


## פתרון מבחן חשבי שכר בכירים 3.2016

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. פלוטר, 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>אסי פוטר ב-31/8/2015, בתום תקופת ההודעה המוקדמת. להלן רכיבי תלוש 8/2015 שלו:</p> <p>1. שכר יסוד בתקופת הודעה מוקדמת ..... ₪ 12,657</p> <p>2. מענק פרישה חייב במס ..... ₪ 2,219</p> <p>3. תשלום בשל הוצאות לינה בישראל שהותר לאסי כהוצאה ..... ₪ 305</p> <p>4. פדיון חופשה ..... ₪ 1,688</p> <p style="text-align: center;"><b>מהי הכנסתו החייבת של אסי לצורך תשלום מס ("ברוטו למס") בתלוש זה ?</b></p> <p style="text-align: right;">א. 14,876 ₪</p> <p style="text-align: right;">ב. 16,564 ₪</p> <p style="text-align: right;">ג. 16,869 ₪</p> <p style="text-align: right;">ד. 12,657 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 1.</b></p>
<b>פתרון</b>	
פקודת מס הכנסה - ס' 1, 2(2), 9(א7), 17 (רישא).	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי סעיף 2(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא: "השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצוניה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בפועל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים פאמור המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;</p> <p>תשלום בשל הוצאות לינה בישראל שהותר לאסי כהוצאה לא נחשב הכנסה חייבת במס בידינו.</p> <p style="text-align: center;">הכנסתו החייבת של אסי לצורך תשלום מס בתלוש 8/2015 -</p> <p style="text-align: center;"><b>16,564 ₪ = 1,688 פדיון חופשה + 2,219 מענק פרישה חייב במס + 12,657 שכר יסוד</b></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>ב-3/2015 קיבלה לנה (מנהלת פרויקטים) ממעסיקה 2 מתנות: מתנה שְׁעָרְכָה וְעִלּוּתָהּ 110 ₪, לרגל יום האישה הבינלאומי (שחל ב-8 במרץ בכל שנה) ומתנה שערכה ועלותה 170 ₪, לְרִגְלֵ נישואי בנה. לא היו אלו המתנות הראשונות שקיבלה לנה ממעסיקה בשנת 2015. ב-1/2015 קיבלה ממעסיקה מתנה שְׁעָרְכָה וְעִלּוּתָהּ 140 ₪, לרגל השנה האזרחית החדשה.</p> <p>לנה מְנוּיָה בחדר כושר. עלות המנוי - 350 ₪ בחודש. המעביד משלם 60% מעלות המנוי בכל חודש ולנה משלמת את היתרה.</p> <p><b>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרה של לנה, לצורך חישוב מס, בשל המתנות שקיבלה ב-3/2015 ובשל השתתפות המעסיק בעלות המנוי לחדר הכושר, באותו החודש?</b></p> <p>א. 280 ₪          ב. 320 ₪          ג. 420 ₪          ד. 460 ₪</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 2(4).          חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>מתנות לרגל אירועים אישיים חד-פעמיים:</b></p> <p>מתנה שנותן מעסיק לעובדו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו', אינה נחשבת כהכנסה בידי העובד ובלבד שסך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה.</p> <p>המתנה שקיבלה לנה לרגל נישואי בנה, שערכה ועלותה 170 ₪, היתה המתנה הראשונה לרגל אירוע אישי חד-פעמי שקיבלה לנה בשנת המס 2015. סכום המתנה לא עלה על הסכום שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (בשנת המס 2015).</p> <p><b>מתנות לרגל אירועים החוזרים על עצמם:</b></p> <p>מתנה שנותן מעסיק לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לרגל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין.</p> <p>לפיכך, לשכרה של לנה יש לזקוף סך של <b>110 ₪</b>, שווי המתנה שקיבלה מהמעסיק לרגל יום האישה הבינלאומי.</p> <p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא:</p> <p>" השְׁתַּכְרוּת או ריווח מעבודה; כל טובת הַנְּאָה או קְצוּבָה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשֶׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אֲדָ לְמַעַט תשלומים קְאָמור המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף וּבִין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד בְּמִיֶּשֶׁרִין או בְּעִקְפִין או שניתנו לאחר לְטוֹבָתוֹ; "</p> <p><b>השתתפות המעסיק בעלות המנוי לחדר הכושר, סך של 210 ₪ בחודש, מהווה הכנסה מעבודה אצל לנה, לפי ס' 2(2)(א) לפקודה. סכום זה יִזְקָף לשכרה. (210 ₪ = 350 × 60%)</b></p> <p><b>לסיכום, בשל המתנה שקיבלה ב-3/2015, לרגל יום האישה הבינלאומי (שחל ב-8 במרץ בכל שנה) ובשל השתתפות המעסיק בעלות המנוי לחדר הכושר באותו החודש, יש לזקוף לשכרה של לנה, לצורך חישוב מס, סך של 320 ₪.</b></p> <p>( 320 ₪ = 210 השתתפות המעסיק בעלות המנוי לחדר הכושר + 110 מתנה לרגל יום האישה הבינלאומי )</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p>

<p>מעבידה של לנה העמיד לרשותה, החל ב-1/7/2015, רכב צמוד לשימושה. שנת רישום של הרכב: 2014, סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 899, קוד דגם: 12. מ-15/11/2015 ועד 23/11/2015 לנה שהתה בחופשה בחו"ל. בכל ימי שהייתה בחו"ל, השתמש ברכב בנה הסטודנט.</p> <p><b>מהו שווי השימוש ברכב שיזקף לשכרה של לנה ב-11/2015?</b></p>  <p>א. 7,680 ₪          ב. 3,840 ₪          ג. 8,060 ₪          ד. 5,376 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 3.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב).          טבלאות שווי השימוש ברכב צמוד - המודל הליניארי.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2014, סוג: 1 (פרטי), קוד תוצר: 899, קוד דגם 12, שיזקף לשכרה של לנה בחודש 11/2015 - <u>680,7</u> ₪.</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>א</b></p>

<p>מעבידה של לנה העמיד לרשותה טלפון סלולרי (רט"ן). לפי הסכם העבודה שלה, אם תהוצאה החודשית בִּשְׁל הרט"ן גבוהה מ-150 ₪, משלמת לנה את ההפרש מעל 150 ₪. ב-1/2015 עמדה ההוצאה בִּשְׁל הרט"ן על 240 ₪.</p> <p><b>מהו שווי הרט"ן שיש לִזְקוֹף לשכרה של לנה בתלוש 1/2015 ?</b></p> <p>א. 15 ₪          ב. 105 ₪          ג. 75 ₪          ד. 30 ₪</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>לְפִי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון כְּאִמּוֹר שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לְפִי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בִּשְׁל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים נלווים, השתתפות העובד וכדומה) : 240.00 ₪</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪ : <math>\min (105 ; 240 / 2) = 105</math> ₪          סכום ההוצאה החודשית ששילמה לנה : <math>240 - 150 = 90</math> ₪          שווי השימוש שיש לִזְקוֹף לשכר 1/2015 של לנה : <math>\max (105 - 90 ; 0) = 15</math> ₪</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>א</b></p>

<p>שאלה מספר 5. אסי, עובד יליד 7/5/1993, השתחרר ב-20/8/2013 משירות בצה"ל, לאחר ששירת שירות סדיר (חובה) של 23 חודשים מלאים. אסי נשוי ללנה (בת ה-22). לזוג ילד אחד (בחזקתם), יליד 5/6/2014.</p> <p><b>לכמה נקודות זיכוי זכאי אסי בשנת המס 2015?</b></p> <p>א. 5.25 נ"ז          ב. 4.25 נ"ז          ג. 6.25 נ"ז          ד. 3.25 נ"ז</p>	
<b>פתרון</b>	
פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 39א, 66.	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי ס' 39א לפקודה -</p> <p>" בחישוב המס על הכנסתו מיגיעה אישית של חייל משוחרר, תובא בחשבון חלק מנקודות זיכוי לכל חודש משלושים ושישה החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר, כמפורט להלן:</p> <p>(1) 1/6 נקודות זיכוי - אם שירת שירות סדיר של -          (א) לגבי גבר - 23 חודשים מלאים לפחות;          (ב) לגבי אישה - 22 חודשים מלאים לפחות;</p> <p>(2) 1/12 נקודות זיכוי - אם שירת שירות סדיר של פחות מ-          (א) לגבי גבר - 23 חודשים מלאים;          (ב) לגבי אישה - 22 חודשים מלאים;</p> <p>לענין זה, "חייל משוחרר" ו"שירות סדיר" - כהגדלנה בחוק קליטת חיילים משוחררים, התשנ"ד-1994. "</p> <p>החודש שבו סיים אסי את שירותו הסדיר - אוגוסט 2013.</p> <p>אסי שירת שירות סדיר של 23 חודשים מלאים. לפיכך, חלות עליו הוראות ס' 39א(1) לפקודה - הוא זכאי ל-1/6 נקודות זיכוי לכל חודש מ-36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר.</p> <p>36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר מתחילים ב-9/2013/1 ומסתיימים ב-31/8/2016. כלומר, הוא זכאי ל-6/1 נ"ז לכל אחד מחודשי שנת 2015.</p> <p>ילדו של אסי יליד 5/6/2014. בשנת המס 2015 מלאה לו שנה אחת. מאחר שלילד טרם מלאו ארבע שנים בשנת המס, הוא נחשב "פעוט".</p> <p>נקודות זיכוי להן זכאי אסי בשנת 2015:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] ..... 2.00 נ"ז          נסיעות [ס' 36 לפקודה] ..... 0.25 נ"ז          חייל משוחרר ..... 2.00 נ"ז = 12 חודשים <math>\times</math> 1/6 נ"ז          נ"ז בשל פעוט בשנת המס שלאחר שנת לידתו ובשנת המס שלאחריה [ס' 66(ג)(5)(ב) לפקודה] ..... <u>2.00 נ"ז</u> = 1 פעוט <math>\times</math> 2 נ"ז          סה"כ נקודות זיכוי ..... <u>6.25 נ"ז</u></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<b>ג</b>

<p>אסי, רווק בן 28, סיים לימודי תואר אקדמי שלישי ברפואת שיניים באוניברסיטת תל אביב (תואר אקדמי מוכר במוסד להשכלה גבוהה מוכר) וזכה בתואר ביולי 2011. אסי מסר למעסיקו את כל הטפסים והאישורים הנדרשים לעניין.</p> <p><b>לכמה נקודות זיכוי זכאי אסי בשנת המס 2015?</b></p> <p>א. 3.75 נ"ז      ב. 2.25 נ"ז      ג. 2.75 נ"ז      ד. 3.25 נ"ז</p>	<p><b>שאלה מספר 6.</b></p>												
<b>פתרון</b>													
פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 40ג.	<b>סעיפים רלוונטיים</b>												
<p>לפי ס' 40ג(ד1) לפקודה, בנוסח הרלוונטי למי שסיים את לימודיו לפני 1/1/2014 - "היה היחיד זכאי לקבל תואר אקדמי שלישי ברפואה או ברפואת שיניים תובא בחשבון נקודת זיכוי אחת, בשלוש שנות מס, ומחצית נקודת זיכוי, בשתי שנות מס, החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר האקדמי השלישי".</p> <p>אוניברסיטת תל אביב היא "מוסד להשכלה גבוהה", כמשמעותו בחוק המועצה להשכלה גבוהה. התואר האקדמי השלישי ברפואת שיניים של אוניברסיטת ת"א, מוכר על ידי המועצה להשכלה גבוהה.</p> <p>אסי סיים את לימודי התואר השלישי בשנת 2011. לפיכך, בשנת המס 2015 (שהיא השנה הרביעית שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו) הוא זכאי למחצית נקודת זיכוי בשל התואר האמור, לפי ס' 40ג לפקודה.</p> <p>נקודות זיכוי להן זכאי אסי בשנת 2015:</p> <table data-bbox="779 966 1185 1134"> <tr> <td>תושב ישראל</td> <td>2.00</td> <td>נ"ז</td> </tr> <tr> <td>נסיעות</td> <td>0.25</td> <td>נ"ז</td> </tr> <tr> <td>תואר אקדמי שלישי</td> <td><u>0.50</u></td> <td>נ"ז</td> </tr> <tr> <td>סה"כ נקודות זיכוי</td> <td><u>2.75</u></td> <td>נ"ז</td> </tr> </table> <p><b>תשובה ג.</b></p>	תושב ישראל	2.00	נ"ז	נסיעות	0.25	נ"ז	תואר אקדמי שלישי	<u>0.50</u>	נ"ז	סה"כ נקודות זיכוי	<u>2.75</u>	נ"ז	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ג</p>
תושב ישראל	2.00	נ"ז											
נסיעות	0.25	נ"ז											
תואר אקדמי שלישי	<u>0.50</u>	נ"ז											
סה"כ נקודות זיכוי	<u>2.75</u>	נ"ז											

<p>לנה קיבלה הלוואה ממעבידה. ההלוואה צמודה למדד בלבד, ללא ריבית (ריבית חודשית של 0%). בחודש 5/2015, הוא תקופת הִזְקִיפָה, עומדת יתרת ההלוואה על 77,215 ₪ [למען הסר ספק, קרן ההלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-31/1/2017].</p> <p>אם שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה הוא 4.07% לשנה ואם המדד עלה ב-0.2% בתקופת הזקיפה (חודש 5/2015), מהו סכום שווי הריבית שיש לִזְקֹף לשכרה של לנה, בגין ההלוואה בתקופה זו (5/2015)? (התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם)</p> <p>א. 266.91 ₪          ב. 112.48 ₪          ג. 253.79 ₪          ד. 103.87 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 7.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה          תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</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. לפי תקנה 2(א)(1) לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2015 - שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 4.07% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקיפה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>יתרת ההלוואה בתקופת הזקיפה עולה על סכום ההלוואה לְעִנְיָן 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. 77,215 יתרת ההלוואה &lt; 7,800 סכום הלוואה שחל עליו רק שיעור עליית המדד</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקיפה, חודש מאי 2015 - 31.</p> <p>הריבית הנדרשת לפי התקנות:</p> $266.91 = 77,215 \times 4.07\% \times \frac{31}{365}$ <p>הסכום ששילמה לנה:</p> $154.43 = 77,215 \times [0.2\% \text{ שיעור עליית המדד} + 0\% \text{ ריבית}]$ <p>הסכום ששילמה לנה (154.43 ₪), קטן מהסכום הנדרש לפי התקנות (266.62 ₪).</p> <p>154.43 חוייב בתקופת הזקיפה &gt; 266.91 מינימום</p> <p>לפיכך, יזקף לשכרה של לנה שווי ריבית בסך של <b>112.48 ₪</b> בגין ההלוואה בתקופת הזקיפה.</p> <p><b>112.48 ₪ = 154.43 סכום ששילמה לנה - 266.91 ריבית נדרשת לפי התקנות</b></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 8.</b></p>	<p>עקב מחלה, נקבעה לאסי נכות רפואית של 100% לצמיתות, החל ב-2015/1/9. הכנסתו בשנת 2015 - 738,940 ₪, כולה ממשכורת. עד תום חודש 8/2015 עבד עבודה מלאה. בתום חודש 8/2015 פרש מעבודתו (עקב המחלה) ומאותו היום ועד סוף שנת 2015 לא היתה לו הכנסה.</p> <p><b>מהו הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שאסי יכול לנצל בשנת המס 2015 (סכום מעוגל) ?</b></p> <p>א. 246,988 ₪          ב. 0 ₪          ג. 73,560 ₪          ד. 205,361 ₪</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 style="text-align: right;"><b>ד</b></p>	<p>הכנסתו של אסי ממשכורת, סך של 738,940 ₪, מהווה הכנסה מיגיעה אישית.</p> <p>לפי סעיף 9(5)(א) לפקודה, פטורה ממשכורת 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 73,560 שקלים חדשים;"</p> <p>לפי סעיף 9(5)(ג) 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>לאסי נקבעה נכות לצמיתות. כלומר, לתקופה של 365 ימים או יותר.</p> <p>הסכום הנקוב בסעיף 9(5)(א) - 614,400 ₪.</p> <p>מספר הימים בשנת 2015 שלגביהם נקבעה הנכות - 122.</p> <p><math>122 = 31 \text{ ימים בדצמבר} + 30 \text{ ימים בנובמבר} + 31 \text{ ימים באוקטובר} + 30 \text{ ימים בספטמבר}</math></p> <p>יחס תקופת הנכות: <math>122 / 365</math>.</p> <p>חישוב ההכנסה הפטורה של אסי בשנת המס 2015:</p> <p><math>\min [ 205,361.10 \text{ ₪} ; ( 614,400 \times 122 / 365 ) ] = 205,361.10 \text{ ₪}</math></p> <p><b>הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שיכול אסי לנצל בשנת המס 2015 (סכום מעוגל) - 205,361 ₪</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>



