

פתרון מבחן חשבי שכר בכירים 9.2014

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

מס הכנסה

<p>זהר התפטר מעבודתו בתום חודש ינואר 2013. תלוש 1/2013 שלו כולל את הרכיבים הבאים:</p> <p style="margin-left: 40px;">שכר יסוד ₪ 6,753</p> <p style="margin-left: 40px;">הוצאות נסיעה בתפקיד שהותירו לזהר כהוצאה ₪ 428</p> <p style="margin-left: 40px;">מענק פרישה פטור ממס ₪ 428</p> <p style="margin-left: 40px;">שווי מתנה ₪ 428</p> <p style="text-align: center;">מהי הכנסתו החייבת של זהר לצורך תשלום מס ("ברוטו למס") בתלוש זה?</p> <p style="margin-left: 40px;">א. 7,181 ₪</p> <p style="margin-left: 40px;">ב. 7,609 ₪</p> <p style="margin-left: 40px;">ג. 8,037 ₪</p> <p style="margin-left: 40px;">ד. 6,753 ₪</p>	<p>שאלה מספר 1.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, 17 (רישא)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף (א)2(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא: "השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים קאמור המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו";</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;</p> <p>הוצאות הנסיעה בתפקיד שהותירו לזהר כהוצאה ומענק הפרישה הפטור ממס שקיבל, אינם נחשבים הכנסה חייבת במס בידיו.</p> <p style="text-align: center;">הכנסתו החייבת של זהר לצורך תשלום מס בתלוש 1/2013 -</p> <p style="text-align: center;">$6,753 + 428 \text{ שווי מתנה} = \underline{7,181}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>ב-9/2013 אלן קיבלה ממעבידה מתנה שְׁעָרְפָּה וְעִלוּתָהּ 260 ₪, לרגל נישואֶיהָ, והמחאת שי על סך 140 ₪, לרגל ראש-השנה.</p> <p>לא היו אלו המתנות הראשונות שקיבלה בשנת 2013. ב-1/2013 קיבלה ממעבידה מתנה שְׁעָרְפָּה וְעִלוּתָהּ 130 ₪, לרגל חגיגת הַאִירוּסִין שְׁלָהּ, וב-3/2013 קיבלה ממנו המחאת שי על סך 140 ₪, לרגל חג הפסח.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרה של אלן, לצורך חישוב מס, בשל המתנות שקיבלה ב-9/2013?</p> <p>א. 320 ₪ ב. 190 ₪ ג. 50 ₪ ד. 240 ₪</p>	<p>שאלה מספר 2.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 4(2). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>המחאות השי לרגל אירועים אישיים חד-פעמיים :</p> <p>מתנה שנתן מעביד לעובדו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו', אינה נחשבת כהכנסה בידי העובד ובלבד שסך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה.</p> <p>סך המתנות שאלן קיבלה לרגל אירועים אישיים עד 8/2013, טרם שקיבלה המתנה שערכה ועלותה 260 ₪ ב-9/2013, היה 130 ₪ (המתנה שקיבלה ב-3/2013 לרגל חגיגת הַאִירוּסִין שְׁלָהּ). סכום זה לא עלה על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (בשנת המס 2013).</p> <p>לאחר שאלן קיבלה את המתנה שְׁעָרְפָּה וְעִלוּתָהּ 260 ₪, לרגל נישואֶיהָ, ב-9/2013, סך המתנות שקיבלה לרגל אירועים אישיים בשנת המס 2013 עומד על 390 ₪. סכום זה עולה ב-180 ₪ על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪ בשנה (נכון ל-2013).</p> <p>לפיכך, יש לזקוף לשכרה של אלן שווי בסך 180 ₪ בגין המתנה שקיבלה לרגל נישואיה. (260 + 130 - 210)</p> <p>מתנה לחג :</p> <p>מתנה שנתן מעביד לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לרגל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין.</p> <p>לפיכך, לשכרה של אלן יש לזקוף סך של 140 ₪, שווי המתנה שקיבלה מהמעביד לרגל חג ראש-השנה.</p> <p>מכל האמור לעיל נובע כי לשכרה של אלן יש לזקוף סך של 320 ₪, בשל המתנה והמחאת השי שקיבלה ב-9/2013. (180 + 140)</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>מעבידו של זהר העמיד לרשותו אופנוע, כרכב צמוד. קבוצת מחירו - "אופנוע-L3". האופנוע נרשם לראשונה ב-1/1/2013. ב-9/2013 זהר שהה בחו"ל 9 ימים. האופנוע חנה בחצר ביתו, ללא שימוש, בכל אותם ימים. [נפח המנוע של האופנוע 623 סמ"ק, הספק מנועו 60 כוח סוס ומחירו - 79,990 ₪].</p> <p>מהו שווי השימוש ברכב צמוד שיזקף לשכרו של זהר בתלוש 9/2013?</p> <p>א. 890 ₪ ב. 0 ₪ ג. 1,980 ₪ ד. 623 ₪</p>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב). טבלאות שווי השימוש ברכב צמוד.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שווי שימוש ברכב צמוד (אופנוע) מקבוצת מחיר "אופנוע - L3", שיזקף לשכרו של זהר בחודש 9/2013 - <u>890 ₪</u>.</p> <p>רק אם עובד אחר היה עושה שימוש באופנוע, בזמן שבו זהר לא השתמש בו, ניתן היה לחלק ביניהם את הזקיפה החודשית המלאה לפי יחס השימוש באותו חודש.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>מעבידה של אלן העמיד לרשותה טלפון סלולרי (רט"ן). לפי הסכם העבודה, אלן משלמת 24% מההוצאה החודשית בִּשְׁל הרט"ן. ב-1/2013 עמדה ההוצאה בִּשְׁל אותו רט"ן על 268 ₪.</p> <p>מהו שווי הרט"ן שיש לִזְקוֹף לשכרה של אלן בתלוש 1/2013 ?</p> <p>א. 101.84 ₪ ב. 69.68 ₪ ג. 105.00 ₪ ד. 40.68 ₪</p>	<p>שאלה מספר 4.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון 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) : 268.00 ₪</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪ : $\min (105 ; 268 / 2) = 105.00$ ₪</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד : $268 \times 24\% = 64.32$ ₪</p> <p>שווי השימוש שיש לִזְקוֹף לשכר 1/2013 של אלן : $\max (105.00 - 64.32 ; 0) = 40.68$ ₪</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>זהר, עובד בן 27, נשוי לאלן (בת ה-26). לזוג 5 ילדים (בחזקותם), ילידי: 9/6/2009, 3/1/2008, 5/2/2011, 1/7/2012 ו-4/12/2013. אלן עקרת בית ואין לה הכנסה.</p> <p>לכמה נקודות זיכוי זכאי זהר בשנת המס 2013?</p> <p>א. 7.25 נ"ז ב. 6.25 נ"ז ג. 10.75 נ"ז ד. 8.25 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 5.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 66(ג).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הילד הבכור יליד 3/1/2008. בשנת המס 2013 מלאו לו 5 שנים. הילד השני יליד 9/6/2009. בשנת המס 2013 מלאו לו 4 שנים. הילד השלישי יליד 5/2/2011. בשנת המס 2013 מלאו לו 2 שנים. הילד הרביעי יליד 1/7/2012. בשנת המס 2013 מלאה לו שנה אחת. הילד החמישי יליד 4/12/2013. בשנת המס 2013 הוא "ילד בשנת לידתו". מאחר שלילדים השלישי, הרביעי והחמישי טרם מלאו ארבע שנים בשנת המס, נחשב כל אחד מהם "פעוט".</p> <p>נקודות זיכוי להן זכאי זהר בשנת 2013:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז נ"ז לפי ס' 66(ג)(5) לפקודה:</p> <p>1 נ"ז בשל פעוט שבשנת המס הוא "ילד בשנת לידתו" [ס' 66(ג)(5)(א) לפקודה] 1.00 נ"ז 2 נ"ז בשל כל פעוט בשנת המס שלאחר שנת לידתו ובשנת המס שלאחריה [ס' 66(ג)(5)(ב) לפקודה] 4.00 נ"ז = 2 פעוטות × 2 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 7.25 נ"ז</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>אלן, רווקה בת 25, סיימה לימודי תואר אקדמי שני בפיסיקה במכון ויצמן למדע וזכתה בתואר ביולי 2013. לימודי התואר נמשכו שנתיים. אלן מסרה למעביד את כל הטפסים והאישורים הנדרשים לעניין.</p> <p>לכמה נקודות זיכוי זכאית אלן בשנת המס 2013?</p> <p>א. 2.75 נ"ז ב. 3.25 נ"ז ג. 3.75 נ"ז ד. 3.00 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 6.</p>								
<p>פתרון</p>									
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 40.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>								
<p>מכון ויצמן למדע מופיע ברשימת המוסדות להשכלה גבוהה המקנים נקודות זיכוי לפי ס' 40 לפקודה.</p> <p>אלן סיימה לימודי תואר שני בשנת 2013.</p> <p>לפי ס' 40 לפקודה, בנוסח הרלוונטי למי שסיים את לימודיו שלא מיום 1/1/2014 עד 31/12/2015 -</p> <p>" (א) בחישוב המס של יחיד תושב ישראל (בסעיף זה - יחיד) תובא בחשבון נקודת זיכוי אחת אם הוא זכאי לקבל תואר אקדמי ראשון ומחצית נקודת זיכוי אם הוא זכאי לקבל תואר אקדמי שני, ממוסד להשכלה גבוהה.</p> <p>(ב) נקודת זיכוי אחת או מחצית נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה, לפי הענין, תובא בחשבון במספר שנות מס שהן כמספר שנות לימודיו האקדמיות, ובלבד שתובא בחשבון בלא יותר משלוש שנות מס בעבור לימודי תואר אקדמי ראשון ובלא יותר משתי שנות מס בעבור לימודי תואר אקדמי שני.</p> <p>(ג) נקודת זיכוי אחת כאמור בסעיף זה בעבור לימודי תואר אקדמי ראשון תובא בחשבון החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר אקדמי ראשון, ומחצית נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה בעבור לימודי תואר אקדמי שני - החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר אקדמי שני.</p> <p>(ג1) על אף האמור בסעיף קטן (ג), יחיד שזכאי לקבל תואר אקדמי ראשון או שני בתחום עיסוק שנדרשת בו התמחות והשלמתו היא תנאי להתמחות, זכאי לבחור אם נקודות זיכוי כאמור בסעיף קטן (א) יובאו בחשבון החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר האקדמי האמור או החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה סיים את התמחותו, ובלבד שתקופת ההתמחות תחל לא יאוחר משנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר האקדמי האמור.</p> <p>(ד) ...</p> <p>(ה) נקודת זיכוי אחת או מחצית נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה, לפי הענין, תובא בחשבון בעבור לימודים לתואר אקדמי ראשון אחד או לתואר אקדמי שני אחד, בלבד, ולאחר שהיחיד המציא לפקיד השומה אישור על סיום לימודיו וזכאותו לתואר כאמור. "</p> <p>אלן לא זכאית לנקודות זיכוי בעבור לימודי התואר האמור בשנת המס 2013, שכן סיימה את לימודי התואר במהלך אותה שנת מס (ביולי 2013).</p> <p>נקודות זיכוי להן זכאית אלן בשנת 2013:</p> <table data-bbox="730 1638 1136 1795"> <tr> <td>תושב ישראל</td> <td>2.00 נ"ז</td> </tr> <tr> <td>נסיעות</td> <td>0.25 נ"ז</td> </tr> <tr> <td>אשה</td> <td><u>0.50 נ"ז</u></td> </tr> <tr> <td>סה"כ נקודות זיכוי</td> <td><u>2.75 נ"ז</u></td> </tr> </table> <p>תשובה א.</p>	תושב ישראל	2.00 נ"ז	נסיעות	0.25 נ"ז	אשה	<u>0.50 נ"ז</u>	סה"כ נקודות זיכוי	<u>2.75 נ"ז</u>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>
תושב ישראל	2.00 נ"ז								
נסיעות	0.25 נ"ז								
אשה	<u>0.50 נ"ז</u>								
סה"כ נקודות זיכוי	<u>2.75 נ"ז</u>								

<p>שאלה מספר 7.</p>	<p>זהר קיבל הלוואה ממעבידו. ההלוואה צמודה למדד ונושאת ריבית שנתית של 2.4%. בחודש 5/2013, הוא תקופת הִזְקִיפָה, עומדת יתרת ההלוואה על 7,720 ₪ [למען הסר ספק, קרן ההלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-1/2015].</p> <p>אם שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה הוא 5.47% לשנה ואם המדד עלה ב-0.1% בתקופת הזקיפה (חודש 5/2013), מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרו של זהר (סכום מעוגל), בגין ההלוואה בתקופה זו (5/2013)? (התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם)</p> <p>א. 20 ₪ ב. 12 ₪ ג. 16 ₪ ד. 36 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד.</p> <p>לפי תקנה 2(א)(1) לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2013 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 5.47% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקיפה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>יתרת ההלוואה בתקופת הזקיפה עולה על סכום ההלוואה לְעֵנֶן 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. $7,720$ יתרת ההלוואה < $7,680$ סכום ההלוואה שחל עליו רק שיעור עליית המדד</p> <p style="text-align: center;"><u>חישוב על פי התקנות:</u></p> <p>הריבית הנדרשת לְפִי התקנות:</p> $35.87 \text{ ₪} = 365 / 31 \text{ ימים בתקופת הזקיפה} \times 5.47\% \times 7,720 \text{ ₪}$ <p>הסכום ששילם זהר:</p> $23.46 \text{ ₪} = (0.1\% \text{ שיעור עליית המדד} + 365 / 31 \text{ ימים בתקופת הזקיפה} \times 2.40\% \text{ ריבית}) \times 7,720 \text{ ₪}$ <p>הסכום ששילם זהר (23.46 ₪), קטן מהסכום הנדרש לפי התקנות (35.87 ₪).</p> <p>23.46 חוייב בתקופת הזקיפה > 35.87 מינימום</p> <p>לפיכך, יש לזקוף לשכרו של זהר שווי ריבית בסך 12 ₪ (סכום מעוגל) בגין ההלוואה בתקופת הזקיפה.</p> <p>12 ₪ (סכום מעוגל) = 12.41 ₪ = 23.46 חוייב בתקופת הזקיפה - 35.87 מינימום</p> <p style="text-align: center;"><u>חישוב חודשי מקורב ומעוגל:</u></p> <p>הריבית הנדרשת: $35.19 = 7,720 \times 5.47\% / 12$ שיעור הריבית הנדרש</p> <p>הסכום ששילם זהר: $23.16 = (0.1\% \text{ שיעור עליית המדד} + 12 / 2.40\% \text{ שיעור הריבית שדרש המעביד}) \times 7,720$</p> <p>ההפרש בין השיעור הנדרש לדרישה בפועל: 12 ₪ (סכום מעוגל) = 12.03 ₪ = 23.16 חוייב - 35.19 מינימום</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>

<p>ב-30/7/2013 זהר עבר דירה מנצרת (שם גר 8 שנים) לעכו. זהר לא הודיע עדיין למעבידו על שינוי כתובתו. את משכורתו הקרובה (שכר 7/2013), הוא צפוי לקבל ממעבידו ב-4/8/2013.</p> <p>מתי, על פי התקנות הרלוונטיות, חייב זהר להודיע על השינוי למעבידו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. תוך שבוע ימים מה-30/7/2013. ב. לא יאוחר מה-1/8/2013. ג. תוך שלושים ימים מה-30/7/2013. ד. לא יאוחר מה-4/8/2013.</p>	<p>שאלה מספר 8.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) - תק' 2(ד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 2(ד) לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) - " חל שינוי באחד הפרטים המפורטים בכרטיס העובד (טופס 101), חייב העובד להודיע על כך למעבידו תוך שבוע ימים מתאריך השינוי ".</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>אלן, רווקה בת 25, התחילה לעבוד ב-1/9/2013 אצל זהר, והיא מקבלת אצלו "משכורת בעד משרה נוספת". עם תחילת עבודתה (ב-1/9/2013), מסרה לזהר אישור תאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכר שנתי של 28,600 ₪ יש לנכות מס בשיעור 28%. מעבר לסכום זה יש לנכות מס בשיעור המרבי.</p> <p>שכרה של אלן (אצל זהר) בכל אחד מהחודשים 9/2013, 10/2013 ו-11/2013 היה 7,150 ₪. כמתחייב, זהר ניכה ממנה, בכל אחד מ-3 החודשים האמורים, מס כפי שהיה עליו לנכות על פי אישור תיאום המס.</p> <p>אם שכרה (אצל זהר) ב-12/2013 הוא 9,175 ₪, כמה מס הכנסה יש לנכות מאלן בתלוש זה?</p> <p>א. 2,375 ₪ ב. 4,404 ₪ ג. 2,974 ₪ ד. 2,569 ₪</p>	<p>שאלה מספר 9.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 10.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 10 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "פקיד השומה רשאי להורות שניכוי המס לפי תקנות אלה יוקטן או יוגדל, הכל לפי הענין, אם מסיבה כלשהי נוצר או עלול להיווצר עודף בתשלום המס או גרעון 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>שכר מצטבר של אלן בחודשים 9/2013 עד 12/2013 : $30,625 = 9,175 + 3 \times 7,150$ מס מצטבר שיש לנכות בגין שכר מ-9/2013 עד 12/2013 לפי אישור תאום המס : $8,980 = 28,600 \times 28\% + (30,625 - 28,600) \times 48\%$</p> <p>שכר מצטבר של אלן בחודשים 9/2013 עד 11/2013 : $21,450 = 3 \times 7,150$ $28,600$ ₪ תקרת ניכוי 28% לפי אישור תיאום המס $< 21,450$ ₪ סה"כ מס שנוכה בחודשים 9/2013 עד 11/2013 : $6,006 = 21,450 \times 28\%$</p> <p>מס שיש לנכות מאלן בתלוש שכר 12/2013 : $2,974 = 8,980 - 6,006$</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ג</p>

