 הורכב ממשכורת יסוד בסך 15,374 ₪ ומהחזקת רכב חודשית בסך 2,860 ₪. מהו שכרו של גפן לצורך חישוב מס ("ברוטו למס") בתלוש 1/2014?</p>  <p>א. 18,234 ₪          ב. 18,984 ₪          ג. 18,654 ₪          ד. 17,674 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 3.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2).          הנחיות מס הכנסה.</p>
<p>לפי נתוני השאלה, הרכב הוא בבעלותו של גפן. שכרו של גפן לצורך חישוב מס ("ברוטו למס") בתלוש 1/2014 - <u>18,234</u> ( = 15,374 + 2,860 )</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>א</b></p>

<p>מעבידה של רתם העמיד לרשותה טלפון סלולרי (רט"ן). לפי הסכם העבודה, רתם משלמת 20% מִסָּךְ כל חשבון הרט"ן.</p> <p>ההוצאה בשל הרט"ן ב-1/2014 הורכבה מחיובים קבועים (דמי שימוש ברשת וחבילת שירותים) בסך 21.50 ₪ + 3.87 ₪ מע"מ ומחיובים משתנים (שיחות ומסרונים) בסך 86.00 ₪ + 15.48 ₪ מע"מ.</p> <p><b>מהו שווי הרט"ן שיש לִזְקוֹף לשכרה של רתם בתלוש 1/2014 ?</b></p> <p>א. 50.74 ₪          ב. 30.44 ₪          ג. 38.06 ₪          ד. 32.25 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 4.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2).          תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון קָאָמוֹר שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לְפִי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בְּשָׁל 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): <math>126.85 = 21.50 + 3.87 + 86.00 + 15.48</math> ₪</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪: <math>63.43 = \min (105 ; 126.85 / 2)</math> ₪</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילמה רתם: <math>25.37 = 126.85 \times 20\%</math> ₪</p> <p>שווי השימוש שיש לִזְקוֹף לשכר 1/2014 של רתם: <u><b>38.06</b></u> ₪</p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ג</p>

<p>גפן, עובד גרוש בן 42, מְשִׁתֵּף בְּמִלּוֹא פְּלֶפֶלֶתָם של 4 ילדיו, ילידי: 5/3/2009, 3/1/2011, 8/9/2012 ו-5/2/2014, הנמצאים אצל רתם, גְּרוּשָׁתוֹ (ממנה נפרד ב-9/2013). 4 הילדים הָאֲמוּרִים, החיים עם רתם, נְחָשְׁבִים ילדים במשפחה חד-הורית (רתם היא "הורה עצמאי", לפי חוק סיוע למשפחות שבראשן הורה עצמאי). רתם זכאית, בשל אותם ילדים, לנקודות זיכוי לפי ס' 40(ב)(1) לפקודה.</p> <p><b>לכמה נקודות זיכוי זכאי גפן בשנת המס 2014?</b></p> <p>א. 8.25 נ"ז      ב. 7.25 נ"ז      ג. 6.25 נ"ז      ד. 3.25 נ"ז</p>	<p><b>שאלה מספר 5.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 40.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>הילד הראשון יליד 2009. בשנת המס 2014 מלאו לו 5 שנים.      הילד השני יליד 2011. בשנת המס 2014 מלאו לו 3 שנים.      הילד השלישי יליד 2012. בשנת המס 2014 מלאו לו 2 שנים.      הילד הרביעי יליד 2014. בשנת המס 2014 הוא "ילד בשנת לידתו".</p> <p>מאחר שלילדים 2, 3 ו-4 טרם מלאו להם ארבע שנים בשנת המס 2014, הם נחשבים, לעניין ס' 40(ב) לפקודה, פְּעוּטוֹת.      מאחר שהם ילדים במשפחה חד-הורית, נחשב כל אחד מהם "פעוט במשפחה חד-הורית".</p> <p>מאחר שגפן הוא אב לפעוטות במשפחה חד-הורית והוא אינו זכאי לנקודות זיכוי לפי סעיף 40(ב)(1) לפקודה (שכן רתם זכאית, בשל אותם פעוטות, לנקודות הזיכוי לפי הסעיף האמור), יובאו בחשבון, כנגד המס החל על הכנסתו מיגיעה אישית, בשל כל פעוט כאמור, נקודות זיכוי כמפורט בס' 40(ב)(1)(א) ו-40(ב)(1)(א) לפקודה.</p> <p><b>נקודות זיכוי להן זכאי גפן בשנת 2014:</b></p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] ..... 2.00 נ"ז      נסיעות [ס' 36 לפקודה] ..... 0.25 נ"ז      נ"ז לפי ס' 40(ב)(1)(א) לפקודה:</p> <p>נ"ז אחת בעד פעוט בשנת המס שבה מלאו לו 3 שנים [ס' 40(ב)(1)(א) לפקודה] ..... 1.00 נ"ז      שתי נקודות זיכוי בעד פעוט בשנת המס שלאחר שנת לידתו ובשנת המס שלאחריה [ס' 40(ב)(1)(א) לפקודה] ..... 2.00 נ"ז      נ"ז אחת בעד פעוט שבשנת המס הוא "ילד בשנת לידתו" [ס' 66(ג)(5)(א) לפקודה] ..... 1.00 נ"ז      השתתפות בכלכלת ילדים [ס' 40(ב)(2)] ..... <u>1.00 נ"ז</u>      סה"כ נקודות זיכוי ..... <u>7.25 נ"ז</u></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p>

<p>רתם היא אלמנה בת 60. <b>הכנסתה</b> בשנת 2014 - 92,148 ₪, הורכבה ממשכורת בסך 73,776 ₪ שקיבלה ממעסיקה, ומקצבת שאריתם בסך 18,372 ₪, שקיבלה מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח זקנה ושאריתם בחוק הרלוונטי).</p> <p>מאחר ששילמה 1,189 ₪ לקופת גמל לקיצבה כעמית עצמאי, הותר לה בשנת 2014 ניכוי בסך 1,189 ₪, לפי סעיף 47 לפקודה. ערך נקודת זיכוי אחת בשנת 2014 עמד על 2,616 ₪.</p> <p><b>מהי "הכנסה חייבת" של רתם בשנת 2014?</b></p> <p>א. 90,959 ₪          ב. 72,587 ₪          ג. 65,393 ₪          ד. 73,776 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 6.</b></p>
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, ס' 9(ג6), ס' 47</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>זיכויים, הניתנים מכוח ס' 34, 36 ו-45 לפקודה - כל אלה <b>זיכויי מס</b> המובאים בחשבון כנגד המס לאותה שנה. כלומר, הם מופחתים מהמס שעל רתם לשלם לאותה שנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;</p> <p>לפי ס' 9(ג6) לפקודה, "קצבת שאריתם" המשתלמת על ידי המוסד לביטוח לאומי, לפי פרק ביטוח זקנה ושאריתם בחוק הביטוח הלאומי, היא הכנסה פטורה.</p> <p>גם את הניכוי שהותר לה לפי ס' 47 לפקודה יש להפחית מהכנסתה של רתם לאותה שנה. כלומר, "הכנסה חייבת" של רתם בשנת 2014 -</p> <p><b>72,587 ₪ = 1,189 ₪ ניכוי לפי ס' 47 - 18,372 ₪ קצבת שאריתם מ"ל - 92,148 ₪ הכנסה בשנת המס</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p>

<p><b>שאלה מספר 7.</b></p>	<p>גפן קיבל הלוואה ממעבידו. ההלוואה לא צמודה למדד והיא נושאת ריבית חודשית של 0.05%. בחודש 6/2014, הוא תקופת הִזְקִיפָה, עומדת יתרת ההלוואה על 7,740 ₪ [למען הסר ספק, קרן ההלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-4/2017].</p> <p>אם שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה הוא 4.31% לשנה ואם המדד עלה ב-0.29% בתקופת הזקיפה (חודש 6/2014), <b>מהו סכום שווי הריבית שיש לְזַקֹף לשכרו של גפן, בגין ההלוואה בתקופה זו (6/2014)?</b> (התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם)</p> <p>א. 23.55 ₪          ב. 18.58 ₪          ג. 24.46 ₪          ד. 22.45 ₪</p>
	<b>פתרון</b>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה          תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></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 וחמש".</p> <p>לפי תקנה 2(ב) לתקנות האמורות, נכון לשנת המס 2014 - "על אף האמור בתקנת משנה (א), שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה, לגבי הלוואה שניתנה לעובד ממעביד שאינו חבר-בני-אדם שהעובד הוא בעל שליטה בו, יהא שיעור עליית המדד, ובלבד שסך יתרות קרן ההלוואות של העובד בתקופת הזקיפה אינה עולה על 7,800 שקלים חדשים".</p> <p>יתרת ההלוואה בתקופת הזקיפה לא עולה על סכום ההלוואה לְעִנְיָן 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. 7,740 יתרת ההלוואה &gt; 7,800 סכום הלוואה שחל עליו רק שיעור עליית המדד</p> <p>הריבית הנדרשת לְפִי התקנות:</p> $22.45 \text{ ₪} = 0.29\% \text{ שיעור עליית המדד} \times 7,740 \text{ ₪}$ <p>הסכום ששילם גפן:</p> $3.87 \text{ ₪} = 0.05\% \text{ ריבית} \times 7,740 \text{ ₪}$ <p>הסכום ששילם גפן (3.87 ₪), קטן מהסכום הנדרש לפי התקנות (22.45 ₪).</p> <p>3.87 חוייב בתקופת הזקיפה &gt; 22.45 מינימום</p> <p>לפיכך, יזקף לשכרו של גפן שווי ריבית בסך של <b>18.58 ₪</b> בגין ההלוואה בתקופת הזקיפה.</p> <p><b>18.58 ₪ = 3.87 סכום ששילם גפן - 22.45 ריבית נדרשת לפי התקנות</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>

<p><b>שאלה מספר 8.</b></p>	<p>גפן, בן ה-39, עובד אצל שני מעסיקים. כל הכנסתו בשנת 2014 נבעה ממשכורת שקיבל משני מעסיקיו. הכנסתו בשנת 2014 אצל מעסיק א' היתה 140,951 ואצל מעסיק ב' היתה 124,432 ₪. עקב מחלה, נקבעה לו נכות של 100% לתקופה שמ-1/10/2013 ועד 30/4/2014.</p> <p><b>אם גפן לא השתמש בפטור לפי סעיף 9(5) לפקודה בשנת 2013 (עקב העדר הכנסות), מהו הפטור המרבי לפי סעיף זה (ס' 9(5) לפקודה) שהוא יכול לנצל בשנת המס 2014 (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 87,249 ₪          ב. 73,680 ₪          ג. 24,224 ₪          ד. 41,706 ₪</p>
	<b>פתרון</b>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p>	<p>הכנסתו של גפן ממשכורת, סך של 265,383 ₪, מהווה הכנסה מיגיעה אישית.</p> <p><math>265,383 \text{ ₪} = 124,432 \text{ הכנסה ממשכורת אצל מעסיק ב' } + 140,951 \text{ הכנסה ממשכורת אצל מעסיק א'}</math></p> <p>לפי סעיף 9(5)(א) לפקודה, פטורה ממס "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שנקבעה לו נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 614,400 שקלים חדשים;</p> <p>(2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 73,680 שקלים חדשים;"</p> <p>לפי סעיף 9(5)(ג)(1) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(1) לגבי חלק משנת המס, יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס, שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס שבין מספר הימים בשנת המס שלגביהם נקבעה הנכות לבין 365 (בפסקה זו - יחס תקופת הנכות), ויקראו את הסכומים הנקובים בפסקאות משנה (א)(1) ו-(ב) כסכומים שיחסם לסכומים הנקובים כאמור הוא כיחס תקופת הנכות".</p> <p>לפי סעיף 9(5)(ג)(2) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(2), יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות, ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2);".</p> <p>לעובד נקבעה נכות כאמור לתקופה שמ-1/10/2013 ועד 30/4/2014. כלומר, לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים (212 ימים בדיוק).</p> <p><math>212 \text{ ימים} = 30 \text{ אפריל} + 31 \text{ מרץ} + 28 \text{ פברואר} + 31 \text{ ינואר} + 31 \text{ דצמבר} + 30 \text{ נובמבר} + 31 \text{ אוקטובר}</math></p> <p>הסכום הנקוב בסעיף 9(5)(א)(2) - 73,680 ₪.</p> <p>מספר הימים בשנת 2014 שלגביהם נקבעה הנכות - 120.</p> <p><math>120 \text{ ימים} = 30 \text{ אפריל} + 31 \text{ מרץ} + 28 \text{ פברואר} + 31 \text{ ינואר}</math></p> <p>חלק מהכנסתו של גפן בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות:</p> <p><math>87,249 \text{ ₪} = 120 / 365 \times 265,383 \text{ ההכנסה בשנת המס}</math></p> <p>השוואת הסכום לתקרה:</p> <p>"...עד לסכום של 73,680 שקלים חדשים;"</p> <p>"...ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2) -"</p> <p><b>73,680 ₪ = min [ 87,249 ; 73,680 הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2) ]</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>



<p><b>ה. פרטים על הכנסות אחרות</b></p> <p><input type="checkbox"/> אין לי הכנסות אחרות לרבות מלגות<sup>(11)</sup></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> יש לי הכנסות אחרות כמפורט להלן:</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת חודש<sup>(2)</sup>      <input type="checkbox"/> קצבה<sup>(6)</sup></p> <p><input type="checkbox"/> משכורת בעד משרה נוספת<sup>(5)</sup>      <input type="checkbox"/> מלגה<sup>(1)</sup></p> <p><input type="checkbox"/> משכורת חלקית<sup>(4)</sup>      <input type="checkbox"/> ממקור אחר</p> <p><input type="checkbox"/> שכר עבודה (עובד יומי)<sup>(5)</sup></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<sup>(7)</sup></p> <p><input type="checkbox"/> אני מקבל/ת נקודות זיכוי ומדרגות מס בהכנסה אחרת ועל כן איני זכאי/ת להם כנגד הכנסה זו<sup>(8)</sup></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<sup>(9)</sup></p> <p><input type="checkbox"/> אין מפרישים עבורי לקצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה בגין הכנסתי האחרת, או שכל הפרשות המעביד לקצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה בגין הכנסתי האחרת מצורפות להכנסתי האחרת<sup>(10)</sup></p>	<p>התם, נשואה בת 43 + 2 ילדים שבשנת המס 2014 מלאו להם 15 ו-18 שנים, התחילה לעבוד ב-8/6/2014 אצל גפן והיא מקבלת אצלו "משכורת חודש".</p> <p>בטופס ה-101 שמסרה לו, בפרטים על הכנסות אחרות, <b>סימנה שיש לה הכנסות אחרות</b>, אך לא סימנה כל פרטים נוספים לגביהן. היא גם לא סימנה כל פרטים הנוגעים לנקודות זיכוי או להפרשות לקופות גמל.</p> <p>משכורתה ב-6/2014 אצל גפן - 14,298 ₪. בגין משכורתה זו, גפן הפריש עבורה 6% למרכיב תגמולי המעביד בקרן פנסיה מקיפה. ו-7.5% לקרן השתלמות (חלק מעביד). כנגד תשלומיו של המעביד, רתם הפרישה גם היא את חלקה (חלק העובד) - 5.5% לקרן הפנסיה המקיפה ו-2.5% לקרן ההשתלמות.</p> <p><b>אם רתם לא מסרה לגפן אישור תיאום מס מפקיד שומה, כמה מס הכנסה עליו לנכות ממנה בתלוש 6/2014?</b></p> <p>א. 8,339 ₪</p> <p>ב. 6,863 ₪</p> <p>ג. 5,937 ₪</p> <p>ד. 7,790 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 9.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>		
	<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). פקודת מס הכנסה - ס' 121. טופס 101, הנחיות מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי נתוני השאלה, רתם סימנה בטופס ה-101 שיש לה הכנסות אחרות, אך לא מסרה כל פרטים נוספים לגביהן.</p> <p>לאחר שלא המציאה למעבידה אישור תיאום מס מפקיד השומה, לפי תקנה 5(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) ולפי הנחיות מס הכנסה, גפן מנוע מלנכות מס לפי לוח הניכויים ועליו לנכות מס מרבי לפי התקנות מכל תשלומיו.</p> <p><b>כלומר, על גפן לצרף למשכורתה של רתם את סך הפרשותיו לקרן הפנסיה המקיפה ולקרן ההשתלמות ולנכות מס בשיעור המרבי לפי התקנות.</b></p> <p>"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".</p> <p>שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 48%.</p>	<p>משכורת 6/2014 של רתם 14,298.00 ₪</p> <p>סכום הפרשת המעביד לקצבה 857.88 ₪ <math>14,298 \times 6.0\% =</math></p> <p>סכום הפרשת המעביד לקרן השתלמות 1,072.35 ₪ <math>14,298 \times 7.5\% =</math></p> <p>ברוטו למס 16,228.23 ₪</p> <p>מס מרבי לפי התקנות, שיש לנכות - <b>7,790 ₪</b> (מעוגל) <math>16,228.23 \times 48\% =</math></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ד</b></p> <p><b>תשובה ד.</b></p>

