


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 חשב שכר בכיר - מועד 6.2024

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

מס הכנסה

<p>ינאי, רווק בן 34, הוא נכה בשל פצעי מלחמה (75% נכות). להלן מרכיבי הכנסתו בשנת 2023:</p> <p>שכר עבודה ₪ 88,635</p> <p>קצבה המשתלמת לינאי בשל פצעי מלחמה ₪ 19,454</p> <p>תגמול בעד שירות מילואים (לפי פרק תגמולים למשרתים במילואים בחוק הרלוונטי) ₪ 10,297</p> <p style="text-align: center;">מהי "הכנסה חייבת" של ינאי בשנת 2023?</p> <p style="text-align: right;">א. 108,089 ₪</p> <p style="text-align: right;">ב. 118,386 ₪</p> <p style="text-align: right;">ג. 98,932 ₪</p> <p style="text-align: right;">ד. 88,635 ₪</p>	<p>שאלה מספר 1.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, (6)9 חוק הביטוח הלאומי - ס' 177.</p> <p>צו מס הכנסה (קביעת תשלומים בעד דמי פגיעה בעבודה ותגמול בעד שירות במילואים כהכנסה) תקנות מס הכנסה (ניכוי מתשלומים בעד דמי פגיעה בעבודה, ותגמול בעד שירות במילואים)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סך הכנסתו של ינאי, בשנת 2023: $88,635 + 19,454 + 10,297 =$ ₪ 118,386</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין.</p> <p>לפי ס' 6)9 לפקודה, פטורות ממש -</p> <p>"קצבאות המשתלמות בשל פצעי מלחמה, פגיעת ספר או פגיעת איבה וקצבאות המשתלמות מאת אוצר המדינה למי שהיה תלוי בפרנסתו בחייל שמת עקב פעולת מלחמה, ובכלל זה קצבאות המשתלמות לפי חוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום), התשי"ו-1950, לפי חוק תגמולים לבני משפחה של חטופים ונעדרים בפעולת איבה, התשפ"ד-2023, ולפי סעיף 2 לפי חוק מימון הוצאות למשפחות שבויים, חטופים ונעדרים, התשס"ח-2008, בתקופת תוקפו של אותו סעיף".</p> <p>לענין זה -</p> <p>"פצעי מלחמה" - מחלה, החמרת מחלה או חבלה שאירעו ליחיד בתקופת שירותו עקב שירות צבאי כמשמעותו בחוק הנכים (תגמולים ושיקום), תשי"ט-1959 [נוסח משולב], או עקב שירות מלחמתי כמשמעותו בחוק נכי המלחמה בנאצים, תשי"ד-1954, או בנסיבות המזכות אותו לגימלה לפי חוק נכי רדיפות הנאצים, תשי"ז-1957; "פגיעת איבה" - כמשמעותו בחוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה, תש"ל-1970; "</p> <p>התגמול בעד שירות המילואים, לפי פרק תגמולים למשרתים במילואים בחוק הביטוח הלאומי, הוא הכנסה לענין סעיף 164 לפקודה.</p> <p>כלומר, "הכנסה חייבת" של ינאי בשנת 2023 - $118,386 - 19,454 =$ 98,932 ₪ קצבה המשתלמת בשל פצעי מלחמה - הכנסה בשנת המס</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024</p> <p>שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;">ג</p>
תשובה ג.	

<p>שאלה מספר 2.</p>	<p>ינאי, עורך דין מומחה בדיני עבודה, התקבל ב-3/9/2023 לעבודה כשכיר אצל מעסיקו, משרד עורכי דין. עם קבלתו לעבודה, מאחר שהוא אמור להופיע בבית הדין הארצי לעבודה, נתן לו המעסיק גלימת משפט, אותה יידרש ללבוש בהופעותיו בבית דין זה [על פי כללי לשכת עורכי הדין (מדי משפט)]. ערך הגלימה ועלותה - 259 ₪. לרגל קבלתו לעבודה, העניק המעסיק לינאי באותו החודש (9/2023) גם תיק גב לטיולים שערכו ועלותו 386 ₪. בחודש זה, כמו לשאר העובדים במשרד, העניק לו המעסיק גם שי לרגל חג ראש השנה, שערכו ועלותו 127 ₪.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של ינאי, לצורך חישוב מס, בשל גלימת המשפט, תיק הגב והשי לחג שקיבל ב-9/2023?</p> <p>א. 542 ₪ ב. 283 ₪ ג. 772 ₪ ד. 513 ₪</p> 
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), 32(15). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תק' 6(2). הנחיות מס הכנסה.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ד</p>	<p>לפי סעיף 2(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא "השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למִעַט תשלומים קְאָמֹר המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף ובִּין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד בְּמִיֶּשֶׁרִין או בְּעִקְפִין או שניתנו לאחר לְטוֹבָתוֹ".</p> <p>גלימת המשפט</p> <p>גלימת המשפט שינאי נדרש ללבוש, מאחר שהוא מופיע בבית הדין הארצי לעבודה, מהווה "ביגוד" מסוג "מדים".</p> <p>אין בה (בגלימה) משום נוחות לינאי (משמע לא קיים פוטנציאל שימוש בבגד באופן פרטי מחוץ לעבודה), ועל פי דין [כללי לשכת עורכי הדין (מדי משפט)], קיימת חובה ללבוש אותה בבית המשפט העליון, בבית משפט מחוזי, בבית הדין הארצי לעבודה ובבית משפט מיוחד.</p> <p>"מדים", גלימת המשפט לא מהווה הכנסת עבודה בידי ינאי.</p> <p>תיק גב לטיולים</p> <p>תיק הגב לטיולים שהוענק לינאי, לא משמש לצורך מילוי תפקידו אצל המעסיק. הוא מיועד, או לפחות יש בו פוטנציאל רב, לשימוש פרטי מחוץ לעבודה. כלומר, יש בו משום נוחות לינאי. הוא גם לא ניתן לו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו'. לפיכך, הוא נחשב הכנסת עבודה אצלו לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה. שוויו, סך 386 ₪, יזקף לשכרו.</p> <p>מתנות לרגל אירועים החוזרים על עצמם:</p> <p>מתנה שנותן מעסיק לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לרגל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין. לפיכך, לשכרו של ינאי יש לזקוף את שווי השי שקיבל לרגל חג ראש השנה, סך 127 ₪.</p> <p>לפיכך, בשל ההטבות שקיבל ב-9/2023, יש לזקוף לשכרו של ינאי, לצורך חישוב מס, 513 ₪.</p> <p>(513 ₪ = 127 שי לחג + 386 תיק גב)</p> <p>תשובה ד.</p>