<p>שאלה מספר 10.</p>	<p>עקב מחלה, נקבעה לאלן נכות של 100% לצמיתות, החל ב-12/2013. סך הכנסתה בשנת 2013 - 715,640 ₪, כולה ממשכורת. בתום חודש 11/2013 פְּרָשָׁה מעבודתה ובחודש 12/2013 לא היתה לה כל הכנסה.</p> <p>מהו הפטור המְרָבִי לְפִי ס' 9(5) לפקודה שאלן יכולה לְנַצֵּל בשנת המס 2013 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 0 ₪ ב. 51,163 ₪ ג. 72,240 ₪ ד. 60,780 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ב</p>	<p>הכנסתה של אלן ממשכורת, סך של 715,640 ₪, מהווה הכנסה מיגיעה אישית.</p> <p>לפי סעיף 9(5)(א) לפקודה, פטורה ממס "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שנקבעה לו נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 602,400 שקלים חדשים;</p> <p>(2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 72,240 שקלים חדשים";</p> <p>לפי סעיף 9(5)(ג)(1) לפקודה, "לְגַבִּי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(1) לְגַבִּי 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>לא לן נקבעה נכות לצמיתות. כלומר, לתקופה של 365 ימים או יותר.</p> <p>הסכום הנקוב בסעיף 9(5)(א)(1) - 602,400 ₪.</p> <p>מספר הימים בשנת 2013 שלגביהם נקבעה הנכות - 31.</p> <p>יחס תקופת הנכות: 31 / 365.</p> <p>חישוב ההכנסה הפטורה של אלן בשנת המס 2013:</p> $\min [(715,640 \times 31 / 365) ; (602,400 \times 31 / 365)] = \underline{51,162.74} \text{ ₪}$ <p>הפטור המְרָבִי לְפִי ס' 9(5) לפקודה שיכולה אלן לְנַצֵּל בשנת המס 2013 (סכום מעוגל) - 51,163 ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>

<p>שאלה מספר 11.</p>	<p>זהר, בן ה-71, נכה 100% מלידה, עובד אצל אלן ב"משכורת חלקית". האם, על פי התקנות, חייבת אלן לכלול את סכום המשכורת ששילמה לזהר בדיווח בטופס 102 שהיא מגישה לפקיד השומה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, אלא אם כן משכורתו של זהר פטורה ממס לפי ס' 5(9) לפקודה. ב. לא, מאחר שזהר הוא עובד מעל "גיל הפרישה", כמשמעותו בחוק גיל פרישה. ג. כן. על אלן לכלול את סכום המשכורת ששילמה לזהר בדיווח בטופס 102. ד. לא. מאחר שזהר עובד אצל אלן ב"משכורת חלקית".</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 11(א).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>	<p>על פי תקנה 11(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - " מעביד יגיש לפקיד השומה עד ה-15 בכל חודש דין וחשבון בטופס 0102, על מספר העובדים ששילם להם משכורת חודש, משכורת חלקית, משכורת בלתי קבועה, קיצבה, תשלום לפי תקנה 6, שכר עבודה, או מענק פרישה בתקופה שבין ה-14 בחודש הקודם עד ל-13 בחודש הדיווח, על סכום המשכורת ששילם, בתקופה האמורה, בין אם נוכח ממנה מס ובין אם לאו, ועל סכום המס שניכה לפי תקנות 3, 4, 5, 6 או 7 באותה תקופה, וישלם באותו מועד את סכום המס שניכה כאמור. "</p> <p>לפיכך, על אלן לכלול את סכום המשכורת ששילמה לזהר בדיווח בטופס 102.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>

<p>אלן היא תושבת קבע בישוב שדרות זה 13 שנה. הכנסתה בשנת 2013 היתה כדלהלן :</p> <p>1. משכורת ₪ 195,355 2. מענק פרישה פטור ממס לפי ס' 9(א7) לפקודה ₪ 32,570 3. שווי רכב צמוד ₪ 34,920</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית אלן בשנת 2013 ?</p> <p>א. 47,352 ₪ ב. 46,055 ₪ ג. 52,569 ₪ ד. 39,071 ₪</p>	<p>שאלה מספר 12.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 11</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>אלן היתה תושבת בישוב שדרות בכל שנת המס 2013. תושבות קבע בישוב שדרות, בשנת המס 2013, מקנה הנחה של 20% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 236,760 ₪ לשנה. הכנסתה החייבת של אלן מיגיעה אישית בשנת 2013 -</p> <p>$195,355 + 34,920 = 230,275$ ₪ שווי רכב + משכורת</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאית אלן בשנת 2013 :</p> <p>$20\% \times (236,760 - 230,275) = 46,055$ ₪</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>אלן, עובדת בת 42, נשואה לזהר (עובד בן 43). לזוג 2 ילדים - לאחד מלאו 18 שנים בשנת המס 2013 ולשני מלאו 5 שנים בשנת המס האמורה. שכרה ("ברוטו למס") בחודש 1/2013 היה 8,762 ₪. החל ב-2/2013 הוגדל שכרה (ב-7,480 ₪) והועמד על 16,242 ₪ ברוטו בחודש.</p> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מתחילת השנה (1/1/2013), כמה מס הכנסה יגבה משכרה של אלן בתלוש 2/2013 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 1,649 ₪ ב. 1,278 ₪ ג. 639 ₪ ד. 1,536 ₪</p>	<p>שאלה מספר 13.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>זיכויים להם זכאית אלן בשנת 2013:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אשה 0.50 נ"ז ילד שמלאו לו 5 שנים בשנת המס 2.00 נ"ז ילד שמלאו לו 18 שנים בשנת המס <u>0.50 נ"ז</u> $5.25 \text{ נ"ז} \times 218 \text{ ₪} = 1,144.50 \text{ ₪}$ $25,004 \text{ ₪} = 8,762 + 16,242$ $12,502 \text{ ₪} = 25,004 / 2$</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי שכר מצטבר ב-2 החודשים: השכר החודשי הממוצע ב-2 החודשים: מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע: $1,783.52 \text{ ₪} = (12,502 - 9,010) \times 21\% + 3,730 \times 14\% + 5,280 \times 10\%$ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע: $639.02 \text{ ₪} = \max(1,783.52 - 1,144.50; 0)$ (מעוגל) מס "ברוטו" שהוטל על השכר ששולם בחודש 1/2013: $1,015.48 \text{ ₪} = (8,762 - 5,280) \times 14\% + 5,280 \times 10\%$ מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם בחודש 1/2013: $0 \text{ ₪} = \max(1,015.48 - 1,144.50; 0)$</p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה משכרה של אלן ב-2/2013: $1,278 \text{ ₪} = (2 \text{ חודשים} \times 639) - (0 \times 1)$</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 14.</p> <p>להלן רכיבי תלוש 1/2013 של זהר, רווק בן 28 : 1. משכורת ₪ 5,135 2. שווי מתנה ₪ 241</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לזהר ("נטו לתשלום") בגין חודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 5,112 ₪ ב. 5,084 ₪ ג. 5,325 ₪ ד. 4,594 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	סעיפים רלוונטיים
<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 $2.25 \times 218 = 490.50$ ₪</p> <p>שכר "ברוטו למס" של זהר : $5,135 + 241 = 5,376$ ₪</p> <p>חישוב המס :</p> <p>מס לפי ס' 121 לפקודה :</p> <p>$5,280 \times 10\% + (5,376 - 5,280) \times 14\% = 541.44$ ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי :</p> <p>$51 \text{ ₪ סכום מעוגל} = 50.94 \text{ ₪} = 490.50 \text{ ₪ נקודות הזיכוי} - 541.44 \text{ ₪ המס שחושב}$</p> <p>שכר "נטו" לתשלום לאחר ניכוי מס הכנסה :</p> <p>$5,084 \text{ ₪} = 51 \text{ ₪ מס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי} - 5,135 \text{ ₪ תשלומים ללא זקיפות שווי}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	הסבר הפתרון ב

<p>ב-3/2013 נשלח זהר לארצות הברית, ע"י מעבידו, למשך 96 יממות. הנסיעה לארצות הברית וכל ימי השהיה בה היו הקרחיים לייצור הכנסתו של המעביד.</p> <p>הוצאות הנסיעה המוכחות:</p> <p>1. כרטיס טיסה במח' ראשונה - \$ 6,480 [מחיר כרטיס במח' עסקים באותה טיסה - \$4,964].</p> <p>2. הוצאות לינה: 96 לינות במלון, במחיר \$ 140 לכל לינה - סה"כ \$ 13,440.</p> <p>זהר הגיש את החשבון ואת המסמכים הנדרשים למעבידו וזה הִחזיר לו את כל ההוצאות.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של זהר לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 1,516</p> <p>ב. \$ 3,830</p> <p>ג. \$ 2,496</p> <p>ד. \$ 4,012</p>	<p>שאלה מספר 15.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' (2)2, ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>כרטיס טיסה במחלקה ראשונה:</p> <p>לפי תקנה (2)2(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה. לפיכך, הסכום שיותר לניכוי בְּעַד כרטיס הטיסה במחלקה ראשונה - \$4,964 (כמחירו של כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה).</p> <p>הוצאות לרכישת כרטיס טיסה שאינו מותרות בניכוי: \$ 1,516 (= \$ 4,964 - \$ 6,480 עלות)</p> <p>הוצאות לינה:</p> <p>ארצות הברית לא נמצאת ברשימת המדינות בהן ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25%.</p> <p>לפי תקנה (2)2(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לינה בנסיעה אשר כללה יותר מתשעים לינות - "הוצאות הלינה המוכרות אך לא יותר מ-114 דולר ללינה".</p> <p>לעניין החישוב שלהלן, "הוצאות לינה מוכרות", במדינה בה לא ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25%, הן הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6 לתקנות האמורות, או 259 דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>זהר הוציא עבור כל לינה \$ 140, סה"כ לינות = 96.</p> <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בְּעַד 96 הלינות:</p> <p>$\min[\\$114 \text{ תקנה} ; \min(\\$259 \text{ תקנה} ; \\$140 \text{ הוצאות מוכחות})] \times 96 = \\$10,944$</p> <p>הוצאות לינה שאינו מותרות בניכוי: \$ 2,496 = \$10,944 מותר בניכוי - \$13,440 הוצ' מוכחות</p> <p>הסכום שיש לזקוף למשכורתו של זהר לצורך חישוב מס:</p> <p>$1,516 + 2,496 = \underline{\underline{\\$ 4,012}}$</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ד</p>

<p>שכר היסוד של אלן, רווקה בת 23, בחודש 1/2013 - 18,694 ₪ (ברוטו). נוסף על שכר היסוד, משלם לה המעביד תוספת ניהול בסך של 3,126 ₪ נטו בכל חודש.</p> <p>מהו שכרה של אלן לצורך חישוב מס ב-1/2013 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 23,430 ₪ ב. 23,224 ₪ ג. 23,371 ₪ ד. 24,354 ₪</p>	<p>שאלה מספר 16.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר היסוד של אלן 18,694 ₪ נקודות זיכוי:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00 נ.ז. נסיעות 0.25 נ.ז. אשה 0.50</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי $2.75 \times 218 = 599.50$ ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 9,010 ₪ בחודש הוא 1,050.20 ₪ (מדרגת מס 14%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום תוספת הניהול. בשכר 18,694 נמצאת אלן במדרגת מס שולי 31%.</p> <p>$20,000$ "גבול" מדרגת המס 31% $> 23,224.43 = 18,694 + 3,126 / (1 - 31\%)$</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית. במדרגת מס 31%, נותר "ברוטו" בסך 1,306 ₪ ($20,000 - 18,694$) 1,306 ₪ מתפצלים ל-69% "נטו" - 901.14 ₪, ומס בשיעור 31% - 404.86 ₪. יתרה שנותרה לגילום: $2,224.86 = 3,126.00 - 901.14$ ₪ מדרגת המס לגילום היתרה - 34%.</p> <p>גילום היתרה: $2,224.86 / (1 - 34\%) = 3,371$ ₪ הסכום 3,126 ₪ כשהוא מגולם: $1,306 + 3,371 = 4,677$ ₪ $18,694 + 4,677 = 23,371 < 34\%$ מדרגת מס 34% "גבול" מדרגת מס 34%</p> <p>שכרה של אלן לצורך חישוב מס ב-1/2013: 23,371 ₪</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 17.</p>	<p>להלן רכיבי תלוש 1/2013 של זהר, הכלכלן :</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 15,149</p> <p>2. קצובת נסיעה (השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה ובחזרה) ₪ 443</p> <p>3. תוספת יוקר המחיה ₪ 198</p> <p>שבוע לפני המועד לתשלום השכר, זהר קיבל מקדמה בסך 722 ₪, על חשבון שכר עבודה זה.</p> <p>מהו הסכום המרבי אותו יכול המעביד להפריש לקרן השתלמות עבור זהר, בעד שכר 1/2013, מבלי שיזקף לשכרו שווי בשל הפרשה זו? [למען הסר ספק, זהר מפריש את חלקו כדין לאותה קופה]</p> <p>א. 1,130.10 ₪</p> <p>ב. 1,096.88 ₪</p> <p>ג. 1,151.03 ₪</p> <p>ד. 1,178.40 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19(ב2)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>	<p>לפי ס' 3(ה) לפקודה -</p> <p>" סכומים ששילם מעביד לקרנות השתלמות בשביל עובדו בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, (להלן - הסכם קיבוצי), ולגבי עובד שאין הסכם קיבוצי החל עליו - בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי החל על עובד שמקצועו, הוותק שלו ותנאי העבודה שלו דומים, אך לא יותר מ-8.4% מהמשכורת הקובעת לגבי עובד הוראה ולא יותר מ-7.5% מהמשכורת הקובעת לגבי כל עובד אחר, יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת שקיבל אותם; ואילו סכומים ששילם מעביד מעל לגבולות כאמור יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת ששולמו לקרן. לענין זה -</p> <p>"משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בשל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לענין תשלום תוספת היוקר כפי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל; "</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ("חבק מס הכנסה") - "משכורת קובעת" כוללת את המרכיבים הבאים: שכר יסוד, תוספות היוקר המתוספות לשכר וכן כל תוספת קבועה אחרת הנכללת כמרכיב לפנסיה 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 מסויים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.</p> <p>לפיכך, במשכורת הקובעת לקה"ל אין לכלול "קצובת נסיעה", שהוא תשלום הבא לכיסוי הוצאותיו של זהר. כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות של זהר:</p> <p>$15,347 ₪ = (15,149 \text{ שכר יסוד} + 198 \text{ תוספת יוקר המחיה}) \times \min [15,712 \text{ תקרת משכורת}]$</p> <p>7.5% מהמשכורת הקובעת של זהר: $15,347 \times 7.5\% = \underline{1,151.03 ₪}$ = 15,347 משכורת קובעת</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>