<p><b>שאלה מספר 10.</b></p>	<p>רתם, רווקה בת 26, התחילה לעבוד ב-1/7/2014 אצל מעסיקה. שכרה, עד 9/2014, היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="418 212 959 275"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>7/2014</th> <th>8/2014</th> <th>9/2014</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר</td> <td>₪ 6,430</td> <td>₪ 5,950</td> <td>₪ 7,270</td> </tr> </tbody> </table> <p>מאחר שלא מילאה טופס 101 ולא סיפקה אישור תאום מס, המעסיק ניכה משכרה, בחודשים הנ"ל, מס כפי שהיה עליו לנכות (לפי תקנה 5(א) לתקנות הרלוונטיות).</p> <p>ב-10/2014 רתם מסרה למעסיק אישור תאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכר שנתי של 25,460 ₪ יש לנכות מס בשיעור 32%. מעבר לסכום זה יש לנכות מס בשיעור המרבי.</p> <p><b>אם שכרה של רתם ב-10/2014 הוא 12,270 ₪, כמה מס הכנסה יש לנכות ממנה בתלוש זה?</b></p> <p>א. 1,182 ₪          ב. 5,890 ₪          ג. 1,816 ₪          ד. 4,960 ₪</p>	חודש	7/2014	8/2014	9/2014	שכר	₪ 6,430	₪ 5,950	₪ 7,270
חודש	7/2014	8/2014	9/2014						
שכר	₪ 6,430	₪ 5,950	₪ 7,270						
	<b>פתרון</b>								
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5, תק' 10.          פקודת מס הכנסה - ס' 121.</p>								
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>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 בתשלומו עקב ניכוי המס, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת מעביד אחד, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת יותר ממעביד אחד ובין כתוצאה מכך שלעובד יש הכנסה חייבת אחרת, או מכל סיבה אחרת, והמעביד חייב לקיים כל הוראה כאמור".</p> <p>"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".</p> <p>שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 48%.</p> <p>שכר מצטבר של רתם בחודשים 7/2014 עד 10/2014:</p> $6,430 + 5,950 + 7,270 + 12,270 = 31,920 \text{ ₪}$ <p>מס מצטבר שיש לנכות בגין שכר מ-7/2014 עד 10/2014 לפי אישור תאום המס:</p> $25,460 \times 32\% + (31,920 - 25,460) \times 48\% = 11,248 \text{ ₪}$ <p>שכר מצטבר של רתם בחודשים 7/2014 עד 9/2014:</p> $6,430 + 5,950 + 7,270 = 19,650 \text{ ₪}$ <p>לפי תקנה 5(א) לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד משכורת חלקית, או משכורת בעד משרה נוספת שעליה הצהיר העובד בטופס 101, או משכורת כאשר העובד לא מילא טופס 101 או שלא מילא את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אחרות, ינכה ממנה בעת התשלום מס בשיעור המרבי".</p> <p>רתם לא מילאה טופס 101 ולא המציאה למעסיקה, עד 10/2014, אישור תיאום מס מפקיד השומה. לפיכך, היה על המעסיק לנכות משכרה, בחודשים 7/2014, 8/2014 ו-9/2014, מס בשיעור המרבי לפי התקנות.</p> <p>סה"כ מס שנוכה בחודשים 7/2014 עד 9/2014:</p> $19,650 \times 48\% = 9,432 \text{ ₪}$ <p>מס שיש לנכות מרתם בתלוש 10/2014:</p> $11,248 - 9,432 = \underline{1,816 \text{ ₪}}$ <p><b>תשובה ג.</b></p>								

<p><b>שאלה מספר 11.</b></p>	<p>עד דצמבר 2013 גפן גר עם משפחתו בבאר שבע ועבד אצל מעסיקו בעיר זו. בינואר 2014 העביר המעסיק את העסק לנתניה. על מנת להקל על גפן, שָׁכַר עבורו המעסיק דירת מגורים בנתניה. בינואר 2014 גפן עבר עם משפחתו להתגורר בדירה זו בנתניה, ששכר עבורו המעסיק.</p> <p><b>האם דיור חינם זה, של גפן, מְהֵוּה "הכנסת עבודה" לְפִי פקודת מס הכנסה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא, מֵאַחַר שגפן לא קיבל את הדיור בְּעֵד עֲבוֹדָתוֹ.      ב. כן. דיור חינם זה מְהֵוּה "הכנסת עבודה" לְפִי הפקודה.      ג. כן, אֲלֵא אִם כֵּן הדיירה הוּשְׁפָּרָה על שם המעסיק.      ד. לא, מֵאַחַר שנתניה מרוחקת יותר מ-100 ק"מ ממקום מגוריו הקודם של גפן בבאר שבע.</p>
	<p><b>פתגפן</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>סעיף 2(א)(2) לפקודת מס הכנסה.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;"><b>ב</b></p>	<p>לפי סעיף 2(א)(2) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים פְּאָמֹר המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בֵּין שניתנו בכסף ובֵּין בשווה כסף, בֵּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>דיור החינם מהווה טובת הנאה שניתנה לעובד ממעבידו בשווה כסף, ובשל כך הוא מְהֵוּה "הכנסת עבודה" לְפִי ס' 2(א)(2) שלעיל.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>

<p>ב-1/8/2013 רתם עברה מאשדוד (עם בן זוגה ו-2 ילדיה), והיתה לתושבת בישוב מבטחים (הסמוך לרצועת עזה). רתם גרה במבטחים עד 31/7/2014. לְמַחֲרָת, חזרה (עם משפחתה) להיות תושבת אשדוד. הכנסתה החייבת מיגיעה אישית בשנת 2014 היתה 268,462 ₪.</p> <p><b>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית רתם בשנת 2014 (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 28,154 ₪          ב. 48,264 ₪          ג. 0 ₪          ד. 31,321 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 12.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 11</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>תושבות קבע בישוב מבטחים, בשנת המס 2014, מְקַנָּה הנחה של 20% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 241,320 ₪ לשנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין".</p> <p>הכנסתה החייבת של רתם מיגיעה אישית בשנת 2014 - 268,462 ₪.</p> <p>רתם חדלה להיות תושבת בישוב מבטחים במהלך שנת המס.</p> <p>לפי ס' 11(ב)(4) לפקודה - "על אף הוראות פסקאות (1) עד (3), מי שבמהלך שנת המס היה לתושב ביישוב המפורט באותן פסקאות או חדל להיות תושב ביישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור באותן פסקאות באופן יחסי לתקופת תושבותו ביישוב, ובלבד שהיה תושב היישוב 12 חודשים רצופים לפחות".</p> <p>רתם היתה תושב קבוע בישוב מבטחים 7 חודשים בשנת המס 2014.</p> <p>סה"כ היתה תושב ביישוב האמור 12 חודשים רצופים, מ-1/8/2013 ועד 31/7/2014.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאית רתם בשנת 2014 (מעוגל) -</p> <p><math display="block">\text{Min} (268,462 \text{ הכנסה} ; 241,320 \text{ תקרה}) \times 20\% \text{ שיעור ההנחה} \times \frac{7}{12} \text{ חודשים} = \underline{28,154} \text{ ₪}</math></p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>א</b></p>

שאלה מספר 13.					
להלן פירוט שכרה של רתם, נשואה בת 61, בחודשים 1/2014 עד 5/2014, והמס שנוכה ממנו:					
5/2014	4/2014	3/2014	2/2014	1/2014	חודש
13,607	6,759	10,245	16,483	11,321	שכר
1,416	22 - (החזר)	710	2,020	936	מס שֶׁנוֹכָה
<p>אם השכר החודשי של רתם, בתלוש 6/2014, עמד על 14,683 ₪, והמס מחושב על בסיס מצטבר מתחילת השנה (1/1/2014), כמה מס הכנסה יגבה משכרה בתלוש זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 1,642 ₪          ב. 1,710 ₪          ג. 1,117 ₪          ד. 1,528 ₪</p>					
<b>פתרון</b>					
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121, 121ב.          תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>					
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>א</p> <p>זיכויים להם זכאית רתם בשנת 2014:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז          נסיעות 0.25 נ"ז          אשה <u>0.50</u> נ"ז          סה"כ נקודות זיכוי 2.75 נ"ז <math>\times 218</math> ₪ = <u>599.50</u> ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-6 החודשים:  <math>14,683</math> יוני + <math>13,607</math> מאי + <math>6,759</math> אפר' + <math>10,245</math> מרץ + <math>16,483</math> פבר' + <math>11,321</math> ינו'  <math>73,098</math> ₪</p> <p>השכר החודשי הממוצע ב-6 החודשים: <math>73,098 / 6 = 12,183</math> ₪</p> <p>מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע:  <math>1,716.53</math> ₪ = <math>(12,183 - 9,010) \times 21\% + 3,730 \times 14\% + 5,280 \times 10\%</math></p> <p>מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע:  <math>\max(1,716.53 - 599.50; 0) = 1,117.03</math> ₪</p> <p>מס מצטבר ששולם בחודשים 1/2014 עד 5/2014:  <math>1,416</math> מאי + <math>(-22)</math> אפריל + <math>710</math> מרץ + <math>2,020</math> פברואר + <math>936</math> ינואר = <u>5,060</u> ₪</p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה משכרה של רתם ב-7/2014:  <math>1,642</math> ₪ = <math>5,060</math> מס מצטבר ששולם - <math>(6</math> חודשים <math>\times 1,117</math> מס שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע)</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>					

<p>שאלה מספר 14.</p> <p>תלוש 1/2014 של רתם, עובדת גרושה בת 53, הורכב משכר יסוד בסך 8,741 ₪, שווי ריבית על הלוואה בסך 97 ₪ והחזקת רכב בסך 226 ₪.</p> <p><b>מהו שכר ה"נטו" שישולם לה ("נטו לתשלום") בגין חודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</b></p> <p>א. 7,905 ₪          ב. 8,279 ₪          ג. 8,505 ₪          ד. 8,602 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ג</p> <p>נקודות זיכוי:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00</p> <p>נ.ז. נסיעות 0.25</p> <p>נ.ז. אשה <u>0.50</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי <math>2.75 \times 218 = 599.50</math> ₪</p> <p>שכר "פרוטו למס" של רתם: <math>9,064</math> ₪ = <math>8,741</math> שכר יסוד + <math>226</math> החזקת רכב + <math>97</math> שווי ריבית + <math>9,064</math> ₪</p> <p>חישוב המס:</p> <p>מס לפי ס' 121 לפקודה:</p> <p><math>1,061.54</math> ₪ = <math>21\% \times (9,064 - 9,010) + 1,050.20</math> ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך <math>9,064</math> ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי:</p> <p><math>462</math> ₪ סכום מעוגל = <math>462.04</math> ₪ = <math>599.50</math> נקודות הזיכוי - <math>1,061.54</math> המס שחושב</p> <p>תשלומים ללא זקיפות שווי: <math>8,967</math> ₪ = <math>8,741</math> שכר יסוד + <math>226</math> החזקת רכב</p> <p>שכר "נטו" לתשלום לאחר ניכוי מס הכנסה:</p> <p><b><u>8,505</u></b> ₪ = <math>462</math> מס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי - <math>8,967</math> תשלומים ללא זקיפות שווי</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	

<p><b>שאלה מספר 15.</b></p>	<p>בשנת 2014 נשלחה רתם לשוויץ, ע"י מעבידה, למשך 16 יממות. הנסיעה לשוויץ וכל ימי השקפה בה היו הקרחיים לייצור הכנסתו של המעביד.</p> <p>הוצאות הנסיעה המוכחות:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. כרטיס טיסה במח' ראשונה - \$1,252 [מחיר כרטיס במח' עסקים באותה טיסה - \$928].</li> <li>2. הוצאות לינה: 0. לא נדרשו הוצאות בשל לינה.</li> <li>3. הוצאות שכירות רכב: שקירת רכב ל-16 ימים, במחיר \$89 ליום - סה"כ \$1,424.</li> <li>4. הוצאות אחרות: \$142 לכל יום שקפה בשוויץ - סה"כ \$2,272.</li> </ol> <p>רתם הגישה את החשבון ואת כל המסמכים הנדרשים למעבידה וזה הוזר לה את כל ההוצאות. מהו הסכום שיש לזקוף לשכרה של רתם לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 1,612          ב. \$ 588          ג. \$ 1,124          ד. \$ 820</p>
	<b>פתרון</b>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ד</b></p>	<p><b>שוויץ נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות".</b></p> <p><b>כרטיס טיסה במחלקה ראשונה:</b></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 - \$1,315 (כמחירו של כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה).</p> <p><b>הוצאות לרכישת כרטיס טיסה שאינו מותרות בניכוי: \$324</b> (= \$928 - \$1,252 עלות)  <b>הוצאות לינה:</b>          לא נדרשו הוצאות בשל לינה.</p> <p><b>הוצאות שכירות רכב:</b></p> <p>לפי תקנה 2(2)(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחוץ לארץ, לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על 58 דולר ליום, לפי הנמוך:</p> <p><math>928 = 16 \text{ ימים} \times (89 \text{ הוצאות השכירות בפועל} ; 58 \text{ התקרה}) \text{ min}</math></p> <p><b>הוצאות שכירת רכב שאינו מותרות בניכוי: \$496</b> (= \$1,424 - \$928)</p> <p><b>הוצאות אחרות:</b></p> <p>לפי תק' 2(2)(ג) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25%:</p> <p>(1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-125%×74 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;          (2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-125%×123 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p><math>2,272 = 16 \text{ ימי שהיה} \times (142 \text{ ליום} , 123 \times 125\% \text{ תקרה ליום שהיה כשלא נדרשו הוצ' לינה}) \text{ min}</math></p> <p><b>לפיכך, ההוצאה בסך \$2,272 בשל "הוצאות אחרות", מותרת בניכוי במלואה.</b></p> <p><b>הסכום שיש לזקוף למשכורתה של רתם לצורך חישוב מס: \$820</b> (= \$324 + \$496)  <b>תשובה ד.</b></p>

<p>שאלה מספר 16.</p> <p>גפן הוא רווק בן 27. שכר הברוטו שלו ב-1/2014 היה אמור להיות 7,905 ₪ בחודש (7,500 ₪ לאחר ניכוי מס הכנסה). ברם, החל ב-1/2014 הוא מקבל "תוספת ניהול" בסך של 1,700 ₪ "נטו" בכל חודש (כך ששכרו החדש ב-1/2014, לאחר ניכוי מס הכנסה, עומד על 9,200 ₪).</p> <p>מהו שכרו של גפן לצורך חישוב מס ב-1/2014 ("שכר ברוטו למס"), לאחר תוספת השכר המגולמת? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 10,057 ₪          ב. 10,208 ₪          ג. 9,959 ₪          ד. 9,882 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>שכר הברוטו של גפן, לפני ההגדלה - <u>7,905 ₪</u></p> <p>נקודות זיכוי:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00          נ.ז. נסיעות <u>0.25</u>          סה"כ נקודות זיכוי <math>2.25 \times 218 = 490.50</math> ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס המצטבר בגין שכר בסך 5,280 ₪ עומד על 528 ₪. כלומר, גם אם גפן היה משתכר 5,280 ₪, היה המס שהוא חייב בו, לפני הזיכויים, גבוה מסך נקודות הזיכוי. לראיה, גם לפי נתוני השאלה, משכרו של גפן נוכח מס הכנסה בסך 405 ₪. לפיכך, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום תוספת הניהול.</p> <p>בשכר 7,905 נמצא גפן במדרגת מס שולי 14%.</p> <p><math>9,010</math> "גבול" מדרגת המס 14% <math>&gt; 9,881.74 = 7,905 + 1,700 / (1 - 14\%)</math></p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.</p> <p>במדרגת מס 14%, נותר "ברוטו" בסך <u>1,105 ₪</u> (<math>9,010 - 7,905 =</math>)</p> <p>1,105 ₪ מתפצלים ל-86% "נטו" - 950.30 ₪, ומס בשיעור 14% - 154.70 ₪.</p> <p>יתרה שנותרה לגילום: <math>749.70 = 1,700.00 - 950.30</math></p> <p>מדרגת המס לגילום היתרה - 21%.</p> <p>גילום היתרה: <math>948.99 = 749.70 / (1 - 21\%)</math></p> <p>הסכום 1,700 ₪ כשהוא מגולם: <math>2,053.99 = 1,105.00 + 948.99</math></p> <p><math>14,000</math> "גבול" מדרגת המס הנוסף לפי ס' 121ב לפקודה <math>&lt; 9,958.99 = 7,905 + 2,053.99</math></p> <p>שכרו של גפן לצורך חישוב מס ב-1/2014 (מעוגל): <u>9,959 ₪</u></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>  <b>ג</b>