<p>שאלה מספר 3.</p> <p>שכר היסוד של ינאי קבוע - 28,345 ₪. מעסיקו העמיד לרשותו רכב צמוד לשימוש. שנת הרישום של הרכב: 2008, קבוצת המחיר של הרכב: 7. בנוסף, הוא מעמיד לרשותו גם טלפון סלולרי (רט"ן). לפי הסכם העבודה, ינאי משתתף ב-36% מההוצאה החודשית בפְּשָׁל הרט"ן. בחודש 1/2023 הורכבה ההוצאה החודשית בשל הרט"ן מדמי שימוש בסך 84 ₪ ומע"מ בסך 14.28 ₪. בסוף חודש 12/2022 ינאי שָׁבַר את ידו. מפְּאֵת זאת, הָעֵדִיף שלא לנהוג ברכב עד שְׁפִדוּ הָהָלִימָה. בכל חודש 1/2023 הרכב נותר בחנייה ציבורית ברחוב, סמוך לביתו, בלי שינאי נסע בו.</p> <p>מהו סך כל שכרו של ינאי לצורך חישוב מס בתלוש 1/2023 (שכר ברוטו למס) (סכום מעוגל)?</p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 20px;"> <p>א. 39,736 ₪</p> <p>ב. 28,359 ₪</p> <p>ג. 39,768 ₪</p> <p>ד. 39,719 ₪</p> </div> </div>	
<p>פתרון</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות). הנחיות מס הכנסה.</p>
<p>שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2008, קבוצת המחיר של הרכב: 7, שיזקף לשכרו של ינאי בחודש 1/2023 - 11,360 ₪.</p> <p>אם ינאי היה מחזיר את הרכב למעסיק, ובכל חודש 1/2023 הרכב היה נְשָׂאֵר אצל המעסיק ומשמש אותו לצרכי העסק, לא היה נזקף לשכרו שווי שימוש ברכב. אם עובד אחר היה עושה שימוש ברכב, בזמן שבו ינאי לא השתמש ברכב, ניתן היה לחלק ביניהם את הזקיפה החודשית המלאה לפי יחס השימוש באותו חודש.</p> <p>טלפון סלולרי (רט"ן)</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון קָאָמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 115 שקלים חדשים, לפי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בפְּשָׁל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תגיבה קולית, שירותים נלווים, השתתפות העובד וכדומה):</p> $84.00 + 14.28 = 98.28$ <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 115 ₪:</p> $\min(115; 98.28 / 2) = 49.14$ <p>סכום ההוצאה החודשית ששילם ינאי:</p> $98.28 \times 36\% = 35.38$ <p>שווי השימוש שיש לזקוף לשכר 1/2023 של ינאי:</p> $\max(49.14 - 35.38; 0) = 13.76$ <p>סך כל שכרו של ינאי לצורך חישוב מס ב-1/2023 ("שכר ברוטו למס") - 39,719 ₪ (מעוגל)</p> <p>$39,718.76 = 11,360 + 13.76 + 28,345$ שכר יסוד</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 4.</p> <p>נוגה, עובדת בת 36, היא עולה חדשה שעלתה לישראל ב-1/7/2022 ושהתה בה מאז ברציפות. היא נשואה לינאי (בן 38) ולהם 2 ילדים, ילידי 11/2011 ו-9/2019 (שנמצאים אצלם וכלכלתם עליהם).</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של נוגה בשנת המס 2023?</p> <p>א. 9.25 נ"ז ב. 10.25 נ"ז ג. 8.25 נ"ז ד. 7.75 נ"ז</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 35, 36, 36א, 40, 66(ג).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הילד הבכור יליד 11/2011. בשנת המס 2023 מלאו לו 12 שנים. הילד השני יליד 9/2019. בשנת המס 2023 מלאו לו 4 שנים. נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של נוגה 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 נ"ז לפי ס' 66(ג)(4) לפקודה:</p> <p>1 נ"ז בגין ילד אשר בשנת 2023 טרם מלאו לו 13 שנים והוא אינו פעוט [סעיף 40(ג) לפקודה]..... 1.00 נ"ז = 1 ילד \times 1 נ"ז 1 נ"ז בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו [סעיף 66(ג)(4)(ב) לפקודה]..... 2.00 נ"ז = 2 ילדים \times 1 נ"ז</p> <p>1½ נקודות זיכוי נוספות על נקודת הזיכוי לפי ס' 66(ג)(4)(ב), בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו 5 שנים [סעיף 66(ג)(4)(ג) לפקודה]..... 1.50 נ"ז = 1 ילד \times 1.5 נ"ז</p> <p>עולה חדשה [סעיף 35 לפקודה] - למי שעלתה בשנת 2022..... <u>2.00</u> נ"ז = 6 ח' \times 1/12 נ"ז + 6 ח' \times 1/4 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי <u>9.25</u> נ"ז</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 5.</p> <p>ינאי הוא חָדָרָן אצל מעסיקו - בית מלון בטבריה, על שפת הכנרת. בית המלון פועל 24 שעות ביממה. העבודה בו מבוצעת בשלוש משמרות ליום.</p> <p>האם ינאי זכאי להטבה במס, לפי ס' 10 לפקודה, בְּשֵׁל הכנסתו מעבודה במשמרות שניה ושלישית בבית המלון? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. ינאי לא זכאי להטבה זו במס, בְּשֵׁל הכנסתו מעבודה במשמרות שניה ושלישית. ב. כן, מאחר שעבודתו של חדרן במשמרות שניה ושלישית חיונית להפעלת בית מלון. ג. לא, אלא אם כן סך כל ההכנסה שהוא זכאי לה מאת המעסיק לא עולה על 138,480 ₪. ד. כן, ובלבד שהמעסיק משלם תוספת משמרות בשל העבודה במשמרת שניה או שלישית.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 10 לפקודה: " (א) בסעיף זה - "הטבה במס" - זיכוי ממס או ניכוי מהכנסה או שיעורי מס נמוכים מהשיעורים הקבועים בסעיף 121; "הענקה בעד פריון עבודה" - הענקה, הטבה או פרמיה, שהיא הכנסת עבודה המשתלמת על פי חוזה עבודה שאושר לענין סעיף זה כפי שנקבע בתקנות, בנוסף על המשכורת או השכר המקובלים הקבועים בחוזה העבודה, בעד פריון עבודה העולה על הפריון הרגיל ואשר נקבע על פי נורמות מדודות שאישר המכון לפריון העבודה והייצור, או גוף אחר שקבע לענין זה שר האוצר על פי המלצת המכון; "משמרת שניה ושלישית" - כפי שהגדיר שר האוצר בתקנות, לאחר התייעצות עם שר העבודה והרווחה.</p> <p>(ב) שר האוצר רשאי, באישור ועדת הכספים של הכנסת, לקבוע בתקנות הטבה במס, לגבי הכנסה מעבודה במשמרת שניה או שלישית או מהענקה המשתלמת בעד פריון עבודה, <u>במפעלי תעשייה שעיקר פעילותם בשנת המס היא פעילות ייצורית כמשמעותה בחוק עידוד התעשייה (מסים), תשכ"ט-1969</u>, שקבע שר האוצר לאחר התייעצות עם שר התעשייה והמסחר, ויכול שיקבע לענין זה מפעלים מסויימים או לפי ענפי תעשייה.</p> <p>(ג) מי שסך כל ההכנסה שהוא זכאי לה מאת מעביד המשלם לו הכנסה כאמור בסעיף קטן (ב) עולה על 138,480 שקלים חדשים (להלן - סכום התקרה), לא יהא זכאי להטבה לפי סעיף זה בשל חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה, ולענין זה יראו את הכנסתו שחל עליה סעיף קטן (ב) כהכנסתו הגבוהה ביותר בסולם הכנסותיו; סכום התקרה יתואם כאילו הוא תקרת הכנסה כהגדרתה בסעיף 120א.</p> <p>(ד) בתקנות כאמור בסעיף קטן (ב) ניתן לקבוע - (1) שהטבה במס תחול לגבי כל ההכנסה כאמור בו או לגבי חלק ממנה; (2) הטבה במס בשיעורים שונים או בסכומים שונים, לענפי תעשייה שונים, למקצועות שונים ולסוגי נישומים שונים; (3) כללים ותנאים להחלת ההטבה במס; (4) סוגי עובדים שעל הכנסתם לא תחול ההטבה במס."</p> <p>בתקנה 2(א) לתקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות), מפורטים העובדים שעשויים ליהנות מזיכוי מס בגין הכנסה מעבודה במשמרות:</p> <p>" יינתן זיכוי מהמס בשיעור של 15 אחוזים מהכנסה מעבודה במשמרת שניה או שלישית של העובדים המפורטים להלן, <u>העובדים במפעלי תעשייה שעיקר פעילותם בשנת מס היא פעילות ייצורית כמשמעותה בחוק עידוד התעשייה (מסים), תשכ"ט-1969</u>, אם המעביד משלם תוספת משמרות בשל העבודה במשמרת שניה או שלישית; ואלה הם:</p> <p>(1) העובדים בייצור; (2) עובדי המינהלה ועובדי השירותים שבעל המפעל הוכיח, להנחת דעתו של פקיד השומה, כי עבודתם במשמרת השניה או השלישית חיונית להפעלת קווי הייצור במפעל."</p> <p>בנוסחו של סעיף 10(ב) בפקודה אין כדי להחילו על עובדים - לרבות עובדים בבתי מלון - שאינם עוסקים בפעילות ייצורית. כלומר, כחדרן בבית מלון, ינאי לא זכאי להטבה זו במס, בשל הכנסתו מעבודה במשמרות שניה ושלישית.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 6.</p> <p>נוגה עבדה אצל 3 מעסיקים :</p> <table border="1"> <tr> <td>מספר א'</td> <td>2.5 שנים</td> <td>7,208 ₪</td> <td>שכר אחרון</td> <td>הקף משך</td> </tr> <tr> <td>מספר ב'</td> <td>4.0 שנים</td> <td>8,025 ₪</td> <td>משרה מלאה</td> <td></td> </tr> <tr> <td>מספר ג'</td> <td>1.5 שנים</td> <td>11,348 ₪</td> <td>משרה מלאה</td> <td></td> </tr> </table> <p>כאשר פרשה ממעסיק א', נוגה ביקשה "רצף זכויות פיצויים". לאחר 4 חודשים התחילה לעבוד אצל מעסיק ב', שהפריש עבורה, לאותה קופ"ג, מתחילת עבודתה אצלו. גם כשפרשה מעבודתה אצל מעסיק ב' ועברה לאחר 5 חודשים לעבוד אצל מעסיק ג' (שגם הוא הפריש מייד לאותה קופ"ג), ביקשה נוגה "רצף זכויות פיצויים". פקיד שומה אישר את כל בקשותיה. עם פיטוריה ממעסיק ג', ב-6/2023, מבקשת נוגה למשוך את כל כספי הפיצויים שהצטברו משלושה המעסיקים הנ"ל בקופת הגמל לקיצבה - 102,324 ₪ (לרבות ריבית, הפרשי הצמדה ורווחים אחרים).</p> <p>מהו החלק הפטור במס של מענק הפרישה (כספי הפיצויים שהצטברו), לפי ס' 9(א7) לפקודה? (ככל שהדבר דרוש, הניחו שהפטור שפסקמכות המנהל להעניק, הוגדל לבקשת נוגה).</p> <p>א. 106,480 ₪ ב. 102,324 ₪ ג. 100,713 ₪ ד. 90,784 ₪</p>	מספר א'	2.5 שנים	7,208 ₪	שכר אחרון	הקף משך	מספר ב'	4.0 שנים	8,025 ₪	משרה מלאה		מספר ג'	1.5 שנים	11,348 ₪	משרה מלאה		
מספר א'	2.5 שנים	7,208 ₪	שכר אחרון	הקף משך												
מספר ב'	4.0 שנים	8,025 ₪	משרה מלאה													
מספר ג'	1.5 שנים	11,348 ₪	משרה מלאה													
פתרון																
סעיפים רלוונטיים	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7).</p>															
<p>הסבר הפתרון מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ב</p> <p>נוגה בחרה ברצף זכויות פיצויים, לפי סעיף 9(א7)(א) לפקודה, במעבר בין המעסיקים. פקיד השומה אישר את כל בקשותיה. לפיכך, יראו את תקופות עבודתה אצל שלושה המעסיקים, שכללו פרישות רצופות, כתקופת עבודה אחת (8 שנות עבודה) אצל המעסיק האחרון (מעסיק ג'). את כספי מרכיב הפיצויים העומדים לזכותה בעת פרישתה מהמעסיק האחרון, שמקורם במענקים בְּשָׁל פרישותיה אלו, לרבות ריבית, הפרשי הצמדה ורווחים אחרים (102,324 ₪), יראו כחלק ממענק הפְּרִיֶשָה של המעסיק האחרון.</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של נוגה, ללא הגדלת הפטור האוטומטית:</p> $\min [\min (102,324 ; 8 \text{ שנות עבודה} \times 11,348 \text{ משכורת אחרונה} ; 13,310 \text{ תקרה})] = 90,784 \text{ ₪}$ <p>לפי הנחיות מס הכנסה, בכפוף לבקשת האדם שפרש, מופעלת אוטומטית (בתוקף מ-26/7/2010) סמכות המנהל להגדיל את הפטור בסעיף 9(א7) עד ל-150% ממשכורת של חודש ולא יותר מתקרת הפטור הנקובה בסעיף.</p> <p>150% ממשכורת של חודש ולא יותר מתקרת הפטור -</p> $\min (13,310 ; 11,348 \times 150\% = 17,022) = 13,310$ <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של נוגה, כולל הגדלת הפטור האוטומטית:</p> $\min [102,324 \text{ מענק הפרישה} ; 106,480 = 8 \text{ שנות עבודה} \times 13,310] = 102,324 \text{ ₪}$ <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>																