<p style="text-align: center;"><b>ד. פרטים על הכנסותי ממעביד זה</b></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>תאריך תחילה העבודה<sup>(1)</sup> בשנת המס</p> <p style="font-size: 1.2em; text-align: center;">01012015</p> </div> <p>אני מקבל/ת: (ראה הסברים מעבר לדף)</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת חודש<sup>(2)</sup></p> <p><input type="checkbox"/> משכורת בעד משרה נוספת<sup>(3)</sup></p> <p><input type="checkbox"/> משכורת חלקית<sup>(4)</sup></p> <p><input type="checkbox"/> שכר עבודה (עובד יומי)<sup>(5)</sup></p> <p><input type="checkbox"/> קצבה<sup>(6)</sup></p> <p><input type="checkbox"/> מלגה<sup>(1)</sup></p>	<p>אסי עובד אצל מעבידו יומיים בשבוע, 3 שעות בכל פעם (כלומר, סה"כ 6 שעות בשבוע).</p> <p><b>בחלק ד' בטופס ה-101, שפותחתו "פרטים על הכנסותי ממעביד זה", מה עליו לסמן שהוא מקבל? [נודאו את תשובתכם והיעזרו בתקנות מס הכנסה הנוגעות לעניין].</b></p> <p>א. משכורת חודש. ב. משכורת בעד משרה נוספת. ג. משכורת חלקית. ד. שכר עבודה (עובד יומי).</p>	<p><b>שאלה מספר 9.</b></p>
<b>פתרון</b>		
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1. טופס 101, הנחיות מס הכנסה.</p>		<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "עובד" - יחיד המקבל משכורת; "עובד יומי" - יחיד המקבל שכר עבודה ממעביד אחד בעד עבודה של פחות משמונה עשר ימים בחודש, אולם לא פחות משמונה שעות בשבוע; "משכורת חודש" - משכורת המשולמת לעובד בעד עבודת חודש; לענין זה, "עבודת חודש" - למעט עבודה של פחות מ-18 ימים בחודש; <b><u>"משכורת חלקית" - משכורת המשולמת לעובד בעד עבודה של חמש שעות ליום או פחות, או בעד עבודה של יותר מחמש שעות ליום, אולם פחות משמונה שעות בשבוע;</u></b> "משכורת בעד משרה נוספת" - משכורת המשולמת לעובד בעד עבודה של יותר מחמש שעות ביום, המועסק במקום עבודה אחר או המקבל ממעביד אחר קצבה חייבת במס; "שכר עבודה" - משכורת המשולמת לעובד יומי, למעט שכר עבודה המשתלם בידי יחיד במשק ביתו הפרטי; אסי עובד אצל מעבידו יומיים בשבוע, 3 שעות בכל פעם. כלומר, 6 שעות בשבוע. לפיכך, הוא מקבל אצל מעבידו <b><u>"משכורת חלקית"</u></b>.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>		<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ג</p>

<p><b>שאלה מספר 10.</b></p>	<p>אסי, בן 27, נשוי + ילד שבשנת המס 2015 מלאו לו שנתיים, התחיל לעבוד ב-8/6/2015 אצל מעסיקו. עם תחילת עבודתו (ב-8/6/2015), מסר למעסיק אישור תיאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכן שנתי של 126,550 יש לנכות מס בשיעור 42%. מעבר לסכום זה יש לנכות מס בשיעור המרבי. שכרו של אסי בחודשים שקדמו ל-12/2015 היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="212 300 1162 373"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>6/2015</th> <th>7/2015</th> <th>8/2015</th> <th>9/2015</th> <th>10/2015</th> <th>11/2015</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר</td> <td>17,561 ₪</td> <td>19,857 ₪</td> <td>20,539 ₪</td> <td>19,283 ₪</td> <td>22,195 ₪</td> <td>18,365 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>כמתחייב, המעסיק ניכה משכרו של אסי מס כפי שהיה עליו לנכות על פי אישור תיאום המס. <b>אם שכרו של אסי ב-12/2015 הוא 19,225 ₪, כמה מס הכנסה יש לנכות ממנו בתלוש זה?</b></p> <p>א. 3,145 ₪          ב. 1,635 ₪          ג. 8,703 ₪          ד. 9,228 ₪</p>	חודש	6/2015	7/2015	8/2015	9/2015	10/2015	11/2015	שכר	17,561 ₪	19,857 ₪	20,539 ₪	19,283 ₪	22,195 ₪	18,365 ₪
חודש	6/2015	7/2015	8/2015	9/2015	10/2015	11/2015									
שכר	17,561 ₪	19,857 ₪	20,539 ₪	19,283 ₪	22,195 ₪	18,365 ₪									
<p><b>פתרון</b></p>															
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, 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 אסי בחודשים 6/2015 עד 12/2015:</p> $17,561 + 19,857 + 20,539 + 19,283 + 22,195 + 18,365 + 19,225 = 137,025 \text{ ₪}$ <p>מס מצטבר שיש לנכות בגין שכר מ-6/2015 עד 12/2015 לפי אישור תיאום המס:</p> $126,550 \times 42\% + (137,025 - 126,550) \times 48\% = 58,179 \text{ ₪}$ <p>שכר מצטבר של אסי בחודשים 6/2015 עד 11/2015:</p> $17,561 + 19,857 + 20,539 + 19,283 + 22,195 + 18,365 = 117,800 \text{ ₪}$ <p>126,550 ₪ תקרת ניכוי 42% לפי אישור תיאום המס &lt; 117,800 ₪</p> <p>סה"כ מס שנוכה בחודשים 6/2015 עד 11/2015: <math>117,800 \times 42\% = 49,476 \text{ ₪}</math></p> <p>מס שיש לנכות מאסי בתלוש 12/2015: <math>179,58 - 49,476 = 8,703 \text{ ₪}</math></p> <p><b>תשובה ג.</b></p>														

<p><b>שאלה מספר 11.</b></p> <p><b>בתוך כמה זמן, על פי התקנות הנוגעות לעניין, חייב עובד להודיע למעבידו על שינוי שְׁחָל באחד הפרטים המפורטים בכרטיס העובד (טופס 101) שלו?</b></p> <p>א. לא יאוחר מתאריך השינוי.          ב. תוך חודש ימים מתאריך השינוי.          ג. לא יאוחר מיום תשלום משכורת החודש.          ד. תוך שבוע ימים מתאריך השינוי.</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 2(ד).</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי תקנה 2(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - " חל שינוי באחד הפרטים המפורטים בכרטיס העובד (טופס 101), חייב העובד להודיע על כך למעבידו תוך שבוע ימים מתאריך השינוי ".</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>  ד

<p>שאלה מספר 12.</p> <p>אסי, עובד נכה 100% מלידה (100% לצמיתות), תושב קבוע בישוב פאסוטה מזה 7 שנים. סך הכנסתו בשנת 2015 - 796,700 ₪ (כולה מיגיעה אישית), מתוך 614,400 ₪ הכנסה פטורה לפי ס' 9(5) לפקודה.</p> <p><b>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאי אסי בשנת 2015?</b></p> <p>א. 20,053 ₪          ב. 17,662 ₪          ג. 26,519 ₪          ד. 87,637 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 9(5), ס' 11.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>א</b></p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין.</p> <p>הכנסתו החייבת של אסי מיגיעה אישית בשנת המס 2015 -</p> <p><math>182,300 \text{ ₪} = 614,400 \text{ ₪} - 796,700 \text{ ₪}</math> הכנסה פטורה לפי ס' 9(5) לפקודה - הכנסה מיגיעה אישית</p> <p>תושבות קבע בישוב פאסוטה מקנה הנחה של 11% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 241,080 ₪ לשנה.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" (ס' 11 לפקודה):</p> <p><math>20,053 \text{ ₪} = 11\% \text{ שיעור ההנחה} \times (241,080 \text{ תקרה} ; 182,300 \text{ הכנסה חייבת מיגיעה אישית}) \text{ Min}</math></p> <p><b>הרחבה לידיעה:</b></p> <p>סכום ההכנסה הפטורה לפי ס' 9(5) לפקודה, <b>שניתן כנתון בשאלה</b>, חושב כלהלן:</p> <p>לפי סעיף 9(5)א לפקודה, פטורה ממיס "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>(3) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 614,400 שקלים חדשים;</p> <p>(4) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 73,560 שקלים חדשים;"</p> <p>לאסי נקבעה נכות לתקופה של 365 ימים או יותר.</p> <p>הסכום הנקוב בסעיף 9(5)א(1) - 400,614 ₪.</p> <p>הכנסה פטורה של אסי בשנת המס 2015, לפי ס' 9(5) לפקודה -</p> <p><math>614,400 \text{ ₪} = [614,400 \text{ התקרה} ; 796,700 \text{ הכנסה מיגיעה אישית}] \text{ min}</math></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	

<p>להלן פירוט שכרו של אסי, רווק בן 29, בחודשים 1/2015 עד 6/2015, והמס שנוכה ממנו:</p> <table border="1" data-bbox="224 212 1149 321"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>1/2015</th> <th>2/2015</th> <th>3/2015</th> <th>4/2015</th> <th>5/2015</th> <th>6/2015</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר</td> <td>6,702</td> <td>5,730</td> <td>6,588</td> <td>7,360</td> <td>5,595</td> <td>5,195</td> </tr> <tr> <td>מס שְׁנוּכָה</td> <td>237</td> <td>101</td> <td>221</td> <td>329</td> <td>82</td> <td>26</td> </tr> </tbody> </table> <p>אם השכר החודשי של אסי, בתלוש 7/2015, עמד על 9,345 ₪, והמס מחושב על בסיס מצטבר מתחילת השנה (1/1/2015), כמה מס הכנסה יגבה משכרו בתלוש זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 1,098 ₪          ב. 607 ₪          ג. 229 ₪          ד. 631 ₪</p>	חודש	1/2015	2/2015	3/2015	4/2015	5/2015	6/2015	שכר	6,702	5,730	6,588	7,360	5,595	5,195	מס שְׁנוּכָה	237	101	221	329	82	26	<p><b>שאלה מספר 13.</b></p>
חודש	1/2015	2/2015	3/2015	4/2015	5/2015	6/2015																
שכר	6,702	5,730	6,588	7,360	5,595	5,195																
מס שְׁנוּכָה	237	101	221	329	82	26																
<p><b>פתרון</b></p>																						
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב.          תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>																					
<p>זיכויים להם זכאי אסי בשנת 2015:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז          נסיעות <u>0.25</u> נ"ז          סה"כ נקודות זיכוי 2.25 נ"ז <math>\times 218</math> ₪ = <u>490.50</u> ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-7 החודשים:  <math>46,515 = 9,345</math> יולי + <math>5,195</math> יוני + <math>5,595</math> מאי + <math>7,360</math> אפריל + <math>6,588</math> מרץ + <math>5,730</math> פברואר + <math>6,702</math> ינואר</p> <p>השכר החודשי הממוצע ב-7 החודשים: <math>46,515 / 7 = 6,645</math> ₪          מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע:  <math>719.50 = 5,270 \times 10\% + (6,645 - 5,270) \times 14\%</math>          מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע:  <math>\max(719.50 - 490.50; 0) = 229.00</math> ₪</p> <p>מס מצטבר ששולם בחודשים 1/2015 עד 6/2015:  <math>996</math> ₪ = <math>26</math> יוני + <math>82</math> מאי + <math>329</math> אפריל + <math>221</math> מרץ + <math>101</math> פברואר + <math>237</math> ינואר</p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה משכרו של אסי ב-7/2015:  <math>607</math> ₪ = <math>996</math> מס מצטבר ששולם - (7 חודשים <math>\times 229</math> מס שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע)</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p>																					

<p>שאלה מספר 14.</p> <p>תלוש 1/2015 של אסי, רווק בן 30, הורכב משכר יסוד בסך 14,976 ₪ ושווי שימוש ברכב צמוד בסך 2,680 ₪.</p> <p>למרכיב תגמולי העובד בקרן הפנסיה ("חלק העובד") שילם אסי 824 ₪ בתלוש זה. לאור תשלום זה, הוא זכאי גם לזיכוי ממס בסך 213 ₪, לפי ס' 45 לפקודה.</p> <p><b>מהו שכר ה"נטו" שישולם למרכיב תגמולי העובד בקרן הפנסיה ("נטו לתשלום") בתלוש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה ואחרי ניכוי התשלום ששילם למרכיב תגמולי העובד בקרן הפנסיה (חלק העובד)? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</b></p> <p>א. 11,131 ₪</p> <p>ב. 12,446 ₪</p> <p>ג. 11,622 ₪</p> <p>ד. 14,302 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 45, 121, 121.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>שכר "ברוטו למס" של אסי: 17,656 ₪ = 2,680 שווי רכב צמוד + 14,976 שכר יסוד</p> <p>חישוב המס:</p> <p>מס לפי ס' 121 לפקודה:</p> <p><math>3,233.56 \text{ ₪} = 31\% \times (17,656 - 13,990) + 2,097.10</math> ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 13,990 ₪</p> <p>מס לפי ס' 121 לפקודה (מס נוסף בסך 2% על כל שקל מעל 67,560 ₪) - אין.</p> <p>זיכויים אישיים, להם זכאי אסי, לפי נתוני השאלה:</p> <p>תושב ישראל (ס' 34 לפקודה) ..... 2.00 נ"ז</p> <p>נסיעות (ס' 36 לפקודה) ..... <u>0.25</u> נ"ז</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי ..... 2.25 נ"ז <math>\times 218 \text{ ₪} = 490.50 \text{ ₪}</math></p> <p>זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה ..... <u>213.00</u> ₪</p> <p>סה"כ זיכויים אישיים ..... <u>703.50</u> ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים:</p> <p><math>2,530.06 \text{ ₪} = 3,233.56 \text{ ₪} - 703.50 \text{ ₪}</math> זיכויים אישיים - המס שחושב</p> <p>לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". לפיכך, המס שינוכה יעמוד על <u>2,530</u> ₪.</p> <p>תשלומים ללא זקיפות שווי: 14,976 ₪ (שכר היסוד בלבד).</p> <p>"נטו לתשלום" לאחר ניכוי מס הכנסה ולאחר ניכוי התשלום (חלק העובד) לקרן הפנסיה:</p> <p><u>11,622</u> ₪ = 824 ניכוי חלק העובד לקרן הפנסיה - 2,530 מס הכנסה - 14,976 תשלומים ללא זקיפות שווי</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<b>ג</b>

<p><b>שאלה מספר 15.</b></p>	<p>בספטמבר 2015 נשלחה לנה להונגריה, ע"י מעבידה, למשך 9 יממות. הנסיעה להונגריה וכל ימי השקיה בה היו הקרחיים לייצור הכנסתו של המעביד.</p> <p>הוצאות הנסיעה המוכחות:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. כרטיס טיסה במח' עסקים - \$956 [מחיר כרטיס במח' תיירים באותה טיסה - \$634].</li> <li>2. הוצאות לינה: 9 לינות במלון, במחיר \$272 לכל לינה - סה"כ \$2,448.</li> <li>3. הוצאות אחרות: \$97 לכל יום שקיה בהונגריה - סה"כ \$873.</li> </ol> <p>לנה הגישה את החשבון ואת כל המסמכים הנדרשים למעבידה וזה הקזיר לה את כל ההוצאות. מהו הסכום שיש לקזף לשכרה של לנה לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 385          ב. \$ 187          ג. \$ 707          ד. \$ 334</p>
	<p align="center"><b>פתרון</b></p>
<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 align="right"><b>א</b></p>	<p><b>הונגריה לא נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות".</b></p> <p><b>כרטיס טיסה במחלקת עסקים:</b></p> <p>לפי תקנה 2(2)(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקת עסקים או במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה.</p> <p><b>לפיכך, ההוצאה בסך \$956, לרכישת כרטיס הטיסה, מותרת בניכוי במלואה.</b></p> <p><b>הוצאות לינה:</b></p> <p>לפי תקנה 2(2)(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לינה בנסיעה אשר כללה לא יותר מתשעים לינות -</p> <p>עבור שבע הלינות הראשונות - כל הוצאות הלינה המוכרות.          עבור שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך) -</p> <p>(1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-117 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;          (2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-117 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-117 דולר ללינה;          "הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 266 דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>לנה הוציאה עבור כל לינה \$272, סה"כ לינות - 9.</p> <p>הסכום שיותר לניכוי בעד 7 הלינות הראשונות (כל הוצאות הלינה המוכרות):</p> $\min(1,862, 7 \times 272) = 1,862$ <p>הסכום שיותר לניכוי בעד 2 הלינות הנוותרות, שעלותן גבוהה מ-117 דולר:</p> $\min(399, 2 \times 272) = 399$ <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 9 הלינות: <math>1,862 + 399 = 2,261</math></p> <p><b>הוצ' לינה שאינן מותרות בניכוי: \$187</b> ( = 2,261 \$ מותר בניכוי - 448,2 \$ הוצאה בפועל )</p> <p><b>הוצאות אחרות:</b></p> <p>לפי תק' 2(2)(ג) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות -</p> <p>(1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-75 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;          (2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-125 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p><math>675 = 9 \times 75</math> ימי שהייה <math>\times</math> (97 \$ ההוצאה ליום, 75 \$ תקרה לכל יום שהייה כשנדרשו הוצאות לינה) <math>\min</math></p> <p><b>הוצ' אחרות שאינן מותרות בניכוי: \$198</b> ( = 675 \$ מותר בניכוי - 873 \$ הוצאה בפועל )</p> <p><b>הסכום שיש לקזף למשכורתה של לנה לצורך חישוב מס: \$385</b> ( = 187 \$ + 198 \$ )</p> <p align="right"><b>תשובה א.</b></p>