<p><b>שאלה מספר 17.</b></p>	<p>להלן רכיבי תלוש 1/2014 של רתם, מהנדסת המזון:</p> <p>1. שכר יסוד ..... ₪ 14,780</p> <p>2. דמי הבראה (בעד חודש 1/2014, נכללים אצל רתם כמרכיב לפנסיה) ..... ₪ 312</p> <p>3. כיסוי הוצאות ביגוד ..... ₪ 950</p> <p>המעביד הפריש עבור רתם, בעד שכר 1/2014, סך של 1,203.15 ₪ לקרן השתלמות [למען הסר ספק, רתם הפרישה את חלקה כדין לאותה קופה].</p> <p><b>מהו השווי אשר ייזקף לשכרה של רתם, בשל הפרשת המעביד לקרן השתלמות?</b></p> <p>א. 0.00 ₪</p> <p>ב. 94.65 ₪</p> <p>ג. 71.25 ₪</p> <p>ד. 24.75 ₪</p>
	<p><b>פתרון</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה).</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ג</p>	<p>לפי ס' 3(ה) לפקודה -</p> <p>" סכומים ששילם מעביד לקרנות השתלמות בשביל עובדו בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, (להלן - הסכם קיבוצי), ולגבי עובד שאין הסכם קיבוצי החל עליו - בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי החל על עובד שמקצועו, הוותק שלו ותנאי העבודה שלו דומים, אך לא יותר מ-8.4% מהמשכורת הקובעת לגבי עובד הוראה ולא יותר מ-7.5% מהמשכורת הקובעת לגבי כל עובד אחר, יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת שקיבל אותם; ואילו סכומים ששילם מעביד מעל לגבולות כאמור יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת ששולמו לקרן. לענין זה -</p> <p>"משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בשל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לענין תשלום תוספת היוקר כפי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל; "</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ("חבק מס הכנסה") - "משכורת קובעת" כוללת את המרכיבים הבאים: שכר יסוד, תוספות היוקר המתוספות לשכר וכן כל תוספת קבועה אחרת הנכללת כמרכיב לפנסיה <b>לרבות דמי הבראה</b>. "משכורת קובעת" איננה כוללת שכר שעות נוספות, שכר פרמיות, פריזון עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, <b>ביגוד</b>. 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 רתם אין לכלול "כיסוי הוצאות ביגוד", שהיא תשלום שניתן לה לכיסוי הוצאותיה. כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות של רתם:</p> $\min [ 15,092 ₪ = ( 14,780 ₪ \text{ שכר יסוד } + 312 ₪ \text{ דמי הבראה} ) ; 15,712 ₪ \text{ תקרת משכורת לקה"ל} ]$ <p>7.5% מהמשכורת הקובעת של רתם: <math>15,092 ₪ \times 7.5\% = 1,131.90 ₪</math></p> <p>הסכום ששילם המעביד לקה"ל מעל לגבולות שבחוק, שיזקף לשכרה של רתם:</p> $1,203.15 - 1,131.90 = \underline{71.25 ₪}$ <p><b>תשובה ג.</b></p>

<p>שאלה מספר 18.</p> <p>גפן הוא עובד יצור במפעל יצרני, בו מתקיימת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה (מעסיקו היחיד). הכנסתו הכוללת ממשכורת, בשנת המס 2014, הורכבה מהסכומים הבאים:</p> <p>1. עבודה במשמרת הראשונה ..... ₪ 91,617</p> <p>2. עבודה במשמרת השניה ..... ₪ 52,145</p> <p>3. עבודה במשמרת השלישית ..... ₪ 34,759</p> <p>4. שווי שימוש ברכב צמוד ..... ₪ 39,840</p> <p><b>מהו סכום הזיכוי במס בגין משמרות שיקבל גפן בשנת 2014 ?</b></p> <p>א. 0 ₪</p> <p>ב. 5,535 ₪</p> <p>ג. 441 ₪</p> <p>ד. 11,280 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p><b>זיכוי משמרות:</b></p> <p>הכנסה כוללת של גפן ממשכורת ב-2014 : 218,361 ₪ = 91,617 + 52,145 + 34,759 + 39,840</p> <p>סכום התקרה לפי ס' 10 לפקודה : <u>128,520 ₪</u></p> <p>חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה : 89,841 ₪</p> <p>שכר משמרות שניה ושלישית : 86,904 ₪ = 52,145 + 34,759</p> <p>שכר משמרות המזכה בהטבת מס : אין</p> <p>לפיכך, סכום הזיכוי במס בגין משמרות שיקבל גפן בשנת 2014 הוא <u>0</u>.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>

רתם עבדה אצל מעבידה היחיד 8 שנים ברציפות, עד 30/9/2014 :				שאלה מספר 19.
תקופת עבודה	תאריך התחלה	תאריך סיום	שיעור משקל	
ראשונה	1/10/2006	30/9/2010	40%	
שניה	1/10/2010	30/9/2013	100%	
שלישית	1/10/2013	30/9/2014	60%	

משכורתה האחרונה (ל-60% משרה) - 10,932 ₪. עם פרישתה, ב-30/9/2014, קיבלה מענק פרישה בסך של 106,942 ₪.

**מהו החלק החייב במס של מענק הפרישה, שיחושב על ידי המעביד? [למען הסר ספק, רתם לא פנתה לפקיד השומה לצורך הגדלת הפטור שבסמכות המנהל.]**

א. 9,769 ₪  
 ב. 8,062 ₪  
 ג. 29,778 ₪  
 ד. 12,198 ₪

**פתרון**

**סעיפים רלוונטיים**  
 פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7).  
 הנחיות מס הכנסה.

**הסבר הפתרון**

המשכורת הקובעת לצורך הפטור היא הנמוך מבין: המשכורת המשוקללת או סכום תקרת הפטור על פי הפקודה.

יצויין שהגבלת המשכורת האחרונה בסכום תקרת הפטור נעשית רק לגבי המשכורת המשוקללת ולא לגבי משכורות שונות שאפשר והיו במהלך תקופת העבודה. כלומר, אם המשכורת האחרונה לתקופת עבודה עלתה על תקרת הפטור, יש לקחת אותה במלואה לצורך חישוב המשכורת המשוקללת ואין להקטינה לסכום תקרת הפטור.

המשכורת האחרונה ל-60% משרה: 10,932 ₪.  
 המשכורת האחרונה למשרה מלאה: 18,220 ₪ = 10,932 / 60%

המשכורת המשוקללת:  

$$11,843 \text{ ₪} = (18,220 \times 40\% \times 4 + 18,220 \times 100\% \times 3 + 18,220 \times 60\% \times 1) / 8$$

המשכורת הקובעת לצורך הפטור:  

$$\min(11,843 \text{ ₪}; 12,360 \text{ ₪}) = 11,843 \text{ ₪}$$
 (סכום תקרת הפטור)

רתם לא פנתה לפקיד השומה לצורך הגדלת הפטור שבסמכות המנהל.  
 סך מענק הפרישה שקיבלה רתם: 106,942 ₪.  
 מענק פטור של רתם:

$$\min\{11,843 \text{ ₪} \times 8; 106,942\} = 94,744 \text{ ₪}$$

החלק החייב במס של המענק: 12,198 ₪ = 106,942 - 94,744 ₪ פטור - מענק פרישה

**תשובה ד.**

<p>שאלה מספר 20.</p> <p>גפן, בן 54, עולה חדש, עלה לישראל ב-1/8/2013 עם אשתו רתם ושני ילדיהם, שבשנת המס 2014 מלאו להם 5 ו-8 שנים. גפן פוטר מעבודתו אצל מעסיקו היחיד ב-28/2/2014, לאחר 3 חודשי עבודה מלאים. משכורתו החודשית, לרבות משכורת החודש ששולמה לו לחודש 2/2014, היתה קבועה - 8,940 ₪. בטופס ה-161 שמולא במועד תשלום שכר 2/2014, חושב לו מענק פרישה שחלקו פטור ממס (לפי ס' 9(א7) לפקודה), וחלקו - סך 6,744 ₪, חייב במס הכנסה.</p> <p><b>בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב של גפן?</b></p> <p>א. 1,357 ₪          ב. 108 ₪          ג. 1,476 ₪          ד. 1,198 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 35, 36, 66(ג), 121, 121ב.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א)(1).</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p> <p><b>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור:</b></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><b>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה":</b></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 לנכותו ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p><b>החישוב:</b></p> <p>נקודות זיכוי:</p> $5.25 = 3 \text{ עולה חדש} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ <p><b>סכום נקודות הזיכוי - 1,144.50 ₪ = <math>5.25 \times 218</math></b></p> <p>משכורת החודש ששולמה לגפן, לחודש 2/2014 - 8,940 ₪.</p> <p>החלק השנים עשר מ"המשכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): <math>6,744 / 12 = 562</math> ₪</p> <p>משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: <math>8,940 + 562 = 9,502</math> ₪</p> <p><b>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</b></p> $1,153.52 = 9,502 \times 21\% + 1,050.20 \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 9,010 \text{ ₪}$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: <math>\max(1,153.52 - 1,144.50; 0) = 9.02</math> ₪</p> <p><b>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</b></p> $1,040.40 = 5,280 \times 14\% + 528.00 \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 5,280 \text{ ₪}$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: <math>\max(1,040.40 - 1,144.50; 0) = 0</math> ₪</p> <p>הפרש המס: <math>9 \text{ ₪ (מעוגל)} = 9.02 - 0 = 9.02</math> ₪</p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): <math>9 \times 12 = 108</math> ₪</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	

<p>שכר 1/2014 של גפן הורָפֵב מְרַכֵּיבֵי השכר הבאים : 1. שכר יסוד ..... 6,704 ₪  2. שעות נוספות גלובליות ... 1,676 ₪</p> <p><b>מהו הסכום המרבי, אותו רשאי המעביד לשלם למרכיב תגמולי המעביד בקופת גמל לקיצבה, בלי שייזקף שווי לשכרו של גפן ?</b> [למען הסר ספק, גפן משלם גם הוא סכומים, כנדרש על פי התקנות, למרכיב תגמולי העובד באותו חשבון קופת גמל. כמו כן, אין מדובר בקופת גמל המבטיחה תשואה או בקרן ותיקה שמונה לה מנהל מיוחד לפי חוק הפיקוח על עסקי ביטוח או בתכנית שלא ניתן להגדילה.]</p> <p>א. 586.60 ₪  ב. 502.80 ₪  ג. 628.50 ₪  ד. 419.00 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 21.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3)  תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 1, תק' 19(א).  טבלאות מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) -  <b>"משכורת" - כל אחד מאלה :</b></p> <p>(1) לענין קופת גמל לתגמולים או לקצבה - הכנסת עבודה למעט שוויו של שימוש ברכב שהועמד לרשותו של העובד ;</p> <p>(2) לענין קופת גמל לפיצויים או לדמי מחלה - הכנסת עבודה, למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שוויו של שימוש ברכב שהועמד לרשותו של העובד ;</p> <p>כלומר, משכורתו המרבית של גפן, בעדה רשאי המעביד להפריש לקופת גמל לקצבה - 8,380 ₪.  <math>8,380 = 1,676 \text{ ש"ג גלובליות} + 6,704 \text{ שכר יסוד}</math></p> <p>משכורתו זו של גפן, 8,380 ₪ בחודש, לא עולה על תקרת הסכום להפרשת המעביד לקופת גמל לקצבה [סעיף 3(ה3) לפקודה] - 36,356 ₪ (ראו הסכום המעודכן בטבלאות מס הכנסה).</p> <p>השיעור המרבי לתשלומי מעביד למרכיב תגמולי המעביד בקופת גמל לקיצבה, הקבוע בתקנה 19(א)(1)ג לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - 7.5% מהמשכורת.</p> <p>כנגד תשלומי המעביד למרכיב תגמולי המעביד, משלם גפן אף הוא, מדי חודש, למרכיב תגמולי העובד באותו חשבון קופת גמל, סכום כמתחייב על פי תקנה 19(ב) לתקנות שלעיל.</p> <p>לפיכך, הסכום המרבי, אותו רשאי המעביד לשלם למרכיב תגמולי המעביד בקופת גמל לקיצבה, בלי שייזקף שווי לשכרו של גפן -</p> <p><b>628.50 ₪ = 7.5% השיעור המרבי × 8,380 משכורת</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ג</p>

שכרו של גפן, בן ה-29, בחודש 1/2014 - 12,423 ₪. התשלומים לקופות גמל, בתלוש חודש זה :					<b>שאלה מספר 22.</b>
<b>חלק עובד מהשכר המבוטח (מרכיב תגמולי עובד)</b>	<b>חלק מעסיק מהשכר המבוטח (פיצויים ותגמי מעביד)</b>	<b>שכר מבוטח</b>	<b>סוג קופה</b>	<b>שם הקופה</b>	
5.50%	15.83%	7,247 ₪	קופת גמל לקיצבה	<b>קרן פנסיה מקיפה</b>	
6.00%	15.83%	5,176 ₪	קופת גמל לקיצבה	<b>ביטוח מנהלים</b>	
מהו הזיכוי ממס (לפי ס' 45 לפקודה) שיקבל גפן בתלוש 01/2014, בשל תשלומיו שלעיל?					
א. 139.50 ₪					
ב. 248.20 ₪					
ג. 213.15 ₪					
ד. 173.82 ₪					
<b>פתרון</b>					
פקודת מס הכנסה - ס' 45א.					<b>סעיפים רלוונטיים</b>
בשל תשלומיו לקופת גמל לקיצבה, זכאי גפן לזיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה. "הפרשת עובד" של גפן לקופת גמל לקיצבה - $7,247 \times 5.5\% + 5,176 \times 6.0\% = 709.15$ ₪					<b>הסבר הפתרון</b>
הכנסתו המזכה של גפן ב-1/2014 -					ג
$\min \{ 8,700 = \{ 12,423 \text{ הכנסה בפועל}; 8,700 \text{ תקרת הכנסה מזכה שהיא הכנסת עבודה} \}$					
מגבלת עמית שכיר - $609.00 = \{ 709.15 \text{ הפרשה בפועל}; (8,700 \times 7\% = 609.00) \}$					
זיכוי לפי ס' 45א - $609.00 \times 35\% = \underline{213.15}$ ₪					
<b>תשובה ג.</b>					

<p>שאלה מספר 23.</p> <p>את משכורת 9/2014 של עובדיו שילים גפן ב-1/10/2014 (יום ד'). לפי התקנות, מתי עליו לשלם את התשלומים לקופות הגמל של העובדים, בעד משכורת זו? העזרו בלוח השנה שלהלן -</p>						
יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת
28/9	29/9	30/9	1/10	2/10	3/10	4/10
5/10	6/10	7/10	8/10	9/10	10/10	11/10
12/10	13/10	14/10	15/10	16/10	17/10	18/10
<p>א. לא יאוחר מ-14/10/2014 (יום ג').</p> <p>ב. לא יאוחר מ-10/10/2014 (יום ו').</p> <p>ג. לא יאוחר מ-15/10/2014 (יום ד').</p> <p>ד. לא יאוחר מ-13/10/2014 (יום ב').</p>						
<b>פתרון</b>						
<p>תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 20.</p>						
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>א</p> <p>לפי תקנה 20 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל):</p> <p>"קופת גמל תקבל מהמעבידים רק סכומים כמפורט בתקנה 19(א), התשלומים יתקבלו במזומנים בלבד ולא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה (להלן - מועד התשלום):</p> <p>(1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד;</p> <p>(2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד."</p> <p>את משכורת 9/2014 של עובדיו שילים גפן ב-1/10/2014.</p>						
יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת
28/9	29/9	30/9	1/10	2/10	3/10	4/10
5/10	6/10	7/10	8/10	9/10	10/10	11/10
12/10	13/10	14/10	15/10	16/10	17/10	18/10
יום אסק'ט 1	יום אסק'ט 2	יום אסק'ט 3	יום אסק'ט 4	יום אסק'ט 5	יום אסק'ט 6	יום אסק'ט 7
יום אסק'ט 1	יום אסק'ט 2	יום אסק'ט 3	יום אסק'ט 4	יום אסק'ט 5	יום אסק'ט 6	יום אסק'ט 7
יום אסק'ט 5	יום אסק'ט 6	יום אסק'ט 7	יום אסק'ט 8	יום אסק'ט 9	יום אסק'ט 10	יום אסק'ט 11
יום אסק'ט 12	יום אסק'ט 13	יום אסק'ט 14	יום אסק'ט 15	יום אסק'ט 16	יום אסק'ט 17	יום אסק'ט 18
<p>שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד הם המועד המוקדם מבין המועדים הנקובים בתקנה 20 שלעיל. לפיכך, תשלומיו של גפן לקופת הגמל ייחשבו כמשולמים בזמן, רק אם ישולמו בתוך 7 ימי עסקים מיום 1/10/2014, כלומר, <u>לא יאוחר מ-14/10/2014 (יום ג')</u>.</p> <p><b>תשובה א.</b></p>						

<p>רתם, העובדת אצל מעסיקה היחיד, מבקשת למשוך מחשבונה בקרן ההשתלמות <b>סכומים ששימשו אותה לצורך השתלמותה</b>. יצויין שכל הסכומים שהופקדו בחשבונה בקרן האמורה, מקורם היה ב"הפקדה מוטבת". כמו כן, יצויין שעד משיכה זו, שרתם מבקשת לבצע, היא לא משכה סכום כלשהו מחשבונה בקרן [למען הסר ספק, לרתם מנוהל חשבון אחד בקרן ההשתלמות].</p> <p><b>האם סכומים אלה, שרתם מבקשת למשוך מחשבונה בקרן ההשתלמות, יהיו פטורים ממס, לפי פקודת מס הכנסה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן, ובלבד שחלפו 3 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו החשבון.      ב. כן, ובלבד שחלפו 6 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו החשבון.      ג. כן, מאחר שהסכומים האמורים שימשו אותה לצורך השתלמותה.      ד. כן, ובלבד שרתם פרשה מעבודתה אצל מעסיקה.</p>	<p><b>שאלה מספר 24.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה), ס' 9(א16)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 9(א16) לפקודה, פטורים ממס:</p> <p>(א) <b>סכומים שמשך עובד מחשבונו בקרן השתלמות, לרבות הפרשי הצמדה, וכן ריבית ורווחים אחרים שמקורם בהפקדה המוטבת</b> אם חלפו 6 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו החשבון, ולגבי עובד שהגיע לגיל הפרישה - אם חלפו 3 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו חשבון; <b>ולגבי סכומים ששימשו את העובד לצורך השתלמותו - אם חלפו 3 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו החשבון</b>; נפטור העובד, יהיו הזכאים לקבלת הסכומים כאמור רשאים למשכם מקרן ההשתלמות בפטור ממס;</p> <p>(ב) הפטור לפי פסקה זו מותנה בכך שאם משך עובד סכום כלשהו מחשבונו, ייסגר החשבון לתשלומים נוספים; נסגר החשבון כך, יחולו הוראות פסקת משנה (א) לגבי משיכת יתרת הסכום שבחשבון; ובלבד שאם נמשך לשם השתלמות בישראל סכום שאינו עולה על שליש הסכום שעמד לרשות בעל החשבון בעת המשיכה, ולא קדמה למשיכה זו משיכה אחרת של סכום כאמור ב-12 החדשים שקדמו למשיכה האמורה, לא יראוה כמשיכה לענין זה;</p> <p>(ג) לענין פסקה זו, "מועד התשלום הראשון" - המוקדם מבין אלה:</p> <p>(1) סוף החודש שבו שולם התשלום הראשון;</p> <p>(2) סוף החודש שלגביו שולם התשלום הראשון, אך לא לפני תחילת שנת המס שבה שולם;</p> <p>"הפקדה מוטבת" - כל אחד מאלה:</p> <p>(1) סכום ששילם מעביד, עד גובה הסכום או השיעור שאין רואים אותו, לפי סעיף 3(ה), כהכנסת עבודה בעת ששולם לקרן;</p> <p>(2) סכום ששילם העובד שהוא אחד מאלה:</p> <p>(א) סכום שאינו עולה על שליש מהסכום ששילם המעביד בשיעור הקבוע בסעיף 3(ה), בשל משכורתו הקובעת של העובד כהגדרתה בסעיף האמור;</p> <p>(ב) סכום בשיעור שאינו עולה על 2.5% ממשכורתו הקובעת של העובד;</p> <p>(ג) סכום בשיעור אחר שנקבע לתשלומי העובד בהסכם קיבוצי שאושר לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, לפני יום ב' בתמוז התשס"ב (12 ביוני 2002);</p> <p>(3) ...</p> <p>(ד) שר האוצר רשאי לקבוע בתקנות כללים לענין סגירת חשבון לתשלומים נוספים ולענין תנאים שבהם חשבונות שונים של עובד בקרן השתלמות אחת או יותר ייחשבו לחשבון אחד לצורך פסקה זו;</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>א</b></p>