<p>לנוגה עומדות מספר הלוואות שקיבלה ממעסיקה במהלך שנת 2022. כולן צמודות למדד וללא ריבית. את כולן היא אמורה להחזיר בתשלום אחד ב-30/6/2023. סך יתרות קרן הלוואות בתקופת הזקיפה (לְעֵינָן תקנה 2(ב) לתקנות הרלוונטיות), חודש 3/2023, לפי תנאיהן - 21,315 ₪. אם המדד עלה ב-0.4% בתקופת הזקיפה, מהו סכום שווי הריבית שיש לְזַקֹּף לשכרה של נוגה, בגין הלוואות אלה, בתקופת זקיפה זו (3/2023)? [התעלמו מעניין המע"מ בחישובים.]</p> <p>א. 0.00 ₪ ב. 16.52 ₪ ג. -15.20 ₪ ד. 70.06 ₪</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 ששילם 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 (21,315 ₪) עולה על סכום הלוואה לְעֵינָן 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד (8,400 ₪).</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקיפה, חודש 3/2023 - 31.</p> <p>הריבית הנדרשת לפי התקנות:</p> $70.06 \text{ ₪} = \frac{31}{365} \times 21,315 \times 3.87\%$ <p>הריבית שנצברה לחובת נוגה על יתרת קרן הלוואות, לפי תנאיהן, בתקופת הזקיפה:</p> <p>ריבית לתקופה 0.00 ₪ = ההלוואות הן ללא ריבית הפרשי הצמדה 85.26 ₪ = $21,315 \times 0.4\%$ שיעור עליית המדד סה"כ שנצבר לחובה 85.26 ₪ = $0.00 + 85.26$</p> <p>הריבית שנצברה לחובת נוגה על יתרות הקרן המוסכמות, בתקופת הזקיפה (85.26 ₪), לא נמוכה מהסכום הנדרש לפי התקנות (70.06 ₪).</p> <p>85.26 ריבית שנצברה לחובת נוגה לפי תנאי הלוואות < 70.06 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p>לפיכך, לא ייזקף לשכרה של נוגה שווי הריבית, בגין הלוואות, בתקופת זקיפה זו.</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p align="right">א</p>