<p>שכר היסוד של אסי, רווק בן 27, בחודש 1/2015 - 13,172 ₪ (ברוטו). נוסף על שכר היסוד, משלם לו המעסיק "תוספת שָׁטַח" בסך של 1,241 ₪ נטו בכל חודש.</p> <p><b>מהו שכרו של אסי לצורך חישוב מס ב-1/2015 ("שכר ברוטו למס")?</b> (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 14,852 ₪          ב. 14,743 ₪          ג. 14,971 ₪          ד. 14,670 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 16.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>שכר הבסיס של אסי <u>13,172 ₪</u></p> <p>נקודות זיכוי:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00</p> <p>נ.ז. נסיעות <u>0.25</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי <math>2.25 \times 218 = 490.50</math> ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 5,270 ₪ בחודש הוא 527 ₪ (מדרגת מס 10%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום תוספת השטח.</p> <p>בשכר 13,172 נמצא אסי במדרגת מס שולי 21%.</p> <p><math>13,172 + 1,241 / (1 - 21\%) = 14,742.89 &gt; 21\%</math> מדרגת המס 21%</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.</p> <p>במדרגת מס 21%, נותר "ברוטו" בסך <u>818 ₪</u> (<math>13,990 - 13,172 = 818</math>)</p> <p>818 ₪ מתפצלים ל-79% "נטו" - 646.22 ₪, ומס בשיעור 21% - 171.78 ₪.</p> <p>יתרה שנותרה לגילום: <math>594.78 = 646.22 - 1,241.00</math></p> <p>מדרגת המס לגילום היתרה - 31%.</p> <p>גילום היתרה: <math>594.78 / (1 - 31\%) = 862</math> ₪</p> <p>הסכום 1,241 ₪ כשהוא מגולם: <math>862 + 818 = 1,680</math> ₪</p> <p><math>13,172 + 1,680 = 14,852 &lt; 31\%</math> מדרגת מס 31%</p> <p>שכרו של אסי לצורך חישוב מס ב-1/2015: <u>14,852 ₪</u></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>א</b></p>



<p>להלן רכיבי תלוש 1/2015 של לנה, אשת המכירות:</p> <p>1. שכר בסיס ..... ₪ 14,852</p> <p>2. שכר שעות נוספות ..... ₪ 367</p> <p>3. עמלה חודשית רגילה ..... ₪ 516</p> <p>4. פרס מאמץ מיוחד בשל גידול של 30% במכירות, ביחס לנורמה ..... ₪ 493</p> <p>המעביד הפריש עבור לנה, בעד שכר 1/2015, סך של 1,215.30 ₪ לקרן השתלמות [למען הסר ספק, לנה הפרישה את חלקה כדין לאותה קופה].</p> <p><b>מהו שכרה של לנה לצורך חישוב מס ב-1/2015 ("שכר ברוטו למס")?</b></p> <p>א. 16,290.70 ₪</p> <p>ב. 16,228.00 ₪</p> <p>ג. 16,264.90 ₪</p> <p>ד. 16,329.40 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 17.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></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 לרבות דמי הבראה. "משכורת קובעת" איננה כוללת שכר שעות נוספות, שכר פרמיות, פריון עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, ביגוד. כמו כן אין לכלול במשכורת הקובעת תשלום עבור אירוע מסוים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.</p> <p>לפיכך, במשכורתה הקובעת לקה"ל של לנה אין לכלול את שכר השעות הנוספות ואת פרס המאמץ המיוחד. כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות של לנה:</p> $\min [ 15,368 = ( 516 \text{ עמלה חודשית רגילה} + 14,852 \text{ שכר בסיס} ) ; 15,712 \text{ תקרת משכורת לקה"ל} ]$ <p>7.5% מהמשכורת הקובעת של לנה: <math>1,152.60 = 15,368 \times 7.5\%</math></p> <p>הסכום ששילם המעביד לקה"ל מעל לגבולות שבחוק, שיזקף לשכרה של לנה:</p> $1,215.30 - 1,152.60 = \underline{62.70}$ <p>שכרה של לנה לצורך חישוב מס ב-1/2015:</p> $14,852 + 367 + 516 + 493 + 62.70 \text{ שווי קה"ל} = \underline{16,290.70}$ <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: center;">א</p>

<p><b>שאלה מספר 18.</b></p>	<p>אסי, יליד 2/2/1954, פרש פרישה מוקדמת ב-3/15/31, בשל נכות יציבה בדרגה של 80%, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(א) לפקודה. ב-1/4/15 התחיל לקבל קצבה חודשית בסך של 6,835 ₪ מקופת גמל לקיצבה (פנסיה מקיפה), אשר ערך עבורו מעבידו לשעבר. ציון שאסי לא קיבל כל מענקי פרישה בגין שנות עבודתו. כמו כן, לא קיבל "קצבה מופקרת".</p> <p><b>מהי הקצבה החייבת במס של אסי בשנת 2015 (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 34,756 ₪          ב. 37,859 ₪          ג. 61,515 ₪          ד. 28,394 ₪</p>
	<b>פתרון</b>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, ס' 9א</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ד</p>	<p>לפי ס' 9א(ב) לפקודה:          " קצבה מזכה שמקבל יחיד שהגיע לגיל פרישה, תהיה פטורה ממס עד לסכום שלא יעלה על 67% מתקרת הקצבה המזכה. "</p> <p>לפי ס' 9א(ז) לפקודה:          " לגבי שנות המס 2012 עד 2024 יקראו סעיף זה כך:          (1) לגבי שנות המס 2012 עד 2015 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "43.5%";          (2) ... "</p> <p>לפי ס' 9א(א) לפקודה:          "קצבה מזכה" - סך כל הקצבאות שמקבל אדם, למעט קצבה מוכרת;          "תקרת הקצבה המזכה" - 8,460 שקלים חדשים;</p> <p>לפי ס' 9א(ב) לפקודה:          " גיל פרישה" - כהגדרתו בסעיף 1, ואולם לענין סעיף זה יראו אדם כאילו הגיע לגיל פרישה אף אם:          (1) (נמחקה);          (2) הוא פרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75% או יותר, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(א), או על פי תקנות שהותקנו מכוח סעיף 9(ב); "</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה:          " גיל הפרישה" - גיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004; "</p> <p>לפי ס' 3 לחוק גיל פרישה:          " הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו ולקבל, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, גמלה בשל פרישתו מעבודתו כאמור, הוא גיל 67 לגבר ובכפוף להוראות פרק ד' - גיל 62 לאישה (בחוק זה - גיל הפרישה). "</p> <p>לאסי, שהוא יליד 2/2/1954, מלאו 61 שנה. כלומר, הוא לא הגיע לגיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה. ברם, מאחר שפרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 80%, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(א) לפקודה, יראו אותו, לענין סעיף 9 לפקודה, כאילו הגיע לגיל פרישה.</p> <p>הקצבה המזכה של אסי: <math>0 = 6,835</math> קיצבה מוכרת - 6,835 ₪ סך כל הקצבאות שאסי מקבל הפטור על הקצבה המזכה של אסי: <math>3,680.10 = 6,835 \times 43.5\%</math> תקרת הקצבה המזכה  <math>6,835</math> הקצבה המזכה של אסי <math>\leq 3,680.10</math> הפטור</p> <p>הקצבה החייבת במס של אסי:  <math>3,154.90 = 3,680.10</math> הפטור על הקצבה המזכה - <math>6,835.00</math> קצבה מזכה  <b>28,394</b> ₪ (סכום מעוגל) = <math>28,394.10 = 9</math> חודשי קצבה בשנת המס <math>\times 3,154.90</math> קצבה חייבת במס</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>

אסי עבד אצל 3 מעבידים :				שאלה מספר 19.
הקף משקלה	שכר אחרון	תקופת עבודה		
100%	₪ 7,310	9 שנים	מעביד א'	
100%	₪ 12,780	6 שנים	מעביד ב'	
100%	₪ 15,640	3 שנים	מעביד ג'	
<p>פאָשֶׁר אסי פֿרש ממעביד א' ועבר מִיד לְעבֹד אצל מעביד ב', הוא ביקש "רצף זכויות פיצויים". כך היה גם פֿשֶׁעֶר לְעבֹד ממעביד ב' למעביד ג' (פקיד השומה אישר את בקשותיו לרצף פיצויים). עם פיטוריו ממעביד ג', ב-4/2015, מִבְקֵש אסי לְמְשׁוֹךְ את כל כספי הפיצויים שהצטברו משלושה מעבידיו בקופת הגמל לקיצבה - 239,280 ₪ (פִּזְלֵל רווחים) [3 המעבידים הפרישו לאותה קופת גמל].</p> <p><b>מהו החלק החייב במס של מענק הפרישה (כספי הפיצויים שהצטברו), לפי ס' 9(א7) לפקודה?</b></p> <p>א. 49,890 ₪            ב. 24,900 ₪            ג. 17,160 ₪            ד. 62,430 ₪</p>				
<b>פתרון</b>				
פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7).				<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>אסי בחר ברצף זכויות פיצויים, לפי סעיף 9(א7)(א)(4) לפקודה, במעבר בין המעבידים. לפיכך, יראו את תקופת עבודתו אצל שלושה המעבידים, שכללו פרישות רצופות, כתקופת עבודה אחת (18 שנות עבודה) אצל המעביד האחרון (מעביד ג'). את כספי מרכיב הפיצויים העומדים לזכותו של העובד, בעת פרישתו מהמעביד האחרון, שמקורם במענקים בְּשָׁל פרישותיו אלו, פִּזְלֵל הרווחים (239,280 ₪), יראו כחלק ממענק הפְּרִיֶּשָׁה של המעביד האחרון.</p> <p>מִעֲנֵק פִּטוֹר של אסי:</p> $\min \{ \min ( 12,340 \text{ תַּקְרָה} ; 15,640 \text{ משכורת אחרונה} ) \times 18 \text{ שנות עבודה} ; 239,280 \} = 222,120 \text{ ₪}$ <p>החלק החייב במס של המענק: <u>17,160 ₪</u> = 222,120 פטור - 239,280 הצטברות הפיצויים</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>				<b>הסבר הפתרון</b> ג

<p>לנה, בת 42, נשואה לאסי, ולהם 6 ילדים שבשנת המס 2015 מלאו להם 7, 9, 12, 14, 16 ו-18 שנים. לנה פוטרה מעבודתה אצל מעסיקה היחיד ב-31/7/2015, בתום 9 שנות עבודה. משכורתה החודשית, לרבות משכורת החודש ששולמה לה לחודש 7/2015, היתה קבועה - 12,192 ₪. בטופס ה-161 שמוֹלָא במועד תשלום שכר 7/2015, חוֹשֵׁב לה מענק פרישה שְׁחֻלְקוּ פְטוּר ממס (לפי ס' 9(א) לפקודה), וחלקו - סך 48,804 ₪, חייב במס הכנסה.</p> <p><b>בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב של לנה?</b></p> <p>א. 12,024 ₪      ב. 12,960 ₪      ג. 13,321 ₪      ד. 28,777 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 20.</b></p>
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב.      תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א)(1).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>א</b></p> <p><b>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור:</b></p> <p>לְפִי תִקְנָה 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 פְּאִילוּ היה משכורת בלתי קבועה, לְפִי המשכורת האחרונה ששולמה לעובד..."</p> <p><b>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה":</b></p> <p>לְפִי תִקְנָה 4(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד משכורת בלתי קבועה, ינכה ממנה, בעת התשלום, מס בסכום השווה להפרש המס המוכפל ב-12; לְעִנְיָן זֶה, "הפרש המס" - ההפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לחודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכותו ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p><b>החישוב:</b></p> <p>נקודות זיכוי:  <math>8.25 = 0.5 \text{ ילד בשנת בגרותו} + 1 \times 5 \text{ ילדים בני 7 עד 16} + 0.5 \text{ אשה} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}</math>  <b>סכום נקודות הזיכוי - 1,798.50 ₪ = <math>8.25 \times 218</math></b></p> <p>משכורת החודש ששולמה ללנה, לחודש 7/2015 - 12,192 ₪.      החלק השנים עשר מ"המשכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): <math>48,804 / 12 = 4,067</math> ₪      משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: <math>12,192 + 4,067 = 16,259</math> ₪  <b>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</b>  <math>2,800.49 \text{ ₪} = 31\% \times (16,259 - 13,990) + 2,097.10</math> מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 13,990 ₪      מס בניכוי זיכויים אישיים: <math>\max(2,800.49 - 1,798.50; 0) = 1,001.99</math> ₪</p> <p><b>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</b>  <math>1,719.52 \text{ ₪} = 21\% \times (12,192 - 9,000) + 1,049.20</math> מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 9,000 ₪      מס בניכוי זיכויים אישיים: <math>\max(1,719.52 - 1,798.50; 0) = 0</math> ₪</p> <p><b>הפרש המס:</b> <math>1,002 \text{ ₪} (מעוגל) = 1,001.99 - 0</math></p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): <math>1,002 \times 12 = 12,024</math> ₪</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	

<p>שכר 1/2015 של אסי הורָפֵב מְרָכִיבֵי השכר הבאים: 1. שכר יסוד ..... 34,725 ₪  2. שווי שימוש ברכב ..... 3,840 ₪  3. פרמיה קבוצתית ..... 4,630 ₪</p> <p>מעבידו מְפָרִיש עֲבוֹרוֹ לְקוֹפֵת גִּמְלָה לְקִיצְבָה 2,806 ₪ בְּחֹדֶשׁ עַל חֶשְׁבוֹן מְרָכִיב תַּגְמוּלִי הַמַּעְבִּיד, וְלִבְיֻטוֹחַ אוֹבְדָן כּוֹשֵׁר עֲבוּדָה 157 ₪ בְּחֹדֶשׁ [לְמַעַן הַסֵּר סַפֵּק, אֲסִי מִפְקִיד גַּם הוּא אֶת חֶלְקוֹ, כְּדִין, לְאוֹתָהּ קוֹפֵת גִּמְלָה].</p> <p><b>מִהוּ הַשּׁוּוִי שֵׁשׁ לְזָקוֹף לְאֲסִי בְּתֵלוֹשׁ 1/2015 בְּגִין הַפְרָשׁוֹת הַמַּעְבִּיד לְקוֹפֵת גִּמְלָה לְקִיצְבָה וְלִבְיֻטוֹחַ אוֹבְדָן כּוֹשֵׁר עֲבוּדָה (סָכּוּם מַעוּגֵל)?</b></p> <p>א. 359 ₪  ב. 0 ₪  ג. 185 ₪  ד. 11 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 21.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>סעיף 32(14) לפקודת מס הכנסה, הנחיות מס הכנסה תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>לְפִי הַנְּחִיּוֹת מִסֵּ הַכִּנְסָה בְּעִנִּין חִישׁוֹב הַהוּצָאָה לְרִכִּישׁת בִּיטוּחַ א.כ.ע. בְּשָׁנַת הַמַּס 2015:</b></p> <p>1. חִישׁוֹב הַזְּקִיפָה בְּגִין הַפְרָשָׁה לְמַרְכִּיב תַּגְמוּלִי מַעְבִּיד בְּקוֹפִי"ג לְקִיצְבָה:  הַכִּנְסַת עֲבוּדָה שֶׁל אֲסִי לֹא שׁוּוִי הַשִּׁמּוֹשׁ בְּרִכָּב: 39,355 ₪.  <math>39,355 = 4,630 \text{ פרמיה קבוצתית} + 34,725 \text{ שכר רגיל}</math>  <math>2,806 &gt; 2,778 = 37,040 \text{ תקרה} \times 7.5\%</math> ; <math>39,355</math> הַכִּנְסַת עֲבוּדָה לֹא שׁוּוִי שִׁמּוֹשׁ בְּרִכָּב) <math>\min</math>  שווי קיצבה: <math>28 = \max(0; 2,806 - 2,778)</math></p> <p>2. <b>חִישׁוֹב הַזְּקִיפָה בְּגִין הַפְרָשַׁת מַעְבִּיד לְבִיטוּחַ אוֹבְדָן כּוֹשֵׁר עֲבוּדָה:</b>  מֵאַחַר שִׁקִּיִּים שׁוּוִי קִיצְבָה, כָּל הַפְרָשַׁת הַמַּעְבִּיד לְבִיטוּחַ א.כ.ע. (157 ₪) תִּזְקָק כְּשׁוּוִי.  הַשּׁוּוִי שֵׁשׁ לְזָקוֹף לְאֲסִי בְּתֵלוֹשׁ 1/2015 בְּגִין הַפְרָשׁוֹת הַמַּעְבִּיד לְקוֹפֵת גִּמְלָה לְקִיצְבָה וְלִבְיֻטוֹחַ אוֹבְדָן כּוֹשֵׁר עֲבוּדָה (סָכּוּם מַעוּגֵל) - <b>185 ₪</b> = 157 שׁוּוִי א.כ.ע. + 28 שׁוּוִי קִיצְבָה</p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ג</p>