<p>שכר עבודתה של רתם משתלם לה על בסיס של ימי עבודה. ב-30/6/2014 פוטרה מעבודתה. להלן ממוצע רכיבי השכר של שנים-עשר החודשים שקדמו לפיטוריה:</p> <p>1. שכר יסוד, דמי מחלה, דמי חופשה ודמי חגים ..... ₪ 4,815</p> <p>2. דמי הבראה לפי צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה ..... ₪ 187</p> <p>3. שעות נוספות (רתם נדרשת לעבוד בכל חודש בשעות נוספות) ..... ₪ 366</p> <p>4. השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה ..... ₪ 179</p> <p><b>מהי ה"משכורת", לעניין חישוב הפטור על מענק פרישה, שתירשם בטופס ה-161 של רתם?</b></p> <p>א. 5,368 ₪</p> <p>ב. 5,547 ₪</p> <p>ג. 4,815 ₪</p> <p>ד. 5,181 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 25.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 9(א7)(א), טופס 161 והנחיות מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי הנחיות מס הכנסה - "משכורת" לעניין חישוב הפטור על מענק פרישה, פירושה - הכנסת עבודה למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שוויו של שימוש ברכב צמוד. "משכורת של חודש" אצל עובד יומי היא השכר הממוצע של שנים-עשר החודשים שקדמו לפיטורים. סכום המשכורת יכול להיות גבוה מ"שכר עבודה" (כמשמעותו בתקנות פיצויי פיטורין) שחייבים לשלם עבורו פיצויים.</p> <p>כתשלום שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, רכיב "השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה" אינו מהווה "משכורת" לעניין חישוב הפטור על מענק הפרישה.</p> <p>משכורת של חודש, לפי משכורת אחרונה:</p> <p><u>5,368 ₪</u> = 366 שעות נוספות + 187 דמי הבראה + 4,815 שכר יסוד, דמי מחלה, דמי חופשה ודמי חגים</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>א</b></p>

**דיני עבודה**

<p>שאלה מספר 26.</p> <p>גפן, יליד 2/3/1997, התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/7/2014, לתקופת עבודה של 8 שבועות. בתוך כמה זמן חייב המעסיק למסור לגפן הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה שלו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבִּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. הוראות החוק הנוגע לעניין לא חלות לגבי עובד שתקופת עבודתו 8 שבועות.      ב. לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהתחיל לעבוד אצלו.      ג. המוקדם מִבִּין 30 ימים מהיום שהתחיל לעבוד אצלו או בתוך 7 ימים מהיום שגפן דרש זאת בכתב.      ד. לא יאוחר משבעה ימים מהיום שהתחיל לעבוד אצלו.</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - ס' 1.      חוק עבודת הנוער - ס' 1(א) (פירושים).</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי ס' 1(א) לחוק עבודת הנוער:      " בחוק זה -      "ילד" פירושו - מי שעדיין לא מלאו לו 16 שנה;      "צעיר" פירושו - מי שמלאו לו 16 אך עדיין לא מלאו לו 18 שנה;      "נער" פירושו - ילד או צעיר; "</p> <p>לגפן מלאו 17 שנה ב-2/3/2014. לפיכך, הוא "נער", כמשמעותו בחוק עבודת הנוער.</p> <p>לפי סעיף 1 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - "מעסיק ימסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, <u>ואם היה העובד נער כהגדרתו בחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 (להלן - נער) - לא יאוחר משבעה ימים, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד לפי הוראות חוק זה (בחוק זה - ההודעה)</u>".</p> <p>לפי סעיף 9 לחוק - "הוראות חוק זה לא יחולו לגבי עובד שתקופת עבודתו אינה עולה על שלושים ימים, <u>ואם היה העובד נער - אינה עולה על שבעה ימים</u>".</p> <p>מאחר שגפן הינו "נער", ותקופת עבודתו עלתה על שבעה ימים, מעסיקו חייב למסור לו, לא יאוחר משבעה ימים מהיום שהתחיל לעבוד אצלו, "הודעה לעובד" על תנאי העבודה שלו.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<b>הסבר הפתרון</b>  <b>ד</b>

<p>שאלה מספר 27.</p> <p>רתם (ילידת 5/3/1953), שזכתה לציון 100 במבחן חשבי שכר בכירים של לשכת רואי חשבון, התקבלה לעבודה כחשבת שכר אצל מעסיקה החדש (משרד רו"ח). היא ומעסיקה מבקשים לקבוע בהסכם כי הגיל שבהגיעו אליו ניתן יהיה לחייב אותה לפרוש מעבודתה בשל גילה יהיה גיל 71.</p> <p><b>האם, לפי החוק הנוגע לעניין, הם רשאים לקבוע זאת בהסכם? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא. גיל פרישת חובה לאשה ילידת 1953 הוא גיל 67.</p> <p>ב. לא. גיל פרישת חובה לאשה ילידת 1953 הוא גיל 70.</p> <p>ג. כן. ניתן בהסכם לקבוע כי הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו יהיה גבוה מגיל פרישת חובה.</p> <p>ד. לא. גיל פרישת חובה לאשה ילידת 1953 הוא גיל 62.</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>חוק גיל פרישה - ס' 4, ס' 10.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי סעיף 4 לחוק גיל פרישה, "הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו, הוא גיל 67 לגבר ולאשה (בחוק זה - גיל פרישת חובה).</p> <p>לפי ס' 10 לחוק האמור -</p> <p>(א) הוראות חוק זה יחולו על אף האמור בכל הסכם.</p> <p>(ב) על אף הוראות סעיף קטן (א), <b>ניתן בהסכם -</b></p> <p>(1) <b>לקבוע כי הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו יהיה גבוה מגיל פרישת חובה;</b></p> <p>(2) לקבוע כי הגיל שבהגיעו אליו זכאי עובד לקבל גמלה מחמת פרישתו מעבודתו בשל גילו אף בטרם הגיע לגיל הפרישה, יהיה נמוך מגיל הפרישה המוקדמת, ובלבד שהמעסיק יישא בעלות הנובעת מכך, במלואה; השר רשאי לאשר לגוף שאינו המעסיק לשאת בעלות כאמור בפסקה זו, כולה או חלקה, במקום המעסיק; הודעה על אישור כאמור תפורסם ברשומות.</p> <p>(ג) הוראות חוק זה יחולו אלא אם כן נקבע אחרת בחוק אחר.</p> <p>הרחבת ההסבר: יצוין כי על פי הפסיקה, "לאור חובות תום הלב וההגינות, בשילוב עקרון השוויון וסעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, על מעסיק - אשר מופנית אליו בקשה של עובד להמשיך ולעבוד לאחר גיל הפרישה - לשקול את בקשתו בכובד ראש" [עעא (ארצי) 10-209 ליבי וינברגר נ' אוניברסיטת בר אילן].</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>  <b>ג</b>

<p><b>שאלה מספר 28.</b></p>	<p>במקום עבודתו של גפן נהוגה מְשָׁרָה מְלָאָה בְּהִיקָף 169 שעות בחודש. גפן, בן ה-25, מועסק קבוע בהיקף משרה של 57%. גְּמוּל עֲבוֹדָתוֹ מְשֻׁתָּלָם לוֹ עַל בְּסִיס של חודש. בחודש 8/2014 עבד עבודה מְלָאָה ולא נעדר מעבודתו.</p> <p>תלוש 8/2014 שלו (לפני בדיקת ההשלמה לשכר מינימום) הורכב משכר יסוד בסך 2,139 ₪ ומ"גמול הצלחה", בסך 224 ₪, שמשולם לו בחודשים בהם השיג גידול של 8% לפחות בפקירות, ביחס לאותו החודש בשנה שעברה (בחודשים בהם התנאי האמור לא מתקיים, הוא לא זכאי לגמול זה).</p> <p><b>מהו הסכום שעל המעסיק להוסיף בתלוש האמור, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום?</b></p> <p>א. 1,768 ₪          ב. 88 ₪          ג. 312 ₪          ד. 0 ₪</p>
	<p><b>פתרון</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק שכר מינימום - ס' 2, ס' 3.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ג</p>	<p>לפי ס' 2 לחוק שכר מינימום:</p> <p>"(א) עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן - עובד) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי הענין.</p> <p>(ב) עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לשכר מינימום חלקי שיחושב יחסית לחלקיות משרתו.</p> <p>(ג) נעדר עובד מעבודתו, יקטן שכר המינימום שהוא זכאי לו לפי סעיף קטן (א), בשיעור יחסי לזמן היעדרו, ואולם אם הוא זכאי לקבל תשלום בְּעֵד זמן ההיעדרות לפי דין, חוזה עבודה, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או הסדר קיבוצי אחר או לפי ההוראות המחייבות קופת גמל (בסעיף זה - ההסדר), יהיה התשלום לפי הוראות ההסדר."</p> <p>לפי ס' 3 לחוק שכר מינימום:</p> <p>"(א) השכר שיובא בחשבון לְעֵנֵן סעיף 2 יהיה שכר העבודה שמשלם מעסיק לעובדו, בְּעֵד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו.</p> <p>(ב) לְעֵנֵן סעיף קטן (א) יובאו בחשבון רכיבי השכר הבאים:</p> <p>(1) שכר יסוד או <b>שכר משולב</b>;</p> <p>(2) תוספת יוקר אם איננה כלולה בשכר המשולב;</p> <p>(3) תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו,</p> <p>ואולם לא יובאו בחשבון תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות שמשלם המעסיק.</p> <p><b>(ד) לא היה שכרו של עובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בסעיף קטן (ב) (1) ו-(2), או לפי חלק מהם, יחושב השכר לְעֵנֵן סעיף קטן (א) לפי שכר העבודה הרגיל ללא תוספות."</b></p> <p>כתשלום המותנה בתנאי או במצב, כך שאם אין מתקיים התנאי או משתנה המצב - חדל התשלום, רכיב השכר המכונה "גמול הצלחה" מהווה "תוספת". ככזה, הוא לא מהווה חלק מהשכר שיובא בחשבון לְעֵנֵן סעיף 2 לחוק.</p> <p>גפן מועסק במשרה חלקית, בשיעור של 57%. לפיכך, הוא זכאי לשכר מינימום חלקי כלהלן -</p> <p><math>2,451 ₪ = 57\% \times 4,300</math> חלקיות המשרה</p> <p>שכרו של גפן שיובא בחשבון לְעֵנֵן סעיף 2 לחוק שכר מינימום - <b>2,139 ₪</b> שכר יסוד.</p> <p>הסכום שעל המעסיק להוסיף לגפן בתלוש 8/2014, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום:</p> <p><math>312 ₪ = 2,139</math> השכר שהובא בחשבון לְעֵנֵן ס' 2 לחוק - 2,451 שכר המינימום</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>

<p>שכרו של גפן משתלם לו על בסיס של ימי עבודה. שבוע עבודתו הוא בן 5 ימים (א-ה'). דמי מחלה משולמים לו לפי חוק דמי מחלה. תקופת זכאותו לדמי מחלה, בתום חודש 1/2014, עמדה על 36.94 ימים. בחודש 2/2014 עבד אצל מעסיקו 20 ימים, שָׁהם כל ימי העבודה שְׁפָאוּתו חודש. מהי, לפי חוק דמי מחלה, תקופת זכאותו לדמי מחלה בתום חודש 2/2014 ?</p> <p>א. 38.01 ימים  ב. 38.14 ימים  ג. 38.32 ימים  ד. 38.44 ימים</p>	<p><b>שאלה מספר 29.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק דמי מחלה - ס' 4.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 4 לחוק דמי מחלה -</p> <p>" (א) <u>תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה החל מהיום שבו חל עליו חוק זה ולא יותר מ-90 יום, בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה על פי חוק זה.</u></p> <p>(ב) עובד שבחודש פלוני לא עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה בכל ימי העבודה שבאותו חודש, יראו, לענין סעיף קטן (א), 25 ימי עבודה כחודש עבודה מלא, ואם נהוג במקום העבודה שבוע עבודה בן חמישה ימים - 21% ימי עבודה, וחלק של חודש עבודה מלא יזכה את העובד בדמי מחלה יחסיים.</p> <p>(ג) התקופה שבה קיים לגבי עובד ביטוח דמי מחלה על-פי הוראות סעיפים 8 ו-9 לא תובא בחשבון לענין חישוב תקופת הזכאות המקסימלית לדמי מחלה, אולם תקופת זכאותו לדמי מחלה של עובד שנעשה לגביו ביטוח כאמור, תעמוד לו לגבי כל תקופת מחלה שבעדה אין הוא זכאי לתשלום בהתאם לתנאי הביטוח, למעט תקופת המתנה או אכשרה לדמי מחלה המתחייבת מתנאי הביטוח.</p> <p>(ד) שר העבודה, באישור ועדת העבודה של הכנסת, רשאי להתקין תקנות בדבר שיטת חישוב תקופת הזכאות ובדבר תקופות עבודה והפסקות עבודה שיובאו בחשבון לענין זה, ובלבד שיראו כעבודה גם כל הפסקה בעבודה שבעדה זכאי העובד לשכר או לתשלום אחר שדינו כדין שכר. "</p> <p><b>בחודש 2/2014 גפן עבד (אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה) בכל ימי העבודה שבאותו חודש (20 ימים).</b></p> <p><b>תקופת הזכאות לדמי מחלה של גפן בתום חודש 2/2014 -</b></p> <p>תק' זכאות לדמי מחלה בתום חודש 1/2014 : 36.94 ימים  תוסי' זכאות לדמי מחלה בעד חודש 2/2014 : <u>1.50 ימים</u>  תק' זכאות לדמי מחלה בתום חודש 2/2014 : <u>38.44 ימים</u></p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ד</p>

<p>מעסיקה של רתם קיבל ב-28/7/2014 צו עיקול על שכרה (של רתם), עד לסכום של 1,075 ₪, לְשֵׁם תשלום חוב מסחרי. רתם עובדת במשכורת, גרושה + 2 ילדים שבשנת המס 2014 מלאו להם 12 ו-15 שנים (רתם חיה לבד עם ילדיה ואין לה בן זוג). שכרה החודשי ברוטו, בתלוש 7/2014 - 4,457 ₪. משכר זה (4,457 ₪) המעסיק חייב לנכות דמי ביטוח לאומי בסך 17.73 ₪ (לפי חוק הביטוח הלאומי) ודמי ביטוח בריאות בסך 138.17 ₪ (לפי חוק ביטוח בריאות ממלכתי).</p> <p><b>מהו הסכום שיעוקל משכרה של רתם, לפי חוק הגנת השכר (סכום מעוגל)?</b> [לצורך חישוביכם, היעזרו במידע שבעמוד 5 בטבלאות הביטוח הלאומי שחולקו לכם.]</p> <p>א. 891 ₪          ב. 860 ₪          ג. 1,075 ₪          ד. 679 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 30.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א).          טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>השבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></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; לְעִנְיָן זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>"שכר העבודה החדשי" של רתם, לענין ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 4,301.10 ₪.</p> <p>138.17 דמי ביטוח בריאות - 17.83 דמי ביטוח לאומי - 4,457 ברוטו = 4,301.10 ₪</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 (1,075 ₪) לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו.</p> <p>לפי נתוני השאלה, הרכב משפחתה של רתם הוא "יחיד שעמו שני ילדים לפחות".</p> <p>לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתו של עובד, שהרכב משפחתו הוא "יחיד שעמו שני ילדים לפחות", הוא "43.5% מהסכום הבסיסי פחות הסכום הבסיסי לילד", כלומר 3,622 ₪ (סכום מעוגל):</p> $3,622 \text{ ₪ סכום מעוגל} = 3,621.88 \text{ ₪} = 140 \text{ הסכום הבסיסי לילד} - 43.5\% \times 8,648 \text{ הסכום הבסיסי}$ <p>סכום זה גבוה מ-80% מ"שכר העבודה החודשי" של רתם:</p> $3,441 < 3,622 \text{ סכום מעוגל} = 3,440.88 = 4,301.10 \times 80\% \text{ שכר העבודה החודשי של רתם}$ <p>לפיכך, סכום השווה ל-3,441 ₪ לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה החודשי של רתם.</p> <p>הסכום שיעוקל משכרה (סכום מעוגל) -</p> <p><b>860 ₪ = [ 1,075 החוב ; ( 860 = 3,441 לא ניתן לעקל - 4,301 שכר אחרי ניכוי חובה ) ] min</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	