<p>תלוש 1/2023 של ינאי, נשוי בן 52 (אשתו עובדת ולהם 2 בנים בני 21 ו-26), הורכב משכר יסוד בסך 44,773 ₪ ברוטו, שווי רט"ן בסך 56 ₪ ברוטו ושווי ארוחות בסך 391 ₪ <u>נטו</u> (המעסיק מגלם את שווי הארוחות).</p> <p>מהו סך כל שכרו של ינאי לצורך חישוב מס ב-1/2023 ("שכר ברוטו למס")? (סכום מעוגל). התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות.</p>  <p>א. 45,136 ₪ ב. 45,567 ₪ ג. 45,431 ₪ ד. 45,487 ₪</p>	<p>שאלה מספר 8.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 44,829 ₪ = 44,773 + 56 הסכום שיש לגלם - 391 ₪. זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של ינאי, לפי נתוני השאלה: נ.ז. תושב ישראל.....2.00 נ.ז. נסיעות.....0.25 סה"כ נקודות זיכוי... 2.25... 235 ₪ = 528.75 הזיכוי המרבי לפי ס' 45 הוא 230.30 ₪ (= 9,400 × 7% × 35%) 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. שכר 44,829 נמצא במדרגת מס שולי 35%. בדיקה ראשונה: $44,829 + 391 / (1 - 35\%) = 45,430.54$ גבול מדרגת המס 35% - 45,180 ₪. מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית. במדרגת מס 35%, נותר "ברוטו" בסך 351 ₪ (= 45,180 - 44,829) 351 ₪ מתפצלים ל-65% "נטו" - 228.15 ₪, ומס בשיעור 35% - 122.85 ₪. יתרה שנותרה לגילום: 162.85 ₪ = 391.00 - 228.15 מדרגת המס לגילום היתרה - 47%. גילום היתרה: $162.85 / (1 - 47\%) = 307.26$ ₪ הסכום 391 ₪ כשהוא מגולם: $351.00 + 307.26 = 658.26$ ₪ 58,190 "גבול" השכר שבשלו אין לשלם מס נוסף לפי ס' 121ב < $44,829.00 + 658.26 = 45,487.26$ ₪ (סכום מעוגל) סך כל השכר לצורך חישוב מס ב-1/2023: <u>45,487</u> ₪ (סכום מעוגל)</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 9.</p> <p>נוגה היא עובדת רווקה בת 31. ב-3/2023 עבדה 8 ימים כ"עובד יומי" אצל מעסיקה. השכר שמשולם לה בעד כל יום עבודה - 2,361 ₪.</p> <p>אם משכר העבודה של נוגה יש לנכות מס לפי לוח יומי [לפי תוספת ב' לתקנות הרלוונטיות], מהו שכר ה"נטו" שעל המעסיק לשלם לה ("נטו לתשלום") בגין 8 ימים אלו, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 13,046 ₪ ב. 12,839 ₪ ג. 16,253 ₪ ד. 13,054 ₪</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תוספת ב' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה), המס שיש לנכותו משכר העבודה בעד כל עבודת יום יחושב בדרך המפורטת להלן:</p> <p>שכר העבודה בעד יום יוכפל ב-300: $708,300 = 2,361 \times 300$ ₪</p> <p>על הסכום שהתקבל מהמכפלה, יחושב המס לפי הוראות סעיפים 121 ו-121ב לפקודה:</p> <p>$226,537.80 = 542,160 - (708,300 - 542,160) \times 47\%$ ₪ (המס המצטבר עד שכר 542,160 ₪)</p> <p>מס לפי ס' 121ב לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 698,280 ₪):</p> <p>$300.60 = (708,300 - 698,280) \times 3\%$ ₪</p> <p>בחישוב המס תובאנה בחשבון נקודות הזיכוי המגיעות לנוגה:</p> <p>תושב ישראל (ס' 34 לפקודה) 2.00</p> <p>נסיעות (ס' 36 לפקודה) 0.25</p> <p>אשה (ס' 36א לפקודה) <u>0.50</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי $2.75 = 2,820 \times 2.75$ ₪</p> <p>המס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי: $219,083.40 = 226,537.80 + 300.60 - 7,755$ ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי יחולק ב-300 והמנה תנוכה משכר העבודה בעד כל עבודת יום:</p> <p>$730.28 = 219,083.40 / 300$ ₪</p> <p>לפי התקנות, כל שבר של שקל חדש משכר עבודה או מן המס העולה על 49 אגורות יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון.</p> <p>שכר ה"נטו" שעל המעסיק לשלם ("נטו לתשלום") בגין 8 הימים, אחרי ניכוי מס הכנסה:</p> <p>$13,046 = 2,361 - 730.28 \times 8 = 13,045.76$ ₪ מעוגל</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p align="right">א</p>

<p>שאלה מספר 10.</p> <p>ינאי, תושב קבוע בחצבה זה 18 שנה, עבד 6 שנים אצל מעסיקו בחצבה, עד שפוטר ביום 30/11/2023 והיה למובטל. הכנסתו בשנת 2023 היתה פְּדֵלְהָן :</p> <p>שכר יסוד 156,596 ₪</p> <p>פדיון חופשה 5,742 ₪</p> <p>מענק פרישה פטור ממס הכנסה (לפי סי' 9(א7) לפקודה) 67,329 ₪</p> <p>דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי [לפי פרק ביטוח אבטלה בחוק הרלוונטי] 7,173 ₪</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאי ינאי בשנת 2023 (סכום מעוגל)? [הניחו כי סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שינאי חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.]</p> <p>א. 19,652 ₪</p> <p>ב. 24,768 ₪</p> <p>ג. 18,646 ₪</p> <p>ד. 20,341 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - סי' 11</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>תושבות קבע בישוב חצבה, בשנת המס 2023, מקנה הנחה של 12% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 206,400 ₪ לשנה.</p> <p>לפי סי' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין". כלומר, "הכנסה חייבת" של ינאי לא תכלול את מענק הפרישה ששולם לו, הפטור ממס לפי סי' 9(א7) לפקודה.</p> <p>הכנסתו החייבת של ינאי בשנת 2023 - 169,511 ₪, כולה מיגיעה אישית.</p> <p>$169,511 \text{ ₪} = 7,173 \text{ דמי אבטלה} + 5,742 \text{ פדיון חופשה} + 156,596 \text{ שכר יסוד}$</p> <p>ינאי היה תושב קבוע בישוב חצבה בכל שנת המס 2023.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאי ינאי בשנת 2023 * (סכום מעוגל) -</p> <p>20,341 ₪ * = 12% שיעור ההנחה × (206,400 תקרה ; 169,511 הכנסה חייבת מיגיעה אישית) Min</p> <p>* לפי סי' (11ב)5 לפקודה, "סכום הזיכוי לפי סעיף זה לא יעלה על סכום המס שהנישום חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי". סכום הזיכוי בפתרון שאלה זו חושב בהנחה שאינו עולה על סכום המס שהעובד חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024</p> <p>שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>נוגה נשואה, בת 42, אם לשתי בנות שבשנת המס 2023 מלאו להן 18 ו-22 שנים. ב-1/1/2023 התחילה לעבוד כשכירה אצל מעסיקה הראשון והיחיד. בחודשים 1/2023, 2/2023 ו-3/2023 הועסקה בחצי משרה ושכרה החודשי עמד על 6,577 ₪ ("ברוטו למס"). החל בחודש 4/2023 היא מועסקת במשרה מלאה ושכרה החודשי הוגדל והועמד על 13,593 ₪ ("ברוטו למס").</p> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מ-1/1/2023, כמה מס הכנסה יגבה ממנה בתלוש 4/2023?</p> <p>א. 524 ₪ ב. 1,099 ₪ ג. 960 ₪ ד. 1,606 ₪</p>	<p>שאלה מספר 11.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אשה 0.50 נ"ז ילד בשנת בגרותו <u>0.50 נ"ז</u> סה"כ נקודות זיכוי 3.25 נ"ז $\times 235 = 763.75$ ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-4 החודשים 1/2023 - 4/2023: $6,577 + 6,577 + 6,577 + 13,593 = 33,324$ ₪ השכר החודשי הממוצע ב-4 החודשים: $33,324 / 4 = 8,331$ ₪ מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע: $894.74 = 6,790 - (8,331 - 6,790) \times 14\% + 679.00$ מס מצטבר בגין שכר מצטבר 6,790 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע: $\max(894.74 - 763.75; 0) = 130.99$ ₪ שכר מצטבר ב-3 החודשים הקודמים 01/2023 עד 03/2023: $6,577 + 6,577 + 6,577 = 19,731$ ₪ השכר החודשי הממוצע ב-3 החודשים: $19,731 / 3 = 6,577$ ₪ מס "ברוטו" שהוטל על ממוצע השכר ששולם בחודשים 1/2023 - 3/2023: $657.70 = 6,577 \times 10\%$ מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על ממוצע השכר בחודשים 1/2023 - 3/2023: $\max(657.70 - 763.75; 0) = 0.00$ ₪ מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה בתלוש 4/2023: $523.96 = (130.99 \times 4) - (0.00 \times 3)$ ₪</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, יראהו 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 א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p>א</p>