שאלה מספר 22.				
שכרו של אסי, בן ה-24, בחודש 1/2015 - 10,380 ₪. התשלומים לקופות גמל, בתלוש חודש זה:				
שם הקופה	סוג קופה	שכר מבוטח	חלק מעסיק מהשכר המבוטח (פיצויים ותגמי מעביד)	חלק עובד מהשכר המבוטח (מרכיב תגמולי עובד)
קרן פנסיה מקיפה	קופת גמל לקיצבה	7,600 ₪	15.83%	5.50%
ביטוח מנהלים	קופת גמל לקיצבה	2,780 ₪	15.83%	5.00%
קה"ל	קרן השתלמות	10,380 ₪	7.50%	2.50%
מהו הזיכוי ממס (לפי ס' 45א' לפקודה) שיקבל אסי בתלוש 01/2015, בשל תשלומיו שלעיל?				
א. 285.78 ₪				
ב. 213.15 ₪				
ג. 194.95 ₪				
ד. 146.30 ₪				
<b>פתרון</b>				
פקודת מס הכנסה - ס' 45א.				
<b>הסבר הפתרון</b>				
ג				
בשל תשלומיו לקופת גמל לקיצבה, זכאי אסי לזיכוי ממס לפי ס' 45א לפקודה. "הפרשת עובד" של אסי לקופת גמל לקיצבה - $7,600 \times 5.5\% + 2,780 \times 5.0\% = 557.00$ ₪				
הכנסתו המזכה של אסי ב-1/2015 -				
$\min \{ 8,700 \text{ ₪} = \{ 10,380 \text{ הכנסה בפועל} ; 8,700 \text{ תקרת הכנסה מזכה שהיא הכנסת עבודה} \}$				
מגבלת עמית שכיר - $557.00$ ₪ = $\{ 557.00 \text{ הפרשה בפועל} ; (8,700 \times 7\% = 609.00) \}$				
זיכוי לפי ס' 45א - $557.00 \times 35\% = \underline{194.95}$ ₪				
<b>תשובה ג.</b>				

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

<p>אסי, עובד בן 38, מקבל קצבה חודשית מהמוסד לביטוח לאומי, על פי פרק ביטוח נכות בחוק הביטוח הלאומי ("קצבת נכות פלגית").</p> <p><b>האם קצבת נכות כללית זו פטורה ממס הכנסה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א כן, אבל אך ורק אם אסי עיוור או שנקבעה לו נכות של 100%, לענין סי' 9(א) לפקודה.  ב 43.5% מקצבת נכות זו פטורים ממס, אך לא יותר מתקרת הפטור על פי הפקודה.  ג לא. קצבת נכות זו מהווה הכנסה חייבת במס הכנסה על פי פקודת מס הכנסה.  ד כן. קצבת נכות זו פטורה ממס הכנסה על פי פקודת מס הכנסה.</p>	<p><b>שאלה מספר 24.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p style="text-align: right;">פקודת מס הכנסה - סי' 9(ג6)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי סי' 9 לפקודה, פטורים ממס:  ... "</p> <p>(ג6) <b>קיצבת נכות</b> המשתלמת על פי סימן ה' לפרק ג', פרק ו' או פרק ט' לחוק הביטוח הלאומי וקיצבת זקנה וקיצבת שאירים המשתלמות על פי פרק ב' וקצבת תלויים המשתלמת על פי פרק ג' לחוק האמור; "</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>שכר עבודתו של אסי השתלם לו על בסיס של חודש. ב-31/8/2015 פוטר מעבודתו. שכרו החודשי, ב-12 החודשים שקדמו לפיטוריו, היה כלהלן:</p> <p>1. משכורת בסיס ..... ₪ 8,348</p> <p>2. תוספת משמרות ..... ₪ 1,097</p> <p>3. כיסוי הוצאות רכב ..... ₪ 1,269</p> <p>4. פרמיות מאמץ מיוחד (ממוצע פרמיות ב-12 החודשים שקדמו לפיטורים) ..... ₪ 1,354</p> <p><b>מהי ה"משכורת", לעניין חישוב הפטור על מענק פרישה, שתירשם בטופס ה-161 של אסי?</b></p> <p>א. 10,799 ₪</p> <p>ב. 8,948 ₪</p> <p>ג. 12,068 ₪</p> <p>ד. 9,445 ₪</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 שווי של שימוש ברכב צמוד. "משכורת של חודש" אצל עובד יומי היא השכר הממוצע של שנים-עשר החודשים שקדמו לפיטורים. סכום המשכורת יכול להיות גבוה מ"שכר עבודה" (כמשמעותו בתקנות פיצויי פיטורין) שחייבים לשלם עבורו פיצויים.</p> <p>כתשלום שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, רכיב "כיסוי הוצאות רכב" אינו מהווה "משכורת" לעניין חישוב הפטור על מענק הפרישה.</p> <p>משכורת של חודש, לפי משכורת אחרונה:</p> <p><b>10,799 ₪ = 8,348 + 1,097 + 1,354</b> פרמיות מאמץ מיוחד + תוספת משמרות + משכורת בסיס</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>א</b></p>

**דיני עבודה**

<p>תלוש השכר של אסי, טכנאי השירות, הורָכַב מהסכומים שְׁלֵהֶלֶן:</p> <p>1. משכורת יסוד ..... ₪ 8,506</p> <p>2. תוספת שירות (משולמת בכל חודש באופן קבוע וללא כל תנאי) ..... ₪ 489</p> <p>3. תוספת מקצועית ..... ₪ 489</p> <p>4. החזר הוצאות רכב ..... ₪ 489</p> <p><b>מהו סך הרכיבים שְׁיֻבְאוּ בְּחֶשְׁבוֹן שֶׁכַר עֲבוּדָתוֹ לְעִנְיַן תַּקְנוֹת פִּיצוּי פִּיטוּרִים?</b></p> <p>א. 9,484 ₪</p> <p>ב. 9,973 ₪</p> <p>ג. 8,995 ₪</p> <p>ד. 8,506 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 26.</b></p>
<b>פתרון</b>	
<p>תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></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 <u>שכר העבודה הרגיל ללא תוספות</u>. ”</p> <p>רכיב השכר "תוספת שירות" משתלם לאסי בכל חודש, באופן קבוע וללא כל תנאי. ככזה, הוא מהווה חלק משכר העבודה הרגיל. לפיכך, גם הוא יובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.</p> <p>סך הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה של אסי לענין תקנות פיצויי פיטורים:</p> <p><b>9,484 ₪ = 489 תוספת מקצועית + 489 תוס' שירות + 8,506 משכורת יסוד</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: center;"><b>א</b></p>

<p>אסי, מפעיל מכונת הפקסום, פוטר ב-31/3/2015, לאחר 5 שנות עבודה רצופות אצל מעסיקו. עיקר שכר עבודתו היה לפי כמות התוצרת.</p> <p><b>מהו שכרו החודשי של אסי לענין חישוב פיצויי פיטורים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. השכר הממוצע של שנים עשר החודשים שקדמו לפיטוריו.</p> <p>ב. השכר החודשי האחרון בעד חודש עבודה מלאה, שקדם לפיטוריו.</p> <p>ג. השכר הממוצע לפי רבע השנה שקדם לפיטוריו.</p> <p>ד. השכר הממוצע לפי רבע השנה של העבודה המלאה ביותר שב-12 החודשים שקדמו לפיטוריו.</p>	<p><b>שאלה מספר 27.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 9.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי תקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - "היה שכר עבודתו של עובד כולו או מקצתו משתלם בעד ביצוע עבודה מסויימת או בחלק מהפדיון או שהיה עיקר שכר עבודתו לפי כמות התוצרת, יראו כשכרו האחרון ביחס לשכר כאמור את <u>השכר הממוצע של שנים עשר החודשים שקדמו לפיטורים</u>".</p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;"><b>א</b></p>

<p>אסי אלקטריק בע"מ, חברה בתחום האלקטרוניקה שמעסיקה 9 עובדים, פגעה בהיקף משרה של עובדת בהיריון, בלא היתר, בניגוד לסעיף 9 לחוק עבודת נשים (הוראה שחלה עליה).</p> <p><b>האם, בשל כך, עלולה אסי אלקטריק בע"מ להיות חשופה לעיצום כספי, לפי החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן, ובלבד שהיא מעסיקה עובדים על ידי קבלני כוח אדם או מקבלת שירות מקבלן.  ב. לא, מאחר שהיא מעסיקה פחות מ-10 עובדים.  ג. כן, מאחר שעשתה מעשה המהווה הפגה של הוראה המנויה בחלק ג' לתוספת השנייה שבחוק האמור.  ד. לא, מאחר שהיא לא עוסקת בתחומי השמירה והאבטחה, הניקיון או התקשורת והיא אינה "קבלן כוח אדם".</p>	<p><b>שאלה מספר 28.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה - ס' 3, חלק ג' בתוספת השנייה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>לפי ס' 3 לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה:</b></p> <p>" 3. עשה מעסיק או אדם אחר שחלה עליו חובה לפי הוראת חיקוק המנויה בתוספת השנייה (בפרק זה - מעסיק), מעשה המהווה הפרה של הוראה כאמור, רשאי הממונה להטיל עליו עיצום כספי לפי המפורט להלן:</p> <p>(1) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק א' לתוספת השנייה - 5,110 שקלים חדשים, ולגבי יחיד המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד או פעילות ציבורית - 2,550 שקלים חדשים;</p> <p>(2) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ב' לתוספת השנייה - 20,420 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) - 10,210 שקלים חדשים;</p> <p>(3) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ג' לתוספת השנייה - 35,740 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) - 17,870 שקלים חדשים. "</p> <p>חלק ג' בתוספת השנייה לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, כולל את ההוראה הבאה:</p> <p>" (13) איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה של עובדת או עובד, בלא היתר, לפי סעיף 9א לחוק עבודת נשים, לרבות כפי שהוחל בסעיף 9 לחוק האמור; "</p> <p><b>לפיכך, מאחר שעשתה מעשה המהווה הפרה של הוראה המנויה בחלק ג' לתוספת השנייה שבחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, עלולה אסי אלקטריק בע"מ להיות חשופה לעיצום כספי.</b></p> <p align="right"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p align="right"><b>ג</b></p>

<p>לנה עובדת עבודה מלאה אצל מעסיקה. שכרה משתלם לה על בסיס של חודש (17,940 ₪ בחודש). שבוע עבודתה במקום עבודתה הוא בן 5 ימים (א-ה'). זכותה לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הצפויה שלה (תקופת הזכאות המקסימלית) עומדת על 90 ימים. החל ב-2/7/2015 [יום ה'] ועד (כולל) 19/7/2015 [יום א'] לנה נעדרה מעבודתה עקב מחלה (נמסרה הודעה למעסיק). לנה חזרה לעבודה ב-20/7/2015 [יום ב'] ומסרה למעסיק אישור מחלה פדיון. שכר העבודה שהיתה זכאית לקבל בתקופת היעדרותה, אילו המשיכה בעבודתה - 10,764 ₪ (598 ₪ במקומוצע ליום). סכום זה נופה משכר עבודתה בשל ההיעדרות.</p> <p><b>מהו, לפי חוק דמי מחלה, סך דמי המחלה שעל המעסיק לשלם ללנה בתלוש 7/2015?</b></p> <p>א. 5,980 ₪          ב. 8,970 ₪          ג. 6,578 ₪          ד. 9,568 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 29.</b></p>																																																																																																				
<p><b>פתרון</b></p>																																																																																																					
<p>חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>																																																																																																				
<p>גמול עבודתה של לנה משתלם לה על בסיס של חודש. לפיכך, היא "עובד במשכורת". לפי ס' 2(א) לחוק דמי מחלה - "עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעסיקו, בכפופות לתקופת הזכאות המקסימלית כאמור בסעיף 4 - (1) החל מהיום הרביעי להעדרו כאמור - תשלום על פי חוק זה בעד תקופת מחלתו (להלן - דמי מחלה); (2) בעד הימים השני והשלישי להעדרו כאמור - מחצית דמי מחלה; " לפי ס' 2(ב)(1) לחוק דמי מחלה - "לגבי עובד במשכורת - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים". תקופת המחלה: 18 ימים - החל ב-2/7/2015 [יום ה'] ועד (כולל) 19/7/2015 [יום א'] לפי נתוני השאלה, תקופת המחלה הצפויה של לנה עומדת על 90 ימים. [90 &lt; 18] דמי מחלה לפי החוק: 598 ₪ בממוצע ליום. שכר העבודה שהיתה לנה זכאית לקבל בעד כל יום עבודה בתקופת זכאותה לדמי מחלה אילו המשיכה בעבודתה.</p> <table border="1" data-bbox="211 1155 1161 1837"> <thead> <tr> <th>החישוב:</th> <th>תאריך</th> <th>יום בשבוע</th> <th>שיעור דמי מחלה</th> <th>דמי מחלה לתשלום</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>2/7/2015</td> <td>יום ה</td> <td>אין</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>3/7/2015</td> <td>יום ו</td> <td>50%</td> <td>299 ₪</td> </tr> <tr> <td>2 x 299 = 598</td> <td>4/7/2015</td> <td>שבת</td> <td>50%</td> <td>299 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5/7/2015</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>598 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6/7/2015</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>598 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>7/7/2015</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>598 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>8/7/2015</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>598 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>9/7/2015</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>598 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>10/7/2015</td> <td>יום ו</td> <td>100%</td> <td>598 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>11/7/2015</td> <td>שבת</td> <td>100%</td> <td>598 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>12/7/2015</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>598 ₪</td> </tr> <tr> <td>15 x 598 = 8,970</td> <td>13/7/2015</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>598 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>14/7/2015</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>598 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>15/7/2015</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>598 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>16/7/2015</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>598 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>17/7/2015</td> <td>יום ו</td> <td>100%</td> <td>598 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>18/7/2015</td> <td>שבת</td> <td>100%</td> <td>598 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>19/7/2015</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>598 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td><b>סה"כ</b></td> <td><b>9,568 ₪</b></td> </tr> </tbody> </table>	החישוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום		2/7/2015	יום ה	אין			3/7/2015	יום ו	50%	299 ₪	2 x 299 = 598	4/7/2015	שבת	50%	299 ₪		5/7/2015	יום א	100%	598 ₪		6/7/2015	יום ב	100%	598 ₪		7/7/2015	יום ג	100%	598 ₪		8/7/2015	יום ד	100%	598 ₪		9/7/2015	יום ה	100%	598 ₪		10/7/2015	יום ו	100%	598 ₪		11/7/2015	שבת	100%	598 ₪		12/7/2015	יום א	100%	598 ₪	15 x 598 = 8,970	13/7/2015	יום ב	100%	598 ₪		14/7/2015	יום ג	100%	598 ₪		15/7/2015	יום ד	100%	598 ₪		16/7/2015	יום ה	100%	598 ₪		17/7/2015	יום ו	100%	598 ₪		18/7/2015	שבת	100%	598 ₪		19/7/2015	יום א	100%	598 ₪				<b>סה"כ</b>	<b>9,568 ₪</b>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ד</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>
החישוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום																																																																																																	
	2/7/2015	יום ה	אין																																																																																																		
	3/7/2015	יום ו	50%	299 ₪																																																																																																	
2 x 299 = 598	4/7/2015	שבת	50%	299 ₪																																																																																																	
	5/7/2015	יום א	100%	598 ₪																																																																																																	
	6/7/2015	יום ב	100%	598 ₪																																																																																																	
	7/7/2015	יום ג	100%	598 ₪																																																																																																	
	8/7/2015	יום ד	100%	598 ₪																																																																																																	
	9/7/2015	יום ה	100%	598 ₪																																																																																																	
	10/7/2015	יום ו	100%	598 ₪																																																																																																	
	11/7/2015	שבת	100%	598 ₪																																																																																																	
	12/7/2015	יום א	100%	598 ₪																																																																																																	
15 x 598 = 8,970	13/7/2015	יום ב	100%	598 ₪																																																																																																	
	14/7/2015	יום ג	100%	598 ₪																																																																																																	
	15/7/2015	יום ד	100%	598 ₪																																																																																																	
	16/7/2015	יום ה	100%	598 ₪																																																																																																	
	17/7/2015	יום ו	100%	598 ₪																																																																																																	
	18/7/2015	שבת	100%	598 ₪																																																																																																	
	19/7/2015	יום א	100%	598 ₪																																																																																																	
			<b>סה"כ</b>	<b>9,568 ₪</b>																																																																																																	