<p><b>שאלה מספר 31.</b></p>	<p>גפן הוא עובד מוסלמי, שבחר ביום השבת כיום המנוחה השבועית שלו. בָּעֵד כָּל שְׁעֵת עבודה רגילה, ביום עבודה רגיל, הוא מקבל שכר יסוד בסך 60.31 ₪ ותוספת מקצועית בסך 3.89 ₪ (סה"כ 64.20 ₪). לאחר שעבד 37 שעות רגילות (במצטבר) בימים א' עד ה' (10/7/2014-6/7/2014), נִדְרָשׁ גפן לעבוד 10 שעות ביום השבת (12/7/2014), החל בשעה 6:00 בבוקר.</p> <p><b>כמה על המעסיק לשלם לו בעד 10 שעות עבודה אלה שעבד ביום השבת, לפי חוק שעות עבודה ומנוחה?</b></p> <p>א. לא פחות מ-995.10 ₪          ב. לא פחות מ-738.30 ₪          ג. לא פחות מ-1,059.30 ₪          ד. לא פחות מ-963.00 ₪</p>																																																											
	<p align="center"><b>פתרון</b></p>																																																											
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 7, ס' 16, ס' 17, ס' 18.          צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).</p>																																																											
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p align="right">ג</p>	<p>"שָׁכָר רָגִיל" של גפן, הַמְשַׁמֵּשׁ בְּסִיס לַחִישׁוֹב גְּמוּל שְׁעוֹת נוֹסֶפּוֹת וְגְמוּל עֲבוּדָה בַּמְנוּחָה הַשְּׁבֻעִית: לפי ס' 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה - "לְעֵינֵן הַסְּעִיפִים 16 ו-17 "שָׁכָר רָגִיל" כּוֹלֵל כָּל הַתּוֹסְפוֹת שֶׁמַּעֲסִיק מְשַׁלֵּם לְעוֹבְדוֹ".</p> <p>סְכוּמָם שֶׁל הַרְכִיבִים, "שָׁכָר יִסוּד" ו-"תּוֹסֶפֶת מַקְצוּעִית", הַמְשַׁתְּלָמִים לַגֶּפֶן בְּעֵד כָּל שְׁעַת עֲבוּדָה רָגִילָה, בְּיוֹם עֲבוּדָה רָגִיל - 64.20 ₪, הוּא "הַשָּׂכָר הַרְגִיל" לְעֵינֵן הַסְּעִיפִים 16 ו-17 לַחֹק.</p> <p>64.20 ₪ = 3.89 תּוֹסֶפֶת מַקְצוּעִית + 60.31 שָׂכָר יִסוּד</p> <p>שבוע עבודה לא יעלה על 43 שעות (תחום שבוע עבודה).</p> <p>גפן עבד 37 שעות רגילות (במצטבר) בימים א' עד ה'. לפיכך, 6 שעות, מתוך 10 השעות שגפן עבד ביום השבת (יום המנוחה השבועית שלו) הן בתחום שבוע העבודה ולפיכך הן שעות רגילות. 4 השעות הנותרות חרגו מתחום שבוע העבודה. לפיכך, הן שעות נוספות.</p> <p>לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - " הוֹעֵסֵק עוֹבֵד שְׁעוֹת נוֹסֶפּוֹת, יִשְׁלַם לוֹ הַמַּעֲסִיק בְּעֵד שְׁתֵּי הַשְּׁעוֹת הַנוֹסֶפּוֹת הַרְאִשׁוֹנוֹת שְׁבָאוֹתוֹ יוֹם שָׂכָר עֲבוּדָה לֹא פָּחוֹת מִ-1% מֵהַשָּׂכָר הַרְגִיל, וּבְעֵד כָּל שְׁעָה נוֹסֶפֶת שְׂאֵחֶרְיָהֵן לֹא פָּחוֹת מִ-1½% מֵהַשָּׂכָר הַרְגִיל..."</p> <p>לפי ס' 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה -</p> <p>" (א) הוֹעֵסֵק עוֹבֵד בְּשְׁעוֹת הַמְנוּחָה הַשְּׁבֻעִית אוֹ בַחֲלֵק מֵהֶן -</p> <p>(1) יִשְׁלַם לוֹ הַמַּעֲסִיק בְּעֵד שְׁעוֹת אֵלֶּה שָׂכָר עֲבוּדָה לֹא פָּחוֹת מִ-1½% מִשְׂכָּרוֹ הַרְגִיל..."</p>																																																											
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">סוג תשלום</th> <th colspan="4">חישוב תעריף לשעה</th> <th rowspan="2">שכר רגיל לשעה</th> <th rowspan="2">תוספת שעות נוספות</th> <th rowspan="2">תוספת עבודה במנוחה השבועית</th> <th rowspan="2">סה"כ תשלום בעד כל שעה</th> <th rowspan="2">כמות שעות</th> <th rowspan="2">סכום לתשלום</th> </tr> <tr> <th>שיעור תשלום עבודה במנוחה השבועית</th> <th>שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה</th> <th>תעריף לשעה בש"ח</th> <th>תעריף לשעה בש"ח</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שעות עבודה רגילות במנוחה שבועית</td> <td></td> <td>50%</td> <td>150%</td> <td>96.30 ₪</td> <td>64.20 ₪</td> <td></td> <td></td> <td>150%</td> <td>6</td> <td>577.80 ₪</td> </tr> <tr> <td>ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית</td> <td>25%</td> <td>50%</td> <td>175%</td> <td>112.35 ₪</td> <td>64.20 ₪</td> <td></td> <td></td> <td>175%</td> <td>2</td> <td>224.70 ₪</td> </tr> <tr> <td>ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית</td> <td>50%</td> <td>50%</td> <td>200%</td> <td>128.40 ₪</td> <td>64.20 ₪</td> <td></td> <td></td> <td>200%</td> <td>2</td> <td>256.80 ₪</td> </tr> <tr> <td align="right" colspan="10"><b>סה"כ</b></td> <td><b>1,059.30 ₪</b></td> </tr> </tbody> </table>	סוג תשלום	חישוב תעריף לשעה				שכר רגיל לשעה	תוספת שעות נוספות	תוספת עבודה במנוחה השבועית	סה"כ תשלום בעד כל שעה	כמות שעות	סכום לתשלום	שיעור תשלום עבודה במנוחה השבועית	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	תעריף לשעה בש"ח	תעריף לשעה בש"ח	שעות עבודה רגילות במנוחה שבועית		50%	150%	96.30 ₪	64.20 ₪			150%	6	577.80 ₪	ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית	25%	50%	175%	112.35 ₪	64.20 ₪			175%	2	224.70 ₪	ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית	50%	50%	200%	128.40 ₪	64.20 ₪			200%	2	256.80 ₪	<b>סה"כ</b>										<b>1,059.30 ₪</b>	<p>לפיכך, על המעסיק לשלם לגפן, בָּעֵד 10 שעות עבודה אלה שעבד במנוחה השבועית שלו, <b>סכום שלא יפחת מ-1,059.30 ₪.</b></p>
סוג תשלום		חישוב תעריף לשעה										שכר רגיל לשעה	תוספת שעות נוספות	תוספת עבודה במנוחה השבועית	סה"כ תשלום בעד כל שעה	כמות שעות	סכום לתשלום																																											
	שיעור תשלום עבודה במנוחה השבועית	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	תעריף לשעה בש"ח	תעריף לשעה בש"ח																																																								
שעות עבודה רגילות במנוחה שבועית		50%	150%	96.30 ₪	64.20 ₪			150%	6	577.80 ₪																																																		
ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית	25%	50%	175%	112.35 ₪	64.20 ₪			175%	2	224.70 ₪																																																		
ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית	50%	50%	200%	128.40 ₪	64.20 ₪			200%	2	256.80 ₪																																																		
<b>סה"כ</b>										<b>1,059.30 ₪</b>																																																		
<p><b>תשובה ג.</b></p>																																																												

<p>ב-30/9/2014, בתום 20 חודשי עבודה במקום עבודתו, נתן המעסיק לגפן הודעה מוקדמת לפיטוריו (לפי החוק הנוגע לעניין) והודיע לו כי הוא מוותר על נוכחותו (של גפן) ועל עבודתו בפועל בכל תקופת ההודעה האמורה.</p> <p>שכרו של גפן משתלם לו על בסיס של חודש. בכל חודש הוא מקבל שכר יסוד בסך 8,256 ₪ ותוספת מחלקתית בסך 4,128 ₪. ב-12 החודשים שקדמו לפיטוריו קיבל גמול שעות נוספות של 1,376 ₪ בממוצע בחודש.</p> <p><b>מהו הפיצוי שעל המעסיק לשלם לגפן בעד תקופת ההודעה המוקדמת שֶלְגַפְיָה וְיֵתֵר עַל עֲבוֹדָתוֹ?</b></p> <p>א. 8,256 ₪          ב. 13,760 ₪          ג. 12,384 ₪          ד. 7,430 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 32.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 3, ס' 6(א).          חוק פיצויי פיטורים - ס' 12, 13.          תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי 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;          "שכר רגיל" - שכר העבודה המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים לפי סעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים.</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) שכר יסוד;          (2) תוספת ותק;          (3) תוספת יוקר המחיה;          (4) תוספת משפחה.</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 שכר העבודה הרגיל ללא תוספות."</p> <p>"שכר רגיל" של גפן, המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 12,384 ₪.  <math>4,128 = 8,256 +</math> תוספת מחלקתית + שכר יסוד</p> <p>לפי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת.          שכרו של גפן משתלם על בסיס של חודש. לפיכך, גפן הוא "עובד במשכורת".          גפן פוטר בתום 20 חודשי עבודה.</p> <p>לפי ס' 3(3) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים - "לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים".</p> <p>לפיכך, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעסיק לתת לגפן הודעה מוקדמת לפיטוריו של <b>חודש ימים</b>.</p> <p>לפי ס' 6(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - "מעסיק רשאי להודיע לעובד, בהודעה מוקדמת לפיטורים, כי הוא מוותר על נוכחות העובד ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה האמורה, כולה או מקצתה, ובלבד שישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה ויתר על עבודתו".</p> <p>לפיכך, על המעסיק לשלם לגפן פיצוי בסכום השווה ל-12,384 ₪ בעד תקופת ההודעה המוקדמת שֶלְגַפְיָה וְיֵתֵר עַל עֲבוֹדָתוֹ.</p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ג</p>



<p><b>שאלה מספר 33.</b></p> <p>בכל יום גפן נוסע, באופנוע שבבעלותו, מביתו לעבודתו וממנה (גפן לא משתמש בתחבורה ציבורית). מקום העבודה נמצא במרחק 5 קילומטרים מביתו. ב-8/2014, מתוך 21 ימי עבודה אפשריים, גפן עבד בפועל 17 ימים. בשאר 4 הימים היה בחופשה.</p> <p>לפי הסכם העבודה של גפן, דמי נסיעות ישולמו לו לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. מחיר נסיעה בודדת באוטובוס בין ביתו לעבודתו - 6.60 ₪ לכל כיוון. מחיר כרטיס חופשי חודשי הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 262 ₪.</p> <p><b>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 לגפן בגין חודש זה?</b></p> <p>א. 262.00 ₪          ב. 224.40 ₪          ג. 0.00 ₪          ד. 212.10 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></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 פְּעַד כל יום עבודה פְּפוֹעֵל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>על פי ההלכה שנקבעה בפסיקה, "המעסיק לא נדרש לבדוק האם העובד נסע לעבודה ברכבו, באוטובוס, באופניים או לעיתים צעד ברגליו. כל שנדרש לבחון הוא האם העובד זקוק לתחבורה על פי אמות מידה אובייקטיביות של מרחק" [ע"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>"אמת המידה המרכזית לצורך הקביעה האם התקיים "מבחן הזקקות" במקרה פלוני, היא במרחק שבין מעונו של העובד למקום עבודתו. ככל שלא הוכח אחרת, חזקה על עובד המתגורר במרחק שאינו עולה על 500 מטרים ממקום עבודתו, שהוא מרחק הליכה סביר, שאינו זקוק לתחבורה ציבורית. אמת המידה שעניינה במרחק בין המעון למקום העבודה, היא בבחינת "כלי עזר" לבחינת הזקקותו של אדם לתחבורה ציבורית, ומטבע הדברים קיימים חריגים לחזקה זאת, כגון עובדים המוגבלים בניידות... יתכן והמונח 'זקוק' יתפרש באופן שונה מעובד לעובד, בהתחשב בנסיבות מצבו, גילו, המרחק ממקום העבודה, המבנה הטופוגרפי במקום המגורים וכיוצא בזה" [ע"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>המרחק שנמדד מביתו של גפן למקום עבודתו, 5 קילומטרים, עולה על המרחק שניתן לטעון לגביו שהוא מצדיק הליכה רגלית. בהתאם ל"הלכת קשוע" שהוזכרה לעיל, <b>גפן נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו.</b></p> <p>גפן גם השתמש בתחבורה (אופנועו הפרטי) כדי להגיע למקום עבודתו.</p> <p>שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי ליום, לפי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה - 26.40 ₪ ליום, כלומר - 448.80 ₪ עבור 17 ימי עבודה בהם גפן נזקק לתחבורה כדי להגיע לעבודתו.</p> $26.40 \times 17 = 448.80$ <p>מחיר נסיעה באוטובוסים מביתו של גפן לעבודתו, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 13.20 ₪ בכל יום (2 × 6.60), שהם 224.40 ₪ עבור 17 ימי עבודה בפועל בהם נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו.</p> $6.60 \times 2 \times 17 = 224.40$ <p>מחיר נסיעה ממקום העבודה לביתו, תוך שימוש בחוזה (כרטיס) "חופשי חודשי" הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 262 ₪ בחודש 8/2014.</p> <p><b>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם לגפן בגין חודש 8/2014:</b></p> $\min(224.40; 262.00; 448.80) = 224.40 \text{ ₪}$ <p><b>תשובה ב.</b></p>	

<p>שאלה מספר 34.</p> <p>גפן, עובד במשרה מלאה, התחיל לעבוד אצל מעסיקו הפרטי ב-1/4/1995. עליו ועל מעסיקו חלות הוראות צו התקופה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה, בתלוש שכר אוגוסט (בעד התקופה המסתיימת ב-31 באוגוסט).</p> <p><b>אם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לגפן בתלוש 8/2014?</b></p> <p>א. 3,402.00 ₪          ב. 3,559.50 ₪          ג. 3,780.00 ₪          ד. 3,528.00 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>בתלוש 8/2014 גפן קיבל דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/9/2013 ועד 31/8/2014.</p> <p>7 החודשים הראשונים (מ-1/9/2013 ועד 31/3/2014), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-19 של גפן (שהתחילה ב-1/4/2013 ומסתיימת ב-31/3/2014).          בִּשְׁל שנת העבודה ה-19 יש לשלם לעובד 9 ימי הבראה.</p> <p>5 החודשים האחרונים (מ-1/4/2014 ועד 31/8/2014), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-20 של גפן (שהתחילה ב-1/4/2014 ומסתיימת ב-31/3/2015).          בִּשְׁל שנת העבודה ה-20 יש לשלם לעובד 10 ימי הבראה.</p> <p>החישוב:  <math display="block">378 \times ( 5 / 12 \times 10 \text{ ימי הבראה} + 7 / 12 \times 9 \text{ ימי הבראה} ) = \underline{3,559.50 \text{ ₪}}</math></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p>

<p>ב-1/10/2013 רתם קיבלה לאימוץ ילד והודיעה על כך למעסיקה, אצלו היא עובדת זה 5 שנים. ביום 4/4/2014 רתם נתנה למעסיקה הודעה מוקדמת להתפטרותה, לפיה בתום תקופת ההודעה המוקדמת, כלומר ב-4/5/2014, היא מתפטרת כדי לטפל בילד שאימצה. יצוין שבן זוגה של רתם לא התפטר מעבודתו אצל מעסיקו והוא ממשיך לעבוד כרגיל.</p> <p><b>האם, בנסיבות שלעיל, יראו לעניין חוק פיצויי פיטורים את התפטרותה זו כפיטורים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן, ובלבד שקיבלה לאימוץ ילד שִׁטְרָם מלאו לו 13 שנים.      ב. לא, מאחר שעברו יותר משישה חודשים מיום קבלתו של הילד לאימוץ.      ג. כן. אימוץ ילד, יְהִיָּה גִּילּוֹ אֶשֶׁר יְהִיָּה, מזכה עובדת להתפטר כדי לטפל בו.      ד. לא. אימוץ ילד כלל לא מזכה עובדת להתפטר כדי לטפל בו.</p>	<p><b>שאלה מספר 35.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 7.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 7 לחוק פיצויי פיטורים:</p> <p>" (א) <u>התפטרות עובדת, תוך תשעה חדשים מיום שילדה, על מנת לטפל בילדה - יראו לענין חוק זה את התפטרותה כפיטורים. והוא הדלו לגבי עובדת שהתקיימו לגביה אחד מאלה:</u></p> <p>(1) <u>קיבלה לאימוץ ילד שטרם מלאו לו 13 שנים והודיעה על כך למעסיקה, ובתוך תשעה חודשים מיום קבלתו לאימוץ התפטרותה כדי לטפל בו;</u></p> <p>(2) קיבלה למשמורתה, כהורה מיועד לפי חוק הסכמים לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד), התשנ"ו-1996, ילד, ובתוך תשעה חודשים מיום קבלת הילד כאמור התפטרותה כדי לטפל בו;</p> <p>(3) קיבלה לביתה, למטרת אומנה, כהורה במשפחה שאושרה בידי מי ששר הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך לשמש כמשפחת אומנה, ילד שגילו אינו עולה על עשר, ובתוך תשעה חודשים מיום קבלת הילד כאמור התפטרותה כדי לטפל בו, ובלבד שניתן אישור מאת מי ששר הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך כי ההתפטרות נדרשה מטעמים של טובת הילד.</p> <p>(ב) הוראות סעיף קטן (א) יחולו בשינויים המחוייבים, על עובד, והכל אם נתקיים בו אחד מאלה:</p> <p>(1) בת זוגו של העובד הועסקה כעובדת במשך ששה חודשים רצופים לפחות בסמוך לפני יום התפטרותו; לענין זה יראו כעבודה גם תקופת הפסקה בעבודה שבה נמשכים יחסי עבודה;</p> <p>(2) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, או בטיפולו הבלעדי מחמת נכות או מחלה של בת זוגו;</p> <p>(3) בת זוגו של העובד היתה עובדת עצמאית במשך שנים-עשר חודשים רצופים לפחות בסמוך לפני יום הלידה או בסמוך לפני קבלת הילד לאימוץ, למשמורת או לאומנה, לפי הענין, ולא הפסיקה את עיסוקה לצורך טיפול בילד.</p> <p>(ג) <u>התפטר אחד מבני הזוג כאמור בסעיף קטן (א) או (ב) לפי הענין, לא יחולו הוראות סעיף זה על בן הזוג השני.</u></p> <p>(ד) שר העבודה והרווחה רשאי לקבוע בתקנות, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, הוראות בדבר חובת מסירת הודעות למעסיק לענין סעיף זה מאת בני זוג או אחד מהם ותוצאות אי מסירת הודעות כאמור.</p> <p>(ה) שר העבודה והרווחה יקבע בתקנות, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, הוראות בדבר הגדרת עובדת עצמאית לענין סעיף קטן (ב)(3) וכן כללים בדבר הוכחת עיסוקה כעובדת עצמאית ודרכי הוכחה בענין אי הפסקת עיסוקה, כאמור באותו סעיף קטן. "</p> <p>רתם אימצה ילד ב-1/10/2013 והודיעה על כך למעסיקה. מיום קבלתו של הילד לאימוץ ועד 4/5/2014 חלפו פחות מתשעה חודשים.</p> <p>בן זוגה של רתם לא התפטר מעבודתו אצל מעסיקו כדי לטפל בילד והוא ממשיך לעבוד כרגיל.</p> <p><b>לפיכך, יראו לענין חוק פיצויי פיטורים את התפטרותה זו של רתם כפיטורים, ובלבד שקיבלה לאימוץ ילד שטרם מלאו לו 13 שנים.</b></p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>א</b></p>

<p><b>שאלה מספר 36.</b></p>	<p>שכרה של רתם משתלם לה על בסיס שעות עבודה - 29.60 ₪ לכל שעה רגילה. שבוע עבודתה, במקום עבודתה, הוא בן 5 ימים (א-ה). תחום יום עבודה רגיל שלה - 9 שעות עבודה. בכל יום, בשעה 12:30, מופסקת העבודה למנוחה ולסעודה למשך <b>45 דקות רצופות</b>. בעת ההפסקה רתם רשאית לצאת מהמקום שבו היא עובדת. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שערך הנוכחות של רתם, בשבוע שהחל ב-5/1/2014 והסתיים ב-9/1/2014:</p> <table border="1" data-bbox="289 338 1084 468"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>א'</th> <th>ב'</th> <th>ג'</th> <th>ד'</th> <th>ה'</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5/1/2014</td> <td>6/1/2014</td> <td>7/1/2014</td> <td>8/1/2014</td> <td>9/1/2014</td> <td></td> </tr> <tr> <td>כניסה</td> <td>08:23</td> <td>07:48</td> <td>08:12</td> <td>07:59</td> <td>08:17</td> </tr> <tr> <td>יציאה</td> <td>18:53</td> <td>20:21</td> <td>20:18</td> <td>19:08</td> <td>17:59</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>מהו השכר שיש לשלם לרתם בעד שעות עבודתה בשבוע זה?</b></p> <p>א. לא פחות מ-1,663.52 ₪          ב. לא פחות מ-1,668.70 ₪          ג. לא פחות מ-1,623.56 ₪          ד. לא פחות מ-1,609.13 ₪</p>	יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	5/1/2014	6/1/2014	7/1/2014	8/1/2014	9/1/2014		כניסה	08:23	07:48	08:12	07:59	08:17	יציאה	18:53	20:21	20:18	19:08	17:59																																																																												
יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'																																																																																																
5/1/2014	6/1/2014	7/1/2014	8/1/2014	9/1/2014																																																																																																	
כניסה	08:23	07:48	08:12	07:59	08:17																																																																																																
יציאה	18:53	20:21	20:18	19:08	17:59																																																																																																
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p><b>פתרון</b></p> <p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).</p>																																																																																																				
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ג</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 פי סעיף 20".</p> <p>מאחר שכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה לשעה רצופה, ובעת ההפסקה רשאית היתה רתם לצאת מהמקום שבו היא עובדת, נוהג המעסיק כדיון (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.</p> <p>שבוע העבודה של רתם הוא בן 5 ימים (ימים א-ה). תחום יום עבודה - 9 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 43 שעות.</p> <p><b>דרך חישוב סה"כ השעות מכניסה עד יציאה ביום עבודה:</b></p> <p>סה"כ שעות = (60 / דקת יציאה) - שעת יציאה - (60 / דקת כניסה) + שעת כניסה</p> <p>דוגמת חישוב סה"כ שעות מכניסה עד יציאה ביום א' - <math>18 + 53 / 60 - 8 - 23 / 60 = 10.5</math></p> <p><b>חישוב השכר שיש לשלם לרתם בעד שעות עבודתה בשבוע זה:</b></p> <table border="1" data-bbox="181 1203 1182 1707"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>כניסה</th> <th>יציאה</th> <th>סה"כ שעות הפסקה</th> <th>ניכוי הפסקה</th> <th>סה"כ שעות עבודה</th> <th>שעות רגילות</th> <th>מצטבר שעות רגילות בשבוע</th> <th>שעות נוספות 125%</th> <th>שעות נוספות 150%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>א</td> <td>08:23</td> <td>18:53</td> <td>10.50</td> <td>-0.75</td> <td>9.75</td> <td>9.00</td> <td>9.00</td> <td>0.75</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ב</td> <td>07:48</td> <td>20:21</td> <td>12.55</td> <td>-0.75</td> <td>11.80</td> <td>9.00</td> <td>18.00</td> <td>2.80</td> <td>0.80</td> </tr> <tr> <td>ג</td> <td>08:12</td> <td>20:18</td> <td>12.10</td> <td>-0.75</td> <td>11.35</td> <td>9.00</td> <td>27.00</td> <td>2.35</td> <td>0.35</td> </tr> <tr> <td>ד</td> <td>07:59</td> <td>19:08</td> <td>11.15</td> <td>-0.75</td> <td>10.40</td> <td>9.00</td> <td>36.00</td> <td>1.40</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ה</td> <td>08:17</td> <td>17:59</td> <td>9.70</td> <td>-0.75</td> <td>8.95</td> <td>7.00<sup>(1)</sup></td> <td>43.00</td> <td>1.95</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ו</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>43.00</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td colspan="2"><b>סה"כ שעות</b></td> <td>56.00</td> <td>-3.75</td> <td>52.25</td> <td>43.00</td> <td>8.10</td> <td>1.15</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td colspan="2"><b>תעריף לשעה</b></td> <td></td> <td></td> <td>29.60 ₪</td> <td></td> <td>37.00 ₪</td> <td>44.40 ₪</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td colspan="2"><b>תשלום</b></td> <td></td> <td></td> <td>1,272.80</td> <td></td> <td>299.70</td> <td>1,623.56</td> </tr> </tbody> </table> <p>(1) חריגה מתחום שבוע העבודה.</p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות הפסקה	ניכוי הפסקה	סה"כ שעות עבודה	שעות רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%	א	08:23	18:53	10.50	-0.75	9.75	9.00	9.00	0.75	-	ב	07:48	20:21	12.55	-0.75	11.80	9.00	18.00	2.80	0.80	ג	08:12	20:18	12.10	-0.75	11.35	9.00	27.00	2.35	0.35	ד	07:59	19:08	11.15	-0.75	10.40	9.00	36.00	1.40	-	ה	08:17	17:59	9.70	-0.75	8.95	7.00 <sup>(1)</sup>	43.00	1.95	-	ו						43.00						<b>סה"כ שעות</b>		56.00	-3.75	52.25	43.00	8.10	1.15			<b>תעריף לשעה</b>				29.60 ₪		37.00 ₪	44.40 ₪			<b>תשלום</b>				1,272.80		299.70	1,623.56
יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות הפסקה	ניכוי הפסקה	סה"כ שעות עבודה	שעות רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%																																																																																												
א	08:23	18:53	10.50	-0.75	9.75	9.00	9.00	0.75	-																																																																																												
ב	07:48	20:21	12.55	-0.75	11.80	9.00	18.00	2.80	0.80																																																																																												
ג	08:12	20:18	12.10	-0.75	11.35	9.00	27.00	2.35	0.35																																																																																												
ד	07:59	19:08	11.15	-0.75	10.40	9.00	36.00	1.40	-																																																																																												
ה	08:17	17:59	9.70	-0.75	8.95	7.00 <sup>(1)</sup>	43.00	1.95	-																																																																																												
ו						43.00																																																																																															
		<b>סה"כ שעות</b>		56.00	-3.75	52.25	43.00	8.10	1.15																																																																																												
		<b>תעריף לשעה</b>				29.60 ₪		37.00 ₪	44.40 ₪																																																																																												
		<b>תשלום</b>				1,272.80		299.70	1,623.56																																																																																												

<p>שאלה מספר 37.</p> <p>גפן נעדר מעבודתו 3 ימים, החל ב-7/7/14 ועד (כולל) 9/7/14 (נתן הודעה למעסיק). כשחזר לעבודה בבוקר 10/7/14, מסר למעסיקו הצהרה חתומה בידו (כמתחייב בתקנות הרלוונטיות), לפיה נעדר לצורך נוכחות בלידה של בת זוגו. לפי ההצהרה ולפי אישור רפואי שצורף אליה, תחילת הופעתם של צירי הלידה היתה ב-6/7/14 בשעה 18:45 ומועד תום הלידה היה ב-7/7/14 בשעה 23:30.</p> <p>אם גפן זקף 6 ימים של היעדרות ב-5/2014, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו (בהתאם לכללים שנקבעו בתקנות), בשל טיפולים הקשורים להריון בת זוגו, ואם יתרת המחלה הצבורה שלו עומדת על 12 ימים, כמה ימי היעדרות זכאי גפן לזקוף על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, לצורך נוכחות בלידה זו של בת זוגו, לפי החוק הנוגע לעניין ותקנותיו?</p> <p>א. יום אחד. ב. 2 ימים. ג. 3 ימים. ד. 0 ימים.</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג). תקנות דמי מחלה (כללים בדבר היעדרות עובד עקב הריון ולידה של בת זוג). חוק דמי מחלה.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי ס' 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג): <b>"עובד זכאי לזקוף עד שבעה ימים בשנה של היעדרות, בהתאם לכללים שקבע שר העבודה והרווחה, בשל טיפולים או בדיקות הקשורים להריון בת זוגו, או בשל לידה של בת זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו"</b>.</p> <p>לפי תקנות דמי מחלה (כללים בדבר היעדרות עובד עקב הריון ולידה של בת זוג):</p> <p>1. עובד המבקש לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלו את ימי היעדרותו מעבודתו, לפי סעיף 1 לחוק, ימסור הודעה למעבידו בהצהרה חתומה בידו, לפי הטופס שבתוספת.</p> <p>2. להודעה כאמור בתקנה 1 יצרף העובד אישור מאת הרופא המטפל בבת הזוג בדבר טיפולים או בדיקות של בת הזוג הקשורים להריון ומועדיהם, או בדבר הלידה של בת הזוג ומועדה, לפי הענין, והכל בהתאם להוראות תקנה 4; לענין זה, "הרופא המטפל" - לרבות רופא מחליף.</p> <p>3. כל עוד לא מסר העובד את המסמכים האמורים בתקנות 1 ו-2 לא יראו בהיעדרותו היעדרות מהעבודה המזכה לפי סעיף 1 לחוק.</p> <p>4. היעדרות עובד מן העבודה יראו כהיעדרות מזכה לפי סעיף 1 לחוק, אם היא היעדרות לצורך אחד מאלה:</p> <p>(1) ... (2) ... (3) <b>נוכחות בלידה; לענין זה, "לידה" - מתחילת הופעתם של צירי לידה ועד 24 שעות מתום הלידה.</b></p> <p>תחילת הופעתם של צירי הלידה היתה ב-6/7/14 בשעה 18:45. גפן נעדר מעבודתו החל ב-7/7/14, כלומר, לאחר הופעתם של צירי הלידה.</p> <p>מועד תום הלידה היה ב-7/7/14 בשעה 23:30. גפן זכאי היה להיעדר עד תום 24 שעות מתום הלידה.</p> <p>גפן מסר למעסיק הצהרה חתומה כמתחייב בתקנות וצירף אישור רפואי כנדרש. 2 ימים (7/7/2014 ו-8/7/2014), מתוך 3 ימי היעדרותו של גפן, נכללו בתקופה שבין תחילת הופעתם של צירי הלידה ועד 24 שעות מתום הלידה.</p> <p>לפי נתוני השאלה, גפן זקף 6 ימים של היעדרות ב-5/2014, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו (בהתאם לכללים שנקבעו בתקנות), בשל טיפולים הקשורים להריון בת זוגו.</p> <p>לפיכך, <b>נותר לו יום היעדרות אחד בלבד, אותו הוא זכאי לזקוף בשל לידה זו של בת זוגו.</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>  <b>א</b>

<p><b>שאלה מספר 38.</b></p>	<p>רתם עובדת זה 6 שנים אצל מעסיקה. היא נוצרה שבחירה שהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, החלות על המנוחה השבועית, וזכותה לדמי חגים, יחולו לגביה על חגי ישראל. גמול עבודתה משתלם לה על בסיס של שעות עבודה. שבוע עבודתה במקום עבודתה הוא בן 6 ימים (א-ו), 8 שעות עבודה רגילות בכל יום. בעד כל שעת עבודה רגילה היא מקבלת 56 ₪. מעסיקה של רתם משלם לעובדיו, כפוף לזכויותם (על פי צו הרחבה - הסכם מסגרת), דמי חגים בסכום זָהָה לסכום אותו הם מקבלים בעד יום עבודה רגיל בן 8 שעות עבודה.</p> <p>ביום שני, ה-21/4/2014, בו חל שביעי של פסח, דָרָש המעסיק מרתם לעבוד. שָלָא מתוך בחירתה, אָלָא מתוך פֶּוֹרָח, רתם צייתה לְדָרִישָׁתוֹ של המעסיק ועבדה 9 שעות עבודה ביום חג זה (קמל בשעה 30: 7 בבוקר).</p> <p>אם רתם לא נעדרה מהעבודה סמוך ליום החג, <b>מהו סך כל התשלום הכספי שעל המעביד לשלם לה בעד יום זה (21/4/2014), בו נדרשה לעבוד?</b></p> <p>א. לא פחות מ-1,204 ₪          ב. לא פחות מ-1,260 ₪          ג. לא פחות מ-1,218 ₪          ד. לא פחות מ-1,274 ₪</p>																																					
	<p align="center"><b>פתרון</b></p>																																					
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 7, ס' 16, ס' 17, ס' 18. צו הרחבה - הסכם מסגרת. פקודת סדרי השלטון והמשפט - ס' 18א.</p>																																					
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p align="right">ג</p>	<p><b>גמול עבודה:</b></p> <p>דין עבודה בשביעי של פסח כדין עבודה בשעות המנוחה השבועית. "שָׁכָר רָגִיל", הַמְשִׁימֵשׁ בְּסִיס לְחִישׁוֹב גְּמוֹל שְׁעוֹת נוֹסְפוֹת וְגְמוֹל עֲבוֹדָה בַּמְנוּחָה הַשְּׁבוּעִית - 56 ₪. רתם עבדה 9 שעות עבודה ביום שני זה, בו חל שביעי של פסח. לפיכך, 8 שעות מתוכן הן שעות רגילות. <b>שעה אחת נותרת חרגה מתחום יום העבודה. לפיכך, היא שעה נוספת.</b></p> <p>לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - " הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעביד <b>בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכן עבודה לא פחות מ-1/4 מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריה לא פחות מ-1/2 מהשכר הרגיל...</b>"</p> <p>לפי ס' 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה - " (א) הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן - <b>ישלם לו המעביד בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1/4 משכרו הרגיל...</b>" (1)</p> <table border="1" data-bbox="186 1144 1182 1417"> <thead> <tr> <th rowspan="3">סוג תשלום</th> <th colspan="5">חישוב תעריף לשעה</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">שכר רגיל לשעה</th> <th rowspan="2">שעות תוספת נוספות</th> <th rowspan="2">שעות עבודה במנוחה השבועית</th> <th colspan="2">סה"כ תשלום בעד כל שעה</th> </tr> <tr> <th>שעות תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה</th> <th>תעריף לשעה בש"ח</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שעות רגילות</td> <td>56 ₪</td> <td></td> <td></td> <td>150%</td> <td>84 ₪</td> </tr> <tr> <td>ש"י 1 ו-2</td> <td>56 ₪</td> <td>25%</td> <td>50%</td> <td>175%</td> <td>98 ₪</td> </tr> <tr> <td align="right" colspan="6"><b>סה"כ גמול עבודה</b></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td><b>770 ₪</b></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>דמי חגים:</b></p> <p>שָלָא מתוך בחירתה, אָלָא מתוך פֶּוֹרָח, רתם עבדה בשביעי של פסח. לפי סעיף 6(א) בצו הרחבה - "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, <b>2 ימי פסח</b>, חג שבועות ויום העצמאות)".</p> <p>רתם, עובדת בשכר (שעת), 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 שביעי של פסח.</p> <p>מעסיקה של רתם 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, רתם זכאית לדמי חגים בסך של 448 ₪, נוסף על השכר שקיבלה בעד עבודתה ביום זה. (56 × 8 = 448)</p> <p>בסך הכל זכאית רתם <b>לגמול כספי שלא יפחת מ-1,218 ₪ בעד יום זה (21/4/2014), בו נדרשה לעבוד.</b> (1,218 ₪ = 448 דמי חגים + 770 גמול עבודה)</p> <p align="right"><b>תשובה ג.</b></p>	סוג תשלום	חישוב תעריף לשעה					שכר רגיל לשעה	שעות תוספת נוספות	שעות עבודה במנוחה השבועית	סה"כ תשלום בעד כל שעה		שעות תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	תעריף לשעה בש"ח	שעות רגילות	56 ₪			150%	84 ₪	ש"י 1 ו-2	56 ₪	25%	50%	175%	98 ₪	<b>סה"כ גמול עבודה</b>											<b>770 ₪</b>
סוג תשלום	חישוב תעריף לשעה																																					
	שכר רגיל לשעה		שעות תוספת נוספות	שעות עבודה במנוחה השבועית	סה"כ תשלום בעד כל שעה																																	
		שעות תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה			תעריף לשעה בש"ח																																	
שעות רגילות	56 ₪			150%	84 ₪																																	
ש"י 1 ו-2	56 ₪	25%	50%	175%	98 ₪																																	
<b>סה"כ גמול עבודה</b>																																						
					<b>770 ₪</b>																																	

<p>ב-1/7/2014 הודיע המעסיק לרתם שהיא מתבקשת לצאת ב-3/8/2014 לחופשה שנתית של 14 ימים (כחובתו על פי חוק חופשה שנתית). רתם מתכננת לנצל את הזמן שיתפנה לה לשיפור מצבה הכלכלי ולעבוד בימי חופשתה עבודה סדירה בשכר (כשכירה), אצל קבלן שיפוצים.</p> <p><b>האם, לפי חוק חופשה שנתית, עלולה רתם לאבד את זכותה לדמי חופשה, אם תעבוד עבודה סדירה בשכר בימי חופשתה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא. עובד רשאי לעבוד עבודה סדירה בשכר בימי חופשתו, בלי לאבד זכותו לדמי חופשה.</p> <p>ב. כן. אם תעבוד עבודה סדירה בשכר בימי חופשתה, רתם תאבד את זכותה לדמי חופשה.</p> <p>ג. לא, אלא אם כן סוכס בין הצדדים, בחוזה העבודה, כי רתם לא תעבוד בימי חופשתה.</p> <p>ד. כן, אלא אם כן דמי החופשה כבר שולמו לה, שכן המעסיק לא רשאי לנכות אותם משכר העבודה שישולם לה.</p>	<p><b>שאלה מספר 39.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 12.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 12 לחוק חופשה שנתית - "עובד לא יעבוד בשכר בימי חופשתו, ואם עבד עבודה סדירה בשכר, איבד את זכותו לדמי חופשה; ואם כבר שולמו, רשאי המעסיק לנכותם משכר העבודה שישולם לעובד, או לגבותם בכל דרך בה גובים חוב אזרחי."</p> <p><b>לפיכך, אם תעבוד עבודה סדירה בשכר בימי חופשתה, רתם תאבד את זכותה לדמי חופשה.</b></p> <p>[ תשובה ד' אינה נכונה, שכן לפי ס' 12 לחוק, אם דמי החופשה כבר שולמו, רשאי המעסיק לנכותם משכר העבודה שישולם לעובד, או לגבותם בכל דרך בה גובים חוב אזרחי. ]</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;"><b>ב</b></p>

<p><b>שאלה מספר 40.</b></p>	<p>גפן, עובד במשכורת, התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-10/10/11. ב-11/4/11 התחיל המעביד להפריש עבורו לקרן פנסיה מקיפה, מכוח צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, הקל על הצדדים.</p> <p>שיעור הפרשת המעסיק בשנת 2011 - 10.0% מהשכר, מתוכם 3.34% למרכיב פיצויי הפיטורים. שיעור הפרשת המעסיק בשנת 2012 - 12.5% מהשכר, מתוכם 4.18% למרכיב פיצויי הפיטורים. שיעור הפרשת המעסיק בשנת 2013 - 15.0% מהשכר, מתוכם 5.00% למרכיב פיצויי הפיטורים. שיעור הפרשת המעסיק בשנת 2014 - 17.5% מהשכר, מתוכם 6.00% למרכיב פיצויי הפיטורים.</p> <p>ב-14/11/30 גפן פוטר מעבודתו. שכרו המבוטח והקובע לענין חישוב פיצויי פיטורים - 6,825 ₪ בחודש. הסכום שנצבר במרכיב פיצויי הפיטורים בקרן הפנסיה במועד הפיטורים - 14,490 ₪.</p> <p><b>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לגפן לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו? (סכום מקורב ומעוגל)</b></p> <p>א. 10,420 ₪          ב. 14,364 ₪          ג. 17,487 ₪          ד. 13,948 ₪</p>
	<p align="center"><b>פתרון</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14.          צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p align="right"><b>ב</b></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 המעסיק 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 מעסיקו ופוטר, גפן זכאי לקבל פיצויי פיטורים. שכרו המבוטח - 6,825 ₪ בחודש, היה גם שכרו הקובע לענין חישוב פיצויי פיטורים.</p> <p>שיעור ההפרשה למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה בשנת 2011 - 3.34%. לפיכך, תשלומי המעסיק לקרן הפנסיה, באים במקום 40.08% מפיצויי הפיטורים המגיעים לגפן. <math>(3.34\% / 8.33333\% = 40.08\%)</math></p> <p>שיעור ההפרשה למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה בשנת 2012 - 4.18%. לפיכך, תשלומי המעסיק לקרן הפנסיה, באים במקום 50.16% מפיצויי הפיטורים המגיעים לגפן. <math>(4.18\% / 8.33333\% = 50.16\%)</math></p> <p>שיעור ההפרשה למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה בשנת 2013 - 5%. לפיכך, תשלומי המעסיק לקרן הפנסיה, באים במקום 60% מפיצויי הפיטורים המגיעים לגפן. <math>(5\% / 8.33333\% = 60\%)</math></p> <p>שיעור ההפרשה למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה בשנת 2014 - 6%. לפיכך, תשלומי המעסיק לקרן הפנסיה, באים במקום 72% מפיצויי הפיטורים המגיעים לגפן. <math>(6\% / 8.33333\% = 72\%)</math></p> <p align="center"><b>החישוב (מקורב ומעוגל):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>בגין 6 החודשים הראשונים, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה, על המעביד להשלים - <math>6,825 \times 6 / 12 \times 100\% = 3,413</math> ₪              (שלמה = 40.08% - 100%)</li> <li>בגין 9 החודשים בשנת 2011, בהם שולמו כספים לקרן פנסיה, יש להשלים 59.92% פי פיטורים - <math>6,825 \times 9 / 12 \times 59.92\% = 3,067</math> ₪              (שלמה = 49.84% - 50.16%)</li> <li>בגין 12 החודשים בשנת 2012, בהם שולמו כספים לקרן פנסיה, יש להשלים 49.84% פי פיטורים - <math>6,825 \times 49.84\% = 3,402</math> ₪              (שלמה = 60% - 100%)</li> <li>בגין 12 החודשים בשנת 2013, בהם שולמו כספים לקרן פנסיה, יש להשלים 60% פי פיטורים - <math>6,825 \times 40.00\% = 2,730</math> ₪              (שלמה = 28% - 72%)</li> <li>בגין 11 החודשים בשנת 2014, בהם שולמו כספים לקרן פנסיה, יש להשלים 28% פי פיטורים - <math>6,825 \times 11 / 12 \times 28\% = 1,752</math> ₪</li> </ol> <p align="right"><b>סה"כ על המעסיק להשלים לגפן (סכום מקורב ומעוגל)</b>  <b>תשובה ב.</b> <u>14,364</u> ₪</p>



**ביטוח לאומי**

<p>רתם פוטרה מעבודתה ב-31/5/2014. תלוש 5/2014 שלה הוֹרְפָב מִהֶסְכּוּמִים הבאים :</p> <p>1. משכורת ..... ₪ 11,325</p> <p>2. פדיון ימי מחלה צבורים שלא נוצלו עד תאריך הפרישה ..... ₪ 3,352</p> <p>3. מְעַנְק פיצויי פיטורים פְטוּר ממס לְפִי ס' 9(א7) לפקודה ..... ₪ 38,446</p> <p>4. מְעַנְק פיצויי פיטורים חייב במס הכנסה ..... ₪ 4,543</p> <p><b>מהו שכרה של רתם שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש זה (השכר החייב בדמי ביטוח)?</b></p> <p>א. 11,325 ₪</p> <p>ב. 14,677 ₪</p> <p>ג. 19,220 ₪</p> <p>ד. 15,868 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 41.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א.</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 - תק' 2.</p> <p>ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה.</p> <p>הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לְפִי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעֵד החודש שקדם ל- 1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכְּנֶסֶת עֲבוֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים פְּאָמֹר המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בְּיַן שניתנו בכסף וּבְיַן בשווה כסף, בְּיַן שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף 9(5), (11) ו-(12) לפקודה.</p> <p>לכאורה, כל הסכומים שנכללו בתלוש 5/2014 של רתם (שכר רגיל, פדיון ימי מחלה צבורים שלא נוצלו עד תאריך הפרישה, מְעַנְק פיצויי פיטורים פְטוּר ממס לְפִי ס' 9(א7) לפקודה ומְעַנְק פיצויי פיטורים חייב במס הכנסה) מהווים הכנסה לפי ס' 2(2) לפקודה. ברם, לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פדיון ימי מחלה צבורים שלא נוצלו ופיצויי הפיטורים (לרבות הסכום החייב במס), פְּטוּרִים מדמי ביטוח.</p> <p>הרכיב היחיד החייב בדמי ביטוח בתלוש 5/2014 של רתם הוא רכיב המשכורת - ₪ 11,325.</p> <p>השכר החייב בדמי ביטוח לא יעלה על ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח.</p> <p><b>שכרה של רתם שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 5/2014 (השכר החייב בדמי ביטוח):</b></p> <p><math>\min (11,325 ; 43,240 - 11,325) = 11,325</math></p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>א</b></p>

<p>שאלה מספר 42.</p> <p>גפן התחיל לעבוד ב-1/10/2013 כשכיר אצל מעסיקו היחיד. עד חודש 9/2014 שכרו החודשי היה 38,560 ₪. החל ב-10/2014 הוגדל שכרו ב-4,920 ₪ בחודש.</p> <p><b>מהי הכנסתו של גפן לענין תשלום דמי ביטוח לאומי בעד חודש 10/2014?</b></p> <p>א. 43,240 ₪          ב. 43,480 ₪          ג. 39,052 ₪          ד. 38,970 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח)          חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>א</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסֵף לְשֵׁכַר הַחֹדֶשׁ הַרְגִיל, לְרִבּוֹת תְּשׁוּמוֹת שְׁנִיתָנו כְּבוֹנוֹס או כְּמַעַנֵק הַשְׁתַּפּוֹת בְּרוּחֵי הַמַּעֲבִיד וְלְמַעַט הַפְּרָשִׁים".</p> <p>הגדלת השכר החודשי אינה "תשלום נוסף" על פי התקנה.</p> <p><math>10/2014</math> שֵׁכַר חֹדֶשִׁ ב- <math>38,560 + 4,920</math> = הגדלת שכר = <math>43,480</math> ₪ שֵׁכַר חֹדֶשִׁ ב- <math>10/2014</math></p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 43,240 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,648 ₪), כפול 5].</p> <p><math>10/2014</math> שֵׁכַר חֹדֶשִׁ ב- <math>43,480</math> ₪ &gt; <u>43,240</u> ₪ הכנסה מְרַבֵּית לענין דמי ביטוח</p> <p>הכנסתו של גפן לענין תשלום דמי ביטוח לאומי בְּעַד חֹדֶשׁ 10/2014 - <u>43,240</u> ₪.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	

<p>רתם היא עובדת נכה, המקבלת מהמוסד לביטוח לאומי קצבת נכות פלגית בלתי יציבה בשיעור 100% לתקופה רצופה של שנה וחצי. שכר 7/2014 של רתם אצל מעסיקה היחיד - 2,650 ₪.</p> <p><b>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 7/2014 של רתם?</b></p> <p>א. 0.00 ₪          ב. 184.18 ₪          ג. 82.15 ₪          ד. 92.22 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 43.</b></p>
<p><b>פתרון</b></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.          טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>רתם נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "מבוטחים המקבלים קצבת נכות יציבה מעבודה בשיעור 100%, או קצבת נכות כללית יציבה בשיעור 100% או קצבת נכות פלגית בלתי יציבה בשיעור 100% לתקופה רצופה של שנה אחת לפחות".</p> <p>שכרה החודשי בתלוי 7/2014 - 2,650 ₪.</p> <p>השכר החייב בדמי ביטוח לא יעלה על ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח.          שכרה של רתם שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p><math>\min(2,650; 43,240) = 2,650</math> ₪ (הכנסה מרביית לענין ד.ב.)</p> <p>דמי הביטוח שינוכו משכרה של רתם:</p> <p><math>2,650 \times 3.10\% = 82.15</math> ₪ (חלק מעסיק) שישלם המעסיק:  <math>2,650 \times 0.38\% = 10.07</math> ₪ (חלק מעסיק) שישלם המעסיק:          סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 7/2014 של רתם: <u>92.22</u> ₪ = 82.15 + 10.07</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;"><b>ד</b></p>

<p>שאלה מספר 44.</p> <p>גפן, בן ה-59, עובד כשכיר אצל מעסיקו ומשֶׁתְּכַר 4,700 ₪ בחודש. בנוסף, כפנסיונר בפרישה מוקדמת, הוא מְקַבֵּל פְּנִסְיָה בסך 8,500 ₪ בכל חודש (ממעסיק אחר).</p> <p><b>אם גפן עשה תְּאוּם דְּמֵי בִיטוּחַ, מֵהוּ סֵךְ דְּמֵי הַבִּיטוּחַ הַלאומי ודמי ביטוח הבריאות שינוכה מהפנסיה החודשית של גפן בחודש 3/2014?</b></p> <p>א. 939.65 ₪          ב. 549.55 ₪          ג. 1,002.15 ₪          ד. 956.00 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח (בדגש על ס' 345 ב).          חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.          טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי ס' 345 ב(ה) לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (1) מבוטח שמשלמת לו פנסיה מוקדמת שהוא גם עובד או עובד עצמאי, לא יחולו לגבי הכנסתו מפנסיה מוקדמת שיעורי דמי הביטוח החלים לפי לוח י' על חלק ההכנסה של עובד שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע (בסעיף קטן זה - שיעור מופחת).          (2) היתה הכנסה של מבוטח כאמור בפסקה (1) בחודש פלוני, מהמקורות המפורטים בסעיף (1), (2) ו-(8) בפקודת מס הכנסה, נמוכה מ-60% מהשכר הממוצע, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו מפנסיה מוקדמת, השווה לסכום הפרש שבין הכנסתו מהמקורות האמורים לבין 60% מהשכר הממוצע. "</p> <p>43,240 ההכנסה הפְּרָגִית לתשלום ד.ב. &lt; 13,200 = 8,500 פנסייה + 4,700 הכנסה מעבודה</p> <p>הכנסתו של גפן מעבודה (מקור המפורט בסעיף 2)2 בפקודת מס הכנסה), נמוכה מ-5,453 ₪ (60% מהשכר הממוצע).</p> <p>ד.ב. בשיעור המופחת: 26.28 ₪ = 3.49% × (4,700 הכנסה מעבודה - 5,453 תקרת שיעור מופחת)          ד.ב. בשיעור המלא: 913.37 ₪ = 11.79% × (753 רובד פנסייה לד.ב. בשעור מופחת - 8,500 פנסייה)          סה"כ ד.ב. מהפנסיה: <u>939.65 ₪</u></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>  <b>א</b>

<p><b>שאלה מספר 45.</b></p>	<p>רתם עובדת כשכירה אצל מעבידה היחיד זָה 8 שנים. בחודש 7/2014 נעדרה מעבודתה 30 יום רצופים, עקב שמירת הריון. רתם קיבלה מהמוסד לביטוח לאומי גימלה לשמירת הריון עבור כל 30 ימי היעדרותה - סך של 6,180 ₪ (לפי 206 ₪ ליום). [רתם קיבלה את הגימלה באוגוסט 2014]. בתלוש 10/2014, נוסף על שכרה החודשי הרגיל, 6,180 ₪, קיבלה רתם בונוס בסך של 1,152 ₪. <b>מהם הפרשי הגימלה לשמירת הריון שעשויה רתם לקבל מהמוסד לביטוח לאומי, עקב הבונוס שקיבלה ממעסיקה?</b></p> <p>א. 115 ₪          ב. 96 ₪          ג. 0 ₪          ד. 288 ₪</p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p><b>פתרון</b></p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח)          חוק הביטוח הלאומי, סימן ה': גמלה לשמירת הריון.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p>	<p><b>הבונוס כ"תשלום נוסף":</b></p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסֶף לשכר החודשי הרגיל, לְרִבּוֹת תשלומים שניתנו כ<b>בונוס</b> או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולְמַעַט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, הבונוס ששולם לרתם הוא "תשלום נוסף".</p> <p>שיעור הבונוס שקיבלה רתם, "תשלום נוסף" לפי התקנות, הוא 26.79% משכר המינימום. לפיכך, יחולו הוראות תקנה 15(1) לתקנות שלעיל.</p> <p><math>96 = 1,152 / 12</math> ₪ - הבונוס יחולק לשנים עשר -</p> <p>הסכום המתקבל מהחלוקה האמורה (96 ₪) יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו. כלומר, לחודש 10/2014 (החודש בו שולם הבונוס), ולשכר כל אחד מהחודשים 8/2014, 9/2014, 7/2014, 6/2014, 5/2014, 4/2014, 3/2014, 2/2014, 1/2014 ו-12/2013-11/2013.</p> <p>מֵאַחַר שחלק הבונוס שנפרס צורף לשכר החודשי הרגיל ב-3 החודשים שקדמו יציאתה לשמירת הריון (6/2014, 5/2014 ו-4/2014), רתם עשויה להיות זכאית לקבל הַפְרָשִׁים לגימלה שקיבלה.</p> <p><b>הפרשי הגימלה לשמירת הריון:</b></p> <p>לפי ס' 60 וס' 54 לחוק הביטוח הלאומי - שיעור הגימלה 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>לפי נתוני השאלה, רתם קיבלה מהמוסד לביטוח לאומי גימלה לשמירת הריון עבור כל 30 ימי היעדרותה - סך של 6,180 ₪, לפי 206 ₪ ליום.</p> <p>חלק הבונוס שצורף ברבע השנה שקדם ל-7/2014: <math>288 = 96 \text{ יוני} + 96 \text{ מאי} + 96 \text{ אפריל}</math></p> <p>חלוקת השכר החייב האמור ב-90: <math>288 / 90 = 3.20</math> ₪</p> <p>כלומר, הפרש הגימלה לשמירת הריון ליום הוא 3.20 ₪.</p> <p>הפרש הגימלה לשמירת הריון ועוד הגימלה שקיבלה ליום לא עולה על התקרה:</p> <p><math>(3.20 + 206) &gt; 291.90</math> התקרה</p> <p>הפרשי הגמלה לשמירת הריון שרתם זכאית לקבל:</p> <p><math>96 = 30 \text{ ימי שמירת הריון} \times 3.20</math> ₪</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>

<p><b>שאלה מספר 46.</b></p> <p>גפן עובד כשכיר אצל מעבידו היחיד זה 4 שנים. ב-1/12/2014 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. עקב הפגיעה לא היה מסוגל לעבוד 11 ימים בְּנוֹסָף על יום הפגיעה, וְנִזְקָק לטיפול רפואי וְלְהַחֲלָמָה. הפגיעה הוֹפְרָה עַל יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. הכנסתו של גפן ב-6 החודשים שקדמו ל-1/12/2014:</p>						
חודש	6/2014	7/2014	8/2014	9/2014	10/2014	11/2014
הכנסה	₪ 20,574	₪ 21,857	₪ 16,969	₪ 15,482	₪ 16,231	₪ 16,887
<p><b>מהו סכום דמי הפגיעה לו זכאי גפן?</b></p> <p>א. 5,940 ₪          ב. 3,645 ₪          ג. 4,860 ₪          ד. 4,455 ₪</p>						
<b>פתרון</b>						
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה.</p>						
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p> <p>לפי סעיף 93(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אֶלָּא אִם כֵּן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה כְּאָמור שנים עשר ימים לפחות בְּנוֹסָף על יום הפגיעה".</p> <p>מֵאַחַר שגפן היה בלתי כשיר לעבודה במשך פחות מ-12 ימים שלאחר יום הפגיעה, לא ישולמו לו דמי פגיעה בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה.</p> <p>לפי ס' 92(ב) לחוק האמור - "לא ישולמו, בקשר לפגיעה אחת, יותר מדמי פגיעה בעד שלושה עשר שבועות".</p> <p>כלומר, <b>גפן יקבל דמי פגיעה בְּעֵד 9 ימים.</b></p> <p>9 ימים = [2 הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה - 11 ימי אי כושר עבודה ; 91 תקרת 13 שבועות] Min</p> <p>לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>(א) שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שֶׁבְּעָדוּ מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.</p> <p>(ב) לענין סעיף זה, "הכנסה" -</p> <p>(1) במבוטח לפי סעיף 75(א)1 - ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח ;</p> <p>(2) במבוטח אחר שלפי סעיף 75(א) - ההכנסה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח בעד רבע השנה האמור בסעיף קטן (א),</p> <p>והכל לרבות אותו סכום שהיו מגיעים ממנו דמי ביטוח אילולא הסכום המרבי הקבוע לתשלום דמי ביטוח. "</p> <p>שכר העבודה הרגיל של גפן : <math>540 = (15,482 + 16,231 + 16,887) / 90</math></p> <p>לפי ס' 97(א) לחוק, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח, אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.</p> <p>דמי הפגיעה ליום : <math>405 = 540 \times 75\%</math></p> <p>נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה : <math>1,094.63 &gt; 405</math> תקרה <math>(8,757 \times 5 \times 75\% / 30)</math></p> <p>סה"כ דמי הפגיעה להם זכאי גפן : <math>3,645 = 9 \times 405</math></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>						

<p>שאלה מספר 47.</p> <p>גפן, בן ה-46, התחיל ב-30/8/2013 לעבוד כשכיר אצל מעסיקו היחיד. גפן עבד אצל מעסיקו זה ברציפות, עד שפוטר ב-2/7/2014, ומאז הוא מובטל.</p> <p><b>האם גפן השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא, מאחר שלא שולמו עבורו דמי ביטוח אבטלה בעד 12 חודשים שקדמו לפיטוריו.  ב. כן. גפן השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה.  ג. לא, מאחר שלא שולמו עבורו דמי ביטוח אבטלה בעד 18 חודשים שקדמו לפיטוריו.  ד. כן, ובלבד ששולמו עבורו דמי ביטוח אבטלה בעד תקופה של 58 ימים נוספים, בתוך 8 החודשים שקדמו לתחילת עבודתו אצל מעסיק זה.</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 161.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ב</p> <p>לפי סעיף 160(א) לחוק הביטוח הלאומי - "דמי אבטלה ישולמו למבוטח שהוא מובטל, אשר השלים את תקופת האכשרה כמוגדר בסעיף 161 ומלאו לו 20 שנים (בפרק זה - זכאי), וטרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'".</p> <p>לפי חלק ב' בלוח א', הגיל המרבי לביטוח אבטלה ולתשלום דמי אבטלה למבוטח שנולד בחודש מאי 1942 ואילך - גיל 67.</p> <p><b>תקופת האכשרה הנדרשת למי שהתייצב בשירות התעסוקה החל ב-1.4.2014:</b></p> <p>לפי סעיף 161 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>" (א) לענין סימן זה, תקופת האכשרה לגבי תקופת אבטלה פלונית היא 12 חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע.</p> <p>(ב) (בוטל).</p> <p>(ג) בתקופת האכשרה של מובטל ייכללו, אף ללא תשלום דמי ביטוח -</p> <p>(1) ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם (להלן - ימי אבל);</p> <p>(2) ימי שירות סדיר על פי חוק שירות בטחון - עד שישה חודשי שירות כאמור, או ימי שירות מילואים בצבא הגנה לישראל;</p> <p>(3) ימי מחלה שבעדם היה העובד זכאי לדמי מחלה כמשמעותם לפי חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976.</p> <p>(ד) (בוטל).</p> <p>(ה) השלים מבוטח את תקופת האכשרה כנדרש בסעיף קטן (א), לא תידרש ממנו תקופת אכשרה במשך שנים עשר החודשים שלאחר התאריך הקובע שלגביו השלים את תקופת האכשרה ולגבי מבוטח מיוחד ימנו את 12 החודשים האמורים, בלי למנות בהם תקופה של 24 חודשים, לכל היותר, בין מועד פתיחת העסק לבין מועד סגירתו.</p> <p>(ו) תקופת עבודה המזכה במענק לפי הוראות סעיף 174א לא תיחשב כתקופת אכשרה. "</p> <p>12 חודשים קלנדריים (מ-30/8/2013 ועד 2/7/2014), בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע, שולמו עבור גפן דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש.</p> <p>לפיכך, <b>גפן השלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה.</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	

שאלה מספר 48.																											
<p>גפן עובד אצל מעסיקו היחיד זה 5 שנים. ב-2/11/2014 יצא ל-19 ימי מילואים. להלן פרטי הכנסתו בעד 6 החודשים שקדמו ל-1/11/2014:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>5/2014</th> <th>6/2014</th> <th>7/2014</th> <th>8/2014</th> <th>9/2014</th> <th>10/2014</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ימי עבודה</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>22</td> <td>21</td> <td>23</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>הכנסה</td> <td>ש"ח 38,025</td> <td>ש"ח 38,190</td> <td>ש"ח 44,748</td> <td>ש"ח 42,714</td> <td>ש"ח 46,782</td> <td>ש"ח 36,612</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו סכום תגמול המילואים לו זכאי גפן בעד תקופת מילואים זו (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 30,268 ש"ח            ב. 28,599 ש"ח            ג. 29,425 ש"ח            ד. 28,824 ש"ח</p>							חודש	5/2014	6/2014	7/2014	8/2014	9/2014	10/2014	ימי עבודה	19	20	22	21	23	18	הכנסה	ש"ח 38,025	ש"ח 38,190	ש"ח 44,748	ש"ח 42,714	ש"ח 46,782	ש"ח 36,612
חודש	5/2014	6/2014	7/2014	8/2014	9/2014	10/2014																					
ימי עבודה	19	20	22	21	23	18																					
הכנסה	ש"ח 38,025	ש"ח 38,190	ש"ח 44,748	ש"ח 42,714	ש"ח 46,782	ש"ח 36,612																					
<b>פתרון</b>																											
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b> חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים.</p>																											
<p><b>הסבר הפתרון</b></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 הנותרים כשהוא מוכפל ב-1.4.</p> <p>גפן שירת 19 ימים, שהם 2 תקופות בנות 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של 5 ימים.</p> <p>לפי סעיף 271(א)(2), מאחר שיתרת ימי השירות כאמור פחתה משישה ימים, תוכפל יתרה זו ב-1.4. לפיכך, גפן זכאי לקבל תגמול מילואים <b>בעד 21 ימי מילואים</b>. <math>(14 + 5 \times 1.4 = 21)</math></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; <math>(5,881 \text{ ש"ח נכון ל-} 2014)</math></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-1/11/2014, גפן עבד 62 ימים <math>(18+23+21)</math>, כלומר, לא פחות מ-60 ימים. סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:</p> $\max(42,714; 5,881) + \max(46,782; 5,881) + \max(36,612; 5,881) = 126,108 \text{ ש"ח}$ <p>נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של גפן: <math>126,108 / 90 = 1,401.20 \text{ ש"ח}</math></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% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 196.03 ש"ח) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,441.33 ש"ח).</p> <p><u>התגמול ליום:</u> <math>1,401.20 \text{ ש"ח} = \max[196.03 \text{ תג' מזערי}; 1,441.33 \text{ תג' מרבי}; 1,401.20 \text{ שכר רגיל}]</math></p> <p>תוצאה: גפן זכאי לתגמול בסך <b>29,425 ש"ח בעד תקופת שירותו במילואים</b>.</p> <p><b>29,425 ש"ח מעוגל</b> = <math>29,425.20 \text{ ש"ח} = 21 \text{ ימים} \times 1,401.20 \text{ ש"ח התגמול ליום}</math></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>																											



<p>שאלה מספר 49.</p> <p>גפן, עובד בן 35, הוא נכה עבודה שדרגת נכותו היא 100% (דרגה יציבה). המוסד לביטוח לאומי משלם לו בכל חודש קצבה לנכה עבודה.</p> <p><b>האם, לעניין תשלום דמי ביטוח לאומי, יראו קצבה זו כהכנסה אצל גפן והוא יידרש להמציא למעסיק תיאום דמי ביטוח? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן, ובלבד ששכרו, בתוספת קצבה זו, לא יעלו על ההכנסה המרבית לתשלום דמי ביטוח.      ב. לא. לעניין תשלום דמי ביטוח לאומי, לא יראו קצבה זו כהכנסה אצל גפן.      ג. כן. לעניין תשלום דמי ביטוח לאומי, יראו קצבה זו כהכנסה אצל גפן.      ד. לא. לענין תשלום דמי ביטוח לאומי, לא רואים גמלאות, המשתלמות לפי חוק הביטוח הלאומי, כהכנסה אצל עובד.</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 350(א)(1).</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ב</p> <p>לפי ס' 350(א) לחוק הביטוח הלאומי, "לענין תשלום דמי ביטוח לא יראו כהכנסה -</p> <p>(1) גמלה לפי חוק זה, למעט דמי לידה וגמלה לשמירת הריון המשתלמים לפי פרק ג' למעט דמי פגיעה לפי פרק ה' ולמעט גמלה לפי פרק ח' או פרק י"ב;</p> <p>(2) ... "</p> <p>לפיכך, <u>לעניין תשלום דמי ביטוח לאומי, לא יראו קצבה זו כהכנסה אצל גפן.</u></p> <p>למען הסר ספק, אמנם, קצבה לנכה עבודה משתלמת לעובד לפי פרק ה' בחוק הביטוח הלאומי, אך היא אינה "דמי פגיעה".</p> <p>הרחבת התשובה: לפי ס' 9(ג6) לפקודה, קצבה לנכה עבודה שמשלם המוסד לביטוח לאומי לנכה עבודה, גם פטורה ממס הכנסה.</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	

<p><b>שאלה מספר 50.</b></p>	<p>רתם, נהגת מונית, מנהלת תיק עצמאי במס-הכנסה, במע"מ ובמוסד לביטוח לאומי ומתקיימים לגביה תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי. גפן הוא בעל מוניות (שִׁמְפָּעִיל אותן באמצעות נהגים, שכירים ועצמאים). ביניהם נערך הסכם מראש, לפיו רתם תקבל מגפן מונית לשימושה בימים שִׁתְרָצָה בכך (בכפוף לְזְמִינֵת המונית). גמול עבודתה יהיה 70% מהפדיון, בזמן שהמונית אצלה. סוכם גם כי תישא בהוצאות הוספת שְׂמָה כנהגת לביטוח המונית, תקבל אותה עם מיכל סוֹלֶר מלא, ותחזירה לגפן, בתום השימוש בה, כשהיא עם מיכל מלא (פְּשֵׁהֲתָדְלוֹק על חשבונה). כמו כן, סוכם כי גמול עבודתה ישולם לה כנגד חשבונית מס שתוציא בסוף כל חודש.</p> <p><b>האם רתם נחשבת, לענין חוק הביטוח הלאומי, כעובדת אצל גפן? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן. לְעֵנֶן חוק הביטוח הלאומי, רתם נחשבת כעובדת וגפן נחשב כמעבידה.      ב. לא, ובלבד שסוכם בין גפן לרתם, מראש ובכתב, שלא מתקיימים ביניהם יחסי עבודה.      ג. כן, ובלבד שנערך עימה מראש הסכם עבודה לתקופה של רבע שנה לפחות.      ד. לא. לְעֵנֶן חוק הביטוח הלאומי, רתם נחשבת כ"עובד עצמאי".</p>									
	<p>פתרון</p>									
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים)      חוק הביטוח הלאומי - ס' 1.</p>									
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ד</p>	<p>לפי ס' 3 לצו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים):</p> <p>" מבוטח העוסק בסוג עבודה כמפורט בטור א' בתוספת השניה, והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', ייחשב לענין החוק כעובד עצמאי, ובלבד שמתקיימים לגביו תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק. "</p> <table border="1" data-bbox="191 934 1161 1150"> <thead> <tr> <th colspan="3">התוספת השניה (סעיף 3)</th> </tr> <tr> <th>טור א' סוגי העבודה</th> <th>טור ב' תנאי העבודה</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>נהג מונית</td> <td>בכל תנאי העסקה, ובלבד שגמול העבודה אינו משתלם על בסיס של יחידת זמן.</td> <td>5.</td> </tr> </tbody> </table> <p>רתם היא נהגת מונית. גמול עבודתה אינו משתלם על בסיס של יחידת זמן ומתקיימים לגביה תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק. בנסיבות שתוארו בשאלה, <b>לענין חוק הביטוח הלאומי, היא נחשבת כ"עובד עצמאי".</b></p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	התוספת השניה (סעיף 3)			טור א' סוגי העבודה	טור ב' תנאי העבודה		נהג מונית	בכל תנאי העסקה, ובלבד שגמול העבודה אינו משתלם על בסיס של יחידת זמן.	5.
התוספת השניה (סעיף 3)										
טור א' סוגי העבודה	טור ב' תנאי העבודה									
נהג מונית	בכל תנאי העסקה, ובלבד שגמול העבודה אינו משתלם על בסיס של יחידת זמן.	5.								