<p>שאלה מספר 18.</p>	<p>זהר הוא עובד יצור בַּמְפָּעֵל יֶצְרָנִי, בו מתקיימת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה (מעבידו היחיד). הכנסתו הכוללת ממשכורת, בשנת המס 2013, היתה 177,458 ₪, מתוכם 57,048 ₪ בַּשָּׁל עבודה במשמרת הראשונה, 58,147 ₪ בשל עבודה במשמרת השניה ו-49,158 ₪ בשל עבודה במשמרת השלישית. 13,105 ₪, מתוך הכנסתו הכוללת ממשכורת בשנת המס האמורה, נבעו מדמי הבראה ומהשתתפות מעביד בהוצאות נסיעה לעבודה ובחזרה.</p> <p>מהו סכום הזיכוי במס בגין משמרות שיקבל זהר בשנת 2013?</p> <p>א. 10,361 ₪ ב. 8,395 ₪ ג. 11,040 ₪ ד. 7,701 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>זיכוי מְשָׁמְרוֹת:</p> <p>הכנסה כוללת של זהר ממשכורת ב-2013 : 177,458 ₪ סכום התקרה לִפְי ס' 10 לפקודה : <u>126,120 ₪</u> חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה : 51,338 ₪ שכר מְשָׁמְרוֹת שניה ושלישית : 107,305 ₪ = 58,147 שניה + 49,158 שלישית שכר מְשָׁמְרוֹת המזכה בהטבת מס : 55,967 ₪ = 107,305 - 51,338 הטבת המס (סכום מעוגל) : 8,395 ₪ = 55,967 × 15% הזיכוי הַמְרַבֵּי בְּגִין שכר מְשָׁמְרוֹת בתעשייה : 11,040 ₪ בשנה בדיקה מול התקרה : <u>8,395 ₪</u> = min (8,395 ; 11,040 תקרה)</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>זהר עבד ב"משכורת חודש" אצל מעבידו היחיד, 14 שנים, במשרה מלאה, עד שְפּוֹטֵר ביום 30/4/2013. משכורתו היתה קבועה (לְרִבּוֹת "המשכורת האחרונה" לפני הפרישה), כְּלֶהֱלֵן:</p> <p>1. משכורת משולבת ₪ 6,159 2. תוספת בשל עבודה במשמרות ... ₪ 1,075 3. שווי שימוש ברכב צמוד ₪ 2,180</p> <p>סך מענק הפרישה שזהר קיבל ממעבידו - 163,829 ₪.</p> <p>מהו החלק הפטור ממס של מענק פרישה זה, לפי ס' 9(א7) לפקודה? - ככל שהדבר דרוש, הניחו שזהר פנה לפקיד השומה וביקש הגדלת פטור שְבִסְמִכוֹתוֹ לְהֶעֱנִיק אוטוֹמָטִית, והפטור הוגָדֵל בהתאם.</p> <p>א. 151,914 ₪ ב. 163,829 ₪ ג. 129,339 ₪ ד. 101,276 ₪</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(א7)(א) לפקודה, פטור ממס:</p> <p>" (1) מענק הון שנתקבל עקב פרישה - עד סכום השווה למשכורת של חודש לכל שנת עבודה, לפי המשכורת האחרונה; עלה סכום המענק על השיעור האמור, רשאי המנהל לפטור את העודף, כולו או מקצתו, בהתחשב בתקופת השירות, בגובה השכר, בתנאי העבודה ובנסיבות הפרישה;</p> <p>(2) בשום מקרה לא יעלה הסכום הפטור לפי פסקת משנה זו על 12,120 ₪ לכל שנת עבודה וחלק יחסי מסכום זה בְּשָׁל עבודה בחלק משנה; "</p> <p>לפי הנחיות מס הכנסה - "משכורת" לעניין חישוב הפטור על מענק פרישה, פירושה - הכנסת עבודה למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט <u>שווי של שימוש ברכב צמוד</u>. "משכורת של חודש" אצל עובד יומי היא השכר הממוצע של שנים-עשר החודשים שקדמו לפיטורים. סכום המשכורת יכול להיות גבוה מ"שכר עבודה" (כמשמעותו בתקנות פיצויי פיטורים) שחייבים לשלם עבורו פיצויים.</p> <p>משכורת של חודש, לפי משכורת אחרונה:</p> <p>$7,234 \text{ ₪} = 1,075 \text{ תוספת בשל עבודה במשמרות} + 6,159 \text{ משכורת משולבת}$</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של זהר, לְלֵא הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> <p>$101,276 \text{ ₪} = \min [\min (12,120 \text{ תקרה} ; 7,234) \times 14 \text{ שנות עבודה} ; 163,829 \text{ מענק}]$</p> <p>[פטור זה הוא הפטור שבסמכותו של המעביד להעניק.]</p> <p>לפי הנחיות מס הכנסה, בכפוף לבקשת האדם שפרש, מופעלת אוטומטית (בתוקף מ-26/7/2010) סמכות המנהל להגדיל את הפטור בסעיף 9(א7) עד ל-150% ממשכורת של חודש ולא יותר מתקרת הפטור הנקובה בסעיף.</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של זהר, כְּוֹלֵל הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> <p>$151,914 \text{ ₪} = \min [\min (12,120 \text{ תקרה} ; 7,234 \times 150\%) \times 14 \text{ שנות עבודה} ; 163,829 \text{ מענק}]$</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>אלן, בת 39, עולה חדשה שעלתה לישראל ב-1/7/2012, נשואה + 10 ילדים שבשנת המס 2013 מלאו להם 6 עד 17 שנים, פוטרה ב-31/10/2013 מעבודתה אצל מעבידה היחיד, לאחר שנת עבודה אחת. משכורת החודש ששולמה לה לחודש 10/2013 היתה 17,969 ₪. בטופס ה-161 שמוקדש במועד תשלום שכר 10/2013, חושב לאלן מענק פרישה שחלקו פטור ממס (לפי ס' 79א לפקודה), וחלקו - סך של 8,052 ₪, חייב במס הכנסה.</p> <p>אם חישוב המס נעשה לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב של אלן?</p> <p>א. 103 ₪ ב. 2,496 ₪ ג. 1,236 ₪ ד. 2,572 ₪</p>	<p>שאלה מספר 20.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 35, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א1).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מְעַנֵּק הַפְּרִיֶּשָׁה הַפְּטוּר מִמַּס לְפִי ס' 9(א7) לַפְּקוּדָה לֹא נִלְקַח בַּחֲשׁוֹן בַּחֲשׁוֹב הַמַּס. מֵאַחַר שֶׁאֵינוֹ רְלוּוֹנְטִי, סְכּוֹמוֹ אֶף לֹא נִכְלָל בַּנְּתוּנֵי הַשְּׂאֵלָה.</p> <p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור:</p> <p>לפי תקנה 7(א1) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד למעט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אינו פטור ממס לפי סעיף 9(א7) לפקודה, ינכה בעת התשלום מהחלק שאינו פטור, מס פאילו היה משכורת בלתי קבועה, לפי המשכורת האחרונה ששולמה לעובד..."</p> <p>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה":</p> <p>לפי תקנה 4(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד משכורת בלתי קבועה, ינכה ממנה, בעת התשלום, מס בסכום השווה להפרש המס המוכפל ב-12; לענין זה, "הפרש המס" - ההפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לחודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכותו ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p>החישוב:</p> <p>נקודות זיכוי: $15.75 = 3 \text{ עולה חדשה} + 10 \text{ ילדים} + 0.5 \text{ אשה} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$</p> <p>סכום נקודות הזיכוי - $3,433.50 \text{ ₪} = 15.75 \times 218$</p> <p>משכורת החודש ששולמה לאלן, לחודש 10/2013 - 17,969 ₪. החלק השנים עשר מ"משכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): $8,052 / 12 = 671 \text{ ₪}$ משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $17,969 + 671 = 18,640 \text{ ₪}$</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</p> <p>$3,536.50 \text{ ₪} = 31\% \times (18,640 - 14,000) + 21\% \times 4,990 + 14\% \times 3,730 + 10\% \times 5,280$</p> <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(3,536.50 - 3,433.50; 0) = 103 \text{ ₪}$</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</p> <p>$3,328.49 \text{ ₪} = 31\% \times (17,969 - 14,000) + 21\% \times 4,990 + 14\% \times 3,730 + 10\% \times 5,280$</p> <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(3,328.49 - 3,433.50; 0) = 0 \text{ ₪}$</p> <p>הפרש המס: $103 - 0 = 103 \text{ ₪}$</p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $103 \times 12 = 1,236 \text{ ₪}$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>ג</p>

<p>שכר 1/2013 של אלן הורֶכֶב מְרִכִּיבֵי השכר הבאים: 1. שכר יסוד 34,000 ₪ 2. שעות נוספות 2,000 ₪ 3. שווי שימוש ברכב 4,490 ₪</p> <p>מעבידה מְפָרִיש עֲבוֹרָה לקופת גמל לקיצבה 2,448 ₪ בחודש עַל חֶשְׁבוֹן מְרִכִּיב תגמולי המעביד, ולביטוח אובדן כושר עבודה 450 ₪ בחודש [למען הסר ספק, אלן מפקידה גם היא את חלקה, כדין, לאותה קופת גמל].</p> <p>מהו השווי שיש לְזָקוֹף לאלן בתלוש 1/2013 בגין הפרשות המעביד לקופת גמל לקצבה ולביטוח אובדן כושר עבודה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 200 ₪ ב. 198 ₪ ג. 250 ₪ ד. 348 ₪</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
פתרון	
<p>סעיף 32(14) לפקודת מס הכנסה, הנחיות מס הכנסה תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי הנחיות מס הכנסה בעניין חישוב ההוצאה לרכישת ביטוח א.כ.ע. בשנת המס 2013:</p> <p>1. חישוב הזקיפה בְּגִין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופי"ג לקיצבה: הכנסת עבודה של אלן ללא שווי השימוש ברכב: 36,000 ₪. $36,000 \text{ ₪} = 2,000 \text{ שעות נוספות} + 34,000 \text{ שכר יסוד}$ $2,448 \text{ ₪} > 2,648.40 \text{ ₪} = 35,312 \text{ ₪} \times 7.5\% ; \text{ min } (36,000 \text{ ₪} ; 35,312 \text{ ₪})$ שווי קיצבה: אין = $(0 ; 2,448.00 - 2,648.40)$</p> <p>2. חישוב הזקיפה בְּגִין הפרשת מעביד לביטוח אובדן כושר עבודה: <u>תקרה ראשונה:</u> שיעור הפרשת המעביד למרכיב התגמולים (קיצבה) מתוך משכורתו של העובד: $2,448 / 36,000 = 6.80\%$ את שיעור הפרשת המעביד לקיצבה נפחית מ-7.5%, כשהתוצאה לא תפחת מאפס: $\text{max } (0 ; 7.50\% - 6.80\%) = 0.70\%$ נשווה את התוצאה שקיבלנו ל-3.5% ונבחר את הקטן מִבֵּין השניים: $\text{min } (0.70\% ; 3.50\%) = 0.70\%$ נכפיל את השיעור הנמוך במשכורת העובד, ונקבל את התקרה הראשונה: תקרה 1: $0.70\% \times 36,000 = \underline{252.00 \text{ ₪}}$</p> <p><u>תקרה שנייה:</u> השיעור המְרִבֵי אותו מותר לְהִפְרִיש לא.כ.ע., כפול משכורת העובד (ולא יותר מהתקרה): תקרה 2: $\text{min } (36,000 ; 35,312) \times 3.5\% = \underline{1,235.92 \text{ ₪}}$</p> <p><u>תקרה שלישית:</u> הפרשות מעביד לקצבה ולא.כ.ע. לא יעלו על 7.5% מהשכר (ולא יותר מהתקרה): $\text{min } (36,000 ; 35,312) \times 7.5\% - 2,448 = 200.40 \text{ ₪}$ תקרה 3: $\text{max } (200.40 ; 0) = \underline{200.40 \text{ ₪}}$</p> <p>תקרת ההוצאה האפשרית לא.כ.ע. היא הקטנה מִבֵּין שלוש התקרות שחישבנו: תקרת ההוצאה לא.כ.ע.: $\text{min } (252.00 ; 1,235.92 ; 200.40) = 200.40 \text{ ₪}$ נפחית את תקרת ההוצאה לא.כ.ע. מההפרשה בְּפוֹעֵל, ונקבל שווי א.כ.ע. שיש לְזָקוֹף: שווי א.כ.ע.: $\text{max } (250 \text{ ₪ (סכום מעוגל)} - 200.40 \text{ תקרת ההוצאה} ; 0) = 249.60 \text{ ₪}$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>זהר, יליד 17/4/1945, פרש מעבודתו ב-30/4/2013. ב-1/5/2013 התחיל לקבל קצבה חודשית בסך של 6,492 ₪ מקופת גמל מְשֻׁלְמֵת לְקִיָּצָה, אשר ערך עבורו מעבידו לשעבר. צוין שזהר לא קיבל כל מענקי פרישה בגין שנות עבודתו. כמו כן, לא קיבל "קצבה מופקרת".</p> <p>מהי הקצבה החייבת במס של זהר בשנת 2013 ?</p> <p>א. 23,017 ₪ ב. 34,526 ₪ ג. 7,394 ₪ ד. 29,344 ₪</p>	<p>שאלה מספר 22.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, ס' 9א חוק גיל פרישה - ס' 3</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9א(ב) לפקודה: " קצבה מזכה שמקבל יחיד שהגיע לגיל פרישה, תהיה פטורה ממס עד לסכום שלא יעלה על 67% מתקרת הקצבה המזכה. "</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%"; "</p> <p>לפי ס' 9א(א) לפקודה: "קצבה מזכה" - סך כל הקצבאות שמקבל אדם, למעט קצבה מוכרת; "תקרת הקצבה המזכה" - 8,310 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)(5), או על פי תקנות שהותקנו מכוח סעיף 9(ב)(5); "</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... (בחוק זה - גיל הפרישה). "</p> <p>לזהר, שהוא יליד 17/4/1945, מלאו 68 שנה באפריל 2013. לפיכך, ב-1/5/2013 הגיע זהר מכבר לגיל הפרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה.</p> <p>הקצבה המזכה של זהר: $6,492 ₪ = 0$ קיצבה מוכרת - $6,492$ סך כל הקצבאות שזהר מקבל הפטור על הקצבה המזכה של זהר: $3,614.85 ₪ = 43.5\% \times 8,310$ תקרת הקצבה המזכה הפטור $3,614.85 \leq$ הקצבה המזכה של זהר</p> <p>הקצבה החייבת במס של זהר: $2,877.15 ₪ = 3,614.85$ הפטור על הקצבה המזכה - $6,492.00$ קצבה מזכה</p> <p>הקיצבה החייבת במס של זהר בשנת 2013: $23,017 ₪$ (סכום מעוגל) = $23,017.20 = 8$ חודשי קצבה בשנת המס $\times 2,877.15$ קצבה חייבת במס</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="center">א</p>

<p>את משכורת 7/2013 שילמה אלן לעובדיה ב-7/8/13 (יום ד'). למחרת בבוקר הגיעה לסניף הדואר ושלחה, בדואר רשום, המחאה לקופת הגמל של העובדים. התאריך שרשמה על גבי המחאה - 11/8/2013 (יום א'). בהמחאה נכללו התשלומים לקופת הגמל בעד משכורת 7/2013. אלן קיבלה אישור שהמחאה הגיעה לקופה ב-15/8/13 (יום ה') בשעות הבוקר ונפרעה באותו היום.</p> <p>האם אלן שילמה את התשלומים לקופת הגמל בזמן, כאמור בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל)? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. קופת הגמל לא יכולה היתה לפרוע את המחאה בתוך 7 ימים מה-7/8/13.</p> <p>ב. כן. קופת הגמל יכולה היתה לפרוע את המחאה בתוך 7 ימי עסקים מתום חודש 7/2013.</p> <p>ג. לא. קופת הגמל לא יכולה היתה לפרוע את המחאה בתוך 7 ימי עסקים מה-7/8/13.</p> <p>ד. כן. קופת הגמל יכולה היתה לפרוע את המחאה בתוך 15 ימים מתום חודש 7/2013.</p>	<p>שאלה מספר 23.</p>																																																									
<p align="center">פתרון</p>																																																										
<p>תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 20.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																																									
<p>לפי תקנה 20 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל):</p> <p>"קופת גמל תקבל מהמעבידים רק סכומים כמפורט בתקנה 19(א), התשלומים יתקבלו במזומנים בלבד ולא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה (להלן – מועד התשלום):</p> <p>(1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד;</p> <p>(2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד."</p> <p>את משכורת 7/2013 של עובדיה שילמה אלן ב-7/8/2013.</p> <p><u>"15 ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד" הם המועד המוקדם מבין המועדים הנקובים בתקנה 20 שלעיל. כלומר, תשלומיה של אלן לקופת הגמל ייחשבו כמשולמים בזמן, רק אם ישולמו במזומן בתוך 15 ימים מתום חודש 7/2013.</u></p> <table border="1" data-bbox="264 1024 1076 1717"> <thead> <tr> <th>תאריך ויום בשבוע</th> <th>ימי עסקים מיום תשלום המשכורת</th> <th>אירוע</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>01/08/2013 יום ה</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>02/08/2013 יום ו</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>03/08/2013 שבת</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>04/08/2013 יום א</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>05/08/2013 יום ב</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>06/08/2013 יום ג</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>07/08/2013 יום ד</td> <td></td> <td>יום תשלום המשכורת</td> </tr> <tr> <td>08/08/2013 יום ה</td> <td>1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>09/08/2013 יום ו</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>10/08/2013 שבת</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>11/08/2013 יום א</td> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>12/08/2013 יום ב</td> <td>3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>13/08/2013 יום ג</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>14/08/2013 יום ד</td> <td>5</td> <td></td> </tr> <tr> <td>15/08/2013 יום ה</td> <td>6</td> <td>15 ימים מתום חודש 7/2013</td> </tr> <tr> <td>16/08/2013 יום ו</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>17/08/2013 שבת</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>18/08/2013 יום א</td> <td>7</td> <td>7 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת</td> </tr> </tbody> </table>	תאריך ויום בשבוע	ימי עסקים מיום תשלום המשכורת	אירוע	01/08/2013 יום ה			02/08/2013 יום ו			03/08/2013 שבת			04/08/2013 יום א			05/08/2013 יום ב			06/08/2013 יום ג			07/08/2013 יום ד		יום תשלום המשכורת	08/08/2013 יום ה	1		09/08/2013 יום ו			10/08/2013 שבת			11/08/2013 יום א	2		12/08/2013 יום ב	3		13/08/2013 יום ג	4		14/08/2013 יום ד	5		15/08/2013 יום ה	6	15 ימים מתום חודש 7/2013	16/08/2013 יום ו			17/08/2013 שבת			18/08/2013 יום א	7	7 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ד</p>
תאריך ויום בשבוע	ימי עסקים מיום תשלום המשכורת	אירוע																																																								
01/08/2013 יום ה																																																										
02/08/2013 יום ו																																																										
03/08/2013 שבת																																																										
04/08/2013 יום א																																																										
05/08/2013 יום ב																																																										
06/08/2013 יום ג																																																										
07/08/2013 יום ד		יום תשלום המשכורת																																																								
08/08/2013 יום ה	1																																																									
09/08/2013 יום ו																																																										
10/08/2013 שבת																																																										
11/08/2013 יום א	2																																																									
12/08/2013 יום ב	3																																																									
13/08/2013 יום ג	4																																																									
14/08/2013 יום ד	5																																																									
15/08/2013 יום ה	6	15 ימים מתום חודש 7/2013																																																								
16/08/2013 יום ו																																																										
17/08/2013 שבת																																																										
18/08/2013 יום א	7	7 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת																																																								
<p>קופת הגמל יכולה היתה לפרוע את המחאה בתוך 15 ימים מתום חודש 7/2013, שכן זו הגיעה לידיה ב-15/8/13 בשעות הבוקר, ניתן היה לפרוע אותה מיידית, ואכן, היא נפרעה במועד המתחייב.</p> <p align="right">תשובה ד.</p>																																																										

<p>אלן, עובדת זרה בת 32, היא "תושב חוץ זכאי". אלן עבדה אצל מעבידה בכל שנת המס 2013, וְשָׁהָתָה בישראל בכל אותה השנה.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס על הכנסתה של בשנת 2013?</p> <p>א. 2.25 נ"ז ב. 0.00 נ"ז ג. 2.75 נ"ז ד. 2.50 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 24.</p>
פתרון	
<p>פְּלִי מִס הַכִּנְסָה (נקודות זיכוי לתושב חוץ זכאי). פקודת מס הכנסה - ס' 36א. תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). פקודת מס הכנסה - ס' 36א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי פְּלִי מִס הַכִּנְסָה (נקודות זיכוי לתושב חוץ זכאי):</p> <p>1. בכללים אלה:</p> <p>"אזור" - כהגדרתו בסעיף 3א לפקודה;</p> <p>"תושב חוץ זכאי" - יחיד תושב חוץ שהתקיימו בו כל אלה:</p> <p>(1) שהייתו בישראל או באזור והעסקתו בישראל או באזור מותרות על פי דין;</p> <p>(2) הוא אינו "מומחה חוץ" או "מרצה אורח" כהגדרתם בתקנות ניכוי הוצאות שהייה;</p> <p>"תקנות ניכוי הוצאות שהייה" - תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות שהייה לתושב חוץ), התשל"ט-1979.</p> <p>2. (א) בחישוב המס על הכנסה של תושב חוץ זכאי, לפי סעיף 2(1) או (2) לפקודה, יובאו בחשבון 2.25 נקודות זיכוי.</p> <p>(ב) שהה תושב חוץ זכאי בישראל או באזור בחלק משנת המס, יובא בחשבון בחישוב המס על הכנסתו, החלק השנים עשר מסכום נקודות הזיכוי קָאָמֹר בסעיף קטן (א), כשהוא מוכפל במספר החודשים שבהם שהה בארץ בשנת המס.</p> <p>לפי סעיף (3) בתוספת ג' לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "לענין עובדת זרה, תובא בחשבון מהמס שחושב כאמור, חצי נקודת זיכוי. לפי סעיף 36א לפקודה".</p> <p>לפי סעיף 36א לפקודה - "בחישוב המס של אשה תובא בחשבון 1/2 נקודת זיכוי".</p> <p>לפיכך, בחישוב המס על הכנסתה של אלן בשנת 2013 יובאו בחשבון <u>2.75 נ"ז</u>. (= 2.25 + 0.5)</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>עם פרישתו מעבודתו אצל מעבידו, ב-30/9/2013, זכאי זהר לסכומים הבאים:</p> <p>1. משכורת 9/2013 ₪ 5,438</p> <p>2. פיצויי פיטורים ₪ 18,379</p> <p>3. פדיון ימי מחלה ₪ 1,285</p> <p>4. פיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת על פיטורים ₪ 5,438</p> <p>מהו סכום הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של זהר כ"מענק פרישה"?</p> <p>א. 18,379 ₪</p> <p>ב. 23,817 ₪</p> <p>ג. 25,102 ₪</p> <p>ד. 19,664 ₪</p>	<p>שאלה מספר 25.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 9(א7)(א), טופס 161 והנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי הנחיות מס הכנסה, אין לראות תשלום משכורת החודש האחרון כחלק ממענק הפרישה. לפיכך, אין לכלול את הסכום שקיבל זהר בִּשְׂל משכורת 9/2013 במסגרת מענק הפרישה. מתוך טופס 161:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>"20" מענק רגיל לפיצויי פרישה או טוות כולל פדיון ימי מחלה, חודשי הסתגלות לאחר תאריך הפרישה ופיצוי בגין אי הודעה על פרישה, לא כולל פדיון חופשה)</p> </div> <p>במקרה שתואר בשאלה, הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של זהר כ"מענק פרישה" הם "פיצויי פיטורים", "פדיון ימי מחלה" ו"פיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת על פיטורים" -</p> <p><u>25,102 ₪ = 5,438 פיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת + 1,285 פדיון ימי מחלה + 18,379 פיצויי פיטורים</u></p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

דיני עבודה

<p>תלוש השכר של זהר הורכב מהתשלומים הבאים:</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 6,210</p> <p>2. תוספת מקצועית ₪ 1,280</p> <p>3. שווי שימוש ברכב צמוד ₪ 2,560</p> <p>4. שעות נוספות מדודות ₪ 1,280</p> <p>מהו סך הרכיבים שיובאו בחשבון שכר עבודתו לענין תקנות פיצויי פיטורים?</p> <p>א. 7,490 ₪</p> <p>ב. 11,330 ₪</p> <p>ג. 8,770 ₪</p> <p>ד. 6,210 ₪</p>	<p>שאלה מספר 26.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם:</p> <p>" (א) (1) שכר יסוד;</p> <p>(2) תוספת ותק;</p> <p>(3) תוספת יוקר המחיה;</p> <p>(4) תוספת משפחה.</p> <p>(ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד.</p> <p>(ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו שכר העבודה הרגיל ללא תוספות. "</p> <p>רכיב "שעות נוספות מדודות" ורכיב "שווי רכב צמוד" אינם "שכר עבודה רגיל" של העובד. לפיכך, הם לא מובאים בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.</p> <p align="right">הרחבת ההסבר:</p> <p>על פי ההלכה הפסוקה, שווי שימוש ברכב צמוד, שהוא סוג של הכנסה זקופה, לא נחשב "שכר עבודה", לענין תקנות פיצויי פיטורים, ואינו מהווה רכיב שכר, שיש להביאו בחשבון לצורך חישוב פיצויי פיטורים:</p> <p>" הכנסה זקופה" אינה "שכר עבודה", אינה "הכנסה" בעין או בכוח ואינה רכיב שכר, שיש להביאו בחשבון לצורך חישוב פיצויי פיטורים. טובות הנאה רבות שמקבל עובד, ואשר בגינן משתלם מס, אינם "רכיב" לענין חישוב פיצויי פיטורים מכוח תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1946, שהותקנו מכוח סעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים; מדובר לא רק בתשלומים המשולמים ישירות לעובד (כגון דמי נסיעה ודמי הבראה), אלא גם בטובות הנאה אחרות שהעובד מקבל, והמעביד חייב במס בגינם (למשל אלא המנויות בסעיף (2) לפקודת מס הכנסה). " [דב"ע נב/3-19 מרקוס בן יפלא - פולגת תעשיות בע"מ].</p> <p>סך הרכיבים שיובאו בחשבון שכר עבודתו של זהר לענין תקנות פיצויי פיטורים:</p> <p align="center">₪ 7,490 = 1,280 תוספת מקצועית + 6,210 שכר יסוד</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="center">א</p>

<p>זהר, יליד 8/5/1946, עובד זה שנים כפקיד אצל מעבדו (שפאי קב). ב-19/5/2013, הודיע למעביד על התפטרותו, שתפגס לתוקף בתום תקופת ההודעה המוקדמת, כמתבקש על פי החוק הרלוונטי.</p> <p>האם, לענין חוק פיצויי פיטורים, רואים את התפטרותו זו של זהר כפיטורים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שזהר לא מפוטר מעבודתו, אלא מתפטר. ב. כן, ובלבד שהשלים 25 שנות עבודה לפחות אצל מעבידו. ג. לא, אלא אם כן תשלומי המעביד להסדר פנסיוני בעדו, באו במקום פיצויי פיטורים. ד. כן. רואים את התפטרותו זו של זהר כפיטורים.</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 8(2). חוק גיל פרישה - ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 11(ה) לחוק פיצויי פיטורים - "התפטר עובד לאחר שהגיע לגיל הפרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004, רואים את ההתפטרות לענין חוק זה כפיטורים; ואולם מותר לזקוף על חשבון פיצויי הפיטורים המגיעים מכוח סעיף קטן זה, או במקום, כל סכום המשתלם לעובד מקופת גמל, כמשמעותה בסעיף 47 לפקודת מס הכנסה, עקב תשלומי המעביד לקופה, ושנועד לשמש כפיצויי פיטורים או לבוא במקום, והוא אף אם לא נתקיימו התנאים האמורים בסעיפים 14 או 20".</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>כמי שנוולד ב-8/5/1946, זהר התפטר סמוך לאחר שהגיע לגיל 67. כלומר, לאחר שהגיע לגיל הפרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה.</p> <p>לפיכך, לענין חוק פיצויי פיטורים, רואים את התפטרותו זו של זהר כפיטורים.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 28.</p>	<p>שכר העבודה של זהר מִשְׁתַּלֵּם לו על בסיס של חודש. ב-9 בכל חודש, משלם המעביד לזהר את שכר החודש הקודם. מֵאַחַר שֶׁ-9/11/2013 נפל בשבת, שילם המעביד לזהר את שכר 10/2013, בסך 7,640 ₪, ביום ראשון, כלומר ב-10/11/2013. בית הדין לעבודה פָּסַק לזהר, בְּשָׁל איחור זה של תשלום השכר, פיצויי הֶלְנָת-שָׂכָר מְלֵאִים, לְפִי ס' 17(א)(1) לחוק הגנת השכר.</p> <p>מהו הפיצוי שְׁיֻסָּף לשכר המוֹלָן על פי פסיקת בית הדין?</p> <p>א. 709 ₪ ב. 382 ₪ ג. 1,146 ₪ ד. 55 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, 9.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>	<p>לְפִי ס' 9 לחוק הגנת השכר - "שכר עבודה המשתלם על בסיס של חודש ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם". המועד לתשלום משכורת חודש 10/2013 הוא ה-31/10/2013 בחצות הלילה, טרם כניסת ה-1/11/2013.</p> <p>לפי ס' 1 לחוק:</p> <p>"היום הקובע" - היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</p> <p>"שכר מולן" - שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע.</p> <p>כלומר, משכורת 10/2013 של זהר שלא שולמה לו עד ליום התשיעי שלאחר תום החודש בעדו היא משתלמת, היא "שכר מולן".</p> <p>הרחבת ההסבר:</p> <p>" המחוקק קבע את מועד תשלום השכר החודשי "עם" תום החודש שבעדו הוא משתלם. "עם" תום החודש פירושו "בזמן" תום החודש (ראה הגדרת "עם" במלון החדש של אבן שושן) ולא במועד מאוחר יותר מתום החודש. עם זאת, המחוקק לא נקט סנקציה כלפי המעביד לעניין הפעלת פיצוי הלנת השכר אלא מהיום העשירי שלאחר המועד לתשלום השכר. במבנה זה של הוראות החוק אין מדובר ב"תקופה" בה נדרשת פעולה אקטיבית כלשהי, אלא מדובר במועד ("היום התשיעי") שמעבר לו מתחילות לחול הוראות חוק הגנת השכר בעניין פיצוי הלנת שכר, ככל שהיה מחדל של המעביד בתשלום שכרו של עובדו. " [ע"ע 300139/98 המועצה המקומית דיר אל-אסד נ' אסדי נזאר ואח'].</p> <p>מֵאַחַר שֶׁ"היום התשיעי", במקרה שתואר בשאלה, נפל ביום שבת, שהוא "יום מנוחה" (כמשמעותו בס' 18 לפקודת סדרי השלטון והמשפט), היה על המעביד לשלם את השכר לפני "היום התשיעי", כלומר לא יאוחר מיום שישי 8/11/2013.</p> <p>לְפִי סעיף 17(א) לחוק הגנת השכר:</p> <p>לשכר מולן יִסָּף הסכום הגבוה מבין אלה (להלן - פיצוי הלנת שכר):</p> <p>(1) בְּעַד הַשְּׁבוּעַ הָרִאשׁוֹן שְׁלֵאֲחֵר הַמוֹעֵד לְתַשְׁלוֹם שִׁכְר הָעֵבוּדָה - הַחֲלֵק הָעֵשִׂירִים מֵהַשִּׁכְר הַמוֹלָן, וּבְעַד כָּל שְׁבוּעַ אֲו חֲלֵק מִשְׁבוּעַ שְׁלֵאֲחֵרֵיו - הַחֲלֵק הָעֵשִׂירִי מֵהַשִּׁכְר הַמוֹלָן;</p> <p>(2) הַפְּרָשִׁי הַצְּמֵדָה לְתַקּוּפָה שֶׁמֶן הַמוֹעֵד לְתַשְׁלוֹם שִׁכְר הָעֵבוּדָה עַד יוֹם תְּשׁוּמוֹ, בְּתוֹסַפַּת 20% עַל הַסְּכּוּם הַכוֹלֵל שֶׁל הַשִּׁכְר הַמוֹלָן וְהַפְּרָשִׁי הַצְּמֵדָה כְּאִמּוֹר בְּעַד כָּל חוֹדֶשׁ שֶׁבְּתַקּוּפָה הָאִמּוֹרָה; בְּעַד חֲלֵק מִחוֹדֶשׁ תְּשׁוּמוֹ הַתּוֹסַפַּת שֶׁל 20% הָאִמּוֹרָה בְּאוֹפֵן יַחֲסִי.</p> <p>בתקופות של עליה מתונה במדד המחירים לצרכן, פיצויי ההלנה לפי סעיף 17(א)(1) לחוק הגנת השכר יהיו גבוהים מפיצויי ההלנה לפי סעיף 17(א)(2).</p> <p>בית הדין לעבודה פסק לזהר פיצויי הלנה מלאים, לְפִי ס' 17(א)(1) לחוק הגנת השכר.</p> <p>יום התשלום בפועל (היום העשירי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה), חל בשבוע ה-2 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</p> <p>(השבוע השני = $1.43 = 10 / 7$)</p> <p>חישוב הפיצוי לְפִי סעיף 17(א)(1) לחוק הגנת השכר:</p> <p>תוספת הלנה בעד השבוע הראשון: $7,640 \times 5\% = 382$ ₪ $7,640 / 20 =$</p> <p>תוספת הלנה בעד שבוע אחד נוסף: $7,640 \times 10\% \times 1 = 764$ ₪ $(7,640 / 10) \times 1 =$</p> <p>סה"כ פיצוי הלנת השכר: <u>1,146</u> ₪</p> <p>תשובה ג.</p>

<p>שכרה של אלן משתלם לה על בסיס של ימי עבודה. שבוע עבודתה הוא בן 5 ימים (א'-ה'). דמי מחלה משולמים לה לפי חוק דמי מחלה. תקופת זכאותה לדמי מחלה, בתום חודש 12/2012, עמדה על 19.4 ימים. בחודש 1/2013 לא עבדה אצל מעבידה בכל ימי העבודה שבאותו חודש (אלא רק בחלקם). מתוך 23 ימי עבודה אֶפְשָׁרִים, שֶׁאֶמְרָה היתה לעבוד באותו חודש, עבדה רק 18 ימים. 5 ימים במהלך החודש נעדרה ללא סיבה מוצדקת (ולא היתה זכאית לשכר או לכל תשלום אחר שדינו כדין שכר בעד ימי היעדרותה אלה).</p> <p>מהי, לפי חוק דמי מחלה, תקופת זכאותה לדמי מחלה בתום חודש 1/2013?</p> <p>א. 20.65 ימים ב. 20.57 ימים ג. 20.48 ימים ד. 20.90 ימים</p>	<p>שאלה מספר 29.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">חוק דמי מחלה - ס' 4.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 4 לחוק דמי מחלה -</p> <p>" (א) תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה החל מהיום שבו חל עליו חוק זה ולא יותר מ-90 יום, בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה על פי חוק זה.</p> <p>(ב) עובד שבחודש פלוני לא עבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה בכל ימי העבודה שבאותו חודש, יראו, לענין סעיף קטן (א), 25 ימי עבודה כחודש עבודה מלא, ואם נהוג במקום העבודה שבוע עבודה בן חמישה ימים - 21²/₃ ימי עבודה, וחלק של חודש עבודה מלא יזכה את העובד בדמי מחלה יחסיים.</p> <p>(ג) התקופה שבה קיים לגבי עובד ביטוח דמי מחלה על-פי הוראות סעיפים 8 ו-9 לא תובא בחשבון לענין חישוב תקופת הזכאות המקסימלית לדמי מחלה, אולם תקופת זכאותו לדמי מחלה של עובד שנעשה לגביו ביטוח כאמור, תעמוד לו לגבי כל תקופת מחלה שבעדה אין הוא זכאי לתשלום בהתאם לתנאי הביטוח, למעט תקופת המתנה או אכשרה לדמי מחלה המתחייבת מתנאי הביטוח.</p> <p>(ד) שר העבודה, באישור ועדת העבודה של הכנסת, רשאי להתקין תקנות בדבר שיטת חישוב תקופת הזכאות ובדבר תקופות עבודה והפסקות עבודה שיובאו בחשבון לענין זה, ובלבד שיראו כעבודה גם כל הפסקה בעבודה שבעדה זכאי העובד לשכר או לתשלום אחר שדינו כדין שכר. "</p> <p>בחודש 1/2013 אלן לא עבדה (אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה) בכל ימי העבודה שבאותו חודש (23 ימים), אלא רק 18 ימים.</p> <p>מאחר ששבוע עבודתה הוא בן 5 ימים ומאחר שעבדה פחות מ-21% ימי עבודה, היא זכאית לדמי מחלה יחסיים בעד חודש 1/2013. כלומר, ליחס בין הימים שעבדה באותו חודש (או שהיתה זכאית לשכר או לכל תשלום אחר שדינו כדין שכר בעדם) למספר 21%, מוכפל ב-1.5 ימי זכאות לדמי מחלה (להם היתה זכאית אם היתה עובדת בכל ימי העבודה שבאותו החודש, או לפחות 21% ימים).</p> <p align="center">תקופת הזכאות לדמי מחלה של אלן בתום חודש 1/2013 -</p> <p>תק' זכאות לדמי מחלה בתום חודש 12/2012 : 19.40 ימים תוס' זכאות לדמי מחלה בעד חודש 1/2013 : <u>1.25 ימים</u> = 18 / 21% × 1.5 תק' זכאות לדמי מחלה בתום חודש 1/2013 : <u>20.65 ימים</u></p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="center">א</p>

<p>שאלה מספר 30.</p>	<p>מעביד קיבל ב-7/10/2013 צו עיקול על שכרה של עובדת, עד לסכום של 10,304 ₪, לְשֵׁם תשלום חוב לסוכנות נסיעות. העובדת היא אֶלְמָנָה שְׁעֵמָה 4 ילדים, עובדת במשכורת. שכרה החודשי, הנותר אחרי ניכויי החובה (על פי חיקוק) - 6,128 ₪.</p> <p>מהו הסכום שיעוקל משכרה של העובדת, לְפִי חוק הגנת השכר (סכום מעוגל)? [לצורך חישוביכם, היעזרו במידע שבעמוד 5 בטבלאות הביטוח הלאומי שחולקו לכם].</p> <p>א. 1,812 ₪ ב. 1,532 ₪ ג. 2,576 ₪ ד. 2,232 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</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 זָפָאי לגימלה כאמור; היה הסכום האמור יותר מ-80% משכר העבודה החדשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החדשי; לְעֵנֵן זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעביד חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</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 (10,304 ₪) נועד לשם תשלום חוב לסוכנות נסיעות. כלומר, הוא לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו.</p> <p>כאלמנה שעמה 4 ילדים, הרכב משפחתה של העובדת הוא "אלמנה או הורה יחיד שעמם שני ילדים לפחות".</p> <p>לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתה של עובדת, שהרכב משפחתה הוא " אלמנה או הורה יחיד שעמם שני ילדים לפחות", הוא "52.5% מהסכום הבסיסי פחות הסכום הבסיסי לילד", כלומר 4,316 ₪ (סכום מעוגל):</p> $4,316 \text{ ₪ סכום מעוגל} = 4,315.68 \text{ ₪} = 140 \text{ הסכום הבסיסי לילד} - 52.5\% \times 8,487 \text{ הסכום הבסיסי}$ <p>סכום זה אינו גבוה מ-80% משכר העבודה החודשי של העובדת:</p> $4,316 > 4,902.40 = 80\% \times 6,128 \text{ שכר העבודה החודשי של העובד}$ <p>לפיכך, הסכום שיעוקל משכרה של העובדת -</p> <p>1,812 ₪ = [10,304 החוב ; (1,812 = 4,316 לא ניתן לעקל - 6,128 שכר אחרי ניכויי חובה)] min</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 31.</p>	<p>זהר עובד מזה 3 שנים אצל מעבידו. שבוע עבודתו במקום עבודתו הוא בן 5 ימים (א'-ה'). גמול עבודתו משתלם לו על בסיס של ימי עבודה. בעד כל יום עבודה רגיל הוא מקבל 250 ₪ [זהר לא מועבד בשעות נוספות]. מעבידו של זהר משלם לעובדיו דמי חגים בסכום זהה לסכום אותו הם זכאים לקבל בעד יום עבודה רגיל. כעובד יהודי, זהר לא עובד בחגי ישראל.</p> <p>ביום רביעי, ה-15/5/2013, בו חל חג שבועות, דרש המעביד מזהר לעבוד כמו בכל יום עבודה רגיל. זהר ציית לדרישתו של המעביד. שלא מתוך בחירתו, אלא מתוך פורח, עבד ביום החג כפי שהוא עובד בכל יום עבודה רגיל.</p> <p>למען הסר ספק, זהר לא החסיר אף לא יום עבודה אחד בחודש מאי 2013.</p> <p>מהו סה"כ הגמול הכספי שעל המעביד לשלם לזהר בעד יום זה (15/5/2013), בו נאלץ לעבוד?</p> <p>א. לא פחות מ-250 ₪ ב. לא פחות מ-625 ₪ ג. לא פחות מ-375 ₪ ד. לא פחות מ-500 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 17(א), צו הרחבה - הסכם מסגרת - ס' 6</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>גמול עבודה:</p> <p>דין עבודה בחג שבועות כדין עבודה בשעות המנוחה השבועית.</p> <p>לפי סעיף 17(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה, אם הועבד עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן, "ישלם לו המעביד בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1½ משכרו הרגיל..."</p> <p>שכרו הרגיל של זהר - 250 ₪. לפיכך, על המעביד לשלם לו בעד העבדתו בחג שבועות גמול כספי שלא יפחת מ-375 ₪.</p> <p>דמי חגים:</p> <p>שלא מתוך בחירתו, אלא מתוך פורח, זהר עבד בחג שבועות.</p> <p>זהר עובד בשכר. לפיכך, לא חלה עליו ההוראה שבסעיף 6(ב) לצו הרחבה - הסכם מסגרת (בדבר קיצור שעות העבודה השבועיות ותשלום דמי חגים), לפיה "עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי חג".</p> <p>לפי סעיף 6(א) בצו ההרחבה - "עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד... יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג ... (חג שבועות...)".</p> <p>זהר לא נעדר כלל מעבודתו בחודש מאי 2013. מכאן, שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג. זהר זכאי לתשלום מלא של "דמי חגים" בעבור חג שבועות.</p> <p>מעבידו של זהר משלם לכל עובדיו דמי חגים בסכום זהה לסכום אותו הם זכאים לקבל בעד יום עבודה רגיל.</p> <p>לפיכך, הוא זכאי לדמי חגים בסך של 250 ₪, נוסף על השכר שקיבל בעד עבודתו ביום זה.</p> <p>בסך הכל זכאי זהר לגמול כספי שלא יפחת מ-625 ₪ בעד יום זה (15/5/2013), בו נאלץ לעבוד.</p> <p>(625 ₪ = 250 דמי חגים + 375 גמול עבודה)</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>זהר התחיל לעבוד ב-1/7/12 אצל מעבידו. שכרו מִשְׁתַּלֵּם לו על בסיס של חודש. שכרו הרגיל - 14,580 ₪ (בחודש). ב-2/4/13 נתן לו המעביד הודעה מוקדמת לפיטוריו (לפי החוק הרלוונטי), והודיע לו כי הוא מוותר על נוכחותו (של זהר) ועל עבודתו בפועל בכל תקופת ההודעה הֶאֱמוּרָה. מהו הסכום שעל המעביד לשלם לזהר בעד תקופת ההודעה המוקדמת שֶׁלְגִבְיָהּ וִיתַר על עבודתו?</p> <p>א. 14,580 ₪ ב. 6,561 ₪ ג. 0 ₪ ד. 4,374 ₪</p>	<p>שאלה מספר 32.</p>
<p align="center">פתרון</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>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים; "שכר רגיל" - שכר העבודה המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים לפי סעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים.</p> <p>לפי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת. שכרו של זהר מִשְׁתַּלֵּם על בסיס של חודש. לְפִיכֵךְ, זהר הוא "עובד במשכורת". זהר פוטר ביום השני שלאחר היום בו השלים 9 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) במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה; (3) לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים. "</p> <p>לפיכך, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעביד לתת לזהר הודעה מוקדמת לפיטוריו של 13.5 ימים ($= 6 + 3 \times 2.5$).</p> <p>לפי ס' 6(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - "מעביד רשאי להודיע לעובד, בהודעה מוקדמת לפיטורים, כי הוא מוותר על נוכחות העובד ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה האמורה, כולה או מקצתה, ובלבד שישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה ויתר על עבודתו".</p> <p>"שכר רגיל" של זהר, המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 14,580 ₪.</p> <p>לפיכך, על המעביד לשלם לזהר פיצוי בסך של <u>6,561</u> ₪ בעד תקופת ההודעה המוקדמת שלגביה ויתר על עבודתו. $14,580 \times 13.5 / 30 = \underline{6,561}$</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="center">ב</p>

<p>שאלה מספר 33.</p>	<p>שבוע עבודתו של זהר, במקום עבודתו, הוא בן 5 ימים (א-ה). דמי נסיעות משולמים לו לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. בכל יום הוא נוסע לעבודה בתחבורה ציבורית. בחזרה מהעבודה הוא נוסע בהסעה מאוּרְגָּת על חשבון המעביד. מחיר נסיעה באוטובוסים בין ביתו לעבודתו - 11.30 ₪ לכל כיוון. מחיר "חופשי חודשי", הכולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 347 ₪. ב-9/2013, זהר עבד בפועל 16 ימים. 14 ימים באותו חודש היו ימי שישי ושבתי, ערבי חג וחגים, בהם זהר לא עובד.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 25.20 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם לזהר בגין חודש זה?</p> <p>א. 180.80 ₪ ב. 173.50 ₪ ג. 201.60 ₪ ד. 347.00 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>	<p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעבידו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בעד כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>לפי ס' 6 בצו, "החזר הוצאות לא ישולם למי שנוסע לעבודה על חשבון המעביד או מטעמו. נוסע העובד לכיוון אחד בלבד (לעבודה או ממנה) יהיה זכאי עד למחצית הסכומים הנ"ל".</p> <p>שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי ליום, לפי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה, ובהתחשב בהוראות ס' 6 לצו, לעובד שנוסע מהעבודה על חשבון המעביד ונוסע לכיוון אחד בלבד בתחבורה ציבורית (לעבודה) - 12.60 ₪ ליום (25.20/2 ₪), כלומר - 201.60 ₪ עבור 16 ימי עבודה בהם נזקק לתחבורה ציבורית כדי להגיע לעבודתו. $12.60 \times 16 = 201.60$</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים ציבוריים מביתו של זהר לעבודתו, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 11.30 ₪ בכל יום, שהם 180.80 ₪ עבור 16 ימי עבודה בפועל בהם נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו. $11.30 \times 16 = 180.80$</p> <p>מחיר נסיעה ממקום העבודה לביתו, תוך שימוש בחוזה (כרטיס) "חופשי חודשי" הכולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 347 ₪ בחודש 9/2013.</p> <p>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם לזהר בגין חודש 9/2013:</p> <p>$\min(180.80; 201.60; 347) = 180.80$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>

<p>אלן עובדת במשרה מלאה אצל מעבידה הפרטי, החל ב-1 בספטמבר 2011. על הצדדים חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעביד משלם דמי הבראה פעם בשנה, במשכורת יולי (בעד התקופה המסתיימת ב-31 ביולי).</p> <p>מאחר שהתחילה לעבוד ב-1/9/2011, עד 31/7/2013 אלן לא קיבלה עדיין דמי הבראה בעד כל תקופת עבודתה (ב-31/7/2012 לא עבדה עדיין שנה אחת אצל המעביד).</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 374 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לאלן במשכורת 7/2013?</p> <p>א. 3,958 ₪ ב. 4,301 ₪ ג. 3,927 ₪ ד. 3,740 ₪</p>	<p>שאלה מספר 34.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>עובד זכאי לחלק נחסי של קצובת הבראה עבור חלק משנת עבודה בה עבד.</p> <p>אלן זכאית לדמי הבראה בשל כל תקופת עבודתה - 23 חודשים.</p> <p>עבור שנת עבודתה הראשונה יש לשלם לאלן 5 ימי הבראה.</p> <p>עבור 11 חודשים בשנת עבודתה השנייה יש לשלם לה 5.5 ימי הבראה. (5.5 ימי הבראה = 12 חודשים בשנה / 11 חודשים × 6 ימי הבראה)</p> <p>בסך הכל זכאית אלן ל-10.5 ימי הבראה בערך של 374 ₪ לכל יום. (10.5 = 5.5 ימי הבראה עבור 11 חודשי עבודה בשנה שניה + 5 ימי הבראה עבור שנה ראשונה)</p> <p>לפיכך, יש לשלם לאלן קצובת הבראה בסך 3,927 ₪.</p> <p>(10.5 ימי הבראה × 374 תעריף ליום הבראה)</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>זהר, בן ה-36, התקבל לעבודה ב-1/8/2013, כְּשֶׁהוּא מְבוֹטָח בביטוח פְּנִסְיוֹנִי (קרן פנסיה מקיפה). על זהר ועל מעסיקו חלות הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, וזהר זכאי להיות מבוטח לפיו.</p> <p>בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים:</p> <p>א. זהר זכאי לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני החל מהיום הראשון לעבודתו. ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה, רטרואקטיבית ל-1/8/2013.</p> <p>ב. זהר זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות מִיָּד בְּתוֹם 6 חודשים מתחילת העבודה.</p> <p>ג. זהר זכאי לביטוח הפנסיוני מִיָּד בְּתוֹם 6 חודשים מתחילת העבודה. ההפרשות יבוצעו לאחר 6 חודשי עבודה, רטרואקטיבית ל-1/8/2013.</p> <p>ד. זהר זכאי לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני החל מהיום הראשון לעבודתו. ההפרשות יבוצעו בְּתוֹם שְׁנַת הַמָּס 2013, רטרואקטיבית ל-1/8/2013.</p>	<p>שאלה מספר 35.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 6(ה) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה - "...העובד יהיה זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו זה, כמפורט בסעיף ד' לעיל, מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה (להלן – "תקופת המתנה"). עובד שיתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות החל מהיום הראשון לעבודתו. ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס - המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק ולא תחול לגביו תקופת המתנה האמורה."</p> <p>מֵאֲחֵר שֶׁהִתְקַבַּל לְעִבּוּדָה כְּשֶׁהוּא מְבוֹטָח בביטוח פנסיוני, זהר זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו הרחבה זה, החל מהיום הראשון לעבודתו.</p> <p>מאחר שזהר התקבל לעבודה ב-1/8/2013, המועד המוקדם מבין תום שנת המס או 3 חודשי עבודה הוא 3 חודשי עבודה. לפיכך, ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה, רטרואקטיבית ל-1/8/2013 (יום תחילת עבודתו אצל המעסיק).</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>זהר עובד בשכר. שכרו הרגיל לשעת עבודה - 27.60 ₪. שבוע עבודתו, במקום עבודתו, הוא בן 6 ימים (א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל שלו - 8 שעות עבודה. בכל יום, במחצית יום העבודה, מופסקת העבודה למנוחה ולסעודה למשך שעה רצופה. בעת ההפסקה זהר רשאי לצאת מהמקום שבו הוא עובד. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה.</p> <p>להלן רישום מתוך שערן הנוכחות של זהר, בשבוע שהחל ב-7/7/2013 והסתיים ב-12/7/2013:</p> <table border="1" data-bbox="224 352 1117 466"> <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>7/7/2013</td> <td>15:00</td> <td>13:00</td> <td>13:30</td> <td>10:30</td> <td>16:00</td> <td>12/7/2013</td> </tr> <tr> <td>כניסה</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>9:30</td> </tr> <tr> <td>יציאה</td> <td>24:00</td> <td>24:00</td> <td>23:30</td> <td>23:30</td> <td>24:00</td> <td>18:30</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו השכר שיש לשלם לזהר בעד שעות עבודתו בשבוע זה, לפי חוק שעות עבודה ומנוחה?</p> <p>א. לא פחות מ-1,593.90 ₪ ב. לא פחות מ-1,628.40 ₪ ג. לא פחות מ-1,587.00 ₪ ד. לא פחות מ-1,559.40 ₪</p>	יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'	7/7/2013	15:00	13:00	13:30	10:30	16:00	12/7/2013	כניסה						9:30	יציאה	24:00	24:00	23:30	23:30	24:00	18:30	<p>שאלה מספר 36.</p>																																																																										
יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'																																																																																																	
7/7/2013	15:00	13:00	13:30	10:30	16:00	12/7/2013																																																																																																	
כניסה						9:30																																																																																																	
יציאה	24:00	24:00	23:30	23:30	24:00	18:30																																																																																																	
<p>פתרון</p>																																																																																																							
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																																																																																						
<p>"שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פי סעיף 20".</p> <p>מאחר שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה לשעה רצופה, ובעת ההפסקה רשאי היה זהר לצאת מהמקום שבו הוא עובד, נוהג המעביד כדין (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.</p> <p>שבוע העבודה של זהר הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). תחום יום עבודה - 8 שעות עבודה. תחום יום עבודה בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית (יום שישי) - 7 שעות. תחום שבוע עבודה - 43 שעות.</p> <p>בימים א', ב' ו-ה' זהר עבד "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00).</p> <p style="text-align: right;">החישוב:</p> <table border="1" data-bbox="175 1192 1166 1663"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>כניסה יום עבודה</th> <th>יציאה יום עבודה</th> <th>סה"כ שעות עבודה (שעה ביום)</th> <th>ניכוי הפסקה (שעה ביום)</th> <th>סה"כ שעות עבודה ביום</th> <th>מצטבר שעות רגילות בשבוע</th> <th>שעות נוספות</th> <th>שעות נוספות 125%</th> <th>שעות נוספות 150%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>א</td> <td>15:00</td> <td>24:00</td> <td>9.00</td> <td>-1.00</td> <td>8.00</td> <td>7.00⁽¹⁾</td> <td>1.00</td> <td>1.00</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ב</td> <td>13:00</td> <td>24:00</td> <td>11.00</td> <td>-1.00</td> <td>10.00</td> <td>7.00⁽¹⁾</td> <td>3.00</td> <td>2.00</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td>ג</td> <td>13:30</td> <td>23:30</td> <td>10.00</td> <td>-1.00</td> <td>9.00</td> <td>8.00</td> <td>1.00</td> <td>1.00</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ד</td> <td>10:30</td> <td>23:30</td> <td>13.00</td> <td>-1.00</td> <td>12.00</td> <td>8.00</td> <td>4.00</td> <td>2.00</td> <td>2.00</td> </tr> <tr> <td>ה</td> <td>16:00</td> <td>24:00</td> <td>8.00</td> <td>-1.00</td> <td>7.00</td> <td>7.00⁽¹⁾</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ו</td> <td>09:30</td> <td>18:30</td> <td>9.00</td> <td>-1.00</td> <td>8.00</td> <td>6.00⁽¹⁾</td> <td>2.00</td> <td>2.00</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td colspan="2">סה"כ שעות</td> <td>60.00</td> <td>-6.00</td> <td>54.00</td> <td>43.00</td> <td>11.00</td> <td>8.00</td> <td>3.00</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td colspan="2">תעריף לשעה</td> <td></td> <td></td> <td>27.60 ₪</td> <td></td> <td>34.50 ₪</td> <td>41.40 ₪</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td colspan="2">תשלום</td> <td></td> <td></td> <td>1,186.80</td> <td></td> <td>276.00 ₪</td> <td>124.20 ₪</td> <td>1,587.00 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>⁽¹⁾ עבודת לילה או עבודה ביום שלפני המנוחה השבועית.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	יום	כניסה יום עבודה	יציאה יום עבודה	סה"כ שעות עבודה (שעה ביום)	ניכוי הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%	א	15:00	24:00	9.00	-1.00	8.00	7.00 ⁽¹⁾	1.00	1.00	-	ב	13:00	24:00	11.00	-1.00	10.00	7.00 ⁽¹⁾	3.00	2.00	1.00	ג	13:30	23:30	10.00	-1.00	9.00	8.00	1.00	1.00	-	ד	10:30	23:30	13.00	-1.00	12.00	8.00	4.00	2.00	2.00	ה	16:00	24:00	8.00	-1.00	7.00	7.00 ⁽¹⁾	-	-	-	ו	09:30	18:30	9.00	-1.00	8.00	6.00 ⁽¹⁾	2.00	2.00	-			סה"כ שעות		60.00	-6.00	54.00	43.00	11.00	8.00	3.00			תעריף לשעה				27.60 ₪		34.50 ₪	41.40 ₪			תשלום				1,186.80		276.00 ₪	124.20 ₪	1,587.00 ₪	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>
יום	כניסה יום עבודה	יציאה יום עבודה	סה"כ שעות עבודה (שעה ביום)	ניכוי הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%																																																																																														
א	15:00	24:00	9.00	-1.00	8.00	7.00 ⁽¹⁾	1.00	1.00	-																																																																																														
ב	13:00	24:00	11.00	-1.00	10.00	7.00 ⁽¹⁾	3.00	2.00	1.00																																																																																														
ג	13:30	23:30	10.00	-1.00	9.00	8.00	1.00	1.00	-																																																																																														
ד	10:30	23:30	13.00	-1.00	12.00	8.00	4.00	2.00	2.00																																																																																														
ה	16:00	24:00	8.00	-1.00	7.00	7.00 ⁽¹⁾	-	-	-																																																																																														
ו	09:30	18:30	9.00	-1.00	8.00	6.00 ⁽¹⁾	2.00	2.00	-																																																																																														
		סה"כ שעות		60.00	-6.00	54.00	43.00	11.00	8.00	3.00																																																																																													
		תעריף לשעה				27.60 ₪		34.50 ₪	41.40 ₪																																																																																														
		תשלום				1,186.80		276.00 ₪	124.20 ₪	1,587.00 ₪																																																																																													

<p>בתחילת יוני 2013 הודיעה אלן למעבידה, אצלו היא עובדת זה 5 שנים, על כך שקיבלה הודעה מאת עובד סוציאלי לפי חוק האימוץ ולפיה היא עתידה, ב-6/11/2013, לקבל לביתה ילד בן 3 למטרת אימוץ [לפי הוראות חוק אימוץ ילדים].</p> <p>ביום המיוחל, ב-6/11/2013, התקבל הילד לביתה של אלן והיא היתה ל"הורה מאמץ". אלן ובן זוגה (עובד שכיר), בחרו שאלן תצא לחופשה, החל באותו היום, על מנת לטפל בילד (ובן הזוג ימשיך לעבוד כרגיל במשרה מלאה).</p> <p>האם, לפי חוק עבודת נשים, זכאית אלן לחופשת לידה, בשל האימוץ, ומהי החופשה לה היא זכאית? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. אלן זכאית לחופשת לידה (חופשת אימוץ) בת 14 שבועות.</p> <p>ב. אלן לא זכאית לחופשה, לפי החוק האמור, מאחר שלא אימצה ילד סמוך ללידתו.</p> <p>ג. אלן זכאית לחופשת לידה (חופשת אימוץ) בת 26 שבועות.</p> <p>ד. אלן זכאית לחופשת לידה (חופשת אימוץ) בת 4 שבועות.</p>	<p>שאלה מספר 37.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">חוק עבודת נשים - ס' 6, ג, ד9.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9ד(א) לחוק עבודת נשים - "הורה מאמץ" - עובד או עובדת המקבלים לביתם ילד שגילו אינו עולה על עשר, למטרת אימוץ לפי הוראות חוק אימוץ ילדים.</p> <p>כמי שקיבלה לביתה ילד בן 3 למטרת אימוץ לפי הוראות חוק אימוץ ילדים, אלן היא "הורה מאמץ".</p> <p>לפי ס' 9ג לחוק האמור:</p> <p>" (ב) ההוראות לפי סעיפים 6(א), (ב), (ג), (ד) ו-7(ט), 7(ג) ו-7(ד), 7(א), 8, 9(א) עד (ג) ו-9(ז), 9(א) ו-9(ב), יחולו על הורה מאמץ, על הורה מיועד ועל הורה במשפחת אומנה, והכל בשינויים המחויבים וכן בשינויים ובהתאמות המפורטים בסעיפים 9 עד 19, וכל עוד לא הופסק הליך האימוץ או האומנה או היריונה של האם הנושאת, לפי העניין.</p> <p>(ג) (1) היו שני בני הזוג הורים מאמצים, הורים מיועדים או הורים במשפחת אומנה, יחולו הוראות הסעיפים המנויים בסעיף קטן (ב) רק על אחד משני בני הזוג, לפי בחירתם; ואולם לעניין חופשת לידה לפי סעיף 6, והזכות להיעדרות לפי סעיף 7(ג) ו-7(ד), אם נעדר אחד מבני הזוג למשך תקופה קצרה מהאמור באותם סעיפים, לפי העניין, רשאי בן הזוג להיעדר מהעבודה, על פי הוראות אותם סעיפים, למשך יתרת התקופה האמורה; "</p> <p>לפי ס' 9ד(ב) לחוק האמור, ההוראות לפי הסעיפים המנויים בסעיף 9(ג) יחולו על הורה מאמץ, בשינויים המחויבים וכן בשינויים ובהתאמות אלה:</p> <p>" (1) יום הלידה ייחשב כיום קבלת הילד לביתו של ההורה המאמץ;</p> <p>(2) על אף הוראות סעיף 6(ב) (1) סיפה ו-5(5) סיפה, מועד תחילתה של חופשת הלידה הוא ביום קבלת הילד לביתו של ההורה המאמץ; "</p> <p>לפי ס' 6(א) לחוק הנ"ל - "עובדת שקרובה ללדת יתן לה מעבידה חופשת לידה ולא יעבידה בתוך חופשת הלידה".</p> <p>לפי ס' 6(ב) לחוק האמור:</p> <p>" (1) חופשת הלידה היא עשרים ושישה שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה;</p> <p>(2) עובדת רשאית לקצר את חופשת הלידה, ובלבד שחופשת הלידה לא תפחת מארבעה עשר שבועות, או מתקופה כאמור בתוספת הארכות של חופשת הלידה, אם מימשה את זכותה להאריכה לפי סעיפים קטנים (11), (12), (13) או (14) (להלן - הארכות);</p> <p>(3) עובדת שהודיעה על רצונה לקצר את חופשת הלידה כאמור בפסקה (2), לא יוכל המעביד לדחות את החזרתה לעבודה למשך יותר משלושה שבועות מיום שהודיעה כאמור;</p> <p>(4) שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי לקבוע הוראות לעניין מתן הודעה על קיצור חופשת הלידה כאמור בסעיף קטן זה, ורשאי הוא לקבוע הוראות שונות להודעה למי שהעובדת עבדה אצלו לפני חופשת הלידה, ולמעביד אחר;</p> <p>(5) הוראות פסקאות (1) עד (4) לא יחולו על עובדת שעבדה לפני יציאתה לחופשת לידה פחות משנים עשר חודשים אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה; חופשת הלידה של עובדת כאמור היא ארבעה עשר שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה. "</p> <p>לפני שקיבלה את הילד לביתה ויצאה לחופשה האמורה, אלן עבדה לא פחות מ-12 חודשים אצל אותו מעביד. לפיכך, היא זכאית לחופשת לידה בת 26 שבועות.</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ג</p>

<p>שאלה מספר 38.</p>	<p>זהר הוא עובד נוצרי, שבחר ביום השבת כיום המנוחה השבועית שלו. בעד כל שעת עבודה רגילה, ביום עבודה רגיל, הוא מקבל: 1. שכר יסוד ₪ 66.91 2. תוס' ותק ₪ 29.09</p> <p>אם ביום שבת, 9/2/2013, זהר עבד 10 שעות עבודה, שהתחלקו ל-6 שעות רגילות במנוחה השבועית ו-4 שעות נוספות במנוחה השבועית, כמה על המעביד לשלם לו בעד 10 שעות עבודה אלה שבאותו יום, לפי חוק שעות עבודה ומנוחה?</p> <p>א. לא פחות מ-1,584 ₪ ב. לא פחות מ-1,656 ₪ ג. לא פחות מ-1,296 ₪ ד. לא פחות מ-1,104 ₪</p>																																					
	<p align="center">פתרון</p>																																					
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 7, ס' 16, ס' 17, ס' 18.</p>																																					
<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">א</p>	<p>"שכר רגיל" של זהר, המשמש בסיס לחישוב גמול שעות נוספות וגמול עבודה במנוחה השבועית:</p> <p>לפי ס' 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה - "לענין הסעיפים 16 ו-17 "שכר רגיל" כולל כל התוספות שמעביד משלם לעובדו".</p> <p>קבוצת של הרכיבים, "שכר בסיס" ו-"תוס' מורשה חתימה", המשתלמים לזהר בעד כל שעת עבודה רגילה - 96 ₪, הוא "השכר הרגיל" לענין הסעיפים 16 ו-17 לחוק. (66.91 + 29.09 = ₪ 96.00)</p> <p>לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - " הועבד עובד שעות נוספות, ישלם לו המעביד בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכר עבודה לא פחות מ-1/4 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) הועבד עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן -</p> <p>(1) ישלם לו המעביד בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1/2 משכרו הרגיל..."</p> <table border="1" data-bbox="175 1150 1166 1738"> <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 תוספת עבודה במנוחה השבועית</th> <th>סה"כ תשלום בעד כל שעה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שעות רגילות במנוחה שבועית</td> <td>₪ 96</td> <td>50%</td> <td>150%</td> <td>₪ 144</td> <td>6</td> <td>₪ 864</td> </tr> <tr> <td>ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית</td> <td>₪ 96</td> <td>25%</td> <td>175%</td> <td>₪ 168</td> <td>2</td> <td>₪ 336</td> </tr> <tr> <td>ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית</td> <td>₪ 96</td> <td>50%</td> <td>200%</td> <td>₪ 192</td> <td>2</td> <td>₪ 384</td> </tr> <tr> <td align="center" colspan="6">סה"כ</td> <td>₪ 1,584</td> </tr> </tbody> </table> <p>לפיכך, על המעביד לשלם לזהר, בעד 10 שעות עבודה אלה שעבד במנוחה השבועית שלו, סכום שלא יפחת מ-1,584 ₪.</p> <p align="right">תשובה א.</p>	סוג תשלום	שכר רגיל לשעה	שיעור תוספת שעות נוספות	חישוב תעריף לשעה		כמות שעות	סכום לתשלום	שיעור תשלום תוספת עבודה במנוחה השבועית	סה"כ תשלום בעד כל שעה	שעות רגילות במנוחה שבועית	₪ 96	50%	150%	₪ 144	6	₪ 864	ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית	₪ 96	25%	175%	₪ 168	2	₪ 336	ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית	₪ 96	50%	200%	₪ 192	2	₪ 384	סה"כ						₪ 1,584
סוג תשלום	שכר רגיל לשעה				שיעור תוספת שעות נוספות	חישוב תעריף לשעה			כמות שעות	סכום לתשלום																												
		שיעור תשלום תוספת עבודה במנוחה השבועית	סה"כ תשלום בעד כל שעה																																			
שעות רגילות במנוחה שבועית	₪ 96	50%	150%	₪ 144	6	₪ 864																																
ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית	₪ 96	25%	175%	₪ 168	2	₪ 336																																
ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית	₪ 96	50%	200%	₪ 192	2	₪ 384																																
סה"כ						₪ 1,584																																

<p>זהר התחיל לעבוד ב-5/11/2007 אצל מעבידו, ועבד אצלו ברציפות עד שהתפטר ב-2/10/2013. אם זהר עבד 192 ימים בפועל בשנת 2013, מהו אורך החופשה השנתית לה הוא זכאי, בעד שנה זו (2013), לפי חוק חופשה שנתית?</p> <p>א. 20 ימים ב. 17 ימים ג. 14 ימים ד. 16 ימים</p>	<p>שאלה מספר 39.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה".</p> <p>אורך החופשה השנתית לה זכאי זהר בעד שנת 2013 -</p> <p>כמי שהתחיל לעבוד אצל מעבידו ב-5/11/2007, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2013 היא שנת עבודתו ה-7 של זהר אצל מעבידו.</p> <p>לפי ס' 3(א)(5) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה השנתית בעד שנת העבודה ה-7 הוא 21 יום.</p> <p>הקשר המשפטי בין זהר ומעבידו היה קיים בחלק משנת העבודה. בפועל, עבד באותו חלק שנה 192 ימים.</p> <p>לפי ס' 3(ג)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעביד קיים בחלק משנת העבודה והעובד עבד בתוך אותו חלק שנה פחות מ-240 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף 3(א) לחוק, כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240; חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>יחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240 הוא 0.8. (192 / 240)</p> <p>הכפלת 21 ימים ב-0.8 מניבה את התוצאה 16.8. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לו זכאי זהר בעד שנת 2013 - 16 ימים.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 40.</p>	<p>זהר, עובד במשכורת, התחיל לעבוד אצל מעבידו ב-1/8/2012. ב-1/2/2013 התחיל המעביד להפריש עבורו לקרן פנסיה מקיפה, מכוח צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, הקל על הצדדים. שיעור הפרשת המעביד - 10% משכרו המלא של זהר, מתוכם 5% למרכיב פיצויי הפיטורים (לפי הטבלה שבס' 6ד' לצו ההרחבה).</p> <p>לפי צו ההרחבה האמור, תשלומי המעביד לפיצויי פיטורים יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה (ראו סעיף 7 לצו ההרחבה).</p> <p>ב-31/10/2013 זהר פוטר. שכרו המבוטח, והקובע לענין חישוב פיצויי פיטורים - 7,240 ₪. הסכום שנצבר במרכיב פיצויי הפיטורים בקרן הפנסיה במועד הפיטורים - 3,322 ₪.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעביד להשלים לזהר לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו? (סכום מקורב)</p> <p>א. 5,728 ₪</p> <p>ב. 5,792 ₪</p> <p>ג. 3,620 ₪</p> <p>ד. 5,140 ₪</p>
	<p align="center">פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ב</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 המעביד והעובד ובמידה שנקבע, או אם תשלום כאמור אושר על ידי שר העבודה ובמידה שאושר".</p> <p>לפי צו ההרחבה החל על הצדדים, תשלומי המעביד לפיצויי פיטורים יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>מאחר שעבד שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעבידו ופוטר, זהר זכאי לקבל פיצויי פיטורים. שכרו המבוטח, והקובע לענין חישוב פיצויי פיטורים - 7,240 ₪. התקופה בה שולמו כספים לקרן פנסיה - 9 חודשים.</p> <p>שיעור ההפרשה למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה בשנת 2013 - 5%.</p> <p>מאחר ששיעור ההפרשה למרכיב הפיצויים בשנת 2013 הוא 5%, תשלומי המעביד לקרן הפנסיה, בשנת 2013, באים במקום 60% מפיצויי הפיטורים המגיעים לזהר, בגין השכר והתקופה שבגינם נעשתה ההפרשה. (60% = 5% / 8.33333%)</p> <p>החישוב (מקורב):</p> <p>1. בגין 6 החודשים הראשונים, בהם לא שולם לקרן הפנסיה, על המעביד להשלים -</p> $7,240 \times 6 / 12 \times 100\% = 3,620 \text{ ₪}$ <p>2. בגין 9 החודשים, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה מכוח צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, כאשר תשלומים אלה באים במקום 60% מפיצויי הפיטורים המגיעים לזהר, על המעביד להשלים 40% פיצויי פיטורים (40% = 100% - 60%) -</p> $7,240 \times 9 / 12 \times 40\% = 2,172 \text{ ₪}$ <p>סה"כ על המעביד להשלים לזהר (סכום מקורב) 5,792 ₪</p> <p align="right">תשובה ב.</p>

ביטוח לאומי

<p>שאלה מספר 41.</p> <p>אלן, עובדת בשכר בת 33, פוטרה מעבודתה ב-9/5/2013, בלי שניתנה לה הודעה מוקדמת לפיטוריה. תלוש 5/2013 שְׁלָה הורכב מהרכיבים הבאים:</p> <p>1. שכר רגיל ₪ 2,233</p> <p>2. פדיון חופשה ₪ 638</p> <p>3. פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת, בעד התקופה שְׁנִקְבְּעָה בחוק ₪ 2,716</p> <p>4. פיצויי פיטורים חייבים במס ₪ 1,595</p> <p>מהו שכרה של אלן בחודש 5/2013 החייב בדמי ביטוח לאומי?</p> <p>א. 2,233 ₪</p> <p>ב. 5,587 ₪</p> <p>ג. 7,182 ₪</p> <p>ד. 4,949 ₪</p>	
פתרון	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348.</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>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p> <p>לפי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעֵד החודש שקדם ל- 1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמִעֵט תשלומים פְּאָמֹר המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף וּבִין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף 9(5), (11) ו-(12) לפקודה.</p> <p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פְּדִיוֹן חופשה וּמְעַנֵּק פיצויי פיטורים שמקבל עובד עֵקֶב פרישתו, פְּטוּרִים מדמי ביטוח.</p> <p>שאר הסכומים שנכללו בתלוש 5/2013 של אלן (שכר רגיל ופיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת) מהווים הכנסה לפי ס' 2(2) לפקודה, ולא נקבע בהנחיות המוסד לביטוח לאומי שהם פְּטוּרִים מדמי ביטוח.</p> <p>[הרחבת ההסבר: לפי חוזר ביטוח 1373 של המוסד לביטוח לאומי מ-19.07.2008, תשלום לעובד שפוטרה ללא הודעה מוקדמת בְּעֵד תקופה שנקבעה בחוק, חייב בתשלום דמי ביטוח (לאור ההלכה שנקבעה בעב"ל (ארצי) 123/07 - המוסד לביטוח לאומי נ' יהודה זפרני וצבי קרויטר).]</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 5/2013 של אלן - $2,233 + 2,716 = 4,949$ ₪</p> <p>השכר החייב בדמי ביטוח לא יעלה על ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח.</p> <p>שכרה של אלן החייב בדמי ביטוח: $\min(4,949; 42,435) = 4,949$ ₪</p> <p>תשובה ד.</p>	

<p>זהר נמצא, בהסקמת מעסיקו היחיד, בחופשה ללא תשלום במשך חודש קלנדררי אחד - 8/2013. בחודש חל"ת זה לא עבד אצל מעביד אחר ולא היה עובד עצמאי. לפני יציאתו לחל"ת, זהר עבד במשרה מלאה אצל מעסיקו והשתכר 5,150 ₪ בכל חודש.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שישולמו למוסד לביטוח לאומי בעד חודש חל"ת זה של זהר?</p> <p>א. 6.57% משכר המינימום עפ"י חוק שכר מינימום (282.51 ₪).</p> <p>ב. 6.57% מהשכר הרגיל של זהר טרם יציאתו לחל"ת (338.36 ₪).</p> <p>ג. 6.95% משכר המינימום עפ"י חוק שכר מינימום (298.85 ₪).</p> <p>ד. 6.95% מהשכר הרגיל של זהר טרם יציאתו לחל"ת (357.93 ₪).</p>	<p>שאלה מספר 42.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 1(3), תק' 6.</p> <p>תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות) - תק' 1.</p> <p>טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 6(א) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) -</p> <p>"(א) עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדררי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, בעד תקופה שלא תעלה על שני חדשים קלנדריים רצופים שבהם היה המבוטח בחופשה כאמור.</p> <p>(ב) שיעור דמי הביטוח הוא כנקוב בפרטים 1, 3, 5, 6, 8, 9 ו-10 של לוח י' לחוק לפי ההכנסה המזערית שלפי פרט 1 של לוח י"א לחוק.</p> <p>(ג) המעביד רשאי לנכות מכל סכום המגיע ממנו לעובד את דמי הביטוח ששילם כאמור.</p> <p>(ד) הוראות סעיף 342(ג) לחוק לא יחולו לגבי מעביד החייב בתשלום דמי הביטוח כאמור בתקנת משנה (א)."</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות):</p> <p>"(א) מעביד החייב לשלם דמי ביטוח בריאות בעד עובד, עובד החייב בתשלום דמי ביטוח בריאות בעד עצמו ועובד עצמאי החייב בתשלום דמי ביטוח בריאות, ישלמו על אותו חלק מההכנסה שאינה עולה על הסכום המופחת, דמי ביטוח בריאות בשיעור 3.1%; לענין זה, "סכום מופחת" - כמשמעותו בסעיף 1 לצו הביטוח הלאומי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח), תשנ"ט-1999.</p> <p>(ב) הוראות תקנת משנה (א) לא יחולו לגבי עובד בחופשה ללא תשלום, כמשמעותו בתקנה 3(1) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), תשל"א-1971."</p> <p>לפי תקנה 3(1) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), על אף האמור בסעיף 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, ישלם עובד בעצמו את דמי הביטוח אם הוא "עובד בחופשה ללא תשלום תקופה קלנדרית העולה על שני חדשים תמימים רצופים, אם באותה תקופה אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי".</p> <p style="text-align: right;">סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שישולמו למוסד לביטוח לאומי בעד זהר, עובד בחופשה ללא תשלום:</p> <p style="text-align: right;">$4,300 \times 6.57\% = \underline{282.51}$ ₪ שכר המינימום על פי חוק שכר מינימום</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: center;">א</p>

<p>אלן, בת 43, היא בעלת שליטה בחברת מעטים ומשקמת בה כמנהלת. חברת המעטים היא מעסיקה היחיד. תלוש 9/2013 שקלה הורכב מהרכיבים הבאים:</p> <p>1. משכורת ₪ 11,790 2. שווי רכב צמוד ₪ 2,230 3. שווי רט"ן ₪ 105</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק, בגין שכר 9/2013 של אלן (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 1,544 ₪ ב. 2,001 ₪ ג. 1,949 ₪ ד. 1,968 ₪</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. חוק ביטוח בריאות ממלכתי - סי' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>אלן נמנית על סוג העובדים הבא, לענין תשלום דמי הביטוח: <u>בעלי שליטה בחברה שמלאו להם 18 ושיטורם הגיעו ל"גיל הפרישה"</u>.</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 9/2013 של אלן - $14,125 = 11,790 + 2,230 + 105$ שווי רכב צמוד + שכר יסוד</p> <p>השכר החייב בדמי ביטוח לא יעלה על ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח. שכרה של אלן שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח (השכר החייב בדמי ביטוח): $14,125 = \min(42,435; 14,125)$ ההכנסה קרביית לענין ד.ב.</p> <p>דמי הביטוח שינוכו משכרה של אלן:</p> <p>$184.87 = 5,297 \times 3.49\%$ הכנסה קרביית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת $\underline{1,040.82} = (5,297) \times 11.79\%$ (השכר החייב בדמי ביטוח) בשיעור המופחת - $\underline{1,225.69}$</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק: $180.63 = 5,297 \times 3.41\%$ הכנסה קרביית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת $\underline{561.46} = (5,297) \times 6.36\%$ (השכר החייב בדמי ביטוח) בשיעור המופחת - $\underline{742.09}$</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 9/2013 של אלן: $\underline{1,968}$ ₪ (מעוגל) = $1,967.78 = 1,225.69 + 742.09$</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ד</p>

<p>אלן, בת ה-26, עובדת כשכירה אצל שני מעסיקים. שכר 11/2013 שלה אצל כל אחד מהם:</p> <p>1. מעסיק עיקרי - 3,974 ₪. 2. מעסיק משני - 2,385 ₪.</p> <p>אם אלן עשתה תיאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי כל מעסיקה, בגין שכר זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 645 ₪ ב. 605 ₪ ג. 532 ₪ ד. 565 ₪</p>	<p>שאלה מספר 44.</p>
<p>פתרון</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>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>אלן עשתה תיאום דמי ביטוח. סך השכר החייב בגין דמי ביטוח אצל שני מעסיקה:</p> $\min [6,359 ₪ = (3,974 + 2,385) ; 42,435]$ <p>ההכנסה המרבית לתשלום ד.ב.</p> <p>סך דמי הביטוח אשר ינוכה משכרה אצל שני מעסיקה בגין שכר 11/2013 (חלק עובדת):</p> $312.84 ₪ = 12\% \times 5,297 + 3.50\% \times (6,359 - 5,297)$ <p>בשיעור המלא ד.ב. בשיעור המופחת $\times 5,297$</p> <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כאילו הוא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>השכר החייב בגין דמי ביטוח אצל המעסיק העיקרי:</p> $\min (3,974 ₪ = (3,974 ; 42,435))$ <p>ההכנסה המרבית לתשלום ד.ב.</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעביד העיקרי:</p> $137.10 ₪ = 3.45\% \times 3,974$ <p>בשיעור מופחת ד.ב. בשיעור המופחת $\times 3,974$</p> <p>השכר החייב בגין דמי ביטוח אצל המעסיק המשני:</p> $\min (2,385 ₪ = (2,385 ; 42,435))$ <p>ההכנסה המרבית לתשלום ד.ב.</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעביד המשני:</p> $82.28 ₪ = 3.45\% \times 2,385$ <p>בשיעור מופחת ד.ב. בשיעור המופחת $\times 2,385$</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי כל מעסיקה, בגין שכר 11/13 של אלן: $532 ₪$ (מעוגל) $= 312.84 + 137.10 + 82.28$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>זהר התחיל לעבוד ב-1/1/2010 אצל מעסיקו היחיד. שכרו החודשי הרגיל - 4,300 ₪ בכל חודש (שכר זה היה גם שכר ה"ברוטו" שלו בכל חודש עד תלוש 11/2013). בתלוש 12/2013 קיבל ממעסיקו, בְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, בּוֹנוֹס חד-פעמי בסך 720 ₪. כמו כן, קיבל בתלוש זה הַפְרָשִׁים בסך 960 ₪ בעד חודש 10/2013.</p> <p>לְאוֹר הַבּוֹנוֹס וְהַפְרָשִׁים הַנִּלְשָׁנִים שֶׁקִּיבַל, מַהִי הַכְּנִסְתּוֹ שֶׁל זֶהָר לְעֵינֵי תִשְׁלוֹם דְּמֵי בִיטוּחַ לְאוֹמִי בְּעֵד חוֹדֶשׁ 10/2013?</p> <p>א. 4,300 ₪ ב. 5,260 ₪ ג. 5,320 ₪ ד. 4,440 ₪</p>	<p>שאלה מספר 45.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסָף לשכר החודשי הרגיל, לְרִבּוֹת תִּשְׁלוֹמִים שֶׁנִּיתְּנוּ כְּבוֹנוֹס או כְּמַעֲנֵק הַשְׁתַּתְּפוֹת בְּרוּחֵי הַמַּעֲבִיד וְלְמַעַט הַפְרָשִׁים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, הַבּוֹנוֹס הַחֵד-פְּעָמִי שֶׁשׁוֹלֵם לְזֶהָר, הוּא "תִּשְׁלוֹם נוֹסָף".</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, בּוֹנוֹס שֶׁהִיא תִּקְוָה בִּשְׁנַת 2013, על תשלום נוסף יחולו, לְעֵינֵי תִּשְׁלוֹם דְּמֵי בִיטוּחַ, הוֹרָאוֹת אֵלֶּה:</p> <p>" (1) אם שיעורו 25% או יותר מהשכר החודשי הרגיל של עובד 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 כֹּל אֶחָד מִחוֹדְשֵׁי הַעֲבוּדָה הַקּוֹדְמִים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% מהשכר החודשי הרגיל, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. "</p> <p>שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל זהר ב-12/2013 הוא 16.74% מהשכר החודשי. $(720 / 4,300 = 16.74\%)$</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" נמוך מ-25% מהשכר החודשי הרגיל, יחולו עליו, לְעֵינֵי תִּשְׁלוֹם דְּמֵי בִיטוּחַ, הוֹרָאוֹת תִּקְנָה 5(2) שלעיל. כלומר, הוּא יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש 12/2013, הוּא הַחֹדֶשׁ שֶׁבּוֹ שֻׁלְּם.</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, הַפְרָשִׁים בְּסֵךְ 960 ₪ שֶׁקִּיבַל בְּתִלוֹשׁ 12/2013 יִירָאוּ כְּשִׁכְרוֹ הַרְגִּיל שֶׁל זֶהָר בְּעֵד חוֹדֶשׁ 10/2013.</p> <p>$10/2013 = 5,260 \text{ ₪} = 960 \text{ ₪ הפרשים} + 4,300 \text{ ₪ שכר חודשי רגיל ב-} 10/2013$</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) - 42,435 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,487 ₪), כפול 5].</p> <p>42,435 ₪ הַכְּנִסְתּוֹ מְרִבֵּית לְעֵינֵי דְּמֵי בִיטוּחַ < 5,260 ₪ הַכְּנִסְתּוֹ שֶׁל זֶהָר לְעֵינֵי תִּשְׁלוֹם דְּמֵי בִיטוּחַ ב-10/2013</p> <p>הַכְּנִסְתּוֹ שֶׁל זֶהָר לְעֵינֵי תִּשְׁלוֹם דְּמֵי בִיטוּחַ לְאוֹמִי בְּעֵד חוֹדֶשׁ 10/2013 - 5,260 ₪.</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	

<p>שאלה מספר 47.</p>	<p>זהר עובד כשכיר אצל מעבידו היחיד זה 7 שנים. ב-1/10/2013 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. עקב הפגיעה לא היה מסוגל לעבוד 7 ימים בְּנוֹסָף על יום הפגיעה, וְנִזְקַק לטיפול רפואי וְלְהַחֲלֵמָה. הפגיעה הוֹכְרָה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. הכנסתו של זהר בשלושה החודשים שקדמו ל-1/10/2013:</p> <table border="1" data-bbox="383 317 959 394"> <tr> <td>חודש</td> <td>9/2013</td> <td>8/2013</td> <td>7/2013</td> </tr> <tr> <td>הכנסה</td> <td>₪ 34,942</td> <td>₪ 42,435</td> <td>₪ 48,623</td> </tr> </table> <p>מהו סכום דמי הפגיעה לו זכאי זהר?</p> <p>א. 7,350 ₪ ב. 7,000 ₪ ג. 5,250 ₪ ד. 4,992 ₪</p>	חודש	9/2013	8/2013	7/2013	הכנסה	₪ 34,942	₪ 42,435	₪ 48,623
חודש	9/2013	8/2013	7/2013						
הכנסה	₪ 34,942	₪ 42,435	₪ 48,623						
	פתרון								
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה.</p>								
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>	<p>לפי סעיף 93(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לְעִבּוֹדָתוֹ ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אֶלָּא אם כֵּן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה קְאָמור שנים עשר ימים לפחות בְּנוֹסָף על יום הפגיעה".</p> <p>מֵאַחַר שזהר היה בלתי כשיר לעבודה במשך פחות מ-12 ימים שלאחר יום הפגיעה, לא ישולמו לו דמי פגיעה בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה.</p> <p>לפי ס' 92(ב) לחוק האמור - "לא ישולמו, בקשר לפגיעה אחת, יותר מדמי פגיעה בעד שלושה עשר שבועות".</p> <p>כלומר, זהר יקבל דמי פגיעה בְּעֵד 5 ימים.</p> <p>5 ימים = [2 הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה - 7 ימי אי כושר עבודה ; 91 תקרת 13 שבועות] Min</p> <p>לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>(א) שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שפָּעְדו מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.</p> <p>(ב) לענין סעיף זה, "הכנסה" -</p> <p>(1) במבוטח לפי סעיף 75(א)1 - ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח ;</p> <p>(2) במבוטח אחר שלפי סעיף 75(א) - ההכנסה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח בעד רבע השנה האמור בסעיף קטן (א),</p> <p>והכל לרבות אותו סכום שהיו מגיעים ממנו דמי ביטוח אילולא הסכום המרבי הקבוע לתשלום דמי ביטוח. "</p> <p>שכר העבודה הרגיל של זהר : $1,400 = (48,623 + 42,435 + 34,942) / 90$</p> <p>לפי ס' 97(א) לחוק, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח, אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.</p> <p>דמי הפגיעה ליום : $1,050 = 1,400 \times 75\%$</p> <p>נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה : $1,074.25 > 1,050$ תקרה $(8,594 \times 5 \times 75\% / 30)$</p> <p>סה"כ דמי הפגיעה להם זכאי זהר : $5,250 = 5 \times 1,050$</p> <p>תשובה ג.</p>								

<p>שאלה מספר 48.</p>	<p>זהר עובד אצל מעסיקו היחיד זה 3 שנים. ב-7/10/2013 יצא ל-17 ימי מילואים. להלן פרטי הכנסתו ב-6 החודשים שקדמו ל-1/10/2013:</p> <table border="1" data-bbox="175 260 1167 369"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>4/2013</th> <th>5/2013</th> <th>6/2013</th> <th>7/2013</th> <th>8/2013</th> <th>9/2013</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ימי עבודה</td> <td>22</td> <td>18</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>21</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>הכנסה</td> <td>₪ 6,850</td> <td>₪ 4,234</td> <td>₪ 4,918</td> <td>₪ 5,023</td> <td>₪ 6,099</td> <td>₪ 5,170</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו סכום תגמול המילואים לו זכאי זהר בעד תקופת מילואים זו (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 3,664 ₪ ב. 3,786 ₪ ג. 3,536 ₪ ד. 3,567 ₪</p>	חודש	4/2013	5/2013	6/2013	7/2013	8/2013	9/2013	ימי עבודה	22	18	17	18	21	19	הכנסה	₪ 6,850	₪ 4,234	₪ 4,918	₪ 5,023	₪ 6,099	₪ 5,170
חודש	4/2013	5/2013	6/2013	7/2013	8/2013	9/2013																
ימי עבודה	22	18	17	18	21	19																
הכנסה	₪ 6,850	₪ 4,234	₪ 4,918	₪ 5,023	₪ 6,099	₪ 5,170																
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p> <p>חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים.</p>																					
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</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>זהר שירת 17 ימים, שהם שתי תקופות בנות 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של 3 ימים. לפי סעיף 271(א)(2), מאחר שיתרת ימי השירות כאמור פחתה משישה ימים, תוכפל יתרה זו ב-1.4. לפיכך, זהר זכאי לקבל תגמול מילואים בעד 18.2 ימי מילואים $(18.2 = 14 + 3 \times 1.4)$ <u>חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:</u></p> <p>לפי ס' 273 לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (א) (1) שכר העבודה הרגיל של עובד... הם סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים...; סכום ההכנסה המתקבל כאמור יחולק ב-90.</p> <p>(2) סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, המחושב לענין פסקה (1), לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי, אף אם לא עבד באותו חודש; (5,771 ₪ נכון ל-2013)</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-1/10/2013, זהר עבד 58 ימים $(18+21+19)$, כלומר, פחות מ-60 ימים. סכום ההכנסה בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:</p> $\max(6,850; 5,771) + \max(6,099; 5,771) + \max(5,170; 5,771) = 18,720$ <p>נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של זהר: $18,720 / 90 = 208$ ₪</p> <p><u>חישוב התגמול ליום:</u></p> <p>לפי ס' 272(א)(1) לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - שכר העבודה הרגיל.</p> <p>לפי ס' 272(ב) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 192.37 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,414.50 ₪).</p> <p><u>התגמול ליום:</u> $208 = [192.37 \text{ תגמול מזערי}; (1,414.50 \text{ תג מרבי}; 208.00 \text{ שכר רגיל}) \min]$</p> <p>תוצאה: זהר זכאי לתגמול בסך 3,786 ₪ בעד תקופת שירותו במילואים.</p> <p>$3,786$ ₪ (סכום מעוגל) = $3,785.60$ ₪ = $18.2 \text{ ימים} \times 208 \text{ התגמול ליום}$</p> <p>תשובה ב.</p>																					

<p>שאלה מספר 49.</p>	<p>זהר נפגע בתאונה שאירעה תוך-קָדִי נסיעתו בבוקר יום ג' לעבודה בתל-אביב, ועָקב נסיעתו זו. הנסיעה לעבודה לא היתה מְמֻעוֹנוּ בחיפה, אלא מבית הוֹרָיו בהרצליה, שם הוא נוהג לָלוֹן במהלך השבוע. יצוין שזהר לא עָצַר בְּדַרְכּוֹ לפני התאונה ולא סָטָה מהדרך המקובלת לעבודתו. כמו כן, לא ניתן לִיַחַס את התאונה לרשלנות מְצִידו.</p> <p>האם יש לראות בְּתֵאוּנָה זו של זהר כתאונת עבודה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא, מֵאַחַר שהתאונה לא אירעה תוך-קָדִי עבודתו ועָקב עבודתו אצל מעבידו. ב. כן. כל תאונה שאירעה תוך-קָדִי נסיעה וְעָקב נסיעה של עובד לעבודה, היא תאונת עבודה. ג. לא, מֵאַחַר שהתאונה לא אירעה תוך-קָדִי נסיעתו וְעָקב נסיעתו לעבודה מְמֻעוֹנוּ בחיפה. ד. כן, מאחר שהתאונה אירעה תוך-קָדִי נסיעתו וְעָקב נסיעתו לעבודה ממקום שבו הוא לָן.</p>
	<p align="center">פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 80, ס' 81.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ד</p>	<p>לפי ס' 80 לחוק הביטוח הלאומי - "רואים תאונה כתאונת עבודה אף אם -</p> <p>(1) <u>אירעה תוך כדי נסיעתו או הליכתו של המבוטח לעבודה ממעונו או ממקום שבו הוא לָן אף אם אינו מעונו</u>, מן העבודה למעונו או ממקום עבודה אחד למשנהו, <u>ועָקב נסיעתו או הליכתו זו</u>;</p> <p>(2) ... "</p> <p>לפי ס' 81 לחוק האמור:</p> <p>(א) תאונה שאירעה תוך כדי נסיעה או הליכה בנסיבות האמורות בפסקאות (1), (4), (5) או (7) של סעיף 80 אין רואים אותה כתאונה בעבודה אם חלה בנסיעה או בהליכה הפסקה או סטיה של ממש מהדרך המקובלת, כשהפסקה או הסטיה לא היו למטרה הכרוכה במילוי חובותיו של המבוטח כלפי מעבידו, או, לענין פסקה (1) האמורה, בעיסוקו במשלח ידו כעובד עצמאי, או אם יש לייחס את התאונה בעיקר לרשלנותו הפושעת של המבוטח ולא נגרם על-ידיה אי-כושר עבודה לארבעה שבועות לפחות, נכות או מוות.</p> <p>(ב) בנסיבות האמורות בפסקה (1) של סעיף 80 לא יראו כהפסקה או כסטיה של ממש, לענין סעיף קטן (א), אם עשה זאת המבוטח לאחת מאלה:</p> <p>(1) כדי ללוות ילדו לגן ילדים או למעון ילדים או למקום אחר שהשר קבע כמקום שבו נמצא ילד לפי הסדר קבע או להשיבו משם;</p> <p>(2) כדי לקיים מצוות תפילת בוקר בציבור בבית תפילה שבו הוא נוהג להתפלל.</p> <p>התאונה אירעה לזהר תוך כדי נסיעתו לעבודה מהמקום שבו הוא לָן ועָקב נסיעתו זו.</p> <p>לא חלה בנסיעה הפסקה או סטיה של ממש מהדרך המקובלת ולא ניתן לייחס את התאונה לרשלנות מצידו של זהר. לפיכך, היא אינה נופלת לחריגים שבסעיף 81 לחוק.</p> <p>לפיכך, יש לראות בְּתֵאוּנָה זו של זהר כתאונת עבודה.</p> <p align="right">תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 50.</p> <p>בין זהר, מורה עִמָּאִי לאנגלית, ובין מכון לשפות, נערך מראש הסכם עבודה לתקופה של 15 שבועות, בהם ישמש זהר כמורה במכון. לפי ההסכם, גמול עבודתו ישולם על ידי המכון, וזהר יעביר למכון חשבונית מס כְּנֶגֶד הכספים שיקבל.</p> <p>האם זהר נֶחָשֵׁב, לְעֵינֵי חוק הביטוח הלאומי, כעובד אצל המכון לשפות? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא, מאחר שסוכם שיעביר למכון חשבונית מס כְּנֶגֶד הכספים שיקבל. ב. לא, ובלבד שמתקיימים לגביו תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק. ג. כן, מאחר שנערך עימו מראש הסכם עבודה לתקופה של רבע שנה לפחות. ד. כן, ובלבד שהתחייב מראש למתן סדרה של שבעה שיעורים לפחות במכון.</p>																	
פתרון																	
<p>צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																
<p>לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים):</p> <p>1. מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה, והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', ייחשב לענין החוק כעובד. 2. כמעבידו של עובד כאמור בסעיף 1 ייחשב מי שצוין לצידו בטור ג' לתוספת הראשונה.</p> <table border="1" data-bbox="175 766 1144 1123"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">טור ג'</th> <th style="text-align: center;">טור ב'</th> <th style="text-align: center;">טור א'</th> <th></th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">המעביד</th> <th style="text-align: center;">תנאי העבודה</th> <th style="text-align: center;">סוגי העבודה</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">החייב בתשלום גמול העבודה</td> <td>א. הסכם העבודה נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או למתן סדרה של שבע הופעות, או שבע הרצאות או שבעה שיעורים לפחות, הכל לפי הענין. ב. כאמור בפסקה (א)</td> <td>א. מרצה וכן אחרים המועסקים באמצעי תקשורת ציבוריים. ב. מורה או מדריך.</td> <td style="text-align: center;">6.</td> </tr> </tbody> </table> <p>זהר הוא מורה. בינו ובין המכון לשפות נערך מראש הסכם עבודה לתקופה של 15 שבועות, שהיא תקופה העולה על רבע שנה.</p> <p>$0.25 \text{ שנה} > 0.29 \text{ שנה} = [(7 \text{ ימים בשבוע} / 365.25 \text{ ימים בשנה בממוצע}) / 15 \text{ שבועות}]$</p> <p>את הגמול לזהר בעד העבודה משלם המכון.</p> <p>לפיכך, מאחר שזהר הוא מורה שנערך עימו מראש הסכם עבודה לתקופה רבע שנה לפחות, לענין חוק הביטוח הלאומי, הוא נחשב כעובד אצל המכון לשפות (החייב בתשלום גמול העבודה). תשובה ג.</p>	התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)				טור ג'	טור ב'	טור א'		המעביד	תנאי העבודה	סוגי העבודה		החייב בתשלום גמול העבודה	א. הסכם העבודה נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או למתן סדרה של שבע הופעות, או שבע הרצאות או שבעה שיעורים לפחות, הכל לפי הענין. ב. כאמור בפסקה (א)	א. מרצה וכן אחרים המועסקים באמצעי תקשורת ציבוריים. ב. מורה או מדריך.	6.	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>
התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)																	
טור ג'	טור ב'	טור א'															
המעביד	תנאי העבודה	סוגי העבודה															
החייב בתשלום גמול העבודה	א. הסכם העבודה נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או למתן סדרה של שבע הופעות, או שבע הרצאות או שבעה שיעורים לפחות, הכל לפי הענין. ב. כאמור בפסקה (א)	א. מרצה וכן אחרים המועסקים באמצעי תקשורת ציבוריים. ב. מורה או מדריך.	6.														