<p><b>שאלה מספר 30.</b></p>	<p>מעסיקו של אסי קיבל ב-28/7/2015 צו עיקול על שכרו (של אסי), עד לסכום של 1,848 ₪, לְשֵׁם תשלום חוב לבנק. אסי עובד במשכורת, נשוי + 3 ילדים שבשנת המס 2015 מלאו להם 3, 5 ו-8 שנים. בת זוגו עקרת בית. שכרו החודשי ברוטו, בתלוש 8/2015 - 5,806 ₪. משכר זה, המעסיק חייב לנכות מס הכנסה בסך 111.54 ₪ (לפי פקודת מס הכנסה), דמי ביטוח לאומי בסך 39.72 ₪ (לפי חוק הביטוח הלאומי) ודמי ביטוח בריאות בסך 184.74 ₪ (לפי חוק ביטוח בריאות ממלכתי).</p> <p><b>מהו הסכום שיעוקל משכרו של אסי, לְפִי חוק הגנת השכר</b> (סכום מעוגל)? [לצורך חישובים, היעזרו במידע שבעמוד 5 בטבלאות הביטוח הלאומי שחולקו לכם].</p> <p>א. 1,848 ₪          ב. 1,189 ₪          ג. 1,094 ₪          ד. 1,367 ₪</p>
	<b>פתרון</b>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א).          טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p>	<p>לְפִי 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 לְפִי הרכב משפחתו אילו היה זָפֵאֵי 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 אסי, לענין ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 470,5 ₪.</p> <p>5,470.00 ₪ = 184.74 דמי ביטוח בריאות - 39.72 דמי ביטוח לאומי - 111.54 מס הכנסה - 5,806 ברוטו</p> <p>לְפִי ס' 8(ב) לחוק הגנת השכר - "סעיף קטן (א) אינו חל על עיקול, העברה או שעבוד לשם תשלום מזונות".</p> <p>הסכום שיש לעקל לְפִי צו העיקול (1,848 ₪) לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו.</p> <p>לפי נתוני השאלה, הרכב משפחתו של אסי הוא "שני בני זוג שעמם שני ילדים לפחות".</p> <p>לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתו של עובד, שהרכב משפחתו הוא "שני בני זוג שעמם שני ילדים לפחות", הוא "49.5% מהסכום הבסיסי", כלומר 4,281 ₪ (סכום מעוגל):</p> <p>4,281 ₪ סכום מעוגל = 4,280.76 = 8,648 × 49.5% הסכום הבסיסי</p> <p>סכום זה לא גבוה מ-80% מ"שכר העבודה החודשי" של אסי:</p> <p>4,281 &lt; 4,376 = 5,470 × 80% שכר העבודה החודשי של אסי</p> <p>לפיכך, סכום השווה ל-4,281 ₪ לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה החודשי של אסי.</p> <p>הסכום שיעוקל משכרו (סכום מעוגל) -</p> <p><b>1,189 ₪ = [1,848 החוב; (1,189 = 4,281 לא ניתן לעקל - 5,470 שכר אחרי ניכוי חובה)] min</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>

<p><b>שאלה מספר 31.</b></p> <p>אסי הוא עובד נוצרי, שבחר ביום השבת כיום המנוחה השבועית שלו. בעד כל שעת עבודה רגילה, ביום עבודה רגיל, הוא מקבל שכר יסוד בסך 46.58 ₪ ותוספת וותק בסך 5.82 ₪ (סה"כ 52.40 ₪). לאחר שעבד 39 שעות רגילות (במצטבר) בימים א' עד ה' (5/2/2015-1/2/2015), נדרש אסי לעבוד 8 שעות ביום השבת (7/2/2015), החל בשעה 7:00 בבוקר.</p> <p><b>כמה על המעסיק לשלם לו בעד 8 שעות עבודה אלה שעבד ביום השבת, לפי חוק שעות עבודה ומנוחה?</b></p> <p>א. לא פחות מ-812.20 ₪          ב. לא פחות מ-746.70 ₪          ג. לא פחות מ-707.40 ₪          ד. לא פחות מ-628.80 ₪</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>פתרון</b></p>																																					
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ג</p> <p>"שכר רגיל" של אסי, המְשֻׁמֵשׁ בְּסִיד לחישוב גְּמוּל שעות נוספות וגְּמוּל עבודה במנוחה השבועית: לפי ס' 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה - "לְעֵינֵן הַסְּעִיפִים 16 ו-17 "שכר רגיל" כולל כל התוספות שמעסיק מְשַׁלֵּם לעובדו".</p> <p>סְכוּמֵם של הרכיבים, "שכר יסוד" ו-"תוספת וותק", המשתלמים לאסי בעד כל שעת עבודה רגילה, ביום עבודה רגיל - 52.40 ₪, הוא "השכר הרגיל" לְעֵינֵן הַסְּעִיפִים 16 ו-17 לחוק.</p> <p>52.40 ₪ = 5.82 תוספת וותק + 46.58 שכר יסוד</p> <p>שבוע עבודה לא יעלה על 43 שעות (תחום שבוע עבודה).</p> <p>אסי עבד 39 שעות רגילות (במצטבר) בימים א' עד ה'. לפיכך, 4 שעות, מתוך 8 השעות שאסי 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 - " הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעסיק בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכר עבודה לא פחות מ-1% מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1/2 מהשכר הרגיל..."</p> <p>לפי ס' 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה -</p> <p>" (א) הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן -</p> <p>(1) ישלם לו המעסיק בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1/2 משכרו הרגיל..."</p>																																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">סוג תשלום</th> <th rowspan="2">שכר רגיל לשעה</th> <th rowspan="2">שיעור תוספת שעות נוספות</th> <th colspan="2">חישוב תעריף לשעה</th> <th rowspan="2">כמות שעות</th> <th rowspan="2">סכום לתשלום</th> </tr> <tr> <th>שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה</th> <th>סה"כ תשלום בעד כל שעה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שעות עבודה רגילות במנוחה שבועית</td> <td>52.40 ₪</td> <td>50%</td> <td>150%</td> <td>78.60 ₪</td> <td>4</td> <td>314.40 ₪</td> </tr> <tr> <td>ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית</td> <td>52.40 ₪</td> <td>25%</td> <td>175%</td> <td>91.70 ₪</td> <td>2</td> <td>183.40 ₪</td> </tr> <tr> <td>ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית</td> <td>52.40 ₪</td> <td>50%</td> <td>200%</td> <td>104.80 ₪</td> <td>2</td> <td>209.60 ₪</td> </tr> <tr> <td colspan="6" style="text-align: center;">סה"כ</td> <td><b>707.40 ₪</b></td> </tr> </tbody> </table>	סוג תשלום	שכר רגיל לשעה	שיעור תוספת שעות נוספות	חישוב תעריף לשעה		כמות שעות	סכום לתשלום	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	סה"כ תשלום בעד כל שעה	שעות עבודה רגילות במנוחה שבועית	52.40 ₪	50%	150%	78.60 ₪	4	314.40 ₪	ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית	52.40 ₪	25%	175%	91.70 ₪	2	183.40 ₪	ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית	52.40 ₪	50%	200%	104.80 ₪	2	209.60 ₪	סה"כ						<b>707.40 ₪</b>	
סוג תשלום				שכר רגיל לשעה	שיעור תוספת שעות נוספות			חישוב תעריף לשעה		כמות שעות	סכום לתשלום																											
	שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	סה"כ תשלום בעד כל שעה																																				
שעות עבודה רגילות במנוחה שבועית	52.40 ₪	50%	150%	78.60 ₪	4	314.40 ₪																																
ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית	52.40 ₪	25%	175%	91.70 ₪	2	183.40 ₪																																
ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית	52.40 ₪	50%	200%	104.80 ₪	2	209.60 ₪																																
סה"כ						<b>707.40 ₪</b>																																
<p>לפיכך, על המעסיק לשלם לאסי, בעד 8 שעות עבודה אלה שעבד במנוחה השבועית שלו, <b>סכום שלא יפחת מ-707.40 ₪.</b></p> <p><b>תשובה ג.</b></p>																																						

<p>לנה התחילה לעבוד ב-1/7/14 אצל מעסיקה. שכרה מִשְׁתַּלֵּם לה על בסיס של חודש. שכרה הרגיל - 7,620 ₪ (בחודש). ב-3/6/15 נתן לה המעסיק הודעה מוקדמת לפיטוריה (לפי החוק הנוגע לעניין) והודיע לה כי הוא מוותר על נוכחותה ועל עבודתה בפועל בכל תקופת ההודעה הֶאֱמוּנָה. <b>פְּמָה על המעסיק לשלם ללנה בעד תקופת ההודעה המוקדמת שְׁלִגְבִיָּה וְיִתָּר על עבודתה ?</b></p> <p>א. 7,620 ₪          ב. 4,699 ₪          ג. 2,794 ₪          ד. 5,639 ₪</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" - כהגדלה בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים;          "שכר רגיל" - שכר העבודה המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים לפי סעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים.          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.          שכרה של לנה מִשְׁתַּלֵּם על בסיס של חודש. לְפִיכָךְ, <b>לנה היא "עובד במשכורת"</b>.          לנה פוטרה מספר ימים אחר היום בו השלימה 11 חודשי עבודה.          לפי ס' 3 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות -          " עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן:          (1) במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - של יום אחד בשל כל חודש עבודה;          (2) <b>במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה;</b>          (3) לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים. "</p> <p>לפיכך, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעסיק לתת ללנה הודעה מוקדמת לפיטוריה של <b>18.5 ימים</b> (<math>6 + 5 \times 2.5</math>).</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 <b>פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה ויתר על עבודתו</b>".</p> <p>"שכר רגיל" של לנה, המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 7,620 ₪.</p> <p>לפיכך, על המעסיק לשלם ללנה פיצוי בסך של <b>4,699 ₪</b> בעד תקופת ההודעה המוקדמת שלגביה ויתר על עבודתה.  <math>4,699 ₪ = 30 \text{ ימים בחודש יוני} / 18.5 \text{ ימי הודעה מוקדמת} \times 7,620</math></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 33.</b></p> <p>עד 30/4/2015 אסי גר במקום מגוריו הישן בבני-ברק (המרוחק 2 קילומטרים ממקום עבודתו). בכל יום הוא נזקק לאוטובוס אחד כדי להגיע למקום העבודה (מרחק של 6 תחנות עירוניות). דמי נסיעות שולמו לו לפי תעריף "חופשי חודשי" (הכולל את מקום מגוריו הישן ואת מקום עבודתו), סך 162 ₪ בכל חודש. ב-1/5/2015 עבר לגור בתל-אביב. מאותו היום, הוא חייב לנסוע באוטובוס שָׁנִי (נוסף), 8 תחנות עירוניות נוספות (כ-3 קילומטרים) כדי להגיע למקום עבודתו. תעריף "חופשי חודשי", הכולל את מקום מגוריו החדש ואת מקום עבודתו - 246 ₪.</p> <p>לְפִי הֶסְכֵּם העבודה של אסי, דְּמֵי נְסִיעוֹת ישולמו לו לְפִי צו ההרחבה בדבר השְׁתַּתְּפוּת המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. בחודש 5/2015 עבד בפועל 20 ימים. תעריפי ה"חופשי חודשי" הם הדרך הזולה ביותר שלו להגיע למקום העבודה.</p> <p><b>האם המעביד חייב להגדיל את השתתפותו בהוצאות הנסיעה של אסי לעבודה וממנה, ולשלם לו 246 ₪ בעד חודש 5/2015? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן. על המעביד לשלם לאסי דמי נסיעות בסך 246 ₪ בעד חודש 5/2015.      ב. לא, מאחר שדמי הנסיעות של אסי נקבעו בעת קבלתו לעבודה, לפי 162 ₪ בחודש.      ג. כן, ובלבד שאסי קיבל את אישור המעביד, מראש, לשינוי מקום המגורים.      ד. לא, מאחר שהשתתפות המעביד בהוצאות הנסיעה מוגבלת לאוטובוס אחד.</p>	
<p><b>פתרון</b></p>	
<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>א</b></p> <p>לפי ס' 2 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה מיום 1.1.2014 יהיה 26.40 ₪ ליום עבודה.</p> <p>לְפִי ס' 3 בצו האמור - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זָפָאי 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>לפי ס' 5 בצו, "עובד הנזקק לנסיעה ביותר מאוטובוס אחד כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי להשתתפות מעבידו בהוצאות הנסיעה גם בעד הנסיעה הנוספת, אם הוא חייב לנסוע באוטובוס השני, שלוש תחנות עירוניות נוספות לפחות כדי להגיע למקום עבודתו. האמור בסעיף זה הינו בכפוף לאמור בסעיף 2 לעיל".</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 אסי למקום עבודתו, 5 קילומטרים, עולה על המרחק שניתן לטעון לגביו שהוא מצדיק הליכה רגלית. בהתאם ל"הלכת קשוע" שהוזכרה לעיל, אסי נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו.</p> <p>שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי ליום, לפי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה - 26.40 ₪ ליום, כלומר - 528 ₪ עבור 20 ימים בהם אסי נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו.</p> $26.40 \times 20 = 528$ <p>מחיר נסיעה ממקום העבודה לביתו, לפי תעריף "חופשי חודשי" הפּוֹלֵל את אָזוֹר מגוריו ואת מקום עבודתו - 246 ₪ בחודש 5/2015.</p> <p><b>לפיכך, על המעביד לשלם לאסי דמי נסיעות בסך 246 ₪ בעד חודש 5/2015:</b></p> $\min(246; 528) = 246$ <p><b>תשובה א.</b></p>	

<p>לנה, עובדת בהיקף משרה של 77%, התחילה לעבוד אצל מעסיקה הפרטי ב-10/2013/1. על הצדדים חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה, במשכורת יוני (בעד התקופה המסתיימת ב-30 ביוני).</p> <p>מאחר שהתחילה לעבוד ב-10/2013/1, עד 30/6/2015 לנה לא קיבלה עדיין דמי הבראה בעד כל תקופת עבודתה (ב-30/6/2014 לא עבדה עדיין שנה אחת אצל המעסיק).</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לנה במשכורת 6/2015 ?</p> <p>א. 3,591.00 ₪          ב. 2,765.07 ₪          ג. 2,173.50 ₪          ד. 2,619.54 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 34.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לנה זכאית לדמי הבראה בִּשְׁל כל תקופת עבודתה - שנה ו-9 חודשים.</p> <p>בִּשְׁל שנת העבודה הראשונה יש לשלם לעובד 5 ימי הבראה.</p> <p>בִּשְׁל שנת העבודה השניה יש לשלם לעובד 6 ימי הבראה. עובד זכאי לחלק יְחָסִי של קצובת הבראה עבור חלק משנת עבודה בה עבד.</p> <p>כלומר, בשל 21 חודשי עבודה זכאי עובד ל-5.9 ימי הבראה :</p> <p>9.5 ימי הבראה = 12 חודשים / 9 חודשים × 6 ימי הבראה בעד שנה שניה + 5 ימי הבראה בעד שנה ראשונה</p> <p>לנה עובדת בהיקף משרה של 77%. לעובדים במשרה חלקית תשלום קצובת הבראה באופן יחסי לחלקיות המשרה.</p> <p style="text-align: right;"><b>החישוב :</b></p> <p><math>378 \text{ תעריף ליום הבראה} \times 77\% \text{ חלקיות המשרה} \times 9.5 \text{ ימי הבראה} = \underline{2,765.07 \text{ ₪}}</math></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 35.</b></p>	<p>להלן רישום שעות עבודה של אסי, ביום ב' (2/2/2015), מתוך שערך הנוכחות:</p> <table border="1" data-bbox="334 212 1040 281"> <tr> <td><b>2 יציאה</b></td> <td><b>2 כניסה</b></td> <td><b>1 יציאה</b></td> <td><b>1 כניסה</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td>15:22</td> <td>11:57</td> <td>11:13</td> <td>7:29</td> <td>2/2/2015</td> </tr> </table> <p>בין השעות 11:13 ל-11:57 אסי יצא להפסקה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה (שעות העבודה נחשבות בין שעות הכניסה לשעות היציאה).</p> <p><b>כמה שעות עבודה אסי עבד ביום זה? שימו לב! יש לחשב שָׁבֵר עֶשְׂרוֹנִי ולא שעות ודקות. כלומר, לדוגמא - שעה ושלושים דקות יש לְבַטֵּא כ-1.50 שעות.</b></p> <p>א. 7.49 שעות.          ב. 7.15 שעות.          ג. 7.88 שעות.          ד. 7.09 שעות.</p>	<b>2 יציאה</b>	<b>2 כניסה</b>	<b>1 יציאה</b>	<b>1 כניסה</b>		15:22	11:57	11:13	7:29	2/2/2015
<b>2 יציאה</b>	<b>2 כניסה</b>	<b>1 יציאה</b>	<b>1 כניסה</b>								
15:22	11:57	11:13	7:29	2/2/2015							
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p><b>פתרון</b></p> <p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 20.</p>										
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p>	<p>"שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לְרֵבּוֹת הפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פִּי סעיף 20".</p> <p>בין השעות 11:13 ל-11:57 אסי יצא להפסקה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה.</p> <p><b>החישוב -</b></p> <p>הזמן שחלף מכניסה 1 ליציאה 1 (בשבר עשרוני) - <math>11 + 13/60 - 7 - 29/60 = 3.73</math></p> <p>הזמן שחלף מכניסה 2 ליציאה 2 (בשבר עשרוני) - <math>15 + 22/60 - 11 - 57/60 = \underline{3.42}</math></p> <p>סה"כ שעות (שבר עשרוני) - <math>3.73 + 3.42 = \underline{7.15}</math></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>										

<p><b>שאלה מספר 36.</b></p>	<p>שכרו של אסי משתלם לו על בסיס שעות עבודה - 66.40 ₪ לכל שעה רגילה. שבוע עבודתו, במקום עבודתו, הוא בן 6 ימים (א-ו). תחום יום עבודה רגיל שלו - 8 שעות עבודה. בכל יום, בשעה 9:30, מופסקת העבודה למנוחה ולסעודה למשך 45 דקות רצופות. בעת ההפסקה, אסי רשאי לצאת מהמקום שבו הוא עובד. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שערון הנוכחות של אסי, בשבוע שהחל ב-9/8/2015 והסתיים ב-14/8/2015:</p> <table border="1" data-bbox="224 338 1154 470"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>א'</th> <th>ב'</th> <th>ג'</th> <th>ד'</th> <th>ה'</th> <th>ו'</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>9/8/2015</td> <td>04:00</td> <td>04:30</td> <td>06:00</td> <td>04:00</td> <td>04:00</td> <td>05:30</td> </tr> <tr> <td>10/8/2015</td> <td>13:15</td> <td>14:45</td> <td>18:45</td> <td>15:45</td> <td>11:45</td> <td>15:15</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>מהו השכר שיש לשלם לאסי בעד שעות עבודתו בשבוע זה?</b></p> <p>א. לא פחות מ-4,067.00 ₪          ב. לא פחות מ-4,100.20 ₪          ג. לא פחות מ-4,116.80 ₪          ד. לא פחות מ-4,091.90 ₪</p>	יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'	9/8/2015	04:00	04:30	06:00	04:00	04:00	05:30	10/8/2015	13:15	14:45	18:45	15:45	11:45	15:15																																																																															
יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'																																																																																															
9/8/2015	04:00	04:30	06:00	04:00	04:00	05:30																																																																																															
10/8/2015	13:15	14:45	18:45	15:45	11:45	15:15																																																																																															
<p><b>פתרון</b></p>	<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).</p>																																																																																																				
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></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 שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה לשעה רצופה, ובעת ההפסקה רשאי היה אסי לצאת מהמקום שבו הוא עובד, נוהג המעסיק כדין (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.</p> <p>שבוע העבודה של אסי הוא בן 6 ימים (ימים א-ו). תחום יום עבודה - 8 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 43 שעות.</p> <p>בימים א', ד' ו-ה' אסי עבד "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00). יום ו', בו עבד, היה יום שלפני המנוחה השבועית.</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 ב' - <math>10.25 = 30 / 60 - 4 - 45 / 60 + 14</math></p> <p><b>חישוב השכר שיש לשלם לאסי בעד שעות עבודתו בשבוע זה:</b></p> <table border="1" data-bbox="186 1270 1187 1780"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>כניסה יום עבודה</th> <th>יציאה יום עבודה</th> <th>סה"כ שעות</th> <th>ניכוי הפסקה (45 דקות ביום)</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>04:00</td> <td>13:15</td> <td>9.25</td> <td>-0.75</td> <td>8.50</td> <td>7.00<sup>(1)</sup></td> <td>7.00</td> <td>1.50</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ב</td> <td>04:30</td> <td>14:45</td> <td>10.25</td> <td>-0.75</td> <td>9.50</td> <td>8.00</td> <td>15.00</td> <td>1.50</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ג</td> <td>06:00</td> <td>18:45</td> <td>12.75</td> <td>-0.75</td> <td>12.00</td> <td>8.00</td> <td>23.00</td> <td>2.00</td> <td>2.00</td> </tr> <tr> <td>ד</td> <td>04:00</td> <td>15:45</td> <td>11.75</td> <td>-0.75</td> <td>11.00</td> <td>7.00<sup>(1)</sup></td> <td>30.00</td> <td>2.00</td> <td>2.00</td> </tr> <tr> <td>ה</td> <td>04:00</td> <td>11:45</td> <td>7.75</td> <td>-0.75</td> <td>7.00</td> <td>7.00<sup>(1)</sup></td> <td>37.00</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ו</td> <td>05:30</td> <td>15:15</td> <td>9.75</td> <td>-0.75</td> <td>9.00</td> <td>6.00<sup>(2)</sup></td> <td>43.00</td> <td>2.00</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td><b>סה"כ שעות</b></td> <td></td> <td></td> <td><b>61.50</b></td> <td><b>-4.50</b></td> <td><b>57.00</b></td> <td><b>43.00</b></td> <td></td> <td><b>9.00</b></td> <td><b>5.00</b></td> </tr> <tr> <td><b>תעריף לשעה</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td><b>66.40 ₪</b></td> <td></td> <td><b>83.00 ₪</b></td> <td><b>99.60 ₪</b></td> </tr> <tr> <td><b>תשלום</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td><b>2,855.20</b></td> <td></td> <td><b>747.00 ₪</b></td> <td><b>498.00 ₪</b></td> </tr> </tbody> </table> <p><sup>(1)</sup> עבודת לילה או עבודה ביום שלפני המנוחה השבועית.</p>	יום	כניסה יום עבודה	יציאה יום עבודה	סה"כ שעות	ניכוי הפסקה (45 דקות ביום)	סה"כ שעות עבודה	שעות רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%	א	04:00	13:15	9.25	-0.75	8.50	7.00 <sup>(1)</sup>	7.00	1.50	-	ב	04:30	14:45	10.25	-0.75	9.50	8.00	15.00	1.50	-	ג	06:00	18:45	12.75	-0.75	12.00	8.00	23.00	2.00	2.00	ד	04:00	15:45	11.75	-0.75	11.00	7.00 <sup>(1)</sup>	30.00	2.00	2.00	ה	04:00	11:45	7.75	-0.75	7.00	7.00 <sup>(1)</sup>	37.00	-	-	ו	05:30	15:15	9.75	-0.75	9.00	6.00 <sup>(2)</sup>	43.00	2.00	1.00	<b>סה"כ שעות</b>			<b>61.50</b>	<b>-4.50</b>	<b>57.00</b>	<b>43.00</b>		<b>9.00</b>	<b>5.00</b>	<b>תעריף לשעה</b>						<b>66.40 ₪</b>		<b>83.00 ₪</b>	<b>99.60 ₪</b>	<b>תשלום</b>						<b>2,855.20</b>		<b>747.00 ₪</b>	<b>498.00 ₪</b>
יום	כניסה יום עבודה	יציאה יום עבודה	סה"כ שעות	ניכוי הפסקה (45 דקות ביום)	סה"כ שעות עבודה	שעות רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%																																																																																												
א	04:00	13:15	9.25	-0.75	8.50	7.00 <sup>(1)</sup>	7.00	1.50	-																																																																																												
ב	04:30	14:45	10.25	-0.75	9.50	8.00	15.00	1.50	-																																																																																												
ג	06:00	18:45	12.75	-0.75	12.00	8.00	23.00	2.00	2.00																																																																																												
ד	04:00	15:45	11.75	-0.75	11.00	7.00 <sup>(1)</sup>	30.00	2.00	2.00																																																																																												
ה	04:00	11:45	7.75	-0.75	7.00	7.00 <sup>(1)</sup>	37.00	-	-																																																																																												
ו	05:30	15:15	9.75	-0.75	9.00	6.00 <sup>(2)</sup>	43.00	2.00	1.00																																																																																												
<b>סה"כ שעות</b>			<b>61.50</b>	<b>-4.50</b>	<b>57.00</b>	<b>43.00</b>		<b>9.00</b>	<b>5.00</b>																																																																																												
<b>תעריף לשעה</b>						<b>66.40 ₪</b>		<b>83.00 ₪</b>	<b>99.60 ₪</b>																																																																																												
<b>תשלום</b>						<b>2,855.20</b>		<b>747.00 ₪</b>	<b>498.00 ₪</b>																																																																																												
<p><b>תשובה ב.</b></p>	<p></p>																																																																																																				

<p><b>שאלה מספר 37.</b></p> <p>אָמו של אָסי, שמלאו לה 65 שנים ב-1/9/2014, חלתה ב-1/1/2015 והיתה, במשך 8 ימים, תלויה לחלוטין בעזרת הזולת, לביצוע פעולות יום-יום. האם היא אלמנה שמתגוררת לבדה בדירתה הפרטית. אסי, בנה היחיד, נעדר מעבודתו בכל אותם ימים, בשל מחלתה, לצורך הטיפול בה. בת זוגו של אסי, עובדת במשרה מלאה, לא נעדרה מעבודתה באותם ימים.</p> <p>אסי מסר למעסיקו, כנדרש, הצהרה חתומה בידו, לפי הטופס שבתוספת לתקנות הנוגעות לענין. להצהרה צירף אישור מאת הרופא המטפל באמו בדבר היותה תלויה לחלוטין בעזרת הזולת, לביצוע פעולות יום-יום.</p> <p><b>כמה ימים של היעדרות, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו (שעומדת על 90 ימים), זכאי אסי לזקוף בשל מחלת אמו, לפי החוק הנוגע לענין?</b></p> <p>א. עד 6 ימים      ב. עד 7 ימים      ג. עד 0 ימים      ד. עד 8 ימים</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה) - ס' 1, ס' 2, ס' 3.      תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה)</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>לפי סעיף 1 חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה) - "עובד שלו או לבן זוגו הורה שמלאו לו 65 שנים (להלן - ההורה), זכאי לזקוף עד ששה ימים בשנה של היעדרות בשל מחלת ההורה, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ובלבד שבן זוגו הינו עובד ושלא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו לפי חוק זה".</p> <p><b>לאמו של אסי מלאו 65 שנים.</b></p> <p><b>אסי נעדר מעבודתו, בשל מחלתה, לצורך הטיפול בה.</b></p> <p><b>בת זוגו של אסי, עובדת במשרה מלאה, לא נעדרה מעבודתה מכוח זכאותה לפי חוק זה.</b></p> <p>לפי ס' 1(3) לחוק, לענין חוק זה - "יראו כחולה - הורה שחלה והפך להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת לביצוע פעולות יום יום..."</p> <p><b>האם חלתה והיתה, במשך 8 ימים, תלויה לחלוטין בעזרת הזולת לביצוע פעולות יום-יום.</b></p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה) - "עובד שהורהו נמצא במוסד סיעודי כמשמעותו בסעיף 127פג לחוק הביטוח הלאומי [נוסח חדש], תשכ"ח-1968, אינו זכאי לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלו, היעדרות לשם טיפול בהורה, כאמור בסעיף 1 לחוק".</p> <p><b>אמו של אסי מתגוררת בדירתה הפרטית ולא נמצאת במוסד סיעודי.</b></p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות - "עובד המבקש לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלו ימי היעדרות מעבודתו, מכוח סעיף 1 לחוק, ימסור למעבידו הצהרה חתומה בידו, לפי הטופס שבתוספת".</p> <p><b>אסי מסר למעבידו, כמתחייב, הצהרה חתומה בידו, לפי הטופס שבתוספת לתקנות.</b></p> <p>לפי תקנה 4 - "להודעה כאמור בתקנה 1 יצרף העובד אישור מאת הרופא המטפל בהורה בדבר היות ההורה תלוי לחלוטין בעזרת הזולת, לביצוע פעולות יום-יום..."</p> <p><b>אסי צירף להצהרה אישור רפואי, כנדרש.</b></p> <p>לפי תקנה 3 - "עובד, שאחד מאחיו נעדר מעבודתו בשל מחלת הורה ומימש זכאותו לפי החוק, אינו זכאי להעדר מעבודתו שלו, באותו ענין, באותו פרק זמן; לענין זה, "אח" - בן או בת נוספים של ההורה, שבשל טיפול בו מתבקשת זקיפת היעדרות, לתקופת המחלה הצבורה, לרבות בן או בת מאומצים".</p> <p><b>אסי הוא בן יחיד. כלומר, לא קיימים בן או בת נוספים של ההורה שעשויים היו להיעדר בשל מחלת האם.</b></p> <p>לפי תקנה 5 - "כל עוד לא מסר העובד את המסמכים האמורים בתקנות 1 ו-4 לא יראו בהיעדרותו היעדרות מהעבודה המזכה מכוח סעיף 1 לחוק".</p> <p><b>מכל האמור לעיל, נובע שאסי זכאי לזקוף עד ששה ימים של היעדרות בשל מחלת אמו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו (שעומדת על 90 ימים).</b></p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>  <b>א</b>

<p><b>שאלה מספר 38.</b></p>	<p>אסי התחיל לעבוד אצל מעסיקו ובמקום עבודתו ב-1/2015/4. הוא (אסי) דרוזי שבחר שהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, החלות על המנוחה השבועית, וזכותו לדמי חגים, יחולו לגביו על חגי ישראל. גמול עבודתו משתלם לו על בסיס של שעות עבודה. שבוע עבודתו במקום עבודתו הוא בן 5 ימים (א'-ה') (על מקום העבודה חלות הוראות צו הרחבה - הנהגת שבוע עבודה מוקצר במגזר העסקי), תחום יום עבודה רגיל שלו - 9 שעות עבודה (ולא יותר מ-43 שעות בשבוע). בעד כל שעת עבודה רגילה הוא מקבל 25.60 ₪. מעסיקו של אסי משלם לעובדיו, בכפוף לזכאותם (על פי צו הרחבה - הסכם מסגרת), דמי חגים בסכום זָהָה לסכום אותו הם מקבלים בעד יום עבודה רגיל בן 9 שעות עבודה. ביום רביעי, 23/9/2015, בו חל <b>יום הכיפורים</b>, דָרָש המעסיק מאסי לעבוד. שָׁלָא מתוֹךְ בְּחִירָתוֹ, אָלָא מתוֹךְ פּוֹרְח, אסי ציית לְדָרִישָׁתוֹ של המעסיק ועבד 11 שעות עבודה ביום חג זה (הִחַל בשעה 6:00 בבוקר).</p> <p>אם אסי לא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג, <b>מהו סך כל התשלום הכספי שעל המעסיק לשלם לו בעד יום זה (23/9/2015), בו נדרש לעבוד?</b></p> <p>א. לא פחות מ-665.60 ₪          ב. לא פחות מ-672.00 ₪          ג. לא פחות מ-652.80 ₪          ד. לא פחות מ-716.80 ₪</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"><b>א</b></p>	<p><b>גמול עבודה:</b>          דין עבודה ביום הכיפורים כדין עבודה בשעות המנוחה השבועית.          "שָׁכָר רָגִיל", הַמְשַׁמֵּשׁ בְּסִיס לְחִישׁוֹב גָּמוֹל שְׁעוֹת נוֹסְפוֹת וְגָמוֹל עֲבוֹדָה בַּמְנוּחָה הַשְּׁבִיעִית - 25.60 ₪. אסי עבד 11 שעות עבודה ביום רביעי זה, בו חל יום הכיפורים. לפיכך, <b>9 שעות מתוכן הן שעות רגילות. השעתיים שנותרו, חרגו מתחום יום העבודה. כלומר, הן שעות נוספות.</b>          לפי ס' 16א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - " הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעביד <b>בְּעֵד שְׁתֵּי הַשְּׁעוֹת הַנוֹסְפוֹת הָרִאשׁוֹנוֹת שְׁבָאוֹתוֹ יוֹם שֶׁכָּר עֲבוֹדָה לֹא פָחוֹת מִ-1/4 מֵהַשָּׂכָר הָרָגִיל, וּבְעֵד כֹּל שָׂעָה נוֹסֶפֶת שֶׁאַחֲרֶיהָ לֹא פָחוֹת מִ-1/2 מֵהַשָּׂכָר הָרָגִיל...</b>"          לפי ס' 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה -          " (א) הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן -          (1) <b>ישלם לו המעביד בְּעֵד שְׁעוֹת אֵלֶּה שֶׁכָּר עֲבוֹדָה לֹא פָחוֹת מִ-1/2 מִשָּׂכָרוֹ הָרָגִיל...</b>"</p> <table border="1" data-bbox="186 1171 1182 1444"> <thead> <tr> <th rowspan="2">סוג תשלום</th> <th rowspan="2">שכר רגיל לשעה</th> <th rowspan="2">שעות תוספת נוספות</th> <th colspan="2">חישוב תעריף לשעה</th> <th rowspan="2">כמות שעות</th> <th rowspan="2">סכום לתשלום</th> </tr> <tr> <th>שכר רגיל לשעה</th> <th>שכר רגיל לשעה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שעות רגילות</td> <td>25.60 ₪</td> <td>9</td> <td>25.60 ₪</td> <td>150%</td> <td>9</td> <td>345.60 ₪</td> </tr> <tr> <td>ש"נ 1 ו-2</td> <td>25.60 ₪</td> <td>2</td> <td>44.80 ₪</td> <td>175%</td> <td>2</td> <td>89.60 ₪</td> </tr> <tr> <td colspan="6" style="text-align: right;"><b>סה"כ גמול עבודה</b></td> <td><b>435.20 ₪</b></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>דמי חגים:</b>          שָׁלָא מתוֹךְ בְּחִירָתוֹ, אָלָא מתוֹךְ פּוֹרְח, אסי עבד ביום הכיפורים.          לפי סעיף 6א) בצו ההרחבה - "עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, <b>יום הכיפורים</b>, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות)".          כמי שהתחיל לעבוד אצל מעסיקו ובמקום עבודתו ב-4/1/2015, אסי, עובד בשכר (שעתי), עובד אצל המעסיק לא פחות מ-3 חודשי עבודה. כמו כן, הוא לא נעדר מעבודתו סמוך ליום החג. לפיכך, הוא זכאי לתשלום של "דמי חגים" בעבור יום הכיפורים.          מעסיקו של אסי משלם לעובדיו, כשהם זכאים לדמי חגים, דמי חגים בסכום זָהָה לסכום אותו הם זכאים לקבל בעד יום עבודה רגיל בן 9 שעות.          לפיכך, אסי זכאי לדמי חגים בסך של 230.40 ₪, נוסף על השכר שקיבל בעד עבודתו ביום זה.  <math>(25.6 \times 9 = 230.40)</math>          בסך הכל זכאי אסי <b>לגמול כספי שלא יפחת מ-665.60 ₪</b> בעד יום זה (23/9/2015), בו נדרש לעבוד.  <math>(665.60 = 230.40 \text{ דמי חגים} + 435.20 \text{ גמול עבודה})</math></p> <p align="right"><b>תשובה א.</b></p>	סוג תשלום	שכר רגיל לשעה	שעות תוספת נוספות	חישוב תעריף לשעה		כמות שעות	סכום לתשלום	שכר רגיל לשעה	שכר רגיל לשעה	שעות רגילות	25.60 ₪	9	25.60 ₪	150%	9	345.60 ₪	ש"נ 1 ו-2	25.60 ₪	2	44.80 ₪	175%	2	89.60 ₪	<b>סה"כ גמול עבודה</b>						<b>435.20 ₪</b>
סוג תשלום	שכר רגיל לשעה				שעות תוספת נוספות	חישוב תעריף לשעה			כמות שעות	סכום לתשלום																					
		שכר רגיל לשעה	שכר רגיל לשעה																												
שעות רגילות	25.60 ₪	9	25.60 ₪	150%	9	345.60 ₪																									
ש"נ 1 ו-2	25.60 ₪	2	44.80 ₪	175%	2	89.60 ₪																									
<b>סה"כ גמול עבודה</b>						<b>435.20 ₪</b>																									

<p><b>שאלה מספר 39.</b></p>	<p>אסי עובד אצל מעסיקו היחיד בִּרְצִיפוֹת החל ב-1/10/2004. בשנת 2015 עבד 189 ימים בפועל. <b>אם זכויות החופשה השנתית שלו נקבעות לפי חוק חופשה שנתית בלבד, מהו אורך החופשה השנתית לה הוא זכאי בעד שנת 2015?</b> [למען הסר ספק, אסי עדיין עובד אצל מעסיקו]</p> <p>א. 23 ימים          ב. 25 ימים          ג. 24 ימים          ד. 26 ימים</p>
	<b>פתרון</b>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק חופשה שנתית - ס' 3.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;"><b>ג</b></p>	<p>כמי שהתחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/10/2004, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2015 היא שנת עבודתו ה-12 של אסי אצל מעסיקו.</p> <p>לפי ס' 3(א) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד, בעד השנה השביעית - 21 יום [ס' 3(א)(4)]; בעד השנה השמינית ואילך - יום נוסף לכל שנת עבודה עד לחופשה של 28 יום [ס' 3(א)(5)].</p> <p>כלומר, אורך החופשה השנתית בְּעֵד שנת העבודה ה-12 הוא 26 יום.</p> $\min [ 28 ; ( 12 - 7 ) + 21 ] = 26$ <p>הקשר המשפטי בין אסי ומעסיקו ב-2015 היה קיים בכל שנת העבודה. בְּפִעֻלָּה, עבד באותה שנה 189 ימים.</p> <p>לפי ס' 3(ב)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק קיים כל שנת העבודה, והעובד עבד באותה שנה פחות מ-200 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף קטן (א), כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 200; חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>יחס מספר ימי העבודה בפועל (189) אל המספר 200 הוא 0.945.</p> <p>הכפלת 26 ימים ב-0.945 מניבה את התוצאה 24.57. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאי אסי בעד שנת 2015, לפי החוק האמור - <b>24 ימים</b>.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>

<p><b>שאלה מספר 40.</b></p>	<p>אסי, עובד במשכורת, התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/8/11. ב-1/2/12 התחיל המעביד להפריש עבורו לקרן פנסיה מקיפה, מכוח צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, הקל על הצדדים. שיעור הפרשת המעסיק בשנת 2012 - 12.5% מהשכר המבוטח, מתוכם 4.18% למרכיב הפיצויים. שיעור הפרשת המעסיק בשנת 2013 - 15.0% מהשכר המבוטח, מתוכם 5.00% למרכיב הפיצויים. שיעור הפרשת המעסיק בשנת 2014 - 17.5% מהשכר המבוטח, מתוכם 6.00% למרכיב הפיצויים. שיעור הפרשת המעסיק בשנת 2015 - 17.5% מהשכר המבוטח, מתוכם 6.00% למרכיב הפיצויים. ב-31/3/15 אסי פוטר. שכרו המבוטח והקובע לענין חישוב פיצויי פיטורים - 4,940 ₪ בחודש. הסכום שנצבר (כולל רווחים) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 959,9 ₪.</p> <p><b>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לאסי לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו? (סכום מקורב ומעוגל)</b></p> <p>א. 8,154 ₪          ב. 8,432 ₪          ג. 8,510 ₪          ד. 7,196 ₪</p>
	<b>פתרון</b>
<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 style="text-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 <b>צו ההרחבה</b> 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, אסי זכאי לקבל פיצויי פיטורים. שכרו המבוטח - 4,940 ₪ בחודש, היה גם שכרו הקובע לענין חישוב פיצויי פיטורים.</p> <p>שיעור ההפרשה למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה בשנת 2012 - 12.5%. לפיכך, תשלומי המעסיק לקרן הפנסיה, באים במקום 50.16% מפיצויי הפיטורים המגיעים לאסי. (50.16% = 8.33333% / 4.18%)</p> <p>שיעור ההפרשה למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה בשנת 2013 - 15.0%. לפיכך, תשלומי המעסיק לקרן הפנסיה, באים במקום 60% מפיצויי הפיטורים המגיעים לאסי. (60% = 8.33333% / 5%)</p> <p>שיעור ההפרשה למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה החל ב-1/1/2014 - 17.5%. לפיכך, תשלומי המעסיק לקרן הפנסיה, באים במקום 72% מפיצויי הפיטורים המגיעים לאסי. (72% = 8.33333% / 6%)</p> <p style="text-align: center;"><b>החישוב (מקורב ומעוגל):</b></p> <p>1. בגין 6 החודשים הראשונים, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה, על המעביד להשלים -</p> $4,940 \times \frac{6}{12} \times 100\% = 2,470 \text{ ₪}$ <p>2. בגין 11 החודשים בשנת 2012, בהם שולמו כספים לקרן פנסיה, יש להשלים 49.84% פי פיטורים -</p> $4,940 \times \frac{11}{12} \times 49.84\% = 2,257 \text{ ₪}$ <p>(49.84% השלמה = 100% - 50.16%)</p> <p>3. בגין 12 החודשים בשנת 2013, בהם שולמו כספים לקרן פנסיה, יש להשלים 60% פי פיטורים -</p> $4,940 \times 40.00\% = 1,976 \text{ ₪}$ <p>(40% השלמה = 100% - 60%)</p> <p>4. בגין 12 החודשים בשנת 2014, בהם שולמו כספים לקרן פנסיה, יש להשלים 28% פי פיטורים -</p> $4,940 \times 28\% = 1,383 \text{ ₪}$ <p>(28% השלמה = 100% - 72%)</p> <p>5. בגין 3 החודשים בשנת 2015, בהם שולמו כספים לקרן פנסיה, יש להשלים 28% פי פיטורים -</p> $4,940 \times \frac{3}{12} \times 28\% = 346 \text{ ₪}$ <p>(28% השלמה = 100% - 72%)</p> <p><b>סה"כ על המעסיק להשלים לאסי (סכום מקורב ומעוגל) <u>8,432 ₪</u></b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>



ביטוח לאומי

<p>לנה פוטרה מעבודתה ב-10/11/2015, בלי שניתנה לה הודעה מוקדמת לפיטוריה. תלוש 11/2015 שלה הורכב מהסכומים הבאים:</p> <p>1. שכר רגיל ..... 5,639 ₪</p> <p>2. תשלום לכיסוי הוצאות השתלמות שהותפר ללנה כהוצאה ..... 821 ₪</p> <p>3. פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת, בעד התקופה שנקבעה בחוק (14 ימים) .. 7,603 ₪</p> <p>4. פיצויי פיטורים חייבים במס הכנסה ..... 3,953 ₪</p> <p><b>מהו שכרה של לנה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש זה?</b></p> <p>א. 5,639 ₪</p> <p>ב. 17,195 ₪</p> <p>ג. 13,242 ₪</p> <p>ד. 18,016 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 41.</b></p>
<b>פתרון</b>	
<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>לפי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בעד החודש שקדם ל-1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים קאמור המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>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(1) לפקודה.</p> <p>תשלום לכיסוי הוצאות השתלמות שהותפר ללנה כהוצאה, לא מהווה הכנסה בידיה לפי ס' 2(2) לפקודה.</p> <p>שאר הסכומים שנכללו בתלוש 11/2015 של לנה (שכר רגיל, פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת בעד התקופה שנקבעה בחוק ופיצויי פיטורים חייבים במס הכנסה) מהווים הכנסה לפי ס' 2(2) לפקודה. ברם, לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, מנקב פיצויי פיטורים שמקבל עובד עקב פרישתו, פטור מדמי ביטוח.</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 11/2015 של לנה -</p> $13,242 ₪ = 7,603 ₪ \text{ (פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת)} + 5,639 ₪ \text{ (שכר רגיל)}$ <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".</p> $8,648 \times 5 = 43,240 ₪$ <p><b>שכרה של לנה שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח בחודש 11/2015 (השכר החייב בדמי ביטוח):</b></p> $\min (13,242 ₪ ; 43,240 ₪) = 13,242 ₪$ <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>עד שפוטר מעבודתו, ב-31/3/2015, היה שכר עבודתו של אסי קבוע - 15,200 ₪ בחודש. חודשיים לאחר שהסתיימו יחסי העבודה בינו לבין המעסיק, גילתה לנה (חשבת השכר הבכירה) כי לא שולם לו גמול בסך 204 ₪, בעד שעתיים נוספות שעבד בחודש 3/2015 (החודש האחרון לעבודתו), שלא דווחו לה במועד. ב-1/6/2015, קִשְׁהוֹכְנוּ לכל העובדים תלושי שכר 5/2015, ערכה לנה תלוש הפרשים עבור אסי ושילמה לו את הסכום הנ"ל.</p> <p><b>האם ינוכו דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות מסכום זה, ששולם לאסי לאחר שהסתיימו יחסי העבודה בינו לבין מעסיקו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא, מאחר שהסכום שולם לאסי לאחר תום יחסי העבודה בינו לבין המעסיק.      ב. כן. פרישתו של אסי תידחה בחודשיים, הסכום ייוחס לחודש 5/2015 וינוכו ממנו דמי ביטוח.      ג. לא. הפרשי שכר המשתלמים לעובד פטורים מדמי ביטוח, על פי התקנות.      ד. כן. סכום זה ייוחס לחודש 3/2015 וינוכו ממנו דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות.</p>	<p><b>שאלה מספר 42.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - תק' 4.      חוק הביטוח הלאומי - ס' 335, 344, ס' 348, לוח י"א.      הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>גמול השעות הנוספות ששולם לאסי לא שולם לו עקב ניתוק יחסי העבודה, אלא עקב העבדתו בשעות נוספות בחודש 3/2015.      ככלל, לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, תשלומים המשתלמים לעובד לאחר תום יחסי העבודה ידווחו בטופס ה-102 בדו"ח נפרד, תחת קוד 3, כאשר החודש שירשם הוא החודש בו נותקו יחסי העבודה.      לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים יראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".  <b>כלומר, התשלום בסך 204 ₪ שקיבל אסי בתלוש הפרשים שהופק עבורו ב-6/2015/1, ייוחס לחודש 3/2015.</b>      שכרו הרגיל של אסי בעד חודש 3/2015, לאחר תשלום הפרשי השעות הנוספות:  <math>15,200 + 204 = 15,404</math>      לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".      הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 43,240 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,648 ₪), כפול 5].  <math>43,240</math> הכנסה מרבית לענין דמי ביטוח &lt; <math>15,404</math> ₪ הכנסתו של אסי לענין תשלום דמי ביטוח ב-3/2015  <b>לפיכך, ינוכו מסכום הפרשים האמור, שקיבל אסי, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות.</b></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>לנה, בת ה-30, עובדת כשכירה אצל שני מעסיקים. שכר 8/2015 שלה אצל כל אחד מהם:</p> <p>1. מעסיק עיקרי - 44,937 ₪. 2. מעסיק מְשָׁנִי - 14,857 ₪.</p> <p><b>אם לנה עשתה תיאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המשני, בְּגִין שכר זה (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 2,177 ₪ ב. 1,077 ₪ ג. 0 ₪ ד. 866 ₪</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. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המְשָׁנִי:</b></p> <p><b>משכרו של העובד מנכים את חלקו של העובד:</b> השכר החייב בְּדָמֵי ביטוח אצל המעסיק המְשָׁנִי: <math>0 = \min [ \max ( 0 ; 14,857 ) ; 44,937 ]</math> מעסיק עיקרי - 43,240 הכנסה פְּרָבִית לתשלום ד.ב. )</p> <p>לפיכך, לא ינוכו דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות משכרה של לנה בחודש זה אצל המעסיק המְשָׁנִי.</p> <p><b>חלק המעסיק בדמי הביטוח, שישלם המעסיק המְשָׁנִי:</b> לְפִי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח פְּעַד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח פְּאִילוֹ הוא בלבד היה מעבידו..."</p> <p><b>866.00 ₪ = 7.25% × (14,857 - 5,556) + 3.45% × 556,5</b></p> <p><b>סך כל דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המשני, בְּגִין שכר 8/2015 של לנה (סכום מעוגל): 866 ₪</b></p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ד</b></p>

<p>שאלה מספר 44.</p> <p>אסי, עובד שכיר בן 28, יצא ב-16/6/2015, בהסכמת מעבידו היחיד, לחופשה ללא תשלום של 3 חודשים רצופים. בחודשי החל"ת אסי לא עבד אצל מעביד אחר ולא היה עובד עצמאי.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שישולמו למוסד לביטוח לאומי בעד חודש 6/2015 של אסי, אם שכרו אצל מעבידו, בחודש זה, היה 5,588 ₪?</p> <p>א. 348.91 ₪          ב. 697.81 ₪          ג. 545.06 ₪          ד. 392.30 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 1(3), תק' 6.          חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח.          חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.          תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות) - תק' 1.          טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>חודש יוני 2015 של אסי לא נחשב כחודש חל"ת, לענין דמי ביטוח, מאחר שעבד אצל מעסיקו בחלק מהחודש (עד 15/6/2015).</p> <p>שכרו החודשי בתלוש 6/2015 - 5,588 ₪.</p> <p>השכר החייב בדמי ביטוח לא יעלה על ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח.</p> <p>שכרו של אסי שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> $\min(5,588; 43,240) = 5,588$ <p>דמי הביטוח שינוכו משכרו של אסי:</p> $5,556 \times 3.50\% = 194.46$ $(5,556) \times 12.00\% = 3.84$ <p style="text-align: right;"><u>198.30</u> ₪</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק:</p> $5,556 \times 3.45\% = 191.68$ $(5,556) \times 7.25\% = 2.32$ <p style="text-align: right;"><u>194.00</u> ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בענין שכר 6/2015 של אסי: <math>198.30 + 194.00 = 392.30</math> ₪</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>  <b>ד</b>

<p><b>שאלה מספר 45.</b></p>	<p>אסי התחיל לעבוד ב-12/2014/1 אצל מעסיקו היחיד. שכרו החודשי הרגיל בתלוש השכר בעד חודש 10/2015 - 5,746 ₪. באותו התלוש, קיבל ממעסיקו, בְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, בונוס בסך 1,210 ₪. כמו כן, קיבל בתלוש זה הַפְרָשִׁים בסך 1,100 ₪, בעד חודש 7/2015.</p> <p><b>מהי הכנסתו של אסי לְעֵינֵן תשלום דמי ביטוח לאומי בעד חודש 10/2015?</b></p> <p>א. 6,956 ₪          ב. 5,867 ₪          ג. 5,856 ₪          ד. 5,847 ₪</p>
	<b>פתרון</b>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח)          חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p style="text-align: right;">ג</p>	<p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסָף לשכר החודשי הרגיל, לְרִבּוֹת תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולמְעַט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, התשלום בסך 1,210 ₪ שניתן לאסי כבונוס, הוא "תשלום נוסף".</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לְעֵינֵן תשלום דמי ביטוח, הוֹרָאוֹת אלה:</p> <p>" (1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. " שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל אסי ב-10/2015 הוא 26% משכר המינימום.</p> <p><math>26.02\% = 4,650 =</math> שכר המינימום, כהגדרתו בחוק שכר מינימום / 1,210 התשלום הנוסף</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לְעֵינֵן תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל.</p> <p>אסי עבד אצל מעסיקו פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק במספר החודשים שבהם אסי עבד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים.</p> <p><math>5,856 ₪ = (11 \text{ חודשי העבודה הקודמים} / 1,210 \text{ תשלום נוסף}) + 5,746 \text{ שכר חודשי רגיל בחודש } 10/2015</math></p> <p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים ייראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>כלומר, הפרשים בסך 1,100 ₪ שקיבל בתלוש 10/2015 ייראו כשכרו הרגיל של אסי בעד חודש 7/2015.</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 43,240 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,648 ₪), כפול 5].</p> <p>43,240 הכנסה קְרִבִּית לענין דמי ביטוח &lt; 5,856 ₪ הכנסתו של אסי לענין תשלום דמי ביטוח ב-10/2015</p> <p><b>הכנסתו של אסי לְעֵינֵן תשלום דמי ביטוח לאומי בְּעֵד חודש 10/2015 - 5,856 ₪.</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>


<p><b>שאלה מספר 46.</b></p> <p>אסי עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד זה שנתיים. ב-1/5/2015, בעת שהיה בביתו, אירעה לו תאונה. עקב התאונה אבד לו כושר התפקוד במועד 10 ימים בנוסף על יום התאונה. בכל אותם ימים היה רתוק לביתו, לא היה מסוגל לעבודה כלשהי ולא עסק למעשה בעבודה כלשהי. המוסד לביטוח לאומי הפיר בו קמי שעומד בתנאי הזכאות לדמי תאונה (לראשונה בחייו).</p> <p>הכנסתו של אסי בשישה החודשים שקדמו ל-1/5/2015:</p> <table border="1" data-bbox="186 336 1185 409"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>11/2014</th> <th>12/2014</th> <th>1/2015</th> <th>2/2015</th> <th>3/2015</th> <th>4/2015</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>הכנסה</td> <td>₪ 14,612</td> <td>₪ 14,996</td> <td>₪ 11,342</td> <td>₪ 11,342</td> <td>₪ 10,657</td> <td>₪ 10,761</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>אם אסי לא זכאי לכל תשלום שהוא, מכל גורם שהוא (לרבות המעסיק), בעד תקופת אי-הכושר האמורה, מהו סכום דמי התאונה אותו הוא זכאי לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?</b></p> <p>א. 2,730 ₪          ב. 3,640 ₪          ג. 2,184 ₪          ד. 2,912 ₪</p>	חודש	11/2014	12/2014	1/2015	2/2015	3/2015	4/2015	הכנסה	₪ 14,612	₪ 14,996	₪ 11,342	₪ 11,342	₪ 10,657	₪ 10,761	
חודש	11/2014	12/2014	1/2015	2/2015	3/2015	4/2015									
הכנסה	₪ 14,612	₪ 14,996	₪ 11,342	₪ 11,342	₪ 10,657	₪ 10,761									
	<b>פתרון</b>														
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק ו': ביטוח נפגעי תאונות, סימן ד': דמי פגיעה.</p>														
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>ג</p>	<p>לפי סעיף 153(א) לחוק הביטוח הלאומי - "בעד שני הימים הראשונים שלאחר יום התאונה שבהם אבד למבוטח, שהוא עובד או עובד עצמאי, כושר התפקוד כתוצאה מתאונה, לא ישולמו דמי תאונה, אלא אם כן אבד לו כושר התפקוד כאמור 12 ימים לפחות בנוסף ליום התאונה".</p> <p>מאחר שאבד לאסי כושר התפקוד במשך פחות מ-12 ימים שלאחר יום התאונה, לא ישולמו לו דמי תאונה בעד שני הימים הראשונים שלאחר יום התאונה.</p> <p>לפי ס' 152 לחוק האמור - "דמי תאונה ישולמו בעד תקופה שלא תעלה על 90 ימים רצופים החל ביום שלאחר יום התאונה, ובלבד שלא ישולמו בשנת כספים אחת בעד יותר מ-90 ימים".</p> <p>כלומר, אסי יקבל דמי תאונה בעד 8 ימים.</p> <p>לפי ס' 154 לחוק, דמי תאונה ליום הם -</p> <p>" (1) לגבי מי שהיה ביום התאונה עובד או עובד עצמאי - כשיעור דמי הפגיעה ליום שהיו משתלמים לו לפי פרק ה' אילו נפגע בעבודה, אך לא פחות מהשיעור הקבוע בפסקה (2); פסקה זו לא תחול על עובד לשעה בעבודה שאינה לצורך עסקו או משלח ידו של מעביד ועל עובד עצמאי אלא אם כן בעת התאונה היו רשומים במוסד כאמור בסעיף 77;</p> <p>(2) לגבי מבוטח שפסקה (1) אינה חלה עליו - סכום השווה ל-25% מהסכום הבסיסי."</p> <p>לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>(א) שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שפגדו 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 אסי: <math>364 = (11,342 + 10,657 + 10,761) / 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 התאונה ליום: <math>273 = 364 \times 75\%</math></p> <p>נוודא שדמי התאונה אינם פחותים מהסכום המזערי ואינם עולים על התקרה:</p> <p><math>72.98 = (8,757 \times 25\% / 30)</math> <math>1,094.63 &gt; 273</math> <math>&gt; (8,757 \times 5 \times 75\% / 30)</math> תקרה</p> <p>סה"כ דמי התאונה להם זכאי אסי: <math>2,184 = 273 \times 8</math> ימים</p> <p><b>תשובה ג.</b></p>														

<p><b>שאלה מספר 47.</b></p> <p>לנה, העובדת אצל מעסיקה היחיד זה 7 שנים בְּרִצְיָפוֹת, קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי עָלֶיהָ לְהִפְסִיק את עבודתה, לְצוֹרֵךְ שְׁמִירַת הָרִיוֹן, למשך 30 ימים רצופים, הֶחֱל ב-1/7/2015. שכרה של לנה, החייב בדמי ביטוח, בחודשים שקדמו ל-1/7/2015 :</p>						
6/2015	5/2015	4/2015	3/2015	2/2015	1/2015	חודש
ש"ח 8,975	ש"ח 8,691	ש"ח 9,734	ש"ח 7,922	ש"ח 8,103	ש"ח 7,946	שכר חייב בד.ב.
<p>[ למען הסר ספק, לא משולם ללנה תשלום בעד תקופת שמירת ההריון מגוף אחר, ולנה לא מעדיפה לוותר על הגמלה, לנצל את ימי המחלה ולקבל את תמורתם מהמעסיק שלה ].</p> <p><b>מהו סכום הגמלה לשמירת הריון שלנה זכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?</b></p> <p>א. 8,735 ש"ח          ב. 9,133 ש"ח          ג. 8,757 ש"ח          ד. 8,562 ש"ח</p>						
<b>פתרון</b>						
<b>סעיפים רלוונטיים</b> חוק הביטוח הלאומי, סימן ה': גמלה לשמירת הריון.						
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>לפי ס' 60 וס' 54 לחוק הביטוח הלאומי - שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום יהיה בסכום הנמוך מבין שני הסכומים האלה:</p> <p>1. סכום בסיסי 1 לחישוב קצבאות לחודש (ש"ח 8,757) מחולק ב-30 לכל יום, כלומר 291.90 ש"ח.</p> <p>2. שכרה של האישה (החייב בדמי ביטוח) ברבע השנה שקדם להפסקת העבודה עֶקֶב שמירת ההריון, מחולק ב-90.</p> <p>שכרה החייב של לנה ברבע השנה שקדם ל-1/7/2015 : <math>27,400 = 8,975 + 8,691 + 9,734</math></p> <p>חלוקת השכר החייב האמור ב-90 : <math>304.44 = 27,400 / 90</math></p> <p>שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום:</p> <p><math>291.90 = \min [ ( 291.90 ; 304.44 ) ]</math> התקרה )</p> <p>סכום הגמלה לשמירת הריון שלנה זכאית לקבל:</p> <p><math>8,757 = 30 \times 291.90</math> ש"ח</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>						

<p><b>שאלה מספר 48.</b></p>	<p>לנה עובדת אצל מעסיקה היחיד זה שנתיים. ב-2/8/2015 יצאה ל-24 ימי מילואים. להלן פרטי הכנסתה בעד 6 החודשים שקדמו ל-1/8/2015:</p> <table border="1" data-bbox="191 254 1182 359"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>2/2015</th> <th>3/2015</th> <th>4/2015</th> <th>5/2015</th> <th>6/2015</th> <th>7/2015</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ימי עבודה</td> <td>19</td> <td>23</td> <td>17</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>הכנסה</td> <td>5,244 ₪</td> <td>6,348 ₪</td> <td>4,692 ₪</td> <td>5,520 ₪</td> <td>5,796 ₪</td> <td>6,058 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו סכום תגמול המילואים לו זכאית לנה בעד תקופת מילואים זו (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 5,120 ₪          ב. 4,865 ₪          ג. 4,990 ₪          ד. 4,752 ₪</p>	חודש	2/2015	3/2015	4/2015	5/2015	6/2015	7/2015	ימי עבודה	19	23	17	20	21	22	הכנסה	5,244 ₪	6,348 ₪	4,692 ₪	5,520 ₪	5,796 ₪	6,058 ₪
חודש	2/2015	3/2015	4/2015	5/2015	6/2015	7/2015																
ימי עבודה	19	23	17	20	21	22																
הכנסה	5,244 ₪	6,348 ₪	4,692 ₪	5,520 ₪	5,796 ₪	6,058 ₪																
	<p align="center"><b>פתרון</b></p>																					
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים.</p>																					
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p align="right">ג</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>לנה שירתה 24 ימים, שהם 3 תקופות בנות 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של 3 ימים.</p> <p>לפי סעיף 271(א)(2), מאחר שיתרת ימי השירות כאמור פחתה משישה ימים, תוכפל יתרה זו ב-1.4. לפיכך, לנה זכאי לקבל תגמול מילואים <b>בעד 25.2 ימי מילואים</b>. <math>(21 + 3 \times 1.4 = 25.2)</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 ₪</math> נכון ל-2015)</p> <p>(ב) לענין סעיף 272, מי שברבע השנה עבד פחות מ-60 ימים, יהיה שכר עבודתו הרגיל או הכנסתו הממוצעת, לפי הענין, סכום ההכנסה בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים, והוראות סעיף קטן (א)(2) יחולו לגבי כל חודש שבחר לעצמו כאמור; חל פיצוי לאחר חודש שבחר, יוגדלו שכר העבודה הרגיל וההכנסה הממוצעת בעד אותו חודש בשיעור הפיצוי שחל לאחריו ועד סיום תקופת השירות; סכום ההכנסה המתקבל כאמור יחולק ב-90."</p> <p>ברבע השנה שקדם ל-1/8/2015, לנה עבדה 63 ימים <math>(20+21+22)</math>, כלומר, לא פחות מ-60 ימים. סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החלה שירות המילואים:</p> $\max(5,520; 5,881) + \max(5,796; 5,881) + \max(6,058; 5,881) = 17,820 ₪$ <p>נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של לנה:</p> $17,820 / 90 = 198 ₪$ <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 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,441.33 ₪).</p> <p><u>התגמול ליום:</u> <math>198 ₪ = [196.03 ₪ \text{ תג' מזערי}; 1,441.33 ₪ \text{ תג' מרבי}; 198 ₪ \text{ שכר רגיל}]</math></p> <p>תוצאה: לנה זכאית לתגמול בסך <b>4,990 ₪ בעד תקופת שירותה במילואים</b>.</p> <p><b>4,990 ₪ מעוגל = 4,989.60 ₪ = 25.2 ימים <math>\times</math> 198 התגמול ליום</b></p> <p align="right"><b>תשובה ג.</b></p>																					



<p><b>שאלה מספר 49.</b></p>	<p>אסי פוטר מעבודתו ב-30/6/2015, ביום שבו ניתן צו הכרזה כפושט רגל (לפי פקודת פשיטת הרגל) נגד מעבידו. הנאמן בפשיטת הרגל קבל את תביעתו של אסי לגבי חובות פְּעַד שכר עבודה ופיצויי פיטורים (שהמעביד חייב לו מכוח חוק פיצויי פיטורים). המוסד לביטוח לאומי אישר את זכאותו של אסי לגמלה לעובד לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד.</p> <p>חוב שכר העבודה שאושר, פְּעַד 12 החודשים האחרונים שקדמו בתְּכוּף לפיטוריו של אסי, עמד על 97,344 ₪ (8,112 ₪ בחודש). חוב פיצויי הפיטורים שאושר עמד על 16,224 ₪.</p> <p><b>מהי הגמלה לעובד שישלם המוסד לביטוח לאומי לאסי?</b></p> <p>א. 113,568 ₪          ב. 112,424 ₪          ג. 105,456 ₪          ד. 103,776 ₪</p>
	<b>פתרון</b>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד, ס' 183.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p><b>ב</b></p>	<p>לפי ס' 183 לחוק הביטוח הלאומי - "הגמלה שתשולם לפי פרק זה לעובד תהיה סכום חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים שמעבידו חייב לו, עד סכום שלא יעלה על הסכום הבסיסי כפול 13 לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב), ובלבד שחוב שכר העבודה כאמור לא ישולם פְּעַד תקופה שלפני 12 החודשים שקדמו בתְּכוּף למועד שבו נותקו יחסי עובד ומעביד, או למועד מתן צו לפי הוראות סעיף 182, לפי המוקדם מביניהם".</p> <p>סכום חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים שמעבידו של אסי חייב לו - 113,568 ₪.</p> <p><math>113,568 ₪ = 16,224 ₪ \text{ פיצויי פיטורים} + 97,344 ₪ \text{ חוב שכר עבודה}</math></p> <p>הגמלה המרבית לעובד פְּעַד חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד:</p> <p><math>112,424 ₪ = 13 \times 8,648 ₪ \text{ הסכום הבסיסי (3)}</math></p> <p>הגמלה שישלם המוסד לביטוח לאומי לאסי - <u>112,424 ₪</u>.</p> <p><math>112,424 ₪ = (112,424 ₪ \text{ הגמלה המרבית לעובד} ; 113,568 ₪ \text{ חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים}) \text{ min}</math></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>

שאלה מספר 50.																
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>תאריך קבלת הטופס בקופה</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>שנה</td> <td>חודש</td> <td>יום</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table> </div> <div style="text-align: center;"> <p><b>המוסד לביטוח לאומי</b> מינהל הגמלאות – ביטוח נפגעי עבודה</p> <p><b>בקשה למתן טיפול רפואי לנפגע עבודה</b></p> <p>מעסיק נכבד, נא עיין בדברי ההסבר שבעמוד 2 לפני מתן הטופס</p> </div> <div style="text-align: right;">  </div> </div> <div style="margin-top: 10px;"> <p><b>1 פרטי המעסיק</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">שם המעסיק/המפעל/הקיבוץ/המעביד</td> <td style="width: 33%;">מספר תיק ניכויים</td> <td style="width: 33%;">טלפון קווי</td> </tr> <tr> <td>רחוב / תא דואר</td> <td>מס' בית</td> <td>יישוב</td> </tr> <tr> <td>מיקוד</td> <td>טלפון פקס</td> <td> </td> </tr> </table> </div>	שנה	חודש	יום				שם המעסיק/המפעל/הקיבוץ/המעביד	מספר תיק ניכויים	טלפון קווי	רחוב / תא דואר	מס' בית	יישוב	מיקוד	טלפון פקס		
שנה	חודש	יום														
שם המעסיק/המפעל/הקיבוץ/המעביד	מספר תיק ניכויים	טלפון קווי														
רחוב / תא דואר	מס' בית	יישוב														
מיקוד	טלפון פקס															
<p>עובד נפגע בעבודתו, והוא נזקק לטיפול רפואי דחוף. הוא מבקש ממעסיקו לציידו בטופס בקשה למתן טיפול רפואי לנפגע עבודה (טופס 250).</p> <p><b>בחרי את המשפט הנכון ביותר מפיין המשפטים הבאים:</b></p> <p>א. מאחר שהטופס מהווה אישור הכרה בתאונה כפגיעה בעבודה, המעסיק רשאי למלא אותו רק לאחר שהמוסד לביטוח לאומי הכיר בתאונה כתאונת עבודה.</p> <p>ב. טופס זה ימולא על ידי העובד בלבד וימסר על ידיו למוסד לביטוח לאומי.</p> <p>ג. טופס זה אינו מיועד למילוי על ידי מעסיק. רק פקיד מוסמך של המוסד לביטוח לאומי רשאי למלא אותו.</p> <p>ד. המעסיק (או בא כוחו המוסמך) ימלא את הפרטים הנדרשים בטופס ויצייד את העובד בו, לצורך קבלת טיפול רפואי.</p>																
פתרון																
<p>טופס 250 - בקשה למתן טיפול רפואי לנפגע עבודה. הנחיות הביטוח הלאומי.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>															
<p>ככלל, עובד שנפגע בעבודתו (גם אם הפגיעה אירעה בדרכו הישירה לעבודה וממנה), זכאי לטיפול רפואי על חשבון המוסד לביטוח לאומי.</p> <p>כדי לקבל טיפול זה על המעסיק לצייד את העובד בטופס בקשה למתן טיפול רפואי לנפגע עבודה (טופס 250).</p> <p>הטופס צריך להחתם על ידי המעסיק או על ידי בא כוחו המוסמך, ויימסר רק לעובדים שנפגעו בעבודה.</p> <p>על המעסיק למלא בדייקנות את כל הפרטים שבטופס ובמיוחד להקפיד על מילוי נכון של מספר הזהות של העובד, מספר תיק מעסיק, תאריך ושעת התאונה ושם קופת החולים בה הוא חבר.</p> <p>מצויד בטופס, יפנה העובד שנפגע, לשם קבלת הטיפול הרפואי, לקופת חולים בה הינו חבר (שירותי בריאות כללית, קופ"ח לאומית, קופ"ח מאוחדת, מכבי שירותי בריאות). רק במקרה של צורך דחוף ולשם הגשת עזרה ראשונה בלבד, מותר להפנות את הנפגע לחדר מיון או לרופא הקרוב.</p> <p>יצויין שטופס זה אינו מהווה אישור הכרה בתאונה כפגיעה בעבודה. ההחלטה אם התאונה הינה תאונת עבודה היא בידי המוסד לביטוח לאומי.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<b>הסבר הפתרון</b>  <b>ד</b>															