<p>נוגה מעסיקה 5 עובדים בעסק שבבעלותה. סכום שכר העבודה שעליה לשלם לינאי, בתלוש 7/2023, עומד על 5,730 ₪. ינאי מבקש לקבל את שכרו זה במזומן.</p> <p>האם רשאית נוגה להיענות לבקשתו של ינאי ולשלם לו סכום זה במזומן? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִפִּיִן המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. כן, מאחר שסכום שכר עבודתו לא עולה על הסכום הִנְקוּב בתוספת לחוק הנוגע לעניין. ב. לא. על פי החוק הנוגע לעניין, לא ייתן אדם ולא יקבל תשלום במזומן כשכר עבודה. ג. כן. לפי חוק הגנת השכר, שאין להתנות עליו והוראותיו גוברות על כל הוראה אחרת, כל סכום שמשולם בעד שכר עבודה ניתן לשלם במזומנים. ד. לא, אך היא רשאית לשלם לו אותו בשיק "פתוח", בלי ששמו נִקוּב בו כנפרע או כנסב.</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 לינאי, סך 5,730 ₪, לא 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 ד') -</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, נוגה רשאית לשלם לינאי את הסכום האמור במזומן, מאחר שסכום שכר עבודתו לא עולה על הסכום הנקוב בתוספת לחוק הנוגע לעניין (פרט (1) לתוספת האמורה).</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 13.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p>	<p>ב</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' (2)2, ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>	
<p>אירלנד נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות". כרטיס טיסה במחלקת עסקים : לפי תקנה (2)2(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקת עסקים או במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה. לפיכך, ההוצאה בסך \$ 866, לרכישת כרטיס הטיסה, מותרת בניכוי במלואה. הוצאות לינה (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות") : לפי תקנה (2)2(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לינה בנסיעה אשר כללה לא יותר מתשעים לינות - עבור שבע הלינות הראשונות - כל הוצאות הלינה המוכרות. עבור שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך), במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25% - (1) לגבי לינה שעלותה עד $147 \times 125\%$ דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות; (2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-$147 \times 125\%$ דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-$147 \times 125\%$ דולר ללינה;] לענין זה - שתי נסיעות או יותר שלא היתה ביניהן רצופה בישראל של ארבעה עשר ימים לפחות, ייחשבו כנסיעה אחת; "הוצאות לינה מוכרות", במדינה בה ניתן להגדיל סכום הוצאות לינה ו"הוצאות אחרות" ב-25% - הוצאות הלינה בפועל המוכרות בהתאם לתקנה 7, או $335 \times 125\%$ דולר ללינה, הנמוך ביניהם. $1,603.00 = 7 \text{ לינות ראשונות} \times (229 \\$ \text{ ההוצאה בפועל} ; 335 \\$ \times 125\% \text{ התקרה}) \text{ min}$ $367.50 = 2 \text{ שאר הלינות} \times [75\% \times (229 \\$ \text{ ההוצאה} ; 335 \\$ \times 125\% \text{ התקרה}) \text{ min} ; 147 \\$ \times 125\% \text{ max}]$ סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 9 הלינות: $1,970.50 = \\$ 1,603.00 + \\$ 367.50$ הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי: \$ 90.50 (= \$ 1,970.50 - \$ 2,061.00) הוצאות אחרות (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות") : לפי תק' (2)2(ג) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25% - (1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-$94 \times 125\%$ דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ; (2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-$157 \times 125\%$ דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ; $1,057.50 = 9 \text{ ימי שהיה} \times (121 \\$ \text{ הוצ' ליום} , 94 \\$ \times 125\% \text{ תקרה לכל יום שהיה כשנדרשו הוצאות לינה}) \text{ min}$ הוצאות אחרות שאינן מותרות בניכוי: \$ 31.50 (= \$ 1,057.50 - \$ 1,089.00) הוצאות שכירת רכב : לפי תקנה (2)2(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחו"ל לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על 74 דולר ליום, לפי הנמוך: $666 = 9 \text{ ימים} \times (77 \\$ \text{ הוצאות השכירות בפועל} ; 74 \\$ \text{ התקרה}) \text{ min}$ הוצאות שכירת רכב שאינן מותרות בניכוי: \$ 27 (= \$ 666 - \$ 693) הסכום בערכי דולר שיש לזקוף לשכר לצורך חישוב מס: \$ 149.00 (= \$ 90.50 + \$ 31.50 + \$ 27) הסכום בשקלים חדשים שיש לזקוף לשכר לצורך חישוב מס: ₪ 566.20 (= 3.80 שער הדולר \times \$ 149.00) תשובה ב.</p>	

שאלה מספר 14.

תלוש 1/2023 של ינאי, האגליסט הפיננסי, הורכב מהסכומים הבאים:

קרן השתלמות	קרן פנסיה מקיפה			סכום	רכיב שכר	
	חלק עובד	חלק מעסיק	תגמולי עובד			תגמולי מעביד
?	✓	6.00%	6.50%	8.33%	14,440	משכורת יסוד
		6.00%	6.50%	8.33%	756	דמי הבראה
		6.00%	6.50%	8.33%	639	שעות נוספות מדודות
					1,274	החזר הוצאות רכב



אם המעסיק שילם עבור ינאי, בעד שכר 1/2023, את הסכום המרבי אותו הוא רשאי לשלם לקרן השתלמות, בלי שיזקף שווי לשכרו, מהו הסכום שעל ינאי לשלם לקרן ההשתלמות בגין חודש זה ("חלק עובד"), כנגד חלקו של המעסיק, לפי תקנות מס הכנסה?

- א. 392.80 ₪
- ב. 379.90 ₪
- ג. 361.00 ₪
- ד. 395.88 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה).
תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 19(ב2)

הסבר הפתרון

מועד 6/2024
שנת המס - 2023

ב

לפי ס' 3(ה) לפקודה -

"סכומים ששילם מעביד לקרנות השתלמות בשביל עובדו בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, (להלן - הסכם קיבוצי), ולגבי עובד שאין הסכם קיבוצי החל עליו - בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי החל על עובד שמקצועו, הוותק שלו ותנאי העבודה שלו דומים, אך לא יותר מ-8.4% מהמשכורת הקובעת לגבי עובד הוראה ולא יותר מ-7.5% מהמשכורת הקובעת לגבי כל עובד אחר, יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת שקיבל אותם; ואילו סכומים ששילם מעביד מעל לגבולות כאמור יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת ששולמו לקרן. לענין זה -

"משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בפל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לענין תשלום תוספת היוקר כפי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל;

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 פרמיות, פריון עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, ביגוד. כמו כן אין לכלול במשכורת הקובעת תשלום עבור אירוע מסויים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.

המשכורת הקובעת לקה"ל לא תכלול את רכיב השכר "שעות נוספות מדודות" ואת הסכום ששולם בפל "החזר הוצאות רכב", שהוא תשלום הבא לכיסוי הוצאותיו של ינאי. כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.

"משכורת קובעת" לקרן השתלמות:

$$15,196 \text{ ₪} = [756 \text{ דמי הבראה} + 14,440 \text{ משכורת יסוד}] ; 15,712 \text{ תקרה}] \text{ min}$$

ינאי אינו עובד הוראה. 7.5% מהמשכורת הקובעת שלו: $15,196 \times 7.5\% = 1,139.70 \text{ ₪}$

לפי תקנה 19(ב2) לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) -

"(1) אישור כאמור בתקנת משנה (א) לקרן השתלמות יחול רק אם העמית ישלם אף הוא מדי חודש בחודשו לקרן שליש לפחות מהסכום ששילם המעביד.


(2) הוראות פסקה (1) לא יחולו על עמית-רופא אשר תשלומיו לקרן הם לפי הוראות הסכם קיבוצי שנחתם עד יום ד' בטבת התשס"ט (31 בדצמבר 2008), ושאושר בידי שר האוצר; לענין זה, "עמית-רופא" - רופא שביום כ"ח בסיוון התשס"ח (1 ביולי 2008) התקיימו בו שני אלה:

(א) היה עמית בקרן השתלמות;

(ב) היה זכאי על פי הסכם העבודה של רופאים שחל עליו, שיופקדו בעבורו תשלומים לקרן שאינם לפי הוראות פסקה (1)."

כלומר, לפי התקנה שלעיל, על ינאי לשלם לקרן ההשתלמות סכום שלא יפחת מ-379.90 ₪, סכום המהווה שליש מהסכום ששילם המעביד (1,139.70 ₪). $(1,139.70 / 3 = 379.90 \text{ ₪})$

תשובה ב.

 <p>ה פרטים על הכנסות אחרות</p> <p>אין לי הכנסות אחרות (משכורת חודש, בעד משרה, פנסיה, טענות חלקית, כסי צבתי, מקבלת וסכומים...)</p> <p>יש לי הכנסות אחרות (במסגרת חלקית):</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת חודש <input type="checkbox"/> כסי צבתי (בעבר זמן)</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת בעד משרה נוספת <input type="checkbox"/> קצבה</p> <p><input type="checkbox"/> טענות חלקית <input type="checkbox"/> פלטה</p>	<p>לנוגה משתלמת בכל חודש קצבת אָזרח ותיק לפי פרק י"א לחוק הביטוח הלאומי.</p> <p>אם היא גם עובדת כשכירה, האם וכיצד עליה לדווח שהיא מקבלת קצבה זו, בכרטיס העובד שלה (טופס 101)? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. נוגה כלל לא תדווח בטופס האמור כי משתלמת לה קצבת אזרח ותיק זו.</p> <p>ב. נוגה תסמן בחלק ה' בטופס האמור כי יש לה הכנסה נוספת מ"קצבה" ותבחר האם היא מעדיפה לקבל נקודות זיכוי ומדרגות מס כנגד קצבה זו או כנגד הכנסתה אצל המעסיק.</p> <p>ג. על נוגה לסמן בחלק ה' בטופס האמור כי יש לה הכנסה נוספת מ"קצבה".</p> <p>ד. כמי שמקבלת קצבה כזו, על נוגה להמציא למעסיק אישור תיאום מס מפקיד השומה.</p>	<p>שאלה מספר 15.</p>
פתרון		
<p>פקודת מס הכנסה - סי' 9(ג). כרטיס עובד (טופס 101) / הנחיות מס הכנסה.</p>		<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סי' 9(ג) לפקודה, פטורות מִמס 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 הנחיות מס הכנסה, כפי שהן מפורטות בסעיף 6 בדברי ההסבר למילוי טופס 101 - "אין לדווח על קצבה פטורה מביטוח לאומי וקצבת שאירים שכולה פטורה".</p> <p>כקצבה פטורה, נוגה כלל לא תדווח בטופס האמור כי משתלמת לה קצבת אזרח ותיק זו.</p>		<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;">א</p> <p>תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 16.</p> <p>כל אחד מ-12 תלושי השכר של ינאי, בשנת 2023, הורכב משכר יסוד בסך 37,654 ₪, בנוסף מותנה בסך 5,086 ₪ (ממוצע ב-12 החודשים), הוצאות אש"ל בסך 1,100 ₪ (ממוצע ב-12 החודשים), ושווי רכב צמוד בסך 6,830 ₪. מעסיקו משלם בעדו, בכל חודש, לקופת גמל לקיצבה מסוג "קופת ביטוח" - 2,849.60 ₪ למרכיב תגמולי המעביד ו-2,630.40 ₪ למרכיב הפיצויים ינאי משלם את חלקו כנדרש לאותה קופת גמל.</p> <p>מהו השווי שֶׁיִזְקֶף לינאי, לצורך חישוב מס, בכל שנה זו (12 תלושי 2023), בשל תשלומי המעסיק האמורים למרכיב הפיצויים ולמרכיב תגמולי המעביד (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 1,890 ₪ ב. 11,049 ₪ ג. 10,455 ₪ ד. 7,488 ₪</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 "קופת ביטוח". כלומר, אין מדובר ב"קרן ותיקה".</p> <p>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה: הפרשה חודשית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה - 2,630.40 ₪. הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב: $42,740 = 5,086 \text{ בונוס מותנה} + 37,654 \text{ שכר יסוד}$ $2,630.40 \text{ ₪ הפרשה למרכיב הפיצויים} > 3,275 \text{ ₪} = 8.3333\% \times (39,300 \text{ תקרה}; 42,740) \text{ min}$ זקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה: אין.</p> <p>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה: הפרשת המעסיק למרכיב תגמולי המעביד: 2,849.60 ₪. הכנסת עבודה, ללא שווי שימוש ברכב: 43,840 ₪. $43,840 = 5,086 \text{ בונוס מותנה} + 1,100 \text{ הוצאות אש"ל} + 37,654 \text{ שכר יסוד}$ $2,849.60 \text{ ₪} < 2,225.63 \text{ ₪} = 7.5\% \times (29,675 \text{ תקרה}; 43,840) \text{ min}$ זקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקיצבה: $2,849.60 - 2,225.63 = \underline{623.97}$</p> <p>השווי שיש לזקוף, לצורך חישוב מס, בכל שנת 2023, בשל תשלומי המעסיק האמורים: $7,488 \text{ ₪ מעוגל} = 7,487.64 = (623.97 \text{ שווי קצבה} + 0 \text{ שווי פיצויים}) \times 12$</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ד</p>

<p>תלוש 1/2023 של נוגה, רווקה בת 24, הורכב משכר יסוד - 8,893 ₪ ושווי קפְטְרִיָה - 41 ₪. המעסיק שילם עבורה 6.5% משכר היסוד למרכיב תגמולי המעביד בקרן פנסיה מקיפה חדשה. לאותה קרן פנסיה שילמה נוגה בתלוש זה 6% משכר היסוד (חלק העובד).</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לנוגה ("נטו לתשלום") בחודש זה, בהתחשב בתשלומיה ובזיכויי המס הרלוונטיים (סכום מעוגל)? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 8,788 ₪ ב. 8,213 ₪ ג. 8,747 ₪ ד. 8,254 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 45, 121, 121ב. 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": חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $8,934 = 8,893 + 41$ שווי קפטריה + שכר יסוד</p> <p>מס לפי ס' 121 לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 58,190 ₪): אין</p> <p>זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס, לפי נתוני השאלה:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אשה <u>0.50</u> נ"ז</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי 2.75 נ"ז $\times 235 = 646.25$ ₪</p> <p>זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה: תשלום לקופת גמל לקיצבה (תגמולי עובד) - $8,893 \times 6\% = 533.58$ ₪ מגבלת עמית שכיר - $\min [(9,400 \times 7\%) ; 533.58] = 533.58$ ₪ זיכוי 35%, לפי ס' 45 - $(533.58 \times 35\% = 186.75)$ <u>186.75</u> ₪ סה"כ זיכויים אישיים <u>833.00</u> ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $146 = 833.00 - 979.16$ המס שחושב</p> <p>* לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון".</p> <p>תשלומים בתלוש 1/2023, ללא זקיפות שווי - 8,893 ₪ שכר יסוד</p> <p>שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה וניכוי התשלום לקופת הגמל לקצבה: $8,213 = 8,213.42 = 533.58 - 8,213.42$ קופ"ג לקיצבה - 146 מס הכנסה - 8,893 תשלומים ללא זקיפת שווי</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ב</p>

<p>ב-12/2023 ינאי תרם 340 ₪ לעמותת "עזר מציון", שהיא מוסד ציבורי שאושר לענין תרומות לפי הסעיף הנוגע לענין בפקודת מס הכנסה, ו-220 ₪ למשפחה שפונקתה מביתה בעוטף עזה וְשׁוֹפְנָה בבית מלון בעיר מגוריו. ב-11/2023 תרם 180 ₪ לעמותת "מסע ישראלי", שגם היא מוסד ציבורי שאושר לענין תרומות. ב-5/2023 שילם 210 ₪ לחברה להגנת הטבע, גם היא מוסד ציבורי מאושר לענין תרומות, עבור לינה וארוחת בוקר בבית ספר שדה הר הנגב. [יצויני שבשנים קודמות ינאי לא תרם סכום העולה על התקרה לזיכוי באותה שנה].</p> <p>אם הכנסתו החייבת בשנת 2023 היתה 138,450 ₪, מהו הזיכוי ממס שינאי עשוי לִהְנוֹת ממנו, בשל התשלומים שלעיל, לפי הסעיף הנוגע לענין בפקודה?</p> <p>א. 182.00 ₪ ב. 262.50 ₪ ג. 102.00 ₪ ד. 255.50 ₪</p>	<p>שאלה מספר 18.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 46.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 46 לפקודה -</p> <p>"(א) אדם שתרים בשנת מס פלונית סכום העולה על 200 שקלים חדשים לקרן לאומית, או למוסד ציבורי כמשמעותו בסעיף 9(2) שקבע לענין זה שר האוצר באישור ועדת הכספים של הכנסת, יזוכה מהמס שהוא חייב בו באותה שנה בשיעור של 35% מסכום התרומה - אם הוא יחיד, ובשיעור הקבוע בסעיף 126(א) מסכום התרומה - אם הוא חבר-בני-אדם, ובלבד שלא יינתן זיכוי בשנת מס פלונית בשל סכום כולל של תרומות העולה על 30% מההכנסה החייבת של הנישום באותה שנה, או על 10,019,808 שקלים חדשים, לפי הנמוך מביניהם (להלן - התקרה לזיכוי); סכום העולה על התקרה לזיכוי שנתרם באותה שנת מס, יזוכה מהמס בהתאם להוראות סעיף זה בשלוש שנות המס הבאות בזו אחר זו, ובלבד שלא יינתן זיכוי בכל אחת משלוש שנות המס כאמור, בשל סכום כולל של תרומות העולה על התקרה לזיכוי.</p> <p>(1א) מוסד ציבורי כאמור בסעיף קטן (א) שלא הגיש שני דו"חות שנתיים ברציפות, או שמן הדוחות שהגיש עולה כי אינו מנהל פנקסים כדין או שחלק מהותי מפעילותו אינו להשגת המטרה הציבורית, רשאי שר האוצר לבטל את קביעתו לענין סעיף קטן (א).</p> <p>(2א) חידושה של קביעה שבוטלה לפי סעיף קטן (1א) טעון אישורה של ועדת הכספים של הכנסת.</p> <p>(ג) בסעיף זה, "קרן לאומית" - הסוכנות היהודית לא"י, ההסתדרות הציונית העולמית, המגבית המאוחדת לישראל והקרן הקיימת לישראל.</p> <p>(ד) (1) נקבעו פנקסיו של מוסד ציבורי כבלתי קבילים קביעה שאינה ניתנת לערר או לערעור, רשאי המנהל לבטל את הקביעה שלפי סעיף קטן (א) מאותו יום ואילך; (2) המוסד יודיע לציבור על ביטול כאמור, בדרך ובמועד שקבע המנהל."</p> <p>ינאי שילם 210 ₪ לחברה להגנת הטבע, עבור לינה וארוחת בוקר בבית ספר שדה הר הנגב. אמנם, החברה להגנת הטבע מוכרת כמוסד ציבורי לענין תרומות, לפי הסעיף הנוגע לענין בפקודה. ברם, כנגד התשלום ששילם לה קיבל תמורה מלאה בדמות הלינה וארוחת הבוקר. כלומר, אין תשלום זה מהווה תרומה.</p> <p>ינאי תרם 220 ₪ למשפחה שפונקתה מביתה בעוטף עזה וְשׁוֹפְנָה בבית מלון בעיר מגוריו. תרומה כזו, שאינה לקרן לאומית או למוסד ציבורי שאושר לענין תרומות, מזכה אותו במצווה ובמעשה טוב, אך לא מזכה אותו בהטבת מס.</p> <p>סך תרומותיו של ינאי למוסדות ציבוריים שאושרו לענין תרומות, בשנת המס 2023, עמד על 520 ₪ (340+180). סכום זה עולה על 200 ₪, שהוא הסכום המזערי שנקבע בסעיף 46 לפקודה. הסכום שתרם, 520 ₪, לא עולה על 30% מהכנסתו החייבת באותה שנה, או על 10,019,808 ₪: $520 = \text{Min} [10,019,808 ; 138,450 \times 30\% = 41,535]$ ₪</p> <p>בשל הסכום שתרם בשנת 2023, יהנה ינאי מזיכוי ממס כלהלן -</p> <p>182.00 ₪ זיכוי ממס לפי ס' 46 לפקודה = 35% שיעור הזיכוי לפי ס' 46 לפקודה × 520 תרומה בשנת המס</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p>א</p>

<p>בשנת 2019, חצי שנה לאחר שינאי התחיל לעבוד כשכיר אצל מעסיקו היחיד, נערכה עבורו, לראשונה בחייו, קרן השתלמות.</p> <p>ב-31/5/2023, לאחר שהגיע לגיל הפרישה, בתום 4 שנים ממועד התשלום הראשון לקרן ההשתלמות, ינאי מבקש למשוך מחשבונו בקרן סכומים שהצטברו בו. יצויין שכל הסכומים שהופקדו בחשבונו בקרן האמורה, מקורם היה ב"הפקדה מוטבת". כמו כן, יצויין שעד משיכה זו, שינאי מבקש לבצע, הוא לא משך סכום כלשהו מחשבונו בקרן [למען הסר ספק, לינאי מנוהל חשבון אחד בקרן ההשתלמות].</p> <p>האם סכומים אלה, שינאי מבקש למשוך מחשבונו בקרן ההשתלמות, פטורים ממס, לפי פקודת מס הכנסה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שלא חלפו 6 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו חשבון בקרן. ב. כן, אבל אך ורק אם פרש פרישה מלאה מעבודתו אצל המעסיק. ג. לא, אלא אם כן הסכומים האמורים משמשים אותו לצורך השתלמות מקצועית. ד. כן. סכומים אלה, שהוא מבקש למשוך מחשבונו בקרן, פטורים ממס, לפי הפקודה.</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 3(ה), 9(א16).</p> <p>חוק גיל פרישה - ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(א16) לפקודה, פטורים ממס:</p> <p>(א) סכומים שמשך עובד מחשבונו בקרן השתלמות, לרבות הפרשי הצמדה, וכן ריבית ורווחים אחרים שמקורם בהפקדה מוטבת אם חלפו 6 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו החשבון, ולגבי עובד שהגיע לגיל הפרישה - אם חלפו 3 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו חשבון; ולגבי סכומים ששימשו את העובד לצורך השתלמותו - אם חלפו 3 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו החשבון; נפטר העובד, יהיו הזכאים לקבלת הסכומים כאמור רשאים למשכם מקרן ההשתלמות בפטור ממס;</p> <p>(ב) הפטור לפי פסקה זו מותנה בכך שאם משך עובד סכום כלשהו מחשבונו, ייסגר החשבון לתשלומים נוספים; נסגר החשבון כך, יחולו הוראות פסקת משנה (א) לגבי משיכת יתרת הסכום שבחשבון; ובלבד שאם נמשך לשם השתלמות בישראל סכום שאינו עולה על שליש הסכום שעמד לרשות בעל החשבון בעת המשיכה, ולא קדמה למשיכה זו משיכה אחרת של סכום כאמור ב-12 החדשים שקדמו למשיכה האמורה, לא יראוה כמשיכה לענין זה;</p> <p>(ג) לענין פסקה זו, "מועד התשלום הראשון" - המוקדם מבין אלה:</p> <p>(1) סוף החודש שבו שולם התשלום הראשון;</p> <p>(2) סוף החודש שלגביו שולם התשלום הראשון, אך לא לפני תחילת שנת המס שבה שולם;</p> <p>"הפקדה מוטבת" - כל אחד מאלה:</p> <p>(1) סכום ששילם מעביד, עד גובה הסכום או השיעור שאין רואים אותו, לפי סעיף 3(ה), כהכנסת עבודה בעת ששולם לקרן;</p> <p>(2) סכום ששילם העובד שהוא אחד מאלה:</p> <p>(א) סכום שאינו עולה על שליש מהסכום ששילם המעביד בשיעור הקבוע בסעיף 3(ה), בשל משכורתו הקובעת של העובד כהגדרתה בסעיף האמור;</p> <p>(ב) סכום בשיעור שאינו עולה על 2.5% ממשכורתו הקובעת של העובד;</p> <p>(ג) סכום בשיעור אחר שנקבע לתשלומי העובד בהסכם קיבוצי שאושר לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, לפני יום ב' בתמוז התשס"ב (12 ביוני 2002);</p> <p>(3) ...</p> <p>(ד) שר האוצר רשאי לקבוע בתקנות כללים לענין סגירת חשבון לתשלומים נוספים ולענין תנאים שבהם חשבונות שונים של עובד בקרן השתלמות אחת או יותר ייחשבו לחשבון אחד לצורך פסקה זו;</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "גיל הפרישה" - גיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004.</p> <p>לפי נתוני השאלה, ינאי הוא "עובד שהגיע לגיל הפרישה".</p> <p>לפיכך, מאחר שחלפו 4 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו חשבון בקרן (יותר מ-3 שנים) סכומים אלה, שהוא מבקש למשוך מחשבונו בקרן, פטורים ממס, לפי הפקודה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 20.</p> <p>לפי התקנות הרלוונטיות, עד איזה תאריך חייב מעביד להגיש לפקיד השומה דו"ח בטופס 126 לגבי עובדים תושבי ישראל שהעסיק או ששילם להם משכורת בשנת המס הקודמת (בהנחה שלא נקבעה דחייה של המועד ובהנחה שלא חדל להעסיק עובדים במהלך שנת המס הקודמת)? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. דו"ח כזה כלל לא מוגש לפקיד השומה, אלא אך ורק למוסד לביטוח לאומי. ב. לא יאוחר מיום 31 במרס של כל שנה. ג. לא יאוחר מיום 18 בינואר של כל שנה. ד. לא יאוחר מיום 30 באפריל של כל שנה.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תקנה 12(ב)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 12(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד חייב להגיש לפקיד השומה, לא יאוחר מיום 31 במרס של כל שנה, דו"ח בטופס 0126 לגבי העובדים שהעסיק או ששילם להם משכורת בשנת המס הקודמת, לגבי העובדים היומיים ששילם להם שכר עבודה בשנת המס הקודמת, וכן לגבי העובדים ששילם להם קצבה בשנת המס הקודמת; בדוח יפורטו כל הפרטים הכלולים בטופס, לרבות המשכורת או השכר ששילם לעובדים, המס שניכה מהם ומס המעסיקים ששילם, ואולם משכורת, שכר עבודה או קצבה ששולמו בין 1 בינואר ל-13 בינואר של שנת המס בשל שנות מס קודמות ייכללו בדוח 0126 כתשלומים ששולמו בשנת המס הקודמת".</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

דיני עבודה

<p>נוגה, בת ה-28, התחילה לעבוד כבודקת איכות אצל מעסיקה, מפעל טקסטיל, לתקופה בלתי קצובה. המעסיק הוא צד להסכם קיבוצי, המסדיר את תנאי העבודה של כל עובדיו. שכר עבודתה של נוגה נקבע על פי דירוג, מכוח ההסכם הקיבוצי האמור.</p> <p>ככלל, בנסיבות שתוארו לעיל, האם חייב המעסיק למסור לנוגה "הודעה על תנאי עבודה", במועד הקבוע בחוק הרלוונטי, שבה יפרט את תנאי העבודה שלה? (בחרי/ את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. על המעסיק למסור לנוגה הודעה כאמור בכתב, שבה יפרט את תנאי העבודה שלה. ב. לא, ובלבד שנוגה אישרה בכתב שכל ההוראות שבהסכם הקיבוצי מקובלות עליה. ג. כן, אלא אם כן הדירוג לפיו נקבע שכרה, מכוח ההסכם הקיבוצי, משתקף בצורה נאותה בתלוש השכר שלה. ד. לא. החוק הנוגע לענין לא חל על עובדים שתנאי עבודתם מוסדרים בהסכמים קיבוציים.</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - ס' 1, 2, 9.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 1 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - "מעסיק ימסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, ואם היה העובד נער כהגדרתו בחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 (להלן - נער) - לא יאוחר משבעה ימים, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד לפי הוראות חוק זה (בחוק זה - הודעה על תנאי עבודה)".</p> <p>לפי סעיף 2(א)(4) לחוק - תוכן ההודעה על תנאי עבודה יכלול, בין השאר, פירוט בדבר "סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר ואולם אם נקבע שכר עבודתו על פי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפיו - דירוג העובד ודרגתו".</p> <p>לפי ס' 9 לחוק - "הוראות חוק זה לא יחולו לגבי עובד שתקופת עבודתו אינה עולה על שלושים ימים, ואם היה העובד נער - אינה עולה על שבעה ימים". נוגה התקבלה לעבודה במפעל לתקופה בלתי קצובה. כלומר, הוראות חוק זה חלות עליה.</p> <p>לפיכך, בנסיבות שתