

אין להעתיק, לצלם את השאלות ופתרונן, או קטעים מהם, בשום צורה ובשום אמצעי אלקטרוני, אופטי, או מכני, לכל מטרה שהיא, ואין לעשות בהם כל שימוש מסחרי, לרבות צילום והקלטה, ללא אישור מראש ובכתב מלשכת רואי חשבון בישראל.


מבחן חשבי שכר בכירים - מועד דחוי 3.2024 (נערך ב- 8/5/2024)

- משמעות המונחים המוזכרים במבחן היא כמשמעותם בחוקים ובתקנות הרלוונטיים, בהנחיות ובכללי מס הכנסה ובהנחיות המוסד לביטוח לאומי, אלא אם כן צוין אחרת בשאלה.
- 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.
- 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.
- 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>שאלה מספר 1.</p> <p>הכנסתה של נלה, בשנת 2023, הורכבה מהסכומים שלהלן: שכר עבודה בסך 62,916 ₪, תשלום בשביל ילדה, מהמוסד לביטוח לאומי, על פי חוק המזונות (הבטחת תשלום) בסך 11,868 ₪, קצבת ילדים מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הרלוונטי) בסך 1,968 ₪ ודמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח אבטלה בחוק הרלוונטי) בסך 8,892 ₪.</p> <p>מהי "הכנסה חייבת" של נלה בשנת 2023?</p> <p>א. 85,644 ₪ ב. 83,676 ₪ ג. 62,916 ₪ ד. 71,808 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, (22)9 חוק הביטוח הלאומי - ס' 177.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 73 בחוק הביטוח הלאומי, קצבת הילדים שנלה קיבלה מהמוסד לביטוח לאומי, לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הביטוח הלאומי, לא נחשבת כהכנסה לענין פקודת מס הכנסה. גם קצבה זו אינה גימלה מחליפת שכר.</p> <p>סך הכנסתה של נלה, בשנת 2023: 83,676 ₪ = 62,916 + 11,868 + 8,892</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין.</p> <p>לפי ס' (22)9 לפקודה, פטורים ממס: "דמי מזונות שמקבל יחיד ממני שהיה נשוי לו או ממני שהוא נשוי לו וחי בנפרד ממנו, ודמי מזונות שמקבל יחיד בעד ילדיו מההורה האחר, או תשלום שמקבל יחיד, בשבילו או בשביל ילדיו, מהמוסד לביטוח לאומי על פי חוק המזונות (הבטחת תשלום)."</p> <p>דמי האבטלה שקיבל (לפי פרק ביטוח אבטלה בחוק הביטוח הלאומי), הם קיצבה חבת-מס המשתלמת מאת המוסד לביטוח לאומי [לפי ס' 177 לחוק הביטוח הלאומי - "מדמי האבטלה ינכה המוסד במקור מס הכנסה לפי הוראות סעיפים 164 ו-243 לפקודת מס הכנסה והתקנות לפיה"].</p> <p>כלומר, "הכנסה חייבת" של נלה בשנת 2023 - 71,808 ₪ = 11,868 ₪ תשלום מהמל"ל לפי חוק המזונות (הבטחת תשלום) - 83,676 ₪ הכנסה בשנת המס</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ד</p>

<p>ב-3/2023 קיבלה נלה 2 מתנות ממעסיקה: האחת, לרגל יום האישה הבינלאומי - מתנה שערכה ועלותה 329 ₪. השניה, לרגל נישואיה - נופש בקפריסין, לה ולבן זוגה. הוצאות הנסיעה לקפריסין ששילם המעסיק, הסתכמו ב-2,744 ₪, כלהלן: זוג כרטיסי טיסה במחלקת תיירים - 1,144 ₪ (158 \$ לכל כרטיס), 2 לינות במלון - 1,600 ₪ (221 \$ לכל לינה ובסה"כ 442 \$). היו אלה המתנות הראשונות שקיבלה ממעסיקה בשנת 2023.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרה של נלה, לצורך חישוב מס, בשל המתנות שקיבלה ב-3/2023?</p> <p>א. 1,471 ₪ ב. 2,843 ₪ ג. 329 ₪ ד. 3,073 ₪</p>	<p>שאלה מספר 2.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא) 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>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הקנסות עבודה" היא:</p> <p>"השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים קאמור המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו;"</p> <p>מתנות לרגל אירועים החוזרים על עצמם:</p> <p>מתנה שנותן מעביד לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לרגל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסות 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 נלה יש לזקוף סך של 329 ₪, שווי המתנה לרגל יום האישה הבינלאומי.</p> <p>מתנה לרגל אירוע אישי חד-פעמי:</p> <p>מתנה שנותן מעביד לעובדו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו', אינה נחשבת כהכנסה בידי העובד ובלבד שסך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה.</p> <p>עלות המתנה שקיבלה נלה לרגל נישואיה, הנופש בקפריסין (2,744 ₪), עלתה על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 230 ₪ בשנה (בשנת המס 2023).</p> <p>לפיכך, בשל הנופש בקפריסין, ייזקף לשכרה של נלה סך 2,514 ₪ = 2,744 - 230.</p> <p>מכל האמור לעיל נובע כי לשכרה של נלה ב-3/2023 יש לזקוף סך של 2,843 ₪, בשל המתנות שקיבלה בחודש זה. $2,843 ₪ = 2,514 ₪$ שווי הנופש בקפריסין + 329 שווי המתנה לרגל יום האישה הבינלאומי</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ב</p>


<p>שאלה מספר 3.</p> <p>טנא עובד כשכיר אצל מעסיקו זה 3 שנים. שבוע עבודתו בן 5 ימים (א-ה). המעסיק מחזיק ברכב שֶׁפְּכָלֶל, אינו מוצמד או מוקצה לעובד מסויים אלא מהווה "רכב מאגר" ומיועד לפעילויות שוטפות של העסק. שנת הרישום של הרכב: 2020, סוג הרכב: 2, קוד תוצר: 817, קוד דגם: 92. בחודש ספטמבר 2023, במטרה לסייע לו בהתארגנות לקראת מעבר לדירה חדשה (שטנא ואשתו קָשָׁו), הועמד רכב המאגר לרשותו של טנא ולשימושו במשך כל ימי החודש. היה זה החודש הראשון שבו טנא זכה להשתמש ברכב מעסיק מחוץ לשעות העבודה (אין לו רכב צמוד קבוע). באותו חודש, הרכב נותר בידי טנא החל מתום יום העבודה המלא שלו. טנא החזיר את הרכב למחרת בבוקר למקום העבודה הקבוע, או ביום א' בבוקר, אם הרכב נותר בידי מסוף יום ה'.</p> <p>מהו השווי שהיה על המעסיק לזקוף לשכרו של טנא, בתלוש 9/2023, בשל הרכב האמור?</p> <p>א. 2,620 ₪ ב. 5,530 ₪ ג. 0 ₪ ד. 5,240 ₪</p> 	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות) תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ד</p> <p>" יובהר כי באופן עקרוני, באותם מקרים בהם יש שימוש פרטי ברכב או פוטנציאל שימוש כאמור, יש לזקוף שווי לעובדים, גם אם לא מדובר ברכב צמוד במשמעות הרגילה של המושג (למשל - רכב הנוטר בחניית העובד).</p> <p>יחד עם זאת, רשות המיסים אישרה הקלה, לפיה אם הרכב נותר בידי העובד ללילה לצורך חניה בביתו באופן חד פעמי בחודש, ביום שבו עבד העובד עד לשעות הלילה, לא בסופי שבוע (החל מיום ה' בערב), באופן אקראי ולא שיטתי - אין צורך לזקוף שווי לעובד.</p> <p>הקלה נוספת שאושרה ע"י רשות המיסים הינה במקרים של שימוש ברכב מאגר יותר מפעם אחת בחודש. נקבע כי אם לא מדובר ברכב הנוטר בידי העובד לסוף שבוע יש לזקוף שווי יחסי על פי היחס שבין מספר הימים שהרכב נותר ברשות העובד ללילה לבין מספר הימים בחודש (30 יום) ובלבד והתקיימו כל התנאים הבאים:</p> <p>א. הועמד/ו לרשות העובד רכב/י מאגר (לרבות חניית לילה בחניית העובד) במהלך חודש קלנדרי מספר ימים מוגבל שאינו עולה על עשרה ימים, וכן במספר ימים מוגבל במהלך שנה קלנדרי שאינו עולה על מאה ימים.</p> <p>ב. לא הועמד לרשותו של העובד רכב אחר באותו חודש (אין לו רכב צמוד).</p> <p>ג. לא מדובר ברכב המוצמד לעובד אלא רכב מאגר המיועד לפעילויות שוטפות.</p> <p>ד. הרכב נותר בידי העובד למשך הלילה בלבד (החל מתום יום העבודה המלא של העובד בתום פעילות מחוץ למקום העבודה הקבוע והסתיים לאחר שעות העבודה הרגילות או לקראת פעילות מחוץ למקום העבודה הקבוע ביום המחרת הדורשת יציאה לעבודה לפני שעות העבודה הרגילות). הרכב יוחזר למחרת בבוקר למקום העבודה הקבוע למעט אם נדרש לפעילות כאמור לעיל ביום המחרת.</p> <p>ה. הרכב מועמד לשימוש העובד באופן אקראי ולא שיטתי בשל צרכי העבודה ועל פי אישור של הגורם המוסמך במקום העבודה.</p> <p>ו. הרכב לא נמצא בידי העובד החל מסוף יום ה' ועד יום א', בחגים, בשבתון, ימי חופשה, ימי מחלה או בכל יום היעדרות אחר מהעבודה.</p> <p>יודגש כי בכל מקרה שאינו עומד בכללים אלו, יש לזקוף שווי שימוש חודשי מלא.</p> <p>יובהר כי בגין רכב מאגר אחד לא ייזקף יותר משווי שימוש חודשי מלא אחד. המעביד חייב לקיים רישום ותיעוד באשר לקיום התנאים המפורטים בהנחה זו. "</p> <p>המקרה שתואר בשאלה לא עומד בכללים שלעיל. לפיכך, יש לזקוף שווי שימוש חודשי מלא.</p> <p>שווי השימוש ברכב ששנת רישומו 2020, סוג 2, קוד תוצר 817, קוד דגם 92, הוא 5,240 ₪. סכום זה היה על המעסיק לזקוף לשכרו של טנא בתלוש 9/2023, בשל הרכב האמור.</p> <p>הרחבת ההסבר: יש לנהוג בהירות יתרה בכל מקרה שבו לא נזקף לשכר העובד שווי שימוש חודשי מלא ברכב. חשוב להקפיד ולוודא שכל הכללים מתקיימים ושהכל נעשה באישור פקיד השומה.</p> <p>תשובה ד.</p>	

<p>נלה, ילידת 25/9/2000, השתחררה ב-30/6/2020 משירות בצה"ל, לאחר ששירתה שירות סדיר (חובה) של 21 חודשים מלאים. ב-10/2022 סיימה לימודי מקצוע (הנדסאי אדריכלות ועיצוב פנים). הלימודים נמשכו כשנתיים ורבע והיו פְּהִיקָף הַזְהָה ל-2,235 שעות לימוד הנהוגות במוסד להשכלה גבוהה. בתום הלימודים זכתה לתעודת מקצוע המופקרת על ידי משרדים ממשלתיים. נלה בחרה לקבל את נקודות הזיכוי עבור לימודיה מוקדם ככל שניתן.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של נלה בשנת המס 2023?</p> <p>א. 4.75 נ"ז ב. 4.25 נ"ז ג. 3.25 נ"ז ד. 3.75 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 4.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 39א, 40ד.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 39 לפקודה -</p> <p>" בחישוב המס על הכנסתו מיגיעה אישית של חייל משוחרר, תובא בחשבון חלק מנקודת זיכוי לכל חודש משלושים ושישה החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר, כמפורט להלן:</p> <p>(1) 1/6 נקודת זיכוי - אם שירת שירות סדיר של - (א) לגבי גבר - 23 חודשים מלאים לפחות; (ב) לגבי אישה - 22 חודשים מלאים לפחות; (2) 1/12 נקודת זיכוי - אם שירת שירות סדיר של פחות מ- (א) לגבי גבר - 23 חודשים מלאים; (ב) לגבי אישה - 22 חודשים מלאים;</p> <p>לענין זה, "חייל משוחרר" ו"שירות סדיר" - כהגדרתם בחוק קליטת חיילים משוחררים... "</p> <p>נלה שירתה שירות סדיר של 21 חודשים מלאים. לפיכך, חלות עליה הוראות ס' 39א(2)(ב) לפקודה - היא זכאית ל-1/12 נקודות זיכוי לכל חודש מ-36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיימה את שירותה הסדיר. החודש שבו סיימה נלה את שירותה הסדיר - 6/2020.</p> <p>36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיימה את שירותה הסדיר מתחילים ב-1/7/2020 ומסתיימים ב-30/6/2023. כלומר, היא זכאית ל-1/12 נ"ז לכל אחד מ-6 החודשים הראשונים בשנת 2023.</p> <p>לפי ס' 40 לפקודה, למי שסיים לימודי מקצוע בשנת 2022 -</p> <p>"(א) בחישוב המס של יחיד תושב ישראל תובא בחשבון נקודת זיכוי אם סיים לימודי מקצוע והיה זכאי לתעודת מקצוע, ובלבד שהמציא לפקיד השומה אישור על סיום לימודיו וזכאותו לתעודת מקצוע כאמור.</p> <p>(ב) נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה תובא בחשבון במשך שנת מס אחת.</p> <p>(ג) נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה תובא בחשבון החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו או בשנת המס שלאחריה, לפי בחירתו של היחיד שסיים לימודי מקצוע והיה זכאי לתעודת מקצוע.</p> <p>(ד) בסעיף זה</p> <p>"לימודי מקצוע" - לימודים לרכישת מקצוע מסוים, בהיקף שעות לימוד הזהה ל-1,700 שעות לימוד הנהוגות במוסד להשכלה גבוהה, כהגדרתו בסעיף 40ג, לפחות; "תעודת מקצוע" - תעודה הניתנת בסיום לימודי מקצוע, המוכרת על ידי משרד ממשלתי."</p> <p>נלה סיימה בשנת 2022 לימודי מקצוע שנמשכו כשנתיים ורבע והיו פְּהִיקָף הַזְהָה ל-2,235 שעות לימוד הנהוגות במוסד להשכלה גבוהה. כלומר, לפי ס' 40 לפקודה, היא זכאית לנקודת זיכוי אחת שתובא בחשבון משך שנת מס אחת. נלה בחרה לקבל נקודת זיכוי עבור לימודיה מוקדם ככל שניתן (2023).</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של נלה בשנת המס 2023:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00..... נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25..... נ"ז אשה [ס' 36א לפקודה] 0.50..... נ"ז חיילת משוחררת [ס' 39א לפקודה] 0.50..... נ"ז = 6 חודשים × 1/12 נ"ז לימודי מקצוע [ס' 40 לפקודה] 1.00..... נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 4.25..... נ"ז</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 5.</p> <p>מ-1/9/2020 נלה עובדת במפעל תעשייה שעיסקר פעילותו היא פעילות ייצורית כמשמעותה בחוק עידוד התעשייה (מסים). במפעל מתקיימת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה. המעסיק משלם תוספת משמרות בעד עבודה במשמרת שניה או שלישית על פי הסכם קיבוצי. ההכנסה שנלה היתה זכאית לה מאת מעסיק זה, בשנת 2023, היתה כלהלן:</p> <p>עבודה במשמרת הראשונה ₪ 49,356</p> <p>עבודה במשמרת השניה ₪ 48,127</p> <p>עבודה במשמרת השלישית ₪ 46,245</p> <p>מענק חד-פעמי ₪ 1,321</p> <p>החזקת רכב, שווי מתנות לחג ודמי הבראה ₪ 7,323</p> <p>מהו סכום הזיכוי ממס, בפל הכנסתה של נלה מעבודה במשמרות בשנת 2023, לפי ס' 10 לפקודה ולפי התקנות הנוגעות לענין (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 13,369 ₪</p> <p>ב. 12,120 ₪</p> <p>ג. 12,072 ₪</p> <p>ד. 14,156 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>משמרות:</p> <p>הכנסה כוללת של נלה ממשכורת ב-2023 : $49,356 + 48,127 + 46,245 + 1,321 + 7,323 =$ ₪ 152,372</p> <p>סכום התקרה לפי ס' 10 לפקודה : <u>₪ 138,480</u></p> <p>חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה : ₪ 13,892</p> <p>שכר משמרות שניה ושלישית : $48,127 + 46,245 =$ ₪ 94,372</p> <p>שכר משמרות המזכה בהטבת מס : $94,372 - 13,892 =$ ₪ 80,480</p> <p>הטבת המס (סכום מעוגל) : $80,480 \times 15\% =$ ₪ 12,072</p> <p>זיכוי מרבי בגין שכר משמרות בתעשייה : ₪ 12,120 בשנה</p> <p>בדיקה מול הזיכוי המרבי : $\min (12,072 ; 12,120 \text{ תקרה}) =$ <u>₪ 12,072</u></p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024</p> <p>שנת המס - 2023</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 6.</p> <p>נלה, בת ה-28, עבדה אצל מעסיקה היחיד 7 שנים, ב"משכורת חודש" ובמשרה מלאה, עד שהסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים ב-31/05/2023, עם פיטוריה. משכורתה החודשית (לרבות "המשכורת האחרונה" לפני הפרישה) היתה פְּלֶהֶלָן :</p> <p>שכר יסוד ₪ 7,417 תוספת מחלקתית ₪ 213 תמריץ מחלקתי מיוחד [מותנה בהשגת יעדי המחלקה] ₪ 938 שווי השימוש ברכב צמוד ₪ 1,910</p> <p>אם נלה קיבלה ממעסיקה מענק פרישה בסך 98,342 ₪, מהו החלק הפטור ממס של מענק זה, לפי ס' 9(א7) לפקודה? - ככל שהדבר דרוש, הניחו שנלה ביקשה להגדיל את הפטור, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל אוטומטית בהתאם [למען הסר ספק, נלה מבקשת פטור מרבי על מענק הפרישה. כמו כן, לא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של נלה במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה].</p> <p>א. 91,770 ₪ ב. 59,976 ₪ ג. 89,964 ₪ ד. 80,115 ₪</p>	
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 1. הנחיות מס הכנסה.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ג</p> <p>לפי ס' 9(א7)(א) לפקודה, פטור ממס:</p> <p>" (1) מענק הון שנתקבל עקב פרישה - עד סכום השווה למשכורת של חודש לכל שנת עבודה, לפי המשכורת האחרונה; עלה סכום המענק על השיעור האמור, רשאי המנהל לפטור את העודף, כולו או מקצתו, בהתחשב בתקופת השירות, בגובה השכר, בתנאי העבודה ובנסיבות הפרישה;</p> <p>(2) בשום מקרה לא יעלה הסכום הפטור לפי פסקת משנה זו על 13,310 ₪ לכל שנת עבודה וחלק יחסי מסכום זה יִשָּׁל עבודה בחלק משנה; "</p> <p>לפי נתוני השאלה, לא נכללו במענק הפרישה סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של נלה במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה, לפי סעיף 3(ה1)(א1) או (ב1) לפקודה.</p> <p>לפי ס' 1 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - משכורת, לענין קופת גמל לפיצויים או לדמי מחלה - הכנסת עבודה, למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי שימוש ברכב שהועמד לרשותו של העובד."</p> <p>כלומר, ה"משכורת", לענין חישוב הפטור, לא תכלול את רכיב השכר "שווי השימוש ברכב צמוד", המהווה תשלום שניתן לנלה לכיסוי הוצאותיה.</p> <p>משכורת של חודש, לפי משכורת אחרונה:</p> $8,568 \text{ ₪} = 938 \text{ תמריץ מחלקתי מיוחד} + 213 \text{ תוספת מחלקתית} + 7,417 \text{ שכר יסוד}$ <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של נלה, ללא הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> $\min [\min (13,310 \text{ תקרה} ; 8,568) \times 7 \text{ שנות עבודה}] = 59,976 \text{ ₪}$ <p>לפי נתוני השאלה, התבקשה הגדלת הפטור על מענק ההון שנתקבל עקב הפרישה, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל אוטומטית בהתאם. 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 נלה, כולל הגדלת הפטור:</p> $\min [\min (13,310 \text{ תקרה} ; 8,568 \times 150\%) \times 7 \text{ שנות עבודה}] = 89,964 \text{ ₪}$ <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	

<p>לטנא עומדות שתי הלוואות שקיבל ממעסיקו. את הראשונה קיבל ב-1/8/2022 ואת השנייה קיבל ב-1/1/2023. שתייהן לא צמודות למדד וכל אחת מהן נושאת ריבית של 1% לשנה. את שתייהן הוא אמור להחזיר בתשלום אחד ב-1/8/2023. סך יתרות קרן הלוואות של טנא בתקופת הזקיפה, חודש 2/2023, לפי תנאיהן - 15,820 ₪. פירוט סך יתרות קרן הלוואות: יתרת הקרן של הלוואה הראשונה - 9,590 ₪. יתרת הקרן של הלוואה השנייה - 6,230 ₪.</p> <p>אם המדד עלה ב-0.5% בתקופת הזקיפה, מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרו של טנא, בגין הלוואות אלה, בתקופת זקיפה זו (2/2023)? [התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם.]</p> <p>א. 34.83 ₪ ב. 0.00 ₪ ג. 113.93 ₪ ד. 47.48 ₪</p>	<p>שאלה מספר 7.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">ס' 3 (ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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 ששולם העובד.</p> <p>לפי תקנה 2(א)1 לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2023 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 3.87% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקיפה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>לפי תקנה 2(ב) לתקנות האמורות - "על אף האמור בתקנת משנה (א), שיעור הריבית לענין סעיף 3(ט) לפקודה, לגבי הלוואה שניתנה לעובד ממעביד שאינו חבר-בני-אדם שהעובד הוא בעל שליטה בו, יהא שיעור עליית המדד, ובלבד שסך יתרות קרן הלוואות של העובד בתקופת הזקיפה אינה עולה על 8,400 שקלים חדשים."</p> <p>לפי תקנה 3 לתקנות הנ"ל - "הפרש הריבית יהא ההפרש שבין סכום הריבית שנצבר לחובת הלווה על יתרת הקרן המוסכמת בתקופת זקיפה, לפי תנאי הלוואה, לבין סכום הריבית שהיתה נצברת באותה תקופה על יתרת קרן הלוואה, אילו הריבית על הלוואה היתה בשיעור האמור בתקנה 2".</p> <p>"תקופת זקיפה", לפי תקנה 1(א) לתקנות האמורות - "אצל מי שהפרש הריבית הינו הכנסת עבודה - כל חודש בתקופה שבין יום קבלת הלוואה לבין יום גמר פרעון יתרת קרן הלוואה".</p> <p>סך יתרות קרן הלוואות בתקופת הזקיפה (15,820 ₪) עולה על סכום הלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד (8,400 ₪).</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקיפה, חודש 2/2023 - 28.</p> <p>הריבית הנדרשת לפי התקנות:</p> $46.97 \text{ ₪} = 28 / 365 \times 15,820 \times 3.87\%$ <p>הריבית שנצברה לחובת טנא על יתרות קרן הלוואות, לפי תנאיהן, בתקופת הזקיפה:</p> <p>הלוואה ראשונה:</p> <p>ריבית לתקופה 7.36 ₪ = $28 / 365 \times 9,590 \times 1\%$ ריבית הפרשי הצמדה 0.00 ₪ = ההלוואה לא צמודה למדד סה"כ שנצבר לחובה 7.36 ₪ = $7.36 + 0.00$</p> <p>הלוואה שנייה:</p> <p>ריבית לתקופה 4.78 ₪ = $28 / 365 \times 6,230 \times 1\%$ ריבית הפרשי הצמדה 0.00 ₪ = ההלוואה לא צמודה למדד סה"כ שנצבר לחובה 4.78 ₪ = $4.78 + 0.00$</p> <p>סך כל הריבית שנצברה לחובת טנא על יתרות הקרן המוסכמות: $12.14 \text{ ₪} = 7.36 + 4.78$</p> <p>הריבית שנצברה לחובת טנא על יתרות הקרן המוסכמות, בתקופת הזקיפה (12.14 ₪), נמוכה מהסכום הנדרש לפי התקנות (46.97 ₪).</p> <p>12.14 ריבית שנצברה לחובת טנא לפי תנאי הלוואות > 46.97 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p>לפיכך, שווי הריבית שייזקף לשכר, בגין שתי הלוואות, בתקופת הזקיפה -</p> <p>34.83 ₪ הפרש ריבית = 12.14 ריבית שנצברה לחובת טנא - 46.97 ריבית נדרשת לפי התקנות</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p align="right">א</p>

<p>תלוש 1/2023 של נלה, רווקה בת 25, הורכב ממשכורת יסוד בסך 14,380 ₪ ברוטו ושווי שימוש ברכב צמוד בסך 4,680 ₪ נטו (המעסיק מגלם את שווי השימוש ברכב צמוד).</p> <p>מהו סך כל שכרה של נלה לצורך חישוב מס ב-1/2023 ("שכר ברוטו למס")? (סכום מעוגל. התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות.)</p>  <p>א. 20,965 ₪ ב. 20,716 ₪ ג. 21,163 ₪ ד. 20,230 ₪</p>	<p>שאלה מספר 8.</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 ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 14,380 ₪ הסכום שיש לגלם - 4,680 ₪.</p> <p>זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של נלה, לפי נתוני השאלה:</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... $235 \times 2.75 = 646.25$ ₪ הזיכוי המרבי לפי ס' 445 הוא 230.30 ₪ ($9,400 \times 7\% \times 35\% =$)</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 9,730 ₪ בחודש (שהיא נמוכה מהשכר האמור) הוא 1,090.60 ₪. כלומר, ניתן להתעלם מהזיכויים האישיים הנ"ל בגילום הרכיבים האמורים.</p> <p>שכר 14,380 נמצא במדרגת מס שולי 20%.</p> <p>בדיקה ראשונה: $14,380 + 4,680 / (1 - 20\%) = 20,230.00$ גבול מדרגת המס 20% - 15,620 ₪.</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית. במדרגת מס 20%, נותר "ברוטו" בסך 1,240 ₪ ($15,620 - 14,380 =$) 1,240 ₪ מתפצלים ל-80% "נטו" - 992.00 ₪, ומס בשיעור 20% - 248.00 ₪. יתרה שנותרה לגילום: $3,688.00 = 4,680.00 - 992.00$ מדרגת המס לגילום היתרה - 31%.</p> <p>גילום היתרה: $3,688.00 / (1 - 31\%) = 5,344.93$ ₪ הסכום 4,680 ₪ כשהוא מגולם: $1,240.00 + 5,344.93 = 6,584.93$ ₪</p> <p>סך כל השכר לצורך חישוב מס ב-1/2023: <u>20,965</u> ₪ (סכום מעוגל)</p> <p>$14,380.00 + 6,584.93 = 20,964.93$</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>א</p>


<p>טנא, יליד 2/2/1982, פרש מעבודתו ב-28/3/2023 וְחָדַל לעבוד, בְּשָׁל נכות יציבה בדרגה של 82% שנקבעה על פי פרק ט' לחוק הביטוח הלאומי (ביטוח נכות). החל ב-1/4/2023 הוא מקבל קצבה בסך 6,382 ₪ בכל חודש, מקופת גמל לקיצבה (פנסיה מקיפה) שְׁעָרָךְ עבורו מעסיקו לשעבר. יְצוּיִן שטנא לא קיבל מענקי פרישה בגין שנות עבודתו (בכל פעם שפרש הודיע לפ"ש על רצונו להמשיך ולהשאיר את הסכומים העומדים לזכותו בקרן הפנסיה למטרת תשלום קיצבה. כמו כן, לא ביקש קיבוע זכויות). בהנחה שלא קיבל "קצבה מופקרת", מהי הקצבה החייבת במס של טנא בשנת 2023 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 19,675 ₪ ב. 14,756 ₪ ג. 57,438 ₪ ד. 27,570 ₪</p>	<p>שאלה מספר 9.</p>
<p align="center">פתרון</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p align="center">פקודת מס הכנסה - ס' 1, 3(א), 9א, 9(ג6).</p> <p>לפי ס' 619(א) לפקודה, פטורה ממש - קצבת נכות המשתלמת לפי סימן ה' לפרק ה', פרק ט', פרק י"ג או פרק י"ג לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, קצבת אזרח ותיק וקצבת שאירים המשתלמות לפי פרק י"א לחוק האמור, וקצבת תלויים המשתלמת לפי פרק ה', י"ג או י"ג לאותו חוק.</p> <p>לפי ס' 9א(ב) לפקודה:</p> <p>" קצבה מזכה שמקבל יחיד שהגיע לגיל פרישה, תהיה פטורה ממש עד לסכום שלא יעלה על 67% מתקרת הקצבה המזכה. "</p> <p>לפי ס' 9א(ז) לפקודה:</p> <p>" לגבי שנות המס 2012 עד 2024 יקראו סעיף זה כך:</p> <p>(1) לגבי שנות המס 2012 עד 2015 - בכל מקום, במקום "67% יקראו "43.5%";</p> <p>(2) לגבי שנות המס 2016 עד 2019 - בכל מקום, במקום "67% יקראו "49%";</p> <p>(3) לגבי שנות המס 2020 עד 2024 - בכל מקום, במקום "67% יקראו "52%."</p> <p>לפי ס' 9א(א) לפקודה:</p> <p>"קצבה מזכה" - סך כל הקצבאות שמקבל אדם, למעט קצבה מוכרת;</p> <p>"תקרת הקצבה המזכה" - 9,120 שקלים חדשים;</p> <p>"גיל פרישה" - בהגדרתו בסעיף 1, ואולם לענין סעיף זה יראו אדם כאילו הגיע לגיל פרישה אף אם:</p> <p>(1) (נמחקה);</p> <p>(2) הוא פרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75% או יותר, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(5)א, או על פי תקנות שהותקנו מכוח סעיף 9(5)ב; "</p> <p>פרק ט' לחוק הביטוח הלאומי הוא אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(5)א לפקודה [ס' 9(5)א(6)] - "פרקים ה, ט, י"ג או י"ג לחוק הביטוח הלאומי".</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "גיל הפרישה" הוא "גיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004".</p> <p>לפי ס' 3 לחוק גיל פרישה, "גיל הפרישה" לגבר הוא גיל 67.</p> <p>לטנא, גבר יליד 2/2/1982, מלאו 41 שנה. כלומר, הוא לא הגיע לגיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה. ברם, מאחר שפרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75% או יותר, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(5)א לפקודה (פרק ט' לחוק הביטוח הלאומי), יראו אותו, לענין סעיף 9א לפקודה, כאילו הגיע לגיל פרישה.</p> <p>הקצבה המזכה של טנא - 6,382 ₪</p> <p>הפטור על הקצבה המזכה של טנא: $4,742.40 = 6,382 \times 52\%$ $9,120$ תקרת הקצבה המזכה</p> <p>הקצבה החייבת במס של טנא: $1,639.60 = 6,382.00 - 4,742.40$ הפטור על הקצבה המזכה - קצבה מזכה</p> <p>הקיצבה החייבת במס של טנא בשנת 2023: $14,756 = 1,639.60 \times 9$ חודשי קצבה בשנת המס $1,639.60$ קצבה חייבת במס</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p align="right">ב</p>

<p>מ-1/7/2019 ועד 30/9/2023 טנא היה תושב קבוע בישוב קריית ארבע. לאחר שנישא לנלה, עבר לגור איתה ב-1/10/2023 בביתה שבחולון. הכנסתו בשנת 2023 היתה כדלהלן:</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 192,139</p> <p>2. תגמול בעד שירות מילואים (לפי פרק תגי למשרתים במילואים בחוק הרלוונטי) ₪ 11,327</p> <p>3. סכום שמשך מחשבונו בקרן השתלמות, בִּפְטוֹר מִמָּס (לפי ס' 16א) לפקודה) ₪ 8,465</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאי טנא בשנת 2023 (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שטנא חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.]</p> <p>א. 18,312 ₪</p> <p>ב. 24,416 ₪</p> <p>ג. 18,576 ₪</p> <p>ד. 17,293 ₪</p>	<p>שאלה מספר 10.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 11 צו מס הכנסה (קביעת תשלומים בעד דמי פגיעה בעבודה ותגמול בעד שירות במילואים כהכנסה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>תושבות קבע בישוב קריית ארבע, בשנת המס 2023, מִקְנָה הנחה של 12% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 206,400 ₪ לשנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין". כלומר, היא לא כוללת את סכום שמשך מחשבונו בקרן השתלמות, בִּפְטוֹר מִמָּס (לפי ס' 16א) לפקודה).</p> <p>התגמול בעד שירות המילואים, לפי פרק תגמולים למשרתים במילואים בחוק הביטוח הלאומי, הוא הכנסה לענין סעיף 164 לפקודה.</p> <p>הכנסתו החייבת של טנא בשנת 2023 - 203,466 ₪, כולה מיגיעה אישית.</p> <p>$192,139$ שכר יסוד + $11,327$ תגמולי מילואים = $203,466$ ₪</p> <p>טנא חדל להיות תושב בישוב קריית ארבע במהלך שנת המס.</p> <p>לפי ס' 11(ב)(4) לפקודה - "מי שבמהלך שנת המס היה לתושב ביישוב המפורט בסעיף קטן זה או חדל להיות תושב ביישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור בסעיף קטן זה באופן יחסי לתקופת תושבותו ביישוב, ובלבד שהיה תושב היישוב 12 חודשים רצופים לפחות".</p> <p>לפי ס' 11(ב)(5) - "סכום הזיכוי לפי סעיף זה לא יעלה על סכום המס שהנישום חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי".</p> <p>טנא היה תושב קבוע בישוב קריית ארבע 9 חודשים בשנת המס 2023.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאי טנא בשנת 2023 (מעוגל) -</p> <p>$18,312$ ₪ = $12 / 9 \times 12\% \times (206,400$ תקרה ; $203,466$ הכנסה חייבת) Min</p> <p>לפי נתוני השאלה, הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שטנא חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 11.</p> <p>טנא נשוי, בן 31, אב ל-3 ילדים שבשנת המס 2023 מלאו להם 2, 3 ו-5 שנים. ב-1/1/2023 התחיל לעבוד כשכיר אצל מעסיקו הראשון והיחיד. להלן שכרו (ברוטו למס) בכל חודש:</p> <table border="1" data-bbox="229 264 1094 342"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>01/2023</th> <th>02/2023</th> <th>03/2023</th> <th>04/2023</th> <th>05/2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר בשקלים חדשים</td> <td>16,700</td> <td>14,900</td> <td>14,600</td> <td>16,200</td> <td>17,775</td> </tr> </tbody> </table> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מתחילת השנה (1/1/2023), כמה מס הכנסה יגבה משכרו של טנא בתלוש 5/2023?</p> <p>א. 645 ₪ ב. 530 ₪ ג. 2,928 ₪ ד. 106 ₪</p>	חודש	01/2023	02/2023	03/2023	04/2023	05/2023	שכר בשקלים חדשים	16,700	14,900	14,600	16,200	17,775	
חודש	01/2023	02/2023	03/2023	04/2023	05/2023								
שכר בשקלים חדשים	16,700	14,900	14,600	16,200	17,775								
<p>פתרון</p>													
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>													
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ב</p> <p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז 3 פעוטות שבשנת המס מלאו להם 1-5 שנים 7.50 נ"ז = 2.50×3 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 9.75 נ"ז = 235×0.0415 ₪ = 2,291.25 ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-5 החודשים 1/2023 - 5/2023:</p> <p>$16,700 + 14,900 + 14,600 + 16,200 + 17,775 = 80,175$ ₪ השכר החודשי הממוצע ב-5 החודשים: $80,175 / 5 = 16,035$ ₪ מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע: $2,397.25 = 2,268.60 + (16,035 - 15,620) \times 31\%$ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע: $\max(2,397.25 - 2,291.25; 0) = 106.00$ ₪</p> <p>שכר החודשי ב-4 החודשים הקודמים (1/2023 - 4/2023):</p> <p>$16,700 + 14,900 + 14,600 + 16,200 = 62,400$ ₪ השכר החודשי הממוצע ב-4 החודשים: $62,400 / 4 = 15,600$ ₪ מס "ברוטו" שהוטל על ממוצע השכר ששולם בחודשים 1/2023 - 4/2023: $2,264.60 = 1,090.60 + (15,600 - 9,730) \times 20\%$ מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על ממוצע השכר בחודשים 1/2023 - 4/2023: $\max(2,264.60 - 2,291.25; 0) = 0.00$ ₪</p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה בתלוש 5/2023: $(106.00 \times 5) - (0.00 \times 4) = 530.00$ ₪</p> <p>* לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". כלומר, המס שמתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות.</p> <p>תשובה ב.</p>													

<p>טנא מעסיק 30 עובדים במפעל שבבעלותו. סכום שכר העבודה שעליו לשלם לנלה, בתלוש 2/2023, עומד על 9,670 ₪. נלה, שדירתה נמצאת בעבודות שיפוץ, מבקשת לקבל ב-28/2/2023 מקדמה בסך 3,500 ₪ במזומן על חשבון שכר חודש זה. את יתרת השכר היא מבקשת להפקיד כרגיל בחשבון הבנק שלה.</p> <p>האם רשאי טנא להיענות לבקשתה של נלה ולשלם לה את הסכום האמור במזומן? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. הסכום שאותו היא מבקשת לקבל במזומן, נמוך מהתקרה שבחוק הנוגע לעניין. ב. לא, אך הוא רשאי לשלם לה אותו בשיק "פתוח", בלי ששמה נקוב בו כנפרע או כנסב. ג. כן, מאחר שמדובר במקדמה, ויתרת השכר מופקדת כרגיל בחשבון הבנק האישי שלה. ד. לא, מאחר שסכום שכר עבודתה עולה על הסכום הנקוב בתוספת לחוק הנוגע לעניין.</p>	<p>שאלה מספר 12.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק לצמצום השימוש במזומן - ס' 2(ז), ס' 4(א), פרט (1) לתוספת הראשונה. חוק הגנת השכר - ס' 2(א).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 2(ז) לחוק לצמצום השימוש במזומן - "לא ייתן אדם ולא יקבל תשלום במזומן כשכר עבודה, כתרומה או כהלוואה, אם סכום שכר העבודה, התרומה או ההלוואה עולה על הסכום הנקוב בפרט (1) לתוספת הראשונה; הוראות סעיף קטן זה לא יחולו לגבי הלוואה שנותן גוף פיננסי מפקח".</p> <p>סכום שכר העבודה שיש לשלם לנלה, סך 9,670 ₪, עולה על הסכום הנקוב בפרט (1) לתוספת הראשונה לחוק לצמצום השימוש במזומן - 6,000 ₪ (החל ב-1/8/2022).</p> <p>לפי ס' 4 לחוק (לענין תשובה ב') -</p> <p>" (א) לא ייתן עוסק ולא יקבל, במסגרת עסקו, תשלום בשיק בעבור עסקה או כשכר עבודה, כתרומה, כהלוואה או כמתנה, בלי ששם מקבל התשלום בשיק נקוב בשיק כנפרע או כנסב, לפי העניין.</p> <p>(ב) לא יקבל אדם שאינו עוסק תשלום בשיק העולה על 5,000 שקלים חדשים, בעבור עסקה או כשכר עבודה, כתרומה, כהלוואה או כמתנה, בלי ששמו נקוב בשיק כנפרע או כנסב, לפי העניין. "</p> <p>לפי ס' 2(א) לחוק הגנת השכר - "שכר עבודה ישולם במזומנים, אך מותר שישולם בשיק או בהמחאת דואר, אם דרך תשלום זאת נקבעה בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה או שהעובד הסכים לה בדרך אחרת, ובלבד שהעובד יכול לקבל מהנמשך פרעון השיק או המחאת הדואר במועדים הקבועים בסעיפים 9 עד 14, הכל לפי העניין; אין בהוראות סעיף קטן זה כדי לגרוע מהאיסורים הקבועים בסעיפים 2 ו-4 לחוק לצמצום השימוש במזומן, התשע"ח-2018."</p> <p>מכל האמור לעיל, טנא לא רשאי לשלם לנלה את הסכום האמור במזומן, מאחר שסכום שכר עבודתה עולה על הסכום הנקוב בתוספת לחוק הנוגע לעניין (פרט (1) לתוספת האמורה).</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ד</p>

<p>טנא גר ועובד בערד באופן קבוע. ב-3/2023 שלח אותו מעסיקו לעבוד 9 ימים בתל אביב (לצורך התקנת מערכת שירות). הנסיעה לתל אביב (המרוחקת 140 ק"מ מערד) וכל ימי השהיה בה היו הכרחיים לייצור הכנסתו של המעסיק. המעסיק שילם בעד טנא הוצאות לינה במלון בתל אביב, 8 לילות, בסך של 348 דולרים לכל לינה (הוצאות בפועל מוכחות, בהתאם לתקנות). [למען הפשטות, מוצגים בשאלה זו כל הסכומים בערכי דולר, כשהם מחושבים לפי השער היציג כפי שפורסם לאחרונה לפני מועד הלינה].</p> <p>מהו הסכום שצריך לשכרו של טנא, לצורך חישוב מס, בפל הנסיעה לתל אביב (בתרגום לערכים דולריים)? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 696 ב. \$ 774 ג. \$ 188 ד. \$ 104</p>	<p>שאלה מספר 13.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 2(2)(א) לפקודה - "תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו... אך למעט תשלומים כאמור המותרים לעובד כהוצאה... - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו", מהווים הכנסה מעבודה.</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה (החבק) -</p> <p>"אם ההוצאה מותרת לעובד בניכוי, אין לראות בהחזרה הכנסת-עבודה כאמור. אולם, בהוצאה שאינה מותרת בניכוי לעובד יש לראות בהחזר הכנסת-עבודה. לדוגמה: הוצאות החזקת רכב אינן מותרות בניכוי לעובד, ולפיכך, החזר בגינן הינו הכנסה בידו.</p> <p>בעניין הוצאות עובד המותרות בניכוי, המשתלמות על-ידי המעסיק, יש בפקודה "קיצור דרך". במקום לראות בכל החזר הכנסה שממנה תנוכה ההוצאה בהתאם לסעיף 17 לפקודה, בחר המחוקק להפחית את ההכנסה מלכתחילה בסכום הזהה לסכום ההוצאה המותר בניכוי".</p> <p>לפי תקנה 2(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), יותרו לניכוי:</p> <p>(א) הוצאות לינה שהוציא נישום בישראל או באזור, ובלבד שהסכום המותר בניכוי אינו עולה על הסכומים הנקובים בפסקה (2)(ב)(1)(ב) כשהוא מחושב בשקלים חדשים לפי השער היציג של הדולר כפי שפורסם לאחרונה לפני מועד הלינה, ואולם הוצאות שהוציא נישום ללינה במקום המרוחק פחות מ-100 קילומטרים ממקום מגוריו או ממקום עיסוקו העיקרי, לא יותרו בניכוי, זולת אם שוכנע פקיד השומה שהלינה היתה הכרחית לייצור ההכנסה של הנישום;</p> <p>(ב) על אף האמור בפסקה (3), יותרו בניכוי הוצאות שהוציא נישום בשל ארוחת בוקר הכלולה במחיר לינה המותרת בניכוי, כאמור בפסקת משנה (א) לעיל;</p> <p>(ג) הוצאות פסקה זו לא יחולו על הוצאות לינה שהוציא הנישום במסגרת השתתפות בכנס בתחום עיסוקו;</p> <p>הסכומים הנקובים בפסקה (2)(ב)(1)(ב) של תקנה 2:</p> <p>(1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-147 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p> <p>(2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-147 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-147 דולר ללינה;</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 335 דולר ללינה הנמוך ביניהם.</p> <p>עלותה של כל אחת מ-8 הלינות היתה גבוהה מתקרת הוצאות הלינה המוכרות (335 דולר). לפיכך, יותרו לניכוי 75% מהוצאות הלינה המוכרות.</p> $2,010 \$ = 8 \text{ לינות} \times [75\% \times (348 \$ \text{ ההוצאה בפועל} ; 335 \$ \text{ התקרה}) \text{ min} ; 147 \$ \text{ max}]$ <p>סה"כ הסכום ששילם המעסיק בעד 8 הלינות: $348 \times 8 = 2,784 \\$</p> <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 8 הלינות: $2,010 \\$</p> <p>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי, אותן יש לזקוף לשכרו של טנא:</p> $2,784 \$ - 2,010 \$ = \underline{774 \$}$ <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

	<p>תלוש 1/2023 של טנא, טכנאי רשתות תקשורת, הורכב מהסכומים הבאים: שכר יסוד בסך 13,720 ₪, תוספת גיבויים קבועה (נכללת כרכיב לפנסיה) בסך 320 ₪, דמי מחלה בסך 1,442 ₪ והחזקת רכב בסך 380 ₪. המעסיק הפריש עבור טנא, בעד שכר 1/2023 שלעיל, סך 1,189.65 ₪ לקרן השתלמות [כנגד תשלום המעסיק לקה"ל, הפריש טנא את חלקו, כנדרש, לאותה קופה].</p> <p>מהו שכרו של טנא לצורך חישוב מס ב-1/2023 ("שכר ברוטו למס")?</p> <p>א. 15,873.25 ₪ ב. 15,890.50 ₪ ג. 15,998.65 ₪ ד. 15,914.50 ₪</p>	<p>שאלה מספר 14.</p>
<p align="center">פתרון</p>		<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה).</p>		<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</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. לְעֵינֵינוּ זה -</p> <p>"משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בְּשֵׁל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לְעֵינֵינוּ תשלום תוספת היוקר כְּפִי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בֵּין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לְבֵין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל; "</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ("חבק מס הכנסה") - "משכורת קובעת" כוללת את המרכיבים הבאים: שכר יסוד, תוספות היוקר המתוספות לשכר וכן כל תוספת קבועה אחרת הנכללת כמרכיב לפנסיה לרבות דמי הבראה. "משכורת קובעת" איננה כוללת שכר שעות נוספות, שכר פרמיות, פריון עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, ביגוד. כמו כן אין לכלול במשכורת הקובעת תשלום עבור אירוע מסוים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.</p> <p>המשכורת הקובעת לקה"ל לא תכלול את הסכום ששולם לטנא בְּשֵׁל "החזקת רכב", שהוא תשלום הבא לכיסוי הוצאותיו. כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות:</p> $\min [15,712 \text{ תקרה}; 13,720 + 320 + 1,442 \text{ שכר יסוד}] = 15,482 \text{ ₪}$ <p>7.5% מהמשכורת הקובעת לקה"ל: $15,482 \times 7.5\% = 1,161.15$</p> <p>הסכום ששילם המעסיק לקה"ל מְעַל לגבולות שבחוק, שיזקף לשכר: $1,189.65 - 1,161.15 = 28.50$ ₪</p> <p>השכר לצורך חישוב מס ב-1/2023:</p> $13,720 + 1,442 + 320 + 380 + 28.50 \text{ שווי קה"ל} = 15,890.50 \text{ ₪}$ <p align="right">תשובה ב.</p>		<p>ב</p>

<p>טנא, רווק בן 19, התחיל ב-1/1/2023 לעבוד אצל מעסיקו "גג", והוא מקבל אצלו "משכורת חלקית". בטופס ה-101 שמסר למעסיק זה, סימן שיש לו הכנסות אחרות ממשכורת, אך לא מילא פרטים עליהן. משכורתו החודשית אצל המעסיק "גג" קבועה, ומורכבת משכר יסוד בסך 7,424 ₪ בחודש ודמי נסיעות בסך 225 ₪ בחודש. המעסיק "גג" ניכה משכרו, בכל חודש, מס פְּנֵדְרֵשׁ. ב-17/12/2023 מסר למעסיק אישור תְּאוּם מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכר שנתי של 71,000 ₪ יש לְנִכּוֹת ממנו מס בשיעור 42%. מְעַבֵּר לסכום זה יש לְנִכּוֹת מס בשיעור הַמְרָבִי.</p> <p>לפי תיאום המס, כמה מס הכנסה יגָבֶה ממנו, אצל המעסיק "גג", בתלוש 12/2023?</p> <p>א. 45 ₪ ב. -61 ₪ (החזר מס) ג. 3,595 ₪ ד. -484 ₪ (החזר מס)</p>	<p>שאלה מספר 15.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5, תק' 10. פקודת מס הכנסה - ס' 121.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 10 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "פקיד השומה רשאי להורות שניכוי המס לפי תקנות אלה יוקטן או יוגדל, הכל לפי הענין, אם מסיבה כלשהי נוצר או עלול להיווצר עודף בתשלום המס או גרעון בתשלומו עקב ניכוי המס, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת מעביד אחד, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת יותר ממעביד אחד ובין כתוצאה מכך שלעובד יש הכנסה חייבת אחרת, או מכל סיבה אחרת, והמעביד חייב לקיים כל הוראה כאמור".</p> <p>"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".</p> <p>שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 47%.</p> <p>שכר מְצַטָּר של טנא (למס) בחודשים 1/2023 עד 12/2023:</p> $(7,424 + 225) \times 12 = 91,788$ <p>מס מְצַטָּר שיש לְנִכּוֹת בגין השכר מ-1/2023 עד 12/2023 לפי אישור תְּאוּם המס:</p> $71,000 \times 42\% + (91,788 - 71,000) \times 47\% = 39,590.36$ <p>שכר מצטבר של טנא (למס) בחודשים 1/2023 עד 11/2023:</p> $(7,424 + 225) \times 11 = 84,139$ <p>סה"כ מס שנוכה בחודשים 1/2023 עד 11/2023:</p> $84,139 \times 47\% = 39,545.33$ <p>המס שיגבה משכרו של טנא אצל המעסיק "גג", בתלוש 12/2023, לאור תאום המס (מעוגל) -</p> <p>45 ₪ = 39,545.33 מס שנוכה מהשכר - 39,590.36 מס מצטבר שיש לנכות לפי אישור המס</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>א</p>

<p>כל אחד מ-12 תלושי השכר של טנא, בשנת 2023, הורכב ממשכורת יסוד בסך 11,748 ₪, שעות נוספות גלובליות בסך 400 ₪, שווי רכב צמוד בסך 2,420 ₪ וכיסוי הוצאות ביגוד (קצובת ביגוד) בסך 82 ₪ (ממוצע ב-12 החודשים). מעסיקו משלם בעדו, בכל חודש, לקופת גמל לקיצבה מסוג קרן חדשה מקיפה - 952.25 ₪ למרכיב תגמולי המעביד ו-1,220.35 ₪ למרכיב הפיצויים [טנא משלם את חלקו כנדרש לאותה קופת גמל].</p> <p>מהו השווי שֶׁיִזְקֶק לטנא, לצורך חישוב מס, בכל שנה זו (12 תלושי 2023), בשל תשלומי המעסיק האמורים למרכיב הפיצויים ולמרכיב תגמולי המעביד?</p> <p>א. 2,916.24 ₪ ב. 0.00 ₪ ג. 2,834.16 ₪ ד. 2,990.04 ₪</p>	<p>שאלה מספר 16.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3); הנחיות מס הכנסה. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>קופת הגמל לקיצבה, אליה הפריש המעביד, היא מסוג "קרן חדשה מקיפה" ו"קרן חדשה כללית". כלומר, אין מדובר ב"קרן ותיקה".</p> <p>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה: הפרשה חודשית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה - 1,220.35 ₪. הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב: $12,148 = 400 \text{ שעות נוספות גלובליות} + 11,748 \text{ משכורת יסוד}$ $1,220.35 \text{ ₪ הפרשה למרכיב הפיצויים} < 1,012.33 = 39,300 \text{ (תקרה)} \times 8.3333\%$ $1,220.35 - 1,012.33 = 208.02 \text{ ₪}$ חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה: הפרשת המעסיק למרכיב תגמולי המעביד: 952.25 ₪. הכנסת עבודה, ללא שווי שימוש ברכב: 12,230 ₪. $12,230 = 82 \text{ קצובת ביגוד} + 400 \text{ שעות נוספות גלובליות} + 11,748 \text{ משכורת יסוד}$ $952.25 < 917.25 = 29,675 \text{ (תקרה)} \times 7.5\%$ $952.25 - 917.25 = 35.00 \text{ ₪}$</p> <p>השווי שיש לזקוף, לצורך חישוב מס, בכל שנת 2023, בשל תשלומי המעסיק האמורים: $2,916.24 = 12 \times (208.02 + 35.00 \text{ שווי קצבה} + 208.02 \text{ שווי פיצויים})$</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>א</p>

<p>תלוש 1/2023 של טנא, רווק בן 26, הורכב משכר יסוד בסך 20,850 ₪, שווי רכב צמוד (אופנוע שנפח מנועו 450 סמ"ק) בסך 980 ₪ ושווי רט"ן בסך 64 ₪. המעסיק שילם עבורו 7.5% משכר היסוד למרכיב תגמולי המעביד בקופת גמל לקצבה מסוג "קופת ביטוח". לאותה קופת גמל לקצבה שילם טנא בתלוש זה 6% משכר היסוד (חלק העובד).</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לטנא ("נטו לתשלום") בחודש זה, בהתחשב בתשלומיו ובזיכויי המס הרלוונטיים? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 15,907 ₪ ב. 17,181 ₪ ג. 16,137 ₪ ד. 16,345 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 45, 121, 121.ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר 'ברוטו' למס": $20,850 + 980 + 64 = 21,894$ ₪ חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $4,220.90 = 35\% \times (21,894 - 21,710) + 4,156.50$ מס מצטבר בגין שכר מצטבר 21,710 ₪ מס לפי ס' 121 לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 58,190 ₪): אין זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס, לפי נתוני השאלה: תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות <u>0.25</u> נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.25 נ"ז $\times 235 = 528.75$ ₪ זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה: תשלום לקופת גמל לקצבה (תגמולי עובד) - $1,251 = 6\% \times 20,850$ ₪ מגבלת עמית שכיר - $658 = \min [(9,400 \times 7\%) ; 1,251]$ תשלום זיכוי 35%, לפי ס' 45 - $(658.00 \times 35\% = 230.30)$ <u>230.30</u> ₪ סה"כ זיכויים אישיים <u>759.05</u> ₪ המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $3,462 * = 3,461.85 = 4,220.90 - 759.05$ זיכויים אישיים - המס שחושב * לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". תשלומים בתלוש 1/2023, ללא זקיפות שווי - 20,850 ₪ שכר יסוד שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה וניכוי התשלום לקופת הגמל לקצבה: $16,137 = 1,251 - 1,251$ קופ"ג לקצבה - 3,462 מס הכנסה - 20,850 תשלומים ללא זקיפת שווי</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ג</p>


<p>ב-10/1/2024 שילמה נלה את התשלומים לקופות הגמל, בעד עובדיה, בגין משכורת חודש 12/2023 (שהוא החודש האחרון של שנת המס 2023).</p> <p>האם, לפי הפקודה, רואים תשלומים אלה, המתייחסים לחודש דצמבר 2023, ככאלה ששולמו בתוך שנת המס 2023? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאים)</p> <p>א. לא, מאחר ששולמו אחרי היום הקובע לתשלום שכר העבודה. ב. כן. רואים אותם כאילו שולמו בתוך שנת המס 2023, אִלּוּיָהּ הם מתייחסים. ג. לא, מאחר ששולמו בפועל בשנת המס 2024. ד. כן. כל תשלום לקופת גמל המתייחס למשכורת כלשהי בשנת המס 2023, יראו אותו כאילו שולם בתוך שנת המס 2023, גם אם שולם בפועל בשנת 2024.</p>	<p>שאלה מספר 18.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 17(5), 18(א)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ס' 17(5) לפקודת מס הכנסה עוסק בניכוי המותר של סכומים ששילם מעביד, בתנאים ובשיעורים שנקבעו לפי סעיף 22 לחוק הפיקוח על קופות גמל בתור השתתפות שנתית סדירה לקופת גמל (וכן סכומים בשיעורים ובתנאים כאמור אך בשינויים המחוייבים על פי הענין ששילם מעביד למדינה, לרשות מקומית או לגוף אחר שקבע שר האוצר לענין זה, לשם שמירת זכות הפנסיה של עובדו וכן כל סכום או חלק ממנו ששילם מעביד - באישור המנהל - לקופת גמל כאמור או למוסד או לגוף כאמור שלא בתור השתתפות שנתית סדירה).</p> <p>לפי סעיף 18(א) לפקודה - "מענק פרישה, דמי חופשה, דמי הבראה, דמי חגים, דמי מחלה והוצאות אחרות כיוצא באלה - ניכויים לפי סעיף 17 יותר רק בשנת המס שבה שולמו לזכאי להם או לקופת גמל ובלבד שתשלומים כאמור ששולמו לקופת גמל לגבי החודש האחרון של שנת המס יראו כאילו שולמו בתוך שנת המס אם שולמו לה תוך חודש מתום שנת המס".</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ("חבק מס הכנסה"): "מאחר שהפרשות לקופות-גמל המתייחסות לחודש האחרון של שנת-המס מועברות לקופות-גמל, בהכרח, לאחר שנת-המס, מאפשר סעיף 18(א) לראות תשלומים כאמור, ששולמו לקופת-גמל לגבי החודש האחרון של שנת-המס, כאילו שולמו בתוך שנת-המס, אם שולמו בפועל לקופת-הגמל בתוך חודש מתום שנת-המס".</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 19.</p> <p>"עמותת נלה" היא מלכ"ר (מוסד ללא כוונת רווח) ישראלית. כל פעילותה בישראל. סך כל השכר ששילמה לעובדיה, בשנת 2023, היה 342,600 ₪ (28,550 ₪ בדיוק, בכל חודש). העמותה הגישה את כל הדו"חות התקופתיים במועד, פנדרש. כל דו"חותיה היו תקינים.</p> <p>מהו סך כל מס השכר שתשלם "עמותת נלה" בשנת 2023?</p> <p>א. 11,147 ₪ ב. 25,695 ₪ ג. 0 ₪ ד. 58,242 ₪</p>	
פתרון	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>טבלאות מס הכנסה. חוק מס ערך מוסף - ס' 4, 35(א). צו מס ערך מוסף (שיעור המס על מלכ"רים ומוסדות כספיים) - ס' 1.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ב</p> <p>לפי ס' 4(א) לחוק מע"מ, "על פעילות בישראל של מוסד ללא כוונת ריווח יוטל מס שכר באחוזים מהשכר ששילם, כפי שקבע שר האוצר בצו באישור הכנסת. בסעיף קטן זה, "שכר" - למעט מלגה שניתנה לסטודנט או לחוקר בתקופת לימודיו במוסד לימוד ומחקר כאמור בסעיף 9(29) לפקודת מס הכנסה".</p> <p>לפי ס' 1 לצו מס ערך מוסף (שיעור המס על מלכ"רים ומוסדות כספיים) - "שיעורו של מס שכר שישולם על פעילות בישראל של מלכ"ר יהיה 7.5%". [ראו גם בטבלאות מס הכנסה - פרק ז']</p> <p>לפי ס' 35(א) לחוק מע"מ - "מלכ"ר שסך כל השכר השנתי שהוא משלם לעובדיו אינו עולה על 193,972 ש"ח או סכום גבוה יותר שקבע שר האוצר - פטור מהמס שלפי סעיף 4(א). (הסכום האמור מופיע גם בטבלאות מס הכנסה - ראו פרק ה', סעיף ב' - משכורת מרבית שמלכ"ר משלם, הפטורה ממס שכר).</p> <p>סך השכר ששילמה "עמותת נלה" לעובדיה, בשנת 2023, עלה על 193,972 ₪. מס שכר שתשלם בשנת 2023:</p> <p>$25,695 ₪ = 7.5\% \times 342,600 ₪$ (השכר ששילמה העמותה לעובדיה בשנת 2023)</p> <p>תשובה ב.</p>	

<p>עובד ז"ל עבד 6 שנים ברציפות אצל מעסיקו היחיד ובמקום עבודתו, עד שֶׁנִפְטָר ב-31/3/2023. שכרו השתלם לו על בסיס חודש. במועד פטירתו, זכאי היה העובד (שארי) לסכומים הבאים:</p> <p>שכר יסוד..... ₪ 26,235</p> <p>פיצויי מוות (יִנְפֵטֵר עוֹבֵד, יִשְׁלַם הַמַּעְסִיק לְשֵׁאִירָיו פִּיצוּיִים כְּאִילוֹ פִּיטֵר אוֹתוֹ)..... ₪ 157,410</p> <p>פְּדִיּוֹן חוֹפְשָׁה..... ₪ 5,247</p> <p>פְּדִיּוֹן יְמֵי מַחְלָה (פִּיצוּי בַּעַד יְמֵי מַחְלָה שֶׁלֹּא נוֹצְלוּ)..... ₪ 6,296</p> <p>מהו סכום הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של העובד כ"מענק עקב מוות"?</p> <p>א. ₪ 168,953</p> <p>ב. ₪ 157,410</p> <p>ג. ₪ 163,706</p> <p>ד. ₪ 162,657</p>	<p>שאלה מספר 20.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 9(א7א), טופס 161 והנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>מתוך טופס 161:</p> <p>"20" מענק רגיל (פיצויי פרישה או מוות כולל פידיון ימי מחלה, חודשי הסתגלות לאחר תאריך הפרישה ופיצוי בגין אי הודעה על פרישה, לא כולל פידיון חופשה)</p> <p>במקרה שתואר בשאלה, הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של עובד כ"מענק עקב מוות" הם "פיצויי מוות" ו"פדיון ימי מחלה".</p> <p>$157,410 + 6,296 = \underline{163,706}$ ₪ פדיון ימי מחלה + פיצויי מוות</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ג</p>

דיני עבודה

<p>האם מעסיק חייב להעמיד לרשות עובד במקום העבודה מושב לעבודה ולא ימנע מהעובד ישיבה במהלך העבודה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, אלא אם כן הוכיח המעסיק שביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה. ב. לא, ובלבד שהעובד הסכים מראש ובכתב שִׁיעָבֹד בעמידה בלבד במהלך העבודה. ג. כן. מעסיק יעמיד לרשות כל עובד מושב לעבודה ויאפשר לו לשבת במהלך העבודה. ד. לא. אין כל חובה על מעסיק להעמיד לרשות עובד במקום העבודה מושב לעבודה.</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הזכות לעבודה בישיבה ובתנאים הולמים - ס' 2.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 2 ל חוק הזכות לעבודה בישיבה ובתנאים הולמים: "מעסיק יעמיד לרשות עובד במקום העבודה מושב לעבודה ולא ימנע מעובד ישיבה במהלך העבודה, אלא אם כן הוכיח המעסיק שביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה".</p> <p>הרחבת ההסבר:</p> <p>מתוך עע (ארצי) 33680-08-10 דיזינגוף קלאב בע"מ נ' יעקב זואילי:</p> <p>הרישא לסעיף 2 לחוק מכילה הוראה כללית המקימה חזקה סטטוטורית לפיה ביצועה הרגיל של העבודה - של כל עבודה - ניתן להיעשות בישיבה. מכוח חזקה זו קמה חובתו של המעביד כלפי העובד ובה שני יסודות מצטברים: היסוד החיובי הפטרנליסטי מתערב בפדרוגטיבה הניהולית של המעביד, באופן המטיל עליו חובה לעצב את סביבת העבודה כך שתנאי העבודה יאפשרו ביצוע העבודה בישיבה. זאת, באמצעות העמדת מושב מתאים וראוי לשימוש העובד במקום העבודה, כאשר על איכות המושב, צורתו ומיקומו להתאים הן לדרישות העבודה והן לרווחת העובד ובריאותו. בנוסף, על כמות המושבים להיות ביחס ראוי למספר העובדים בסביבת העבודה.</p> <p>היסוד השלילי של חובת העבודה בישיבה - אוסר על המעביד למנוע מן העובד אפשרות לעבודה בישיבה. מניעת עבודה בישיבה יכול ותהיה אחת מאלה: הקצאת מושב בלתי תקין - שבור או רעוע, או מושב אשר אינו מותאם לתנאי עבודתו של העובד ורווחתו, כנדרש בחוק; מספר המושבים יהיה ביחס בלתי הולם למספר העובדים, כך שבפועל אין לכל עובד הזדמנות לשבת במהלך העבודה השוטפת ובהפסקות; העמדת המושבים במרחק בלתי סביר מסביבת העבודה השוטפת של העובד; וכיוצא"ב.</p> <p>טענת הגנה של המעביד לפיה "ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה" תיבחן על פי שיקולי סבירות ומידתיות כפי תחולתם בנסיבות המקרה הנדון, באזון הנדרש, על פי אמות מידה אובייקטיביות ולא על פי כוונתו הסובייקטיבית של המעביד. בנוסף, תיבחן טענת הגנה זו, על פי מידת האוטנטיות שבה. קרי, בהתאם לנסיבות כפי שהוכחו במצב שהיה קיים "בזמן אמת" הרלבנטי לתביעה, ללא קשר להליך המשפטי, ולא תישמע כ"חכמה שלאחר מעשה".</p> <p>אמות מידה אלה יחולו על טענת הגנה של המעביד שעניינה בשאלה באיזו מידה יוכל העובד לעשות שימוש במושב, בסוג עבודה אשר על פי מהותה נדרשת להיעשות בעמידה, כולה או בחלקה. בחינה אובייקטיבית של טענה ממין זה, תיעשה בשים לב לנסיבות המקרה הנדון, בהתחשב בשיקולים של סבירות ומידתיות, ובאזון הנדרש להיעשות בין צרכי העובד וצרכי העבודה.</p> <p>במסגרת זו יבואו בחשבון השיקולים המפורטים להלן:</p> <p>אופי מקום העבודה; סוג העבודה אותה מבצע, או ביצע, העובד; אופי התפקיד מהותו ודרישותיו; בחינת עומס העבודה ומרבית הפעילות הנדרשת מהעובד ברוב שעות העבודה; בחינת אופי הפעילות - האם הוכח כי עבודתו מחייבת תנועה מתמדת ממקום למקום, במתחם העבודה, במקום העבודה, או מחוצה לו. האם העבודה על פי טיבה, מאפשרת ביצוע העבודה בישיבה בכל שלביה, או בחלקם, בשים לב לדרישות הבטיחות במקום העבודה, כגון מיגון מפני מכשור וטכנולוגיות; בחינה האם הועמד מספר מספיק של כסאות באיכות הנדרשת - בשים לב לאופי מקום העבודה ולצרכיו, ביחס לעובדים במקום העבודה;</p> <p>בנוסף יילקחו בחשבון השיקולים, המלצות רופא תעסוקתי בכל הנוגע לתנאי סביבת העבודה של העובד; התאמת מקום ביצוע העבודה לכישוריו הפיזיים של העובד, לרבות מוגבלותו, ככל שישנה כזו, ולנסיבותיו האישיות של העובד, כגון גיל, מצב בריאות, הריון וטיפול פוריות.</p> <p>טענת ההגנה של המעביד תהא תלויה מקום וזמן. העובדה כי סוג העבודה או אופי העבודה, אינו מאפשר ישיבה אצל מעביד מסויים בפרק זמן מסויים, אין די בה כדי לבסס טענה כי סוג העבודה, או העבודה אותה מבצע העובד, לא תאפשר בזמן כלשהו של ביצוע העבודה השוטפת, ישיבה בעבודה. בהקשר זה יילקחו בחשבון השיקולים, השינויים והתמורות בחיי העבודה במקום העבודה ובהם: שינוי בסביבת העבודה של העובד; שינוי בתפקיד אותו מילא או ממלא העובד; שינויים פיזיים במקום בו מתבצעת העבודה בפועל; הרחבה או צמצום במערך העובדים במקום העבודה; שינוי בטכנולוגיות ובמכשור במקום העבודה; דרישות בטיחות במקום העבודה; ונסיבות אחרות שיש בהן כדי להשפיע על ההכרעה אם אכן, בנסיבות המקרה הנדון, בא המקרה בגדר אותם מקרים נדירים ויוצאי הדופן בהם ניתן לקבוע כי ביצועה הרגיל של העבודה לא יאפשר, או אינו מאפשר כלל ישיבה, בכל דרך שהיא.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024</p> <p>שנת המס - 2023</p> <p>א</p>

<p>מ-1/9/2022 טנא עובד אצל מעסיקו. שכרו מִשְׁתַּלֵּם לוֹ עַל בְּסִיס של חודש. דמי מחלה משולמים לו לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הִצְבוּרָה שלו - 11 ימים. ב-3/9/2023, בתום יום העבודה, הודיע לו המעסיק על פיטוריו, שְׁיִכְנְסוּ לְתוֹקֶף בְּתוֹם תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק.</p> <p>אם הָחֵל ב-10/9/2023 (יום א') טנא נְעָדָר מֵעֲבוּדָתוֹ 5 ימים עֶקֶב מַחְלָה, ואם מָסַר לְמַעֲסִיק אישור מחלה לימי היעדרותו אלה, מתי יחול יום העבודה האחרון שלו אצל המעסיק?</p> <p>א. 30 ימים לאחר ה-3/9/2023. ב. 19 ימים לאחר ה-3/9/2023. ג. 35 ימים לאחר ה-3/9/2023. ד. 14 ימים לאחר ה-3/9/2023.</p> 	<p>שאלה מספר 22.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 3. חוק פיצויי פיטורים - ס' 12. חוק דמי מחלה - ס' 4א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים; לְפִי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת. שכרו של טנא מִשְׁתַּלֵּם עַל בְּסִיס של חודש. לְפִיכָּךְ, הוּא "עובד במשכורת". טנא פוטר לאחר 12 חודשי עבודה אצל מעסיקו. לְפִי 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>במועד פיטוריו, ב-3/9/2023, טנא השלים 12 חודשי עבודה אצל מעסיקו. לְפִי ס' 3 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעסיק לתת לו הודעה מוקדמת של 30 ימים. לְפִי ס' 4א לחוק דמי מחלה: "א) מעסיק לא יפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו, במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לו לפי חוק זה או לפי הסכם קיבוצי, וזאת עד לתקופת הזכאות המקסימלית לפי סעיף 4. (ב) הוראות סעיף זה לא יחולו באחד מאלה: (1) המעסיק נתן לעובד הודעה מוקדמת לפיטורים לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, בטרם נעדר העובד עקב מחלתו; (2) מקום עבודתו של העובד פסק מלפעול או שהמעסיק הוכרז פושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ס-1980, ואם הוא תאגיד - ניתן צו פירוק לפי פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1983; לעניין זה, "פסק מלפעול" - הפסקת פעילות שאינה זמנית. (ג) בסעיף זה, "עובד" - לרבות עובד שעניין תשלום לתקופת מחלה מוסדר לגביו על פי הסכם קיבוצי. "</p> <p>מאחר שהמעסיק נתן לטנא הודעה מוקדמת לפיטורים לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות בטרם נעדר עקב מחלתו, יסתיימו יחסי העבודה במועד, כלומר, 30 ימים לאחר ה-3/9/2023.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>א</p>

<p>נלה התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/11/2020. בעבודתה חלה הפסקה בת 18 שבועות (126 ימים) מחמת יציאתה לתקופת לידה והורות (ב-1/2/2022 נלה ילדה תאומים בריאים). בעד כל תקופת הלידה וההורות האמורה נלה היתה זכאית לדמי לידה (מכח חוק הביטוח הלאומי). ב-30/10/2023 הסתיימו יחסי העבודה בין נלה למעסיקה, עם פיטוריה מעבודתה.</p> <p>אמנם, לענין סעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים יראו רציפות בעבודה אפילו חלה בה הפסקה מחמת "חופשה או פגרה שלא בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק", אך מה דינה של ההפסקה האמורה בעבודתה של נלה, בת 18 השבועות, לענין קביעת סכום הפיצויים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לענין זה, ההפסקה האמורה בעבודה כלל לא תובא במנין (אין זכאות לפיצויים בתקופה זו). ב. לענין זה, יובאו במנין 90 יום מתוך ההפסקה האמורה (30 יום מצטברים לכל שנת עבודה). ג. לענין זה, יובאו במנין 14 יום מתוך ההפסקה האמורה (עקב פגרה שלא בשכר). ד. לענין זה, תובא במנין כל ההפסקה האמורה בעבודה (זכאות מלאה לפיצויים בתקופה זו).</p>	<p>שאלה מספר 23.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 5(2). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 10(3).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 5(2) לחוק האמור, לענין סעיף 1 יראו רציפות בעבודה אפילו חלה בה הפסקה מחמת "חופשה או פגרה שלא בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק".</p> <p>לפי תקנה 10(3) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964, לענין קביעת סכום הפיצויים לא תובא במנין - "תקופה של חופשה או פגרה שלא בשכר כאמור בסעיף 5(2) לחוק העודפת על 14 יום לשנת עבודה, למעט תקופה כאמור שבעדה זכאית העובדת לדמי לידה בהתאם לתוספת השביעית לחוק הביטוח הלאומי, תשי"ד-1953 ;</p> <p>מאחר שנלה היתה זכאית לדמי לידה בעד כל התקופה בה היתה בתקופת לידה והורות (מכח חוק הביטוח הלאומי), תובא במנין, לענין קביעת סכום הפיצויים, כל ההפסקה האמורה בעבודה (זכאות מלאה לפיצויים בתקופה זו).</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

שאלה מספר 24.

טנא עובד זה 13 שנים כפקיד אצל מעסיקו. שבוע עבודתו בן 6 ימים (ימים א-ו). טנא לא עובד בחגי ישראל. שכר עבודתו משתלם לו על בסיס ימי עבודה. המעסיק משלם דמי חגים בכפוף לזכאות העובד, לפי צו הרחבה - הסכם מסגרת. מתוך לוח השנה:

יום א 2/4	יום ב 3/4	יום ג 4/4	יום ד 5/4 ערב פסח	יום ה 6/4 פסח	יום ו 7/4	יום שבת 8/4
יום א 9/4	יום ב 10/4	יום ג 11/4	יום ד 12/4 שביעי של פסח	יום ה 13/4	יום ו 14/4	יום שבת 15/4
יום א 16/4	יום ב 17/4	יום ג 18/4	יום ד 19/4	יום ה 20/4	יום ו 21/4	יום שבת 22/4
יום א 23/4	יום ב 24/4	יום ג 25/4 יום הזכרון	יום ד 26/4 יום העצמאות	יום ה 27/4	יום ו 28/4	יום שבת 29/4
יום א 30/4						

בנו ז"ל של טנא הוא חלל מערכות ישראל. טנא נעדר מעבודתו ב-25/4/23, יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל. על היעדרותו הִצְפִייה ביום זה, הודיע למעסיק ב-23/3/23.

ב-7/4/23 נעדר טנא עקב מחלה. מסר אישור מחלה, אך לא קיבל שכר דמי מחלה, מאחר שהיה זה היום הראשון והיחיד למחלתו.

אם, לְמַעַט ימים אלה, טנא לא החסיר ימי עבודה ב-4/2023, בְּעִבּוּר כמה ימים בחודש זה (4/2023) הוא זכאי לתשלום בתלוש שכר 4/2023?

- א. 25 ימים.
- ב. 24 ימים.
- ג. 23 ימים.
- ד. 22 ימים.

פתרון

סעיפים רלוונטיים

צו הרחבה - הסכם מסגרת.

חוק יום הזכרון לחללי מערכות ישראל - ס' 4א

הסבר הפתרון

מועד 3/2024
שנת המס - 2023

ב

שכר עבודתו של טנא משתלם לו על בסיס ימי עבודה. כלומר, הוא לא עובד במשכורת ("חודשי"). לפי סעיף 7(א) לצו הרחבה - הסכם מסגרת, הן בדמי חגים של עובד שאיננו עובד חודשי: " עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה הזכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות). עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת. "

שבוע עבודתו של טנא בן 6 ימים (א-ו). כמי שעובד במקום עבודתו יותר מ-3 חודשים, הוא זכאי לדמי חגים. ב-4/2023 חלו 3 ימי חג - פסח, שביעי של פסח ויום העצמאות.

טנא לא נעדר סמוך לפסח (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא "בהסכמת המעסיק". היעדרותו מפאת המחלה יום אחרי החג נחשבת ככזו.

יום אחרי החג נעדר טנא עקב מחלה. הוא מסר אישור מחלה, אך לא היה זכאי לשכר דמי מחלה, מאחר שהיה זה היום הראשון והיחיד למחלתו.

טנא לא נעדר סמוך לשביעי של פסח (יום לפני החג ויום אחרי החג), לפיכך הוא זכאי לתשלום בעבור יום חג זה.

כאביו של חלל מערכות ישראל, רואים את טנא שנעדר מעבודתו ביום הזיכרון לחללי מערכות ישראל כאילו עבד ביום זה -

לפי ס' 4א לחוק יום הזכרון לחללי מערכות ישראל:

" (א) קרוב משפחה של חלל מערכות ישראל, ראשי להיעדר מעבודתו ביום הזכרון; לענין זה יראו עובד שנעדר מעבודתו כאילו עבד.

(ב) לענין סעיף זה, "קרוב משפחה" - הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות. "

טנא לא נעדר סמוך ליום העצמאות (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא "בהסכמת המעסיק" (לאחר שכאמור לעיל, לפי ס' 4א לחוק יום הזכרון לחללי מערכות ישראל, ראו אותו כאילו עבד ביום זה). לפיכך הוא זכאי לתשלום בעבור יום חג זה.

לסיכום, מתוך 25 ימי א' עד ו' שחלו בחודש 4/2023, בניכוי יום מחלתו, טנא זכאי לתשלום בְּעִבּוּר 24 ימים בתלוש שכר 4/2023.

תשובה ב.

<p>נלה התחילה לעבוד אצל מעסיקה ובמקום עבודתה ב-1/6/22. שכרה השתלם לה על בסיס ימי עבודה. ב-2/5/23 נתן לה המעסיק הודעה מוקדמת לפיטוריה, לפיה יסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים בתום תקופת ההודעה המוקדמת אותה הוא חייב לתת לה על פי החוק הנוגע לעניין.</p> <p>האם היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים מִמְעֵסִיקָה שפיטר אותה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. כן. פיטורים סמוך לפני סוף שנת עבודה ראשונה לא פוגעים בזכות לפיצויי פיטורים. ב. לא, אלא אם כן נלה הוכיחה שפוטרה מתוך כוונה להימנע מלשלם לה פיצויי פיטורים. ג. כן, אם המעסיק לא הוכיח שהפיטורים לא נעשו מתוך כוונה להימנע מחובת תשלום פיצויי פיטורים. ד. לא, מאחר שלא עבדה שנה אחת ברציפות אצל מעסיקה או במקום עבודתה.</p>	<p>שאלה מספר 25.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1, ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1(א) לחוק פיצויי פיטורים - "מי שעבד שנה אחת ברציפות - ובעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות - אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי לקבל ממעסיקו שפיטרו פיצויי פיטורים".</p> <p>לפי ס' 3 לחוק האמור - "פיטורים סמוך לפני סוף שנת עבודה ראשונה, יראו אותם - אם לא הוכח היפוכו של דבר - כאילו נעשו מתוך כוונה להימנע מחובת תשלום פיצויי פיטורים ואין פיטורים כאלה פוגעים בזכות הפיצויים".</p> <p>כלומר, קיימת בסעיף זה חזקה שניתנת לסתירה, שפיטורים בסמוך לתום שנת העבודה נעשים מתוך כוונה להתחמק מתשלום פיצויי פיטורים. די בכך שהעובד פוטר סמוך לפני תום שנת עבודה ראשונה כדי להפיל על המעסיק את הנטל להוכיח כי לא פיטר אותו במטרה להתחמק מתשלום פיצויי פיטורים, אלא מסיבות ענייניות שמצדיקות את פיטוריו.</p> <p>כלומר, נלה זכאית לקבל ממעסיקה שפיטרה פיצויי פיטורים, אם המעסיק לא הוכיח שהפיטורים לא נעשו מתוך כוונה להימנע מחובת תשלום פיצויי פיטורים.</p> <p>הרחבת ההסבר: "בהתאם לפסיקה, יש לפרש את המונח "סמוך" בהתאם לנסיבותיו של כל עניין. אנו סבורים, כי אין מקום לקבוע שסעיף 3 לחוק פיצויי פיטורים חל רק בתנאי שהעובד הועסק לפחות 11 חודשים, וייתכנו מקרים בהם עובד יהיה זכאי לפיצויי פיטורים, גם אם הועסק פרק זמן קצר יותר. אם מתברר כי המעביד מעסיק עובדים בשיטת "הדלת המסתובבת", דהיינו: מעסיק עובדים לפרק זמן קרוב לשנה; מסיים את העסקתם ללא סיבה הקשורה לתפקודם או לצרכי העבודה, אלא רק על מנת להימנע מתשלום זכויות המגיעות לעובדים לאחר שנת עבודה מלאה (פיצויי פיטורים, דמי הבראה); ומקבל עובדים חדשים במקומם, יש מקום לפסוק פיצויי פיטורים גם אם תקופת ההעסקה הייתה קצרה מ-11 חודשים. במקרה בו בית הדין משוכנע כי סיום העסקתו של העובד נעשה רק על מנת להימנע מתשלום פיצויי פיטורים, והעובד הועסק פרק זמן של קרוב לשנה, יש תחולה לסעיף 3 לחוק פיצויי פיטורים גם אם העובד הועסק תקופה קצרה יותר מ-11 חודשים." [עע (ארצי) 420/06 ליאוניד קוגן נ' כפיר ביטחון ומיגון אלקטרוני בע"מ].</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 26.</p> <p>טנא עובד אצל מעסיקו היחיד, זה 8 שנים. שכרו מורכב משכר יסוד ומדמי נסיעות לעבודה וממנה (המשתלמים לו לפי צו ההרחבה הנוגע לעניין).</p> <p>האם, לפי חוק חופשה שנתית, יש לכלול את דמי נסיעות שטנא מקבל, ב"שכר הרגיל" שלו לצורך חישוב דמי חופשה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, אלא אם כן טנא משתמש בתחבורה ציבורית בימים אלה. ב. כן. דמי נסיעות הם הכנסת עבודה כמשמעותה בסעיף 2(2) לפקודה. ג. לא. אין לכלול את דמי הנסיעות ב"שכר הרגיל" לצורך חישוב דמי חופשה. ד. כן, מאחר שדמי חופשה, פדיון חופשה ותמורת חופשה, דינם לכל דבר כדין שכר עבודה.</p>	
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 10.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 10 לחוק חופשה שנתית:</p> <p>" (א) המעסיק חייב לשלם לעובד בעד ימי החופשה דמי חופשה בסכום השווה לשכרו הרגיל. (ב) השכר הרגיל לענין סעיף זה הוא -</p> <p>(1) לגבי עובד שגמול עבודתו, כולו או חלקו, משתלם על בסיס של חודש או תקופה ארוכה מזו - שכר העבודה שהעובד היה מקבל בעד אותו פרק זמן אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד;</p> <p>(2) לגבי עובד בשכר - שכר העבודה היומי הממוצע כפול במספר ימי החופשה; שכר העבודה היומי הממוצע הוא הסכום היוצא מחילוק שכר רבע השנה שקדמה לחופשה למספר תשעים; היו ברבע השנה כאמור חדשי עבודה לא-מלאה, יחושב השכר היומי הממוצע לפי רבע השנה של העבודה המלאה ביותר שבשנים-עשר החדשים שקדמו לחופשה, הכל לפי בחירת העובד.</p> <p>(ג) שכר עבודה לענין סעיף (ב) הוא כל תמורה, בכסף או בשווה כסף, המשתלמת לעובד על ידי המעסיק בעד שעות העבודה הרגילות, זולת אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי שאושר לענין זה על ידי שר העבודה. סכום המשתלם לעובד לכיסוי הוצאות מיוחדות שאינן קיימות בעת החופשה, אין רואים אותו כחלק משכר העבודה. "</p> <p>לפיכך, אין לכלול את דמי הנסיעות ב"שכר הרגיל" לצורך חישוב דמי חופשה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>טנא, בן ה-76, מועסק בשליש משרה אצל מעסיקו. בכל יום הוא נוסע לעבודה וממנה בתחבורה ציבורית (מרחק 9 ק"מ). דמי נסיעות משולמים לעובדים במקום העבודה לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. כ"אזרח ותיק" שמלאו לו 75 שנה ומעלה, טנא פטור מתשלום בתחבורה הציבורית. מחיר נסיעה באוטובוס בין ביתו לעבודתו, לנוסע רגיל - 5.50 ₪ לכל כיוון. מחיר חופשי יומי באוטובוסים, לנוסע רגיל - 12.5 ₪. מחיר חוזה "חופשי ארצי", הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו, לנוסע רגיל - 225 ₪. בחודש 7/2023 טנא עבד בפועל 22 ימים.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המזערי שעל המעסיק לשלם לטנא בגין חודש 7/2023?</p> <p>א. 0 ₪ ב. 242 ₪ ג. 275 ₪ ד. 225 ₪</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בפועל כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>"אמת המידה המרכזית לצורך הקביעה האם התקיים "מבחן ההזקקות" במקרה פלוני, היא במרחק שבין מעונו של העובד למקום עבודתו. ככל שלא הוכח אחרת, חזקה על עובד המתגורר במרחק שאינו עולה על 500 מטרים ממקום עבודתו, שהוא מרחק הליכה סביר, שאינו זקוק לתחבורה ציבורית. אמת המידה שעניינה במרחק בין המעון למקום העבודה, היא בבחינת "כלי עזר" לבחינת הזקקותו של אדם לתחבורה ציבורית, ומטבע הדברים קיימים חריגים לחזקה זאת, כגון עובדים המוגבלים בניידות... יתכן והמונח 'זקוק' יתפרש באופן שונה מעובד לעובד, בהתחשב בנסיבות מצבו, גילו, המרחק ממקום העבודה, המבנה הטופוגרפי במקום המגורים וכיוצא בזה" [ע"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>המרחק שנמדד מביתו של טנא למקום עבודתו, 9 קילומטרים, עולה על המרחק שניתן לטעון לגביו שהוא מצדיק הליכה רגלית. בהתאם ל"הלכת קשוע" שהוזכרה לעיל, טנא נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו.</p> <p>לפי ס' 4 בצו ההרחבה, הוצאות הנסיעה ייקבעו לפי מחיר נסיעה מוזל באוטובוס ציבורי או כרטיס מינוי חודשי מוזל ממקום מגורי העובד למקום עבודתו, על יסוד כרטיס הנחה של מספר נסיעות, אם קיים כרטיס כזה. לפי נתוני השאלה, טנא, בן ה-76, הוא "אזרח ותיק" שמלאו לו 75 שנה ומעלה ולפי נתוני השאלה, באותם זמנים היה פטור מתשלום בתחבורה הציבורית.</p> <p>לפיכך, המעסיק לא חייב היה לשלם לטנא דמי הנסיעות בגין חודש 7/2023.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>א</p>

שאלה מספר 28.

נלה, ילידת 11/4/2004, עבדה ברציפות אצל מעסיקה ובמקום עבודתה מ-1/5/22 ועד 31/7/23, כמוכרת בחנות. בסוף חודש 7/2023 תמו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריה. שכר עבודתה השתלם על בסיס שעות עבודה. בעד כל שעת עבודה רגילה קיבלה שכר יסוד בסך 39 ₪. נוסף על שכר היסוד השעתי, קיבלה בכל חודש עמלה - אחוז קבוע מפדיון המכירות שלה. היקף שעות עבודתה היה שונה מחודש לחודש. להלן שעות עבודתה והעמלות שקיבלה, בכל תקופת עבודתה:

חודש	5/22	6/22	7/22	8/22	9/22	10/22	11/22	12/22
שעות עבודה רגילות (בשעות)	45	152	75	129	95	134	158	137
עמלה חודשית (ב"ח)	312	642	714	1,442	1,216	807	1,537	1,290

חודש	1/23	2/23	3/23	4/23	5/23	6/23	7/23
שעות עבודה רגילות (בשעות)	117	55	162	80	102	78	161
עמלה חודשית (ב"ח)	562	820	1,741	399	1,315	498	1,477

מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק לשלם לנלה, לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו (סכום מקורב ומעוגל)?

- א. 6,825 ₪
- ב. 7,085 ₪
- ג. 5,460 ₪
- ד. 6,691 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק פיצויי פיטורים - ס' 1, 12, 13, 13ב. חוק שכר מינימום - ס' 1 (שיעור שכר המינימום). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 7, 9.

הסבר הפתרון

מועד 3/2024
שנת המס - 2023

נלה עבדה אצל מעסיקה ובמקום עבודתה 15 חודשים רצופים ופוטרה. מאחר שכך, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק זה.

שכר היסוד השתלם לה על בסיס שעות עבודה. היקף שעות עבודתה היה שונה מחודש לחודש. כלומר, היא עברה מעבודה מלאה יותר לעבודה חלקית יותר או להפך, בכל חודש. בהתאם להלכה הפסוקה [ע"ע 44824-03-16 י.ב.שיא משאבים בע"מ - ADHENOM BERH TEAMI], חישוב הפיצויים, הנוגע לשכר היסוד שלה, ייערך ברוח תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).

א

סך כל שעות עבודתה הרגילות, בכל חודשי עבודתה אצל המעסיק:

$$45 + 152 + 75 + 129 + 95 + 134 + 158 + 137 + 117 + 55 + 162 + 80 + 102 + 78 + 161 = 1,680 \text{ שעות}$$

שעות עבודה רגילות בממוצע בחודש: $1,680 / 15 = 112.0$.

תעריף אחרון לכל שעת עבודה רגילה: 39 ₪.

שכר יסוד רגיל, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 4,368 ₪.

$$4,368 \text{ ₪} = 39 \text{ תעריף לשעת עבודה} \times 112.0 \text{ שעות עבודה בממוצע בחודש}$$

מקצת מהשכר שולם בחלק מהפדיון (רכיב העמלה - אחוז קבוע מפדיון המכירות). לפי תקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - "היה שכר עבודתו של עובד כולו או מקצתו משתלם בעד ביצוע עבודה מסויימת או בחלק מהפדיון או שהיה עיקר שכר עבודתו לפי כמות התוצרת, יראו כשכרו האחרון ביחס לשכר כאמור את השכר הממוצע של שנים עשר החדשים שקדמו לפיטורים".

ממוצע רכיב העמלה של 12 החודשים שקדמו לפיטורים:

$$1,092 \text{ ₪} = (1,442 + 1,216 + 807 + 1,537 + 1,290 + 562 + 820 + 1,741 + 399 + 1,315 + 498 + 1,477) / 12$$

"שכר רגיל" של נלה, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - **5,460 ₪**.


$$5,460 = 1,092 \text{ ממוצע עמלה של 12 החודשים שקדמו לפיטורים} + 4,368 \text{ שכר יסוד}$$

לפי ס' 13 לחוק פיצויי פיטורים - "לא יפחת שכר העבודה שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים, משיעור שכר המינימום שהגדרתו בסעיף 1 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987, לפי היקף המשרה". שכר העבודה של נלה, המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים, גבוה משכר המינימום, לפי היקף משרתה.

שיעור הפיצויים לו זכאית נלה - שכר חודש אחד לכל שנת עבודה. לפיכך, על המעסיק לשלם לה פיצויי פיטורים בסך **6,825 ₪** (סכום מקורב ומעוגל).

$$6,825.00 \text{ ₪} = 12 \text{ חודשים בשנה} / 15 \text{ חודשי עבודה} \times 5,460 \text{ שכר המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים}$$

תשובה א.

<p>נלה, בת ה-35, נשואה לטנא, סטודנט לרפואה (שאינו עובד מחוץ למשק ביתם ואין לו הכנסה). לזוג 2 ילדים, הנמצאים איתם וכלכלתם עליהם. שכר עבודתה של נלה משתלם על בסיס של חודש. שכרה בתלוש 3/2023 - 11,836 ₪. משכר זה, על המעסיק לנכות דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בסך 815 ₪.</p> <p>אם נלה חייבת למעסיקה 3,820 ₪ על פי התחייבות בכתב, וב-20/3/23 קיבלה מהמעסיק מקדמה בסך 768 ₪, על חשבון שכר העבודה לחודש זה, מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום המרבי שניתן לנכות משכר עבודתה בתלוש 3/2023, לכיסוי החוב והמקדמה גם יחד (סכום מעוגל)?</p>  <p>א. 3,727 ₪ ב. 3,523 ₪ ג. 2,959 ₪ ד. 4,588 ₪</p>	<p>שאלה מספר 29.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, ס' 25</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 1 לחוק הגנת השכר, בחוק זה - "שכר עבודה" - לרבות תשלומים בעד חגים, פריזון עבודה ושעות נוספות ותשלומים אחרים המגיעים לעובד עקב עבודתו ובמשך עבודתו. לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר -</p> <p>" (א) לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה:</p> <p>... (6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה; (7) מקדמות על חשבון שכר עבודה, אם אין המקדמות עולות על שכר עבודה בעד שלושה חדשים; עולות המקדמות על שכר עבודה לשלושה חדשים - חלות על היתרה הוראות פסקה (6). "</p> <p>המקדמה שהתקבלה על חשבון שכר העבודה, לא עולה על שכר העבודה לשלושה חדשים. לפיכך, לא קיימת יתרה שהוראות פסקה 25(א)(7) חלות עליה.</p> <p>היות שכך, ניתן לנכות משכר העבודה את מלוא המקדמה, סך 768 ₪.</p> <p>לפי ס' 25(5)(6) שלעיל, ניתן לנכות משכר עבודתה של נלה חוב על פי התחייבות בכתב למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה, כלומר - 2,959 ₪.</p> <p>$2,959$ ₪ סכום מרבי שניתן לנכות מהשכר על חשבון חוב כאמור = $11,836 \times 25\%$ שכר העבודה</p> <p>$2,959$ ₪ ניכוי מרבי על חשבון החוב > $3,820$ ₪ החוב</p> <p>הסכום המרבי שניתן לנכות משכר העבודה של נלה ב-3/2023, לכיסוי החוב (בסך 3,820 ₪) ולכיסוי המקדמה (בסך 768 ₪) גם יחד:</p> <p>3,727 ₪ = 768 ₪ ניכוי המקדמה + 2,959 ₪ ניכוי על חשבון החוב</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>א</p>

<p>זה 8 שנים שטנא, בן ה-36, עובד אצל מעסיק א'. שבוע עבודתו אצל מעסיק זה בן 5 ימים (א-ה). הוא מבוטח בקרן פנסיה מקיפה חדשה שערך עבורו מעסיק זה. שכרו המבוטח בקרן הפנסיה עומד על 14,570 ₪ בחודש. ב-1/3/2023 התחיל לעבוד גם אצל מעסיק ב' (מעסיק נוסף). הוא מועסק אצלו בימי שישי בבוקר בלבד, 3 שעות בכל פעם. מאחר שטנא מעוניין לקבל שכר "נטו לתשלום" גבוה ככל שניתן, סוכם בינו לבין מעסיק ב' שלא ייערך עבורו הסדר פנסיוני, ושכרו החודשי יעמוד על 3,000 ₪ בחודש.</p> <p>בנסיבות האמורות, האם פטור מעסיק ב' מלבטח את טנא בהסדר פנסיוני? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, אלא אם חתמו הצדדים, מראש ובכתב, על הסכם אישי מיוחד הכולל הוראה כזו. ב. כן, מאחר ששכרו המבוטח של טנא, בהסדר פנסיוני קיים, עולה על 11,870 ₪ בחודש. ג. לא. על מעסיק ב' לבטח את טנא בהסדר פנסיוני, במועד הקבוע בצו ההרחבה הרלוונטי. ד. כן, מאחר שלטנא יש הסדר מיטיב, כהגדרתו בתקנות הנוגעות לעניין.</p>	<p>שאלה מספר 30.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>צו ההרחבה לפנסיית חובה. חוק הסכמים קיבוציים - ס' 19, 20, 22.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>צו ההרחבה לפנסיית חובה חל על כל עובד המועסק או שיועסק בכל מקום עבודה, בכפוף לכך שהוראותיו זה לא יחולו על מי שמתקיים לגביו ולו אחד מהתנאים המפורטים בסעיפים 4(א) עד 4(ו) לצו.</p> <p>לגבי טנא לא מתקיים ולו אחד מהתנאים המפורטים בסעיפים 4(א) עד 4(ו) לצו ההרחבה האמור. כלומר, הצו חל על טנא ועל מעסיק ב'.</p> <p>לפי סעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים - "הוראות שבהסכם קיבוצי בדבר תנאי-עבודה, סיום-עבודה, וחובות אישיות המוטלות לפי אותן הוראות על עובד ומעסיק וזכויות המוקנות להם (להלן - הוראות אישיות), יראו אותן כחווה עבודה בין כל מעסיק וכל עובד שעליהם חל ההסכם, ותקפן אף לאחר פקיעת תקפו של ההסכם הקיבוצי, כל עוד לא שונו או לא בוטלו כדן; השתתפות בשביתה לא יראו כהפרת חובה אישית".</p> <p>לפי סעיף 20 לחוק האמור - "זכויות המוקנות לעובד בהוראות אישיות שבהסכם קיבוצי אינן ניתנות לויתור".</p> <p>מִשְׁמֶקוֹרָה של הזכות לפי צו ההרחבה הפנסיוני הוא בהסכם קיבוצי, חל סעיף 20 לחוק הנ"ל לפיו "זכויות המוקנות לעובד בהוראות אישיות שבהסכם קיבוצי אינן ניתנות לויתור". בהיותה של הזכות הפנסיונית מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה "הוראה קוגנטית", אין כל תוקף להסכמת עובד לוותר עליה והיא זכות מוחלטת, ואינה מותנית בהסכמתו או בהעדפתו של העובד. כפועל יוצא מכך, את הזכות הפנסיונית "כופים על העובד". הקביעה דלעיל נכונה לא רק מקום בו עובד הסכים לוותר על זכותו הפנסיונית או להמירה בזכות שונה, אלא אף מקום בו העובד התנגד לצירופו לקרן הפנסיה. החריג היחיד לחובה ה"מוחלטת" הנאכפת על העובד אף אם יתנגד לה, הוא בנסיבות בהן לא ניתן לצרף את העובד להסדר ביטוח פנסיוני כלשהו מסיבות שאינן תלויות בעובד או מעסיקו [עע (ארצי) 39115-01-21 יונתן שי תירוש - יפעת בן שחר].</p> <p>לפיכך, על מעסיק ב' לבטח את טנא בהסדר פנסיוני, במועד הקבוע בצו ההרחבה הרלוונטי.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 31. ככלל, האם הפסקה קצרה, במהלך יום העבודה, לשם שימוש בחדר השירותים, בהתאם לצרכי העובד, נחשבת "שעות עבודה", לפי החוק הנוגע לעניין? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. "שעות עבודה" לא כוללות הפסקות לפי סעיף 20א(א) לחוק הנוגע לעניין. ב. כן, ובלבד שיום העבודה נמשך שש שעות ומעלה. ג. לא, אלא אם נוכחותו של העובד במקום העבודה היא הכרח לתהליך העבודה או להפעלת הציוד והשימוש בו, והוא נדרש על ידי מעסיקו להישאר במקום העבודה. ד. כן. "שעות עבודה" כוללות הפסקות כאלה.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p>
<p>פתרון</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 20, 20א</p>	<p>ד</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק - "שעות עבודה" פירושו - הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר ולרבות הפסקות לפי סעיף 20א(א), חוץ מהפסקות על פי סעיף 20".</p> <p>לפי ס' 20א לחוק:</p> <p>"(א) עובד זכאי, במהלך יום עבודתו, להפסיק את עבודתו לשם שימוש בחדר שירותים, בהתאם לצרכיו.</p> <p>(ב) (1) המעסיק יודא כי יש חדר שירותים תקין וראוי לשימוש העובדים, במקום העבודה או בקרבתו; (2) שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, לפטור בתקנות מתחולת הוראות פסקה (1) סוגי מעסיקים, סוגי עבודות או סוגי מקומות עבודה, או לקבוע כללים ותנאים לתחולת ההוראות האמורות עליהם.</p> <p>(ג) אין בהוראות סעיף קטן (ב) כדי לגרוע מחובות המוטלות לפי כל דין לעניין חדרי שירותים, אלא להוסיף עליהן.</p> <p>(ד) הוראות סעיף זה יחולו, לעניין מעסיק ועובד, גם על מעסיק בפועל ועל עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל מעסיק בפועל ועל מזמין שירות ועל עובד של קבלן שירות המועסק אצל מזמין השירות, ובלבד שלעניין תחולת הוראות סעיף קטן (ב)(1), העובד מועסק בחצרים שבהחזקתו של המעסיק בפועל או מזמין השירות, לפי העניין; בסעיף זה - "מזמין שירות" - מי שמקבל אצלו שירות מקבלן שירות, במסגרת עסקו, משלח ידו או פעילותו הציבורית; "מעסיק בפועל", "קבלן כוח אדם" - כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996; "קבלן שירות" - מי שעיסוקו במתן שירות, באמצעות עובדיו, אצל זולתו.</p> <p>(ה) על הליכים בשל הפרת הוראות סעיף זה, יחולו הוראות סעיף 5א לחוק הזכות לעבודה בישיבה ובתנאים הולמים, התשס"ז-2007."</p> <p>כלומר, ככלל, "שעות עבודה" כוללות הפסקות כאלה לשם שימוש בחדר השירותים, בהתאם לצרכי העובד.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p>

שאלה מספר 32.

שכרו של טנא משתלם לו על בסיס שעות עבודה - 46 ש"ח לכל שעת עבודה רגילה. שבוע עבודתו, במקום עבודתו, בן 5 ימים (א'-ה'). תחום יום עבודה רגיל - 8.6 שעות. יום ג' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים). במחצית כל יום עבודה מופסקת העבודה למשך שעה אחת למנוחה ולסעודה. בעת ההפסקה טנא רשאי לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שרון הנוכחות של טנא, בשבוע שהחל ב-1/1/2023 והסתיים ב-5/1/2023:

יום	יום א 1/1/23	יום ב 2/1/23	יום ג 3/1/23	יום ד 4/1/23	יום ה 5/1/23
כניסה	03:45	04:00	04:30	05:15	03:30
יציאה	14:15	15:15	14:30	16:00	13:15

מהו השכר שיש לשלם לטנא בעד שעות עבודתו בשבוע זה?

- א. לא פחות מ-2,343.13 ₪
- ב. לא פחות מ-2,297.70 ₪
- ג. לא פחות מ-2,233.88 ₪
- ד. לא פחות מ-2,309.20 ₪

פתרון

חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16, 20. צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק.

סעיפים רלוונטיים

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

הסבר הפתרון

מועד 3/2024
שנת המס - 2023

שבוע העבודה של טנא הוא בן 5 ימים (ימים א'-ה'). תחום יום עבודה רגיל במקום העבודה - 8.6 שעות עבודה. יום ג' הוא "יום מקוצר" קבוע במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה מתחום יום העבודה, לפי הוראות צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים. כלומר, תחום יום עבודה ביום זה - 7.6 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 42 שעות.

בימים א, ב' ו-ה' טנא עבד "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00).

לפי ס' 2(ב) לחוק - "בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, בין על פי חוק ובין על פי הסכם או נוהג, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות עבודה".

חישוב השכר שיש לשלם לטנא בעד שעות עבודתו בשבוע זה:

יום	כניסה יום עבודה	יציאה יום עבודה	סה"כ שעות מוכנסה עד יציאה	ניכוי הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%
א	03:45	14:15	10.50	(1.00)	9.50	7.00 ⁽¹⁾	7.00	2.00	0.50
ב	04:00	15:15	11.25	(1.00)	10.25	7.00 ⁽¹⁾	14.00	2.00	1.25
ג	04:30	14:30	10.00	(1.00)	9.00	7.60 ⁽²⁾	21.60	1.40	-
ד	05:15	16:00	10.75	(1.00)	9.75	8.60	30.20	1.15	-
ה	03:30	13:15	9.75	(1.00)	8.75	7.00 ⁽¹⁾	37.20	1.75	-
						סה"כ שעות	37.20	10.05	8.30
						תעריף לשעה	46.00 ₪	57.50 ₪	69.00 ₪
						תשלום	1,711.20 ₪	477.25 ₪	2,309.20 ₪

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

(2) "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה מתחום יום העבודה, לפי הוראות צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק.

תשובה ד.

<p>טנא, יליד 6/1/2007, התחיל ב-1/7/2023 לעבוד כשכיר אצל מעסיקו, לתקופה קצובה של חודשיים. שכרו מִשְׁתַּלֵּם לו על בסיס שעות עבודה. שבוע עבודתו בן 5 ימים (א'-ה'). בסך הכל הועסק 164 שעות עבודה בחודש 7/2023.</p> <p>מהו שכר העבודה המְזַעְרִי שעל המעסיק לשלם לו בתלוש 7/2023, כדי שיעמוד בהוראות חוק שכר מינימום (סכום מעוגל)?</p> <p>א. לא פחות מ-4,913 ₪ ב. לא פחות מ-3,766 ₪ ג. לא פחות מ-3,961 ₪ ד. לא פחות מ-4,384 ₪</p>	<p>שאלה מספר 33.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק שכר מינימום - ס' 1, ס' 2, ס' 3, ס' 16. תקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 16 לחוק שכר מינימום, נקבעו בתקנות [תקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים)] הוראות בדבר תחולתו של חוק זה לגבי עובד שטרם מלאו לו 18 שנים.</p> <p>טנא יליד 6/1/2007. ב-7/2023 מלאו לו 16 שנים וטרם מלאו לו 17 שנים. ככזה, הוא "נער עובד". לפי תקנה 2 לתקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים) - "החוק יחול על נערים עובדים ועל חניכים בכפוף לשינויים המפורטים בתקנות אלה".</p> <p>לפי ס' 2 לחוק שכר מינימום:</p> <p>" (א) עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן - עובד) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי הענין.</p> <p>(ב) עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לשכר מינימום חלקי שיחושב יחסית לחלקיות משרתו.</p> <p>(ג) נער עובד מעבודתו, יקטן שכר המינימום שהוא זכאי לו לפי סעיף קטן (א), בשיעור יחסי לזמן היעדרו, ואולם אם הוא זכאי לקבל תשלום בְּעֵד זמן ההיעדרות לפי דין, חוזה עבודה, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או הסדר קיבוצי אחר או לפי ההוראות המחייבות קופת גמל (בסעיף זה - ההסדר), יהיה התשלום לפי הוראות ההסדר. "</p> <p>לפי תקנה 4 לתקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים), לגבי נער עובד המועסק במשרה מלאה במקום עבודה, יהיה באחוזים כמפורט להלן משכר המינימום כמשמעותו בחוק:</p> <p>(א) לגבי נער עובד כאמור שטרם מלאו לו שש-עשרה שנה - 70%;</p> <p>(ב) לגבי נער עובד כאמור שמלאו לו שש-עשרה שנה וטרם מלאו לו שבע-עשרה שנה - 75%;</p> <p>(ג) לגבי נער עובד שמלאו לו שבע-עשרה שנה - 83%.</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות - "לענין תקנות אלה יראו חניך או נער עובד כמועסק במשרה מלאה, אם הוא מועסק 40 שעות בשבוע; חניך ונער עובד המועסקים במשרה חלקית, יהיו זכאים לחלק היחסי של שכר המינימום כאמור בתקנות 3 עד 5 בהתאם לחלקיות המשרה".</p> <p>לפי תקנה 5א לתקנות - "שכר מינימום לשעה שישולם לנער עובד או לחניך, יהיה החלק ה-173 של שכר המינימום החודשי החל עליו לפי תקנות 3 עד 5, לפי הענין".</p> <p>כלומר, שכר המינימום לשעה שיש לשלם טנא הוא: $24.15 \times 173 = 5,571.75 \times 75\%$ (מעוגל לאגורות)</p> <p>טנא הועסק 164 שעות ב-7/2023. לפיכך, הוא זכאי לשכר מינימום כלהלן -</p> <p>3,961 ₪ (סכום מעוגל) = 164 שעות עבודה × 24.15 שכר המינימום לשעה שישולם לנער עובד שמלאו לו 16 שנה</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ג</p>

<p>בתום שנת 2022 נמצא שטנא, המועסק אצל נלה, זכאי ל-15 ימי חופשה בעד שנה זו. נלה מתכננת לתת לו את 15 ימי החופשה האמורים ברציפות בחודש מאי 2023, בהתחשב בהעדפותיו.</p> <p>מתי, על פי חוק חופשה שנתית, ייקבע תאריך תחילת החופשה האמורה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִפִּי המשפטים הבאים)</p> <p>א. לפחות 30 יום מראש. ב. לפחות 7 ימים מראש. ג. לפחות 14 יום מראש. ד. לפחות יומיים מראש.</p>	<p>שאלה מספר 34.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 9.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי חוק חופשה שנתית -</p> <p>" 6. (א) החופשה תינתן בחודש האחרון של שנת העבודה שבעדה היא ניתנת, או במשך שנת העבודה שלאחריה.</p> <p>(ב) על אף הוראות סעיף קטן (א), רשאי עובד לקחת יום אחד מן החופשה במהלך שנת העבודה שבעדה היא ניתנת במועד שיבחר ויום אחד נוסף באחד מהימים המנויים בתוספת, ואולם אין ברשימת הימים כאמור כדי לפגוע בהוראות סעיף 5, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות.</p> <p>(ג) שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי, בצו, להוסיף על רשימת הימים המנויים בתוספת.</p> <p>7. (א) אין החופשה ניתנת לצבירה; ואולם רשאי העובד בהסכמת המעסיק, לקחת רק שבעה ימי חופשה לפחות ולצרף את היתרה לחופשה שתינתן בשתי שנות העבודה הבאות.</p> <p>(ב) שר העבודה רשאי, בתקנות, לאסור צבירת חופשה אם לדעתו בריאות העובד או הנסיבות בהן העבודה נעשית מחייבים כי כל החופשה תינתן לעובד מדי שנה בשנה.</p> <p>8. החופשה תהיה רצופה, אלא שבהסכמת העובד והמעסיק ובאישור ועד העובדים במקום, אם ישנו, אפשר לחלקה, ובלבד, שפרק אחד ממנה יהיה לפחות שבעה ימים.</p> <p>9. (א) תאריך תחילת החופשה ייקבע לפחות ארבעה עשר יום מראש, ומשנקבע התאריך, ירשום אותו המעסיק בפנקס המתנהל על פי סעיף 26, אם הוא חייב לנהל פנקס כזה.</p> <p>(ב) סעיף זה אינו חל על חלקי חופשה של פחות משבעה ימים. "</p> <p>מאחר שאורך החופשה האמורה 15 ימים, תאריך תחילתה ייקבע לפחות 14 יום מראש.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;">ג</p>


<p>נלה, עובדת במשרה מלאה, התחילה לעבוד אצל מעסיקה הפרטי ב-1/11/2020. על הֶצְדָּדִים חלואת הוֹרָאוֹת צו הַהֶרְחָקָה בְּדָבָר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה 3 פעמים בשנה. בתלוש 11/2023 הוא משלם דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/8/2023 ועד 30/11/2023. ציון שבכל חודש 9/2023 נלה היתה בחופשה שנתית וקיבלה דמי חופשה (בעד כל אותו החודש).</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 418 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לנלה בתלוש 11/2023?</p> <p>א. 836.00 ₪ ב. 661.83 ₪ ג. 870.83 ₪ ד. 975.33 ₪</p>	<p>שאלה מספר 35.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>בתלוש שכר 11/2023 נלה מקבלת דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/8/2023 ועד 30/11/2023. 3 החודשים הראשונים (מ-1/8/2023 ועד 31/10/2023), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-3 של נלה (שהתחילה ב-1/11/2022 ומסתיימת ב-31/10/2023). בְּשָׁל שנת העבודה ה-3 יש לשלם לעובד 6 ימי הבראה.</p> <p>החודש האחרון (מ-1/11/2023 ועד 30/11/2023), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-4 של נלה (שהתחילה ב-1/11/2023 ומסתיימת ב-31/10/2024). בְּשָׁל שנת העבודה ה-4 יש לשלם לעובד 7 ימי הבראה.</p> <p>לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב היעדרות בשל חופשה ללא תשלום וכל היעדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד. נלה לא שהתה בחופשה ללא תשלום בחודש 9/2023. כמו כן, בכל אותו חודש התקיימו יחסי עבודה בינה לבין מעסיקה.</p> <p>החישוב: $870.83 \text{ ₪} = (1 / 12 \text{ חודשים} \times 7 \text{ ימי הבראה} + 3 / 12 \text{ חודשים} \times 6 \text{ ימי הבראה}) \times 418 \text{ תעריף}$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ג</p>

<p>נלה, בת ה-39, "הורה עצמאי", המגדלת לבדה את בנה, תלויה לפרנסתה במקום עבודה מתאים. במפעל טקסטיל, המעסיק 452 עובדי יצור, מתקיימת עבודה ב-4 משמרות. המשמרת השלישית מתקיימת בשעות שבין 20:00 בערב ובין 02:00 לפנות בוקר והרביעית בין השעות 02:00 לפנות בוקר ל-08:00 בבוקר. נלה, תופרת ונזרנית מוסמכת, בעלת ניסיון ומוכשרת לתפקיד זה, התקבלה לעבודה כעובדת יצור במפעל. עם קבלתה לעבודה, הודיעה למעסיק כי מטעמים משפחתיים היא אינה מסכימה לעבוד בלילה, בשעות שבין 24:00 ובין 07:30.</p> <p>האם רשאי המעסיק לסרב לקבל את נלה לעבודה בשל כך בלבד שהיא הודיעה לו עם קבלתה לעבודה שאינה מסכימה מטעמים משפחתיים לעבוד בלילה כאמור? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, מאחר שבמפעל הטקסטיל האמור מתקיימת עבודה ב-4 משמרות. ב. לא, ובלבד שלילד שבהחזקתה הנמצא עימה טרם מלאו 12 שנים. ג. כן, מאחר שעל פי החוק הנוגע לעניין, אסור להעסיק "הורה עצמאי" בשעות הלילה. ד. לא. המעסיק לא רשאי לסרב לקבל את נלה לעבודה, מאחר שהיא "הורה עצמאי".</p>	<p>שאלה מספר 36.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: center;">חוק עבודת נשים - ס' 2(ג)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 2(ג) לחוק עבודת נשים - "לא יסרב מעסיק לקבל אשה לעבודה בשל כך בלבד שהיא הודיעה עם קבלתה לעבודה שאינה מסכימה מטעמים משפחתיים לעבוד בלילה; הוראות סעיף קטן זה לא יחולו על סוגי מקומות עבודה שקבע שר העבודה והרווחה בתקנות וכן על שירותים, מקומות, עבודות ותפקידים המפורטים להלן:</p> <p>(1) בשירותי המדינה שפירט שר העבודה בתקנות, לאחר שנוכח, כי עבודת לילה של עובדת בשירותים אלה היא חיונית למדינה ואינה עלולה לפגוע במיוחד בבריאות האשה;</p> <p>(2) במקום שמטפלים בחולים או בנכים, במוסדות החלמה ובמוסדות לטיפול בזקנים או בילדים;</p> <p>(3) בעתונות, להוציא הדפסת עתונים;</p> <p>(4) בבתי אוכל, בבתי מלון, בבתי קפה ובתי עינוג כמשמעות ששועים ציבוריים בפקודת הששועים הציבוריים, 1935;</p> <p>(5) בעבודה הקשורה במישרין לטיפול בבעלי חיים;</p> <p>(6) בתפקידי הנהלה, או בתפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי, כשאינן העבודה עבודת כפיים;</p> <p>(7) כשתנאי העבודה ונסיבותיה אינם מאפשרים למעסיקה כל פיקוח על הזמן שבו נעשית העבודה;</p> <p>(8) בשירותי תעופה וים;</p> <p>(9) בסוכנויות נסיעות או תיירות שבנמלי תעופה וים או בועידות בין-לאומיות."</p> <p>עבודת כפיים במפעל טקסטיל לא מפורטת ברשימה לעיל.</p> <p>לפי ס' 4 לחוק עבודת נשים - "הוראות סעיפים 2(ג), 3 ו-4 החלות על אישה לגבי עבודה בלילה, יחולו, בשינויים המחויבים, גם על עובדת, עובד, מועמדת לעבודה או מועמד לעבודה, לפי העניין, שהם הורה עצמאי, לגבי עבודה בשעות שבין 24.00 ובין 07.30; בסעיף זה, "הורה עצמאי" - כהגדרתו בחוק סיוע למשפחות שבראשן הורה עצמאי, התשנ"ב-1992, ובלבד שלילד שבהחזקתו הנמצא עימו טרם מלאו 12 שנים."</p> <p>המעסיק לא רשאי לסרב לקבל לעבודה את נלה, שהיא "הורה עצמאי" ובלבד שלילד שבהחזקתה הנמצא עימה טרם מלאו 12 שנים.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>שאלה מספר 37.</p> <p>נלה מועסקת אצל מעסיקה היחיד. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה'). גמול עבודתה משתלם לה על בסיס של חודש - 20,580 ₪ בחודש. זכותה לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הציבורית שלה (תקופת הזכאות המקסימלית) - 36 ימים.</p> <p>מ-1/6/2023 [יום ה'] נעד (פולל) 12/6/2023 [יום ב'] נלה נעדרה מעבודתה עקב מחלה (מסרה הודעה למעסיק). היא חזרה לעבודה ב-13/6/2023 [יום ג'] ומסרה למעסיק אישור מחלה פדין, לתקופה 1/6/2023-12/6/2023. שכר העבודה שהיתה זכאית לקבל בתקופת היעדרותה, אילו המשיכה בעבודתה - 8,232 ₪ (686 ₪ בממוצע ליום). סכום זה נופה משכרה בשל היעדרות.</p> <p>מהו, לפי חוק דמי מחלה, סך דמי המחלה שעל המעסיק לשלם לנלה בעד תקופת מחלתה זו?</p> <p>א. 4,802 ₪ ב. 4,116 ₪ ג. 8,232 ₪ ד. 6,860 ₪</p>																																																																							
פתרון																																																																							
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5.</p>																																																																							
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ד</p> <p>גמול עבודתה של נלה משתלם לה על בסיס של חודש. לפיכך, היא "עובד במשכורת". שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה'). לפי ס' 2(א) לחוק דמי מחלה - "עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעסיקו, בכפופות לתקופת הזכאות המקסימלית כאמור בסעיף 4 - (1) החל מהיום הרביעי להעדרו כאמור - תשלום על פי חוק זה בעד תקופת מחלתו (להלן - דמי מחלה); (2) בעד הימים השני והשלישי להעדרו כאמור - מחצית דמי מחלה; " לפי ס' 2(ב)(1) לחוק דמי מחלה - "לגבי עובד במשכורת - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים". תקופת המחלה: 12 ימים - החל ב-1/6/2023 [יום ה'] נעד (פולל) 12/6/2023 [יום ב'] לפי נתוני השאלה, תקופת המחלה הציבורית של נלה עומדת על 36 ימים. [36 < 12] דמי מחלה לפי החוק: 686 ₪ בממוצע ליום. שכר העבודה שהיתה נלה זכאית לקבל בעד כל יום עבודה בתקופת זכאותה לדמי מחלה אילו המשיכה בעבודתה.</p> <table border="1" data-bbox="271 1276 1037 1747"> <thead> <tr> <th>החישוב:</th> <th>תאריך</th> <th>יום בשבוע</th> <th>שיעור דמי מחלה</th> <th>דמי מחלה לתשלום</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>1/6/2023</td> <td>יום ה</td> <td>אין</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>2/6/2023</td> <td>יום ו</td> <td>50%</td> <td>343.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3/6/2023</td> <td>שבת</td> <td>50%</td> <td>343.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>4/6/2023</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>686.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5/6/2023</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>686.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6/6/2023</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>686.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>7/6/2023</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>686.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>8/6/2023</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>686.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>9/6/2023</td> <td>יום ו</td> <td>100%</td> <td>686.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>10/6/2023</td> <td>שבת</td> <td>100%</td> <td>686.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>11/6/2023</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>686.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>12/6/2023</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>686.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>סה"כ</td> <td>6,860.00 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	החישוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום		1/6/2023	יום ה	אין			2/6/2023	יום ו	50%	343.00 ₪		3/6/2023	שבת	50%	343.00 ₪		4/6/2023	יום א	100%	686.00 ₪		5/6/2023	יום ב	100%	686.00 ₪		6/6/2023	יום ג	100%	686.00 ₪		7/6/2023	יום ד	100%	686.00 ₪		8/6/2023	יום ה	100%	686.00 ₪		9/6/2023	יום ו	100%	686.00 ₪		10/6/2023	שבת	100%	686.00 ₪		11/6/2023	יום א	100%	686.00 ₪		12/6/2023	יום ב	100%	686.00 ₪				סה"כ	6,860.00 ₪	
החישוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום																																																																			
	1/6/2023	יום ה	אין																																																																				
	2/6/2023	יום ו	50%	343.00 ₪																																																																			
	3/6/2023	שבת	50%	343.00 ₪																																																																			
	4/6/2023	יום א	100%	686.00 ₪																																																																			
	5/6/2023	יום ב	100%	686.00 ₪																																																																			
	6/6/2023	יום ג	100%	686.00 ₪																																																																			
	7/6/2023	יום ד	100%	686.00 ₪																																																																			
	8/6/2023	יום ה	100%	686.00 ₪																																																																			
	9/6/2023	יום ו	100%	686.00 ₪																																																																			
	10/6/2023	שבת	100%	686.00 ₪																																																																			
	11/6/2023	יום א	100%	686.00 ₪																																																																			
	12/6/2023	יום ב	100%	686.00 ₪																																																																			
			סה"כ	6,860.00 ₪																																																																			

<p>שאלה מספר 38.</p>	<p>טנא, יליד 3/7/1990, התקבל לעבודה ב-1/9/2017, כשהוא מבוטח בביטוח פְּנִסְיוֹנִי. עליו ועל מעסיקו חלות הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. החל ביום שבו היה זכאי לביטוח פנסיוני, הפריש עבורו המעסיק לפנסיה מקיפה לפי השיעורים המפורטים בס' 6(ד) בצו האמור. השכר שֶׁבִּטָּח בקרן הפנסיה היה שכר היסוד ששולם לו, שגדל עם השנים ועמד בשנה האחרונה על 11,870 ₪ בחודש. נוסף על שכר היסוד, שולמה לו, בכל חודש, באופן קבוע וללא כל תנאי, תוספת אישית מיוחדת בסך 267 ₪. בחודשים שבהם הועסק בשעות נוספות, שולם לו "שכר שעות נוספות" - 702.50 ₪ בממוצע ב-12 החודשים האחרונים להעסקתו. בגין התוספת האישית המיוחדת ושכר השעות הנוספות לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה. טנא עבד ברציפות עד (כולל) 30/9/2023, אז הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריו. במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים, נצברו 51,289 ₪ (כולל רווחים).</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לטנא (סכום מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 20,219 ₪ ב. 21,544 ₪ ג. 26,116 ₪ ד. 21,843 ₪</p>										
<p>פתרון</p>											
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1.</p>										
<p>הסבר הפתרון מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ד</p>	<p>טנא עבד אצל מעסיקו מ-1/9/2017 ועד שהסתיימו יחסי העבודה ביניהם, עם פיטוריו ב-30/9/2023. כלומר, תקופת עבודתו היתה 6.083333 שנים (73 חודשים). מאחר שעבד שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקו ופוטר, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה של טנא לענין תקנות אלה הם שכר היסוד והתוספת האישית המיוחדת שקיבל באופן קבוע וללא כל תנאי. שכר השעות הנוספות אינו חלק מהשכר הרגיל ואינו מובא בחשבון שכר העבודה של טנא לענין תקנות פיצויי פיטורים האמורות.</p> <p>כמי שהתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פְּנִסְיוֹנִי, לפי סעיף 6(ה) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, טנא היה זכאי לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני החל מהיום הראשון לעבודתו (הפרשות ראשונות בוצעו לאחר 3 חודשים, קטרוֹאֶקְטִיבִית ל-1/9/2017).</p> <p>לפי צו ההרחבה האמור, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6'ד' לצו (בטור "פיצויי פיטורים") יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>השכר שבוטח - 11,870 ₪ בחודש (להלן: שכר מופטר).</p> <p>שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר המבוטח -</p> <table border="1" data-bbox="135 1339 1193 1429"> <thead> <tr> <th rowspan="2">% פיצויים שיש להשלים</th> <th rowspan="2">תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים</th> <th colspan="2">מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו</th> </tr> <tr> <th>לפיצויים</th> <th>החל ביום... ואילך</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100% - 72.00% = 28.00%</td> <td>6.00% / 8.333333% = 72.00%</td> <td>6.00%</td> <td>1.1.2014</td> </tr> </tbody> </table> <p>חישוב הסכומים שיש להשלים (סכומים מקורבים ומעוגלים):</p> <p>1. בשל 6.083333 שנים (73 חודשים), שבהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין התוספת האישית, יש להשלים 1,624.25 ₪ = $100\% \times (6+1/12) \times 267$ שנים</p> <p>2. בעד 73 חודשים, מ-1/9/2017, שבהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. <u>20,218.57</u> ₪ = $11,870 \times 73/12 \times 28.00\%$</p> <p>סה"כ על המעסיק להשלים לטנא (מקורב ומעוגל) 21,842.82 ₪ = <u>21,843</u> ₪ (מעוגל)</p> <p>תשובה ד.</p>	% פיצויים שיש להשלים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו		לפיצויים	החל ביום... ואילך	100% - 72.00% = 28.00%	6.00% / 8.333333% = 72.00%	6.00%	1.1.2014
% פיצויים שיש להשלים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים			מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו							
		לפיצויים	החל ביום... ואילך								
100% - 72.00% = 28.00%	6.00% / 8.333333% = 72.00%	6.00%	1.1.2014								

ביטוח לאומי

<p>נלה פוטרר מעבודתה כשכירה אצל מעסיקה היחיד ב-31/5/2023, בתום תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק. תלוש 5/2023 שלה הורכב מהסכומים הבאים:</p> <p>משכורת בתקופת הודעה מוקדמת על פי החוק ₪ 17,358</p> <p>שווי דיור ₪ 2,918</p> <p>פדיון חופשה לפי חוק חופשה שנתית ₪ 1,521</p> <p>גילום מס - שווי דיור ₪ 1,397</p> <p>מהו סך כל הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 5/2023 של נלה?</p> <p>א. 23,194 ₪</p> <p>ב. 20,276 ₪</p> <p>ג. 21,673 ₪</p> <p>ד. 17,358 ₪</p> 	<p>שאלה מספר 39.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 - תק' 2. ס' (2)2 לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בעד החודש שקדם ל-1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף (2)2 לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף (2)2(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבד" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים כאמור המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פדיון חופשה, שמקבל עובד עקב פרישתו, פטור מדמי ביטוח.</p> <p>שאר הסכומים שנכללו בתלוש 5/2023 של נלה (משכורת בתקופת הודעה מוקדמת, שווי דיור וגילום מס - שווי דיור) מהווים הכנסה לפי ס' (2)2 לפקודה ואינם פטורים מדמי ביטוח.</p> <p>21,673 ₪ = 1,397 גילום מס שווי דיור + 2,918 שווי דיור + 17,358 משכורת בתקופת הודעה מוקדמת</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ג</p>

<p>נלה, בת ה-61, הועסקה ברציפות כשכירה אצל מעסיקה ובמקום עבודתה החל ב-1/3/2022. העסקתה היתה על פי חוזה עבודה לתקופה קצובה של שנה. המעסיק לא הציע לנלה לחדש את חוזה העבודה לשנה נוספת, ובתום יום 28/2/2023 הגיעה תקופת החוזה לקצה (לְסוּפָה).</p> <p>אם נלה התייצבה בלשכת שירות התעסוקה ב-2/3/2023, סמוך לאחר שהסתיימה העסקתה אצל המעסיק, מוכנה ומסוגלת לעבוד במקצועה או בכל עבודה אחרת, אך עבודה כאמור לא נמצאה לה והיא נותרה מובטלת (לראשונה בחייה), האם היא עשויה להיות זכאית לדמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. נלה עשויה להיות זכאית לדמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי. ב. לא, אלא אם כן תוכיח כי סיום העסקתה כאמור מהווה "נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו". ג. כן, אבל לא בעד 90 הימים הראשונים מיום הפסקת העבודה. ד. לא. דמי אבטלה משתלמים אך ורק לעובד מובטל שפוטר מעבודתו.</p>	<p>שאלה מספר 40.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 160(א), 161, 158, 166(ב). חלק ב' בלוח א'. תקנות הביטוח הלאומי - (ביטוח אבטלה) חוק פיצויי פיטורים - ס' 9.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 160(א) לחוק הביטוח הלאומי - "דמי אבטלה ישולמו למבוטח שהוא מובטל, אשר השלים את תקופת האכשרה כמוגדר בסעיף 161 ומלאו לו 20 שנים (בפרק זה - זכאי), וטרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'".</p> <p>לפי חלק ב' בלוח א', הגיל המרבי לביטוח אבטלה ולתשלום דמי אבטלה למבוטח שנולד בחודש מאי 1942 ואילך - גיל 67. נלה, בת ה-61, טרם הגיעה לגיל המרבי לביטוח אבטלה ולתשלום דמי אבטלה.</p> <p>כמי שעבדה 12 חודשים ברציפות אצל מעסיקה, נלה השלימה את תקופת האכשרה הנדרשת בס' 161 לחוק.</p> <p>לפי סעיף 9 לחוק פיצויי פיטורים:</p> <p>" (א) היה עובד מועסק על פי חוזה לתקופה קצובה והגיעה התקופה לקצה, רואים אותו לענין חוק זה כאילו פוטר, זולת אם הציע לו המעסיק לחדש את החוזה; סירב העובד לחדש את החוזה - רואים אותו, לענין חוק זה כאילו התפטר.</p> <p>(ב) הצעת המעסיק לחדש את החוזה כאמור בסעיף קטן (א) צריך שתימסר לעובד לפחות שלושה חדשים לפני תום תקופת החוזה. "</p> <p>לפי ס' 166(ב) לחוק - "מי שהפסיק את עבודתו מרצונו, בלי שהיתה הצדקה לכך, לא יהיה זכאי לדמי אבטלה בעד 90 הימים הראשונים מיום הפסקת העבודה; השר, באישור ועדת העבודה והרווחה, רשאי לקבוע מה ייחשב כהצדקה לענין סעיף קטן זה". נלה לא הפסיקה את עבודתה מרצונה. העסקתה הסתיימה בתום חוזה עבודה לתקופה קצובה של שנה, בלי שהמעסיק הציע לה בזמן לחדש את חוזה העבודה לשנה נוספת (בנסיבות האמורות, רואים את נלה, לענין חוק פיצויי פיטורים, כאילו פוטרה).</p> <p>מכל האמור לעיל נובע כי נלה עשויה להיות זכאית לדמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>א</p>

<p>נלה, בת ה-58, היא בעלת שליטה בחברת מעטים. חברת המעטים היא מעסיקתה היחידה. ב-8/2021 תרמה אונת קבד לשם השתלטה בגופו של אחיה (תושב ישראל), וקיבלה אישור על פטור מתשלום דמי ביטוח בריאות מהמוסד לביטוח לאומי. הניתוח לנטילת האיבר וניתוח ההשתלה בוצעו ב-8/2021 ועברו בהצלחה.</p> <p>אם תלוש 6/2023 של נלה הורכב משכר יסוד בסך 14,355 ₪ ואחזקת רכב בסך 1,160 ₪, מהו סך דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקתה, בגין שכר זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 2,147 ₪ ב. 1,507 ₪ ג. 1,303 ₪ ד. 1,467 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. לוח י"א. חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14(ז). תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (פטור מתשלום לתורם איברים). טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 14(ז) לחוק ביטוח בריאות ממלכתי - "על אף האמור בסעיפים קטנים (ב) עד (ו), ובלו לגרוע מהוראות סעיף קטן (ז), לא ישולמו דמי ביטוח בריאות בעד מבוטח שהוא תורם כהגדרתו בחוק השתלת אברים, התשס"ח-2008, שתרם בישראל אבר, בחייו, לנתרם שהוא תושב ישראל, לתקופה שקבע שר הבריאות, בהסכמת שר האוצר".</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות ביטוח בריאות ממלכתי (פטור מתשלום לתורם איברים) - "תורם שתרם בישראל, בחייו, איבר לנתרם שהוא תושב ישראל, יהיה פטור מתשלום דמי ביטוח בריאות ממלכתי כמשמעותם בסעיף 14 לחוק, לתקופה של 36 חודשים שתחילתה בתחילת השנה הראשונה שלאחר השנה שעבר בה את הניתוח לנטילת האיבר".</p> <p>נלה נמנית על סוג העובדים הבא, לענין תשלום דמי הביטוח: "תורם/איברים" - "בעלת שליטה", אשר קיבלה אישור על פטור מתשלום דמי ביטוח בריאות מהמוסד לביטוח לאומי (תקופת הפטור תהיה עד 3 שנים).</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 6/2023 של נלה -</p> <p>$15,515 \text{ ₪} = 1,160 \text{ אחזקת רכב} + 14,355 \text{ שכר יסוד}$</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>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".</p> <p>$9,493 \times 5 = 47,465$</p> <p>שכרו של נלה שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח בחודש 6/2023 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p>$\min(15,515 \text{ ₪}; 47,465 \text{ ₪}) = 15,515$</p> <p>סך כל דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 6/2023 של נלה:</p> <p>$277.76 \text{ ₪} = 7,122 \times 3.90\%$ הכנסה מרבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת</p> <p>$\underline{1,189.29 \text{ ₪}} = 14.17\% \times (7,122 \text{ ד.ב. בשיעור המופחת} - 15,515 \text{ השכר החייב בדמי ביטוח})$</p> <p><u>1,467.05 ₪</u></p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ד</p>

<p>נלה, בת ה-57, היא פנסיונרית בפרישה מוקדמת. בכל חודש היא מקבלת פנסיה בסך 6,824 ₪ (מעסיקה לשעבר). נלה גם עובדת כשכירה אצל מעסיקה טנא. שקרה אצלו - 4,852 ₪ בכל חודש.</p> <p>אם נעשה תאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה של נלה, טנא, בגין שכר עבודתה ב-2/2023 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 323 ₪ ב. 729 ₪ ג. 342 ₪ ד. 754 ₪</p>	<p>שאלה מספר 42.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח (בדגש על ס' 345).</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2)</p> <p>חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.</p> <p>טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>בנתוני השאלה לא מצויין האם טנא היא "מעסיק עיקרי" או "מעסיק משני", ולא סתם הדבר.</p> <p>לפי ס' 345ב(ה) לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (1) מבוטח שמשלמת לו פנסיה מוקדמת שהוא גם עובד או עובד עצמאי, לא יחולו לגבי הכנסתו מפנסיה מוקדמת שיעורי דמי הביטוח החלים לפי לוח י' על חלק ההכנסה של עובד שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע (בסעיף קטן זה - שיעור מופחת).</p> <p>(2) היתה הכנסה של מבוטח כאמור בפסקה (1) בחודש פלוני, מהמקורות המפורטים בסעיף 1(2), ו-8) בפקודת מס הכנסה, נמוכה מ-60% מהשכר הממוצע, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו מפנסיה מוקדמת, השווה לסכום הפרש שבין הכנסתו מהמקורות האמורים לבין 60% מהשכר הממוצע. "</p> <p>שקול הדבר לקביעה, שבמצבים בהם משתלמת לעובד פנסיה מוקדמת, המעסיק, המשלם לו שכר העבודה, יהיה תמיד "עיקרי", ככל שהדבר נוגע לתשלום דמי ביטוח. אם יש מספר מעסיקים, כל אחד מהם "יקדים" את הפנסיה המוקדמת, ככל שהדבר נוגע לניצול השיעורים המופחתים החלים על חלק ההכנסה שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע.</p> <p>עם זאת, אין לקרוא לפנסיה המוקדמת "מעסיק משני", שכן לענין הביטוח הלאומי, היא אינה "מעסיק".</p> <p>הכנסתה של נלה מעבודתה אצל טנא (מקור המפורט בסעיף 2(2) בפקודת מס הכנסה) - 4,852 ₪.</p> <p>אצל מעסיקה טנא נלה נמנית על סוג העובדים הבא, לענין תשלום דמי הביטוח: "עובדים" "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו לגיל הפרישה".</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה של נלה, טנא, בגין שכרה של נלה ב-2/2023 -</p> <p>$342 \text{ ₪ מעוגל} = 342.07 = 7.05\% \times (4,852 \text{ הכנסה מעבודה} ; 7,122 \text{ תקרת שיעור מופחת}) \text{ min}$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024</p> <p>שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>החל ב-3/5/23 ועד 8/8/23 שהה טנא, בן ה-26, בְּהֶסְקָמַת מעסיקו, בחופשה ללא תשלום (לצורך ביקור משפחתי בחו"ל). בתקופת חל"ת זו לא עבד אצל מעסיק אחר ולא היה עובד עצמאי. לפני יציאתו לחל"ת, עבד כשכיר במשרה חלקית אצל מעסיקו היחיד וְהִשְׁתַּכֵּר 5,230 ₪ בכל חודש.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שעל המעסיק לשלם בעד טנא עבור חודש 7/2023?</p> <p>א. 368.72 ₪ ב. 0.00 ₪ ג. 343.61 ₪ ד. 366.06 ₪</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 1(3), תק' 6. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות) - תק' 1. טבלאות הביטוח הלאומי. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>מתוך חוזר מעסיקים מס' 1502 של המוסד לביטוח לאומי, מיום 3/1/2023:</p> <p>עובד בחופשה ללא תשלום (ללא הכנסה מעבודה כשכיר/עצמאי):</p> <p>עובד הנמצא בחופשה ללא תשלום בחודשיים הקלנדריים הראשונים, מבוטח לכל ענפי הביטוח לרבות בענף אבטלה, למעט פגיעה בעבודה ופש"ר.</p> <p>חובת התשלום חלה על המעסיק ונקבעה בתקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), תשל"א-1971.</p> <p>בחודשים שלאחר מכן, העובד משלם בעד עצמו מינימום כלא עובד ואינו מבוטח לענפי פגיעה בעבודה, פש"ר, אבטלה ודמי לידה.</p> <p>חישוב הסכום:</p> <p>$6.57\% \times$ שכר המינימום עפ"י חוק שכר מינימום (חיוב בסך של 348.21 ₪ לחודש עבור התקופה 3/2023-12/2017 וחיוב בסך של 366.06 ₪ לחודש החל מחודש 4/2023*).</p> <p>או $6.57\% \times$ בסיס ההכנסה בחודש העבודה שקדם לחודש שבו הוצא לחל"ת והוא נמוך משכר המינימום(**).</p> <p>(*) שכר מינימום לעובד החל מחודש דצמבר 2017 ועד חודש מרץ 2023 עומד על 5,300 ש"ח לחודש. שכר מינימום לעובד החל מחודש אפריל 2023 עומד על 5,571.75 ש"ח לחודש.</p> <p>(**) בהתאם לתיקון 224 לחוק מתאריך 15 במרץ 2021, אם הכנסתו של העובד נמוכה משכר מינימום עפ"י חוק שכר מינימום, החיוב יהיה על בסיס הכנסתו בחודש העבודה שקדם לחודש שבו הוצא לחופשה ללא תשלום, קרי 6.57% משכרו בחודש העבודה שקדם לחודש שבו הוצא לחל"ת.</p> <p>חודש 7/2023 הוא החודש הקלנדרי השני של החל"ת.</p> <p>הכנסתו של טנא בחודש שקדם לחודש שבו הוצא לחל"ת (5,230 ₪) נמוכה משכר המינימום עפ"י חוק שכר מינימום (5,571.75 ₪). לפיכך, החיוב יהיה על בסיס הכנסתו בחודש העבודה שקדם לחודש שבו הוצא לחופשה ללא תשלום.</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שישולמו למוסד לביטוח לאומי בעד חודש חל"ת זה של טנא:</p> <p>$5,230 \times 6.57\% =$ <u>343.61</u> ₪</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ג</p>

שאלה מספר 44.

ב-31/10/2023, בשעה 23:30 בערב, נלה ילדה תינוק פג, שחייב היה להישאר במחלקת פגים וילודים בבית החולים, לתקופה של 7 שבועות. נלה החליטה להאריך את תקופת הלידה וההורות שלה למשך 7 שבועות אלה, והודיעה על מימוש זכותה זו כנדרש. בטבלה שלהלן סומנו ב-"א" החודשים שקדמו ליום הקובץ, בהם שולמו בעדה דמי-ביטוח משקרה כעובדת וסומנו ב-"אבטלה" החודשים שבהם קיבלה דמי אבטלה:

	ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'
2022			X	X	X	X	X	X				אבטלה
2023	אבטלה	אבטלה	X	X	X	X	X	X	X	X		

בחודשים שלא שולמו בעדה דמי ביטוח כאמור, נלה היתה עקרת בית.

אם שכר העבודה הרגיל של נלה, לענין סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, הוא 396 ₪ ליום, מהו סכום דמי הלידה לו היא עשויה להיות זכאית (סכום מעוגל)?

- א. 33,264 ₪
- ב. 41,580 ₪
- ג. 55,440 ₪
- ד. 60,984 ₪

פתרון

חוק הביטוח הלאומי, סימן ג': דמי לידה. חוק עבודת נשים - ס' 6(ד), 6(ד2).

סעיפים רלוונטיים

הסבר הפתרון

מועד 3/2024
שנת המס - 2023

ד

לפי סעיף 50(א) לחוק הביטוח הלאומי, מבוטחת ששולמו בעדה דמי ביטוח משכרה כעובדת, זכאית לדמי לידה - (1) בעד פרק זמן של 15 שבועות - אם שולמו דמי ביטוח בעד 10 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובץ או בעד 15 חודשים מתוך 22 החודשים שקדמו ליום הקובץ.

(2) בעד פרק זמן של 8 שבועות - אם שולמו דמי ביטוח בעד 6 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובץ. לפי ס' 50(ב)(1) לחוק, לענין סעיף קטן (א) יראו תקופה מהמנויות להלן, שקדמה ליום הקובץ, כתקופה שבעדה שולמו דמי ביטוח - "תקופה שבעדה שולמו לאשה דמי פגיעה, דמי לידה, דמי אבטלה, דמי הסתגלות מיוחדים, דמי תאונה, גמלה לשמירת הריון, קצבת נכות לפי פרק ה' בשל נכות שדרגתה 100%, תגמול לפי פרק י"ב או תגמול לפי פרקים י"ג או י"ג בשל נכות שדרגתה 100%".

נלה עונה על התנאי שבסעיף 50(א)(1). לפיכך, היא זכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי דמי לידה בעד פרק זמן של 15 שבועות. לפי ס' 6 לחוק עבודת נשים -

"(ד) עובדת שהילד אשר ילדה חייב להישאר בבית החולים או לחזור לבית החולים לאישפוז, תוך תקופת הלידה וההורות כאמור בסעיפים קטנים (ב), (ב1) או (ג), לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאלה:

(1) להאריך את תקופת הלידה וההורות לתקופה שלא תעלה על תקופת האישפוז, אך לא ביותר מעשרים שבועות; הוראות פסקה זו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוזו של הילד אשר ילדה, כאמור ברישה של סעיף קטן זה, אינה רצופה;

(2) לפצל את תקופת הלידה וההורות כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת תקופת הלידה וההורות תחל במהלך תקופת האישפוז או עם סיומה;

לא יהיה תוקף לזכאות לפי סעיף קטן זה אלא אם כן העובדת הודיעה על מימושה בדרך, במועד ולמי שקבע שר העבודה והרווחה בתקנות.

(2ד) הזכאות להארכת תקופת הלידה וההורות לפי סעיפים קטנים (ב1) עד (ד) היא מצטברת, ובלבד שכל ההארכות לפי סעיפים קטנים (ב1) ו-(ד) לא יעלו יחד על עשרים שבועות."

לפי נתוני השאלה, ילדה של נלה חייב היה להישאר בבית החולים, תוך תקופת הלידה וההורות, לתקופה של 7 שבועות (העולה על שבועיים). לפיכך, היא זכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות ב-7 שבועות. לפי סעיף 51(א) לחוק הביטוח הלאומי, "מבוטחת שהיא עובדת שזכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות, בשל אחת או יותר מהסיבות האמורות בסעיפים קטנים (ב1) ו-(ד) שבסעיף 6 לחוק עבודת נשים, והודיעה למוסד על מימוש זכותה זו, תהיה זכאית בעד תקופת ההארכה כמפורט באותם סעיפים קטנים, לדמי לידה נוספים על דמי הלידה שהיא זכאית להם לפי ס' 50, ובלבד שדמי הלידה הנוספים כאמור, לא ישולמו בעד פרק הזמן העולה על - (1) 20 שבועות - אם היא זכאית לדמי לידה לפי סעיף 50(א)(1); (2) 12 שבועות - אם היא זכאית לדמי לידה לפי סעיף 50(א)(2)."

מכאן שנלה זכאית לדמי לידה בעד 22 שבועות. $22 = \min(7, 20) + 15$ (שבועות תקרה) + 15 שבועות לפי ס' 53(א) לחוק הביטוח הלאומי, דמי לידה ליום הם שכר העבודה הרגיל של המבוטחת, אך לא יותר מסכום השווה לסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.

שכר העבודה הרגיל של נלה, לענין סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, הוא 396 ₪ ליום (על פי נתוני השאלה).

שכר עבודה רגיל זה (396 ₪) לא עולה על הסכום הבסיסי (9,613 ₪) כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.

$396 \text{ ₪} \geq 1,602.17 \text{ ₪} (= 9,613 \times 5 / 30)$ תקרה

לפיכך, דמי הלידה ליום של נלה הם 396 ₪.

סה"כ דמי הלידה להם זכאית נלה: $396 \text{ ₪} = 396 \text{ ₪} \times 7 \text{ ימים בשבוע} \times 22 \text{ שבועות}$

תשובה ד.

<p>טנא עובד כשכיר אצל מעסיקו זה 4 שנים. תלוש 9/2023 שלו כלל את הרכיבים הבאים :</p> <p>שכר יסוד ₪ 28,479</p> <p>שווי מתנה לרגל אירוע אישי ₪ 756</p> <p>שווי רט"ן (המעסיק מעמיד לרשותו טלפון סלולרי) ₪ 115</p> <p>שווי מתנה לחג (ראש השנה) ₪ 648</p> <p>מהי הכנסתו של טנא לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 9/2023 ?</p> <p>א. 28,711 ₪</p> <p>ב. 29,998 ₪</p> <p>ג. 28,606 ₪</p> <p>ד. 28,750 ₪</p>	<p>שאלה מספר 45.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים ייראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בנוסף לשכר החודשי הרגיל, לרבות תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולמעט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, "שווי מתנה לרגל אירוע אישי" ו"שווי מתנה לחג (ראש השנה)", שנוקפו לשכרו של טנא, הם "תשלום נוסף".</p> <p>"תשלום נוסף" שקיבל טנא בחודש 9/2023 :</p> <p>$1,404 \text{ ₪} = 648 \text{ שווי מתנה לחג} + 756 \text{ שווי מתנה לרגל אירוע אישי}$</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות אלה :</p> <p>" (1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו ; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בעד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>" (2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. " שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל טנא ב-9/2023 הוא 25.20% משכר המינימום.</p> <p>$(1,404 / 5,571.75 = 25.20\%)$</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל.</p> <p>טנא עבד אצל מעסיקו לא פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו.</p> <p>שכר חודש 9/2023, שבו שולם "התשלום הנוסף" - $28,594 \text{ ₪} = 115 \text{ שווי רט"ן} + 28,479 \text{ שכר יסוד}$</p> <p>$28,711 \text{ ₪} = (12 \text{ חודשי העבודה הקודמים} / 1,404 \text{ תשלום נוסף}) + 28,594 \text{ שכר יסוד}$</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) - 47,465 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (9,493 ₪), כפול 5].</p> <p>$47,465 \text{ הכנסה מרבית לענין דמי ביטוח} < 28,711 \text{ ₪ הכנסתו של טנא לענין תשלום דמי ביטוח ב-9/2023}$</p> <p>הכנסתו של טנא לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 9/2023 - 28,711 ₪.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p>א</p>

<p>בתוך הזמן שבעדו משתלמים לה דמי לידה, עבדה נלה אצל מעסיקה, אצלו גם הועסקה סמוך לפני שיצאה לתקופת לידה והורות.</p> <p>האם, בשל כך, רשאי המוסד לביטוח לאומי לשלול ממנה את דמי הלידה, כולם או מקצתם? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שדמי לידה משולמים לעובדת מבוטחת בשל הלידה עצמה. ב. כן, אבל אך ורק אם עבדה עבודה סדירה בשכר והופקו עבורה תלושי שכר בתקופה זו. ג. לא, ובלבד ששולמו בעדה דמי ביטוח בעד לא פחות מ-6 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע. ד. כן. המוסד לביטוח לאומי רשאי לשלול את זכותה לדמי לידה, כולם או מקצתם.</p>	<p>שאלה מספר 46.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 56, 49. חוק עבודת נשים - ס' 8.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 8 לחוק עבודת נשים - "לא יעסיק מעסיק עובדת או עובד בידעו שהם בתקופת לידה והורות".</p> <p>לפי ס' 49(א) לחוק הביטוח הלאומי - "המוסד ישלם למבוטחת דמי לידה, לפי סימן זה, בעד פרק הזמן שלרגל ההריון או הלידה אין היא עובדת או עוסקת במשלח ידה".</p> <p>לפי ס' 56 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>המוסד רשאי לשלול את הזכות לדמי לידה, כולם או מקצתם, אם קרה אחד מאלה:</p> <p>" (1) בתוך הזמן שבעדו משתלמים דמי לידה עבדה המבוטחת שלא במשק ביתה;</p> <p>(2) בתוך ששת השבועות שלפני יום הלידה המשוער עבדה המבוטחת שלא במשק ביתה בימים שרופא, שהסמיך המוסד, אסר עליה לעבוד בהם;</p> <p>(3) המבוטחת לא מילאה אחרי הוראת המוסד בדבר פיקוח רפואי בקשר להריון וללידה. "</p> <p><i>הרחבת ההסבר: בית הדין הארצי לעבודה התייחס לנוסחו של הסעיף האמור בחוק הביטוח הלאומי - "...רואים אנו כי המחוקק קבע ש'עבודה' כשלעצמה בתקופת חופשת הלידה, עלולה להיות סיבה לשלילת הזכות לדמי לידה. מכאן, שמגמת המחוקק ומטרתו הן בראש ובראשונה להביא לכך שמבוטחת לא תעבוד כלל בעבודה אחרת בתקופת חופשת הלידה, מחוץ למשק ביתה, ורק כמטרה משנית רצה המחוקק למנוע תשלום דמי לידה מקום שהמבוטחת משתכרת או מקבלת הכנסה מעבודה בתקופת חופשת הלידה". [מתוך דיון (ארצי) 0-13-נב לאה מירון - המוסד לביטוח לאומי].</i></p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>טנא, בן ה-68, שְׁאִינֹו מקבל קצבת אזרח ותיק, עובד כשכיר אצל מעסיקו זה 11 שנים. ביום 1/10/2023 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. כתוצאה מהפגיעה לא היה מסוגל לעבוד 11 ימים בְּנוֹסָף על יום הפגיעה. בכל אותם ימים לא עסק למעשה בכל עבודה וְנִזְקַק לטיפול רפואי וְלְהַחֲלִמָה. הפגיעה הוֹפְרָה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה.</p> <p>הכנסתו של טנא, שממנה מגיעים דמי ביטוח, בחודשים שקדמו ל-1/10/2023 (כולה ממשכורתו אצל מעסיקו):</p> <table border="1" data-bbox="135 392 1189 470"> <tr> <td>חודש</td> <td>7/2023</td> <td>8/2023</td> <td>9/2023</td> </tr> <tr> <td>הכנסה</td> <td>₪ 13,487</td> <td>₪ 13,561</td> <td>₪ 13,632</td> </tr> </table> <p>למען הסר ספק, טנא קיבל שכר מלא ב-3 החודשים שקדמו לפגיעה</p> <p>מהו סכום דמי הפגיעה אותו טנא זכאי לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?</p> <p>א. 0 ₪ מאחר שהגיע לגיל הפרישה. ב. 4,068 ₪ ג. 3,051 ₪ ד. 3,729 ₪</p>	חודש	7/2023	8/2023	9/2023	הכנסה	₪ 13,487	₪ 13,561	₪ 13,632	<p>שאלה מספר 47.</p>
חודש	7/2023	8/2023	9/2023						
הכנסה	₪ 13,487	₪ 13,561	₪ 13,632						
<p align="center">פתרון</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>								
<p>חוק הביטוח הלאומי - ביטוח נפגעי עבודה, סימן ד': דמי פגיעה.</p> <p>לעניין תשלום דמי פגיעה, טנא הוא "מבוטח", כמשמעותו בסעיף 75(א) לחוק הביטוח הלאומי. לפי סעיף 93(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אֶלָּא אם כֵּן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה כְּאִמּוֹר שנים עשר ימים לפחות בְּנוֹסָף על יום הפגיעה".</p> <p>מֵאַחַר שטנא 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, טנא יקבל דמי פגיעה בְּעֵד 9 ימים.</p> <p>9 ימים = [2 הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה - 11 ימי אי כושר עבודה ; 91 תקרת 13 שבועות] Min</p> <p>לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>(א) שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שפְּעָדו 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 טנא : $452.00 ₪ = (13,632 + 13,561 + 13,487) / 90$</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 : $339.00 ₪ = 452.00 \times 75\%$</p> <p>נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה : $339.00 ₪ > 1,201.63$ תקרה $(9,613 \times 5 \times 75\% / 30)$</p> <p>סה"כ דמי הפגיעה להם זכאי טנא : $3,051 ₪ = 339.00$ דמי הפגיעה ליום $\times 9$ ימים</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p align="right">ג</p>								

שאלה מספר 48.

טנא עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד זה 4 שנים ברציפות. שכרו משתלם לו על בסיס של ימי עבודה. ב-1/8/2023 יצא ל-15 ימי מילואים. להלן פרטי שכרו ב-6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:

חודש	2/2023	3/2023	4/2023	5/2023	6/2023	7/2023
ימי עבודה	19	21	21	19	21	21
שכר חודשי רגיל	₪ 6,528	₪ 6,627	₪ 6,450	₪ 6,814	₪ 6,391	₪ 6,747
הפרשי שכר						₪ 1,452
						בעד 4/2023

מהו סך תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו (סכום מעוגל)?

- א. 3,425 ₪
- ב. 3,414 ₪
- ג. 3,673 ₪
- ד. 3,336 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).

הסבר הפתרון

מועד 3/2024
שנת המס - 2023

חישוב הזכות לתגמול מילואים:
טנא שירת 15 ימים, שהם 2 תקופות בנות 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של יום אחד. לפי סעיף 271(א)2, מאחר שיתרת ימי השירות כאמור פחתה משישה ימים, תוכפל יתרה זו ב-1.4 לפיכך, הוא זכאי לקבל תגמול מילואים **בעד 15.4 ימי מילואים**.
($14 + 1 \times 1.4 = 15.4$)

חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:
ברבע השנה שקדם ל-1/8/2023, טנא עבד 61 ימים ($21+21+19$), כלומר, לא פחות מ-60 ימים. לפיכך, יהיה שכר עבודתו הרגיל סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים. סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון:

עד 6/10/2023, לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי (₪ 6,455 = $9,493 \times 68\%$)
החל ב-7/10/2023 לא יפחת מ-95% מהסכום הבסיסי (₪ 9,018 = $9,493 \times 95\%$)

ב-7/2023 טנא קיבל ממעסיקו, בְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, הפרשי שכר בסך 1,452 ₪ בעד 4/2023. לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים יראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".
כלומר, ההפרשים בסך 1,452 ₪ שקיבל בתלוש 7/2023 יראו כשכרו הרגיל של טנא בעד חודש 4/2023.

חודש	2/2023	3/2023	4/2023	5/2023	6/2023	7/2023
שכר חודשי רגיל	₪ 6,528	₪ 6,627	₪ 6,450	₪ 6,814	₪ 6,391	₪ 6,747
הפרשים			₪ 1,452			
הכנסה בעד חודש	₪ 6,528	₪ 6,627	₪ 7,902	₪ 6,814	₪ 6,391	₪ 6,747

לפי תקנה 6א(א) לתקנות הביטוח הלאומי (תגמולים למשרתים במילואים) - עובד שבחודש שבו שירת במילואים או שבאחד מהחודשים לפחות במהלך תקופת רבע השנה הייתה עלייה משמעותית בשכרו, יחושב לו התגמול על פי העלייה המשמעותית בשכרו, ובלבד ששכרו עלה כאמור במשך שלושה חודשים רצופים לפחות מהמועד שבו עלה לראשונה; בתקנת משנה זו, "עלייה משמעותית בשכרו" - הכנסתו מעבודה, במילואים, הייתה גבוהה בשיעור של 20% לפחות לעומת הכנסתו מעבודה בכל אחד מהחודשים בתקופת רבע השנה שקדמו לחודש שבו עלתה הכנסתו מעבודה או לעומת התגמול המזערי כפול שלושים, לפי הגבוה. בשכרו של טנא לא הייתה עלייה כזו. סכום הכנסתו של טנא בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:

$$\max(6,747; 6,455) + \max(6,391; 6,455) + \max(6,814; 6,455) = 20,016$$

"שכר העבודה הרגיל" של טנא, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי: $20,016 / 90 = 222.40$ ₪.
חישוב התגמול ליום:

לפי ס' 272(א)1 לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - שכר העבודה הרגיל. לפי ס' 272(ב), לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (עד 6/10/23 68% מהסכום הבסיסי לחודש, מחולק ב-30 (₪ 215.17), והחל ב-7/10/23 95% מהסכום הבסיסי לחודש, מחולק ב-30 (₪ 300.61)) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30 (₪ 1,582.17)).

$$222.40 \text{ ₪ ליום} = [215.17 \text{ תגי מזערי עד } 6/10/23; (1,582.17 \text{ תגי מרבי}; 222.40 \text{ שכר הגיל}) \text{ min}] \text{ max}$$

תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו - 3,425 ₪.

$$3,425 \text{ ₪ (סכום מעוגל)} = 3,424.96 \text{ ₪} = 15.4 \text{ ימים} \times 222.40 \text{ תגמול ליום}$$

תשובה א.

<p>ב-31/8/2023 טנא פוטר מעבודתו כשכיר אצל מעסיקתו, חברה בע"מ, ביום שבו ניתן על ידי בית המשפט צו לפירוקה (לפי פרק ד' לחלק ב' לחוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי). מפרק החברה קבל את תביעתו של טנא לגבי חובות בעד שכר עבודה. המוסד לביטוח לאומי אישר את זכאותו לגמלה לעובד לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון. חוב שכר העבודה שאושר, בעד 12 החודשים האחרונים שקדמו בתכוף לפיטוריו, עמד על 108,288 ₪ (9,024 ₪ בחודש). חוב פיצויי הפיטורים (המגיעים מכוח חוק פיצויי פיטורים) עמד על 19,116 ₪.</p> <p>אם המוסד לביטוח לאומי אישר את זכאותו של טנא לגמלה לעובד, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון שבחוק הביטוח הלאומי, כיצד תיזקף גמלה זו (לטובת איזה חוב, לפי הסעיף הרלוונטי בפרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון, הדין בזקיפת חובות)?</p> <p>א. לטובת חוב שכר עבודה - 104,418 ₪, לטובת חוב פיצויי פיטורים - 18,986 ₪. ב. לטובת חוב שכר עבודה - 108,288 ₪, לטובת חוב פיצויי פיטורים - 18,986 ₪. ג. לטובת חוב שכר עבודה - 104,293 ₪, לטובת חוב פיצויי פיטורים - 19,116 ₪. ד. לטובת חוב שכר עבודה - 108,288 ₪, לטובת חוב פיצויי פיטורים - 15,121 ₪.</p>	<p>שאלה מספר 49.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 183 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>" (א) הגמלה שתשולם לפי פרק זה לעובד תהיה סכום חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים שמעבידו חייב לו, עד סכום שלא יעלה על הסכום הבסיסי כפול 13 לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב), ובלבד שחוב שכר העבודה כאמור לא ישולם בעד תקופה שלפני 12 החודשים שקדמו בתכוף למועד שבו נותקו יחסי עובד ומעביד, או למועד מתן צו לפי הוראות סעיף 182, לפי המוקדם מביניהם.</p> <p>(ב) ... "</p> <p>סכום חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים שמעסיקתו של טנא חייבת לו -</p> <p>$127,404 ₪ = 19,116 ₪ \text{ פיצויי פיטורים} + 108,288 ₪ \text{ חוב שכר עבודה}$</p> <p>הגמלה המרבית לעובד בעד חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון:</p> <p>$123,409 ₪ = 13 \times 9,493 ₪ \text{ הסכום הבסיסי (3)}$</p> <p>הגמלה שישולם המוסד לביטוח לאומי לטנא -</p> <p>$\min(123,409 ₪; 127,404 ₪ \text{ חוב בפועל}) = 123,409 ₪$</p> <p>כלומר, חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים (127,404 ₪) שמעסיקתו של טנא חייבת לו, עולה על הסכום המרבי האמור בסעיף 183 (123,409 ₪).</p> <p>לפי ס' 187(א) לחוק - "עלה חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים של מעביד לעובדו הזכאי לגמלה לפי פרק זה על הסכום המרבי האמור בסעיף 183, תיזקף תחילה הגמלה המגיעה לו לחוב שכר העבודה, ואחריו - לחוב פיצויי פיטורים".</p> <p>כלומר, הגמלה תיזקף תחילה לחוב שכר העבודה: 108,288 ₪.</p> <p>אחריו - לחוב פיצויי פיטורים: 15,121 ₪ = 108,288 ₪ חוב שכר עבודה - 123,409 ₪ הגמלה המרבית</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p align="right">ד</p>

<p>טנא, יליד 6/7/1979, הוא נכה עבודה שנקבעה לו החל ב-1/1/2021 דרגת נכות יציבה של 100% (רפואית). הוא גר בביתו ובכל חודש הוא מקבל מהמוסד לביטוח לאומי קצבת נכות לנכה עבודה. בחודש 6/2023 עומדת הקצבה החודשית שהוא צפוי לקבל מהמוסד לביטוח לאומי על סך 21,026 ₪. מיום שהפך להיות נכה ועד 31/5/2023 לא עבד. ב-1/6/2023 התחיל לעבוד כשכיר אצל מעסיקו. הכנסתו החודשית מעבודתו אצל המעסיק צפויה לעמוד על 12,600 ₪. טנא מעוניין להמשיך לקבל בכל חודש מהמוסד לביטוח לאומי קצבת נכות לנכה עבודה.</p> <p>האם תקטן קצבת הנכות לנכה עבודה שהוא מקבל מהמוסד לביטוח לאומי בשל הכנסתו החודשית מעבודה אצל מעסיקו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, ובלבד שהכנסתו מעבודה בצירוף קצבת הנכות לא יעלו על 47,465 ₪ בחודש. ב. כן. יהיה עליו לבחור בין קבלת קצבת הנכות האמורה ובין קבלת משכורת ממעסיקו. ג. לא. קצבת הנכות האמורה לא תקטן בשל הכנסתו החודשית מעבודה אצל מעסיקו. ד. כן, מאחר שהכנסתו החודשית מעבודה עולה על סכום השווה ל-57% מהשכר הממוצע.</p>	<p>שאלה מספר 50.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ביטוח נפגעי עבודה, סימן ה' - קצבה או מענק לנכה עבודה</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 105(א) לחוק הביטוח הלאומי - "נכה עבודה שדרגת נכותו היא 100% ישלם לו המוסד קצבת נכות; הקצבה לחודש תהיה שווה לדמי הפגיעה ליום שהיו משתלמים למבוטח, כפול שלושים (בסעיף זה - הסכום החודשי)".</p> <p>לפי ס' 113 לחוק -</p> <p>" (א) נכה עבודה שדרגת נכותו אינה פחותה מ-20%, ולדעת המוסד יש לו הכנסה קבועה המספיקה לפרנסתו או סיכוי מבוסס להכנסה כאמור, רשאי המוסד, בהסכמת נכה העבודה, לשלם לו מענק במקום קצבה; המענק יהיה בסכום המתקבל מהיוון קצבת אותו נכה עבודה, בהתאם להוראות שהשר קבע.</p> <p>(ב) הסכים המוסד לשלם לנכה עבודה מענק לפי סעיף זה בתנאי שהמענק ישמש לו להשגת מקור פרנסה, ולדעת המוסד קיים צורך בפיקוח על הוצאת הכסף, רשאי בית הדין לעבודה, לפי בקשת המוסד, למנות אדם שלידי יינתן המענק, כולו או מקצתו, וליתן לאותו אדם הוראות בדבר השימוש במענק. "</p> <p>הכנסה (מעבודה או מכל מקור אחר) שיש למקבל קצבת נכות מעבודה, לא משפיעה על שיעור הקצבה המגיעה לו. כלומר, קצבת הנכות האמורה לא תקטן בשל הכנסתו החודשית מעבודה אצל מעסיקו.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2024 שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;">ג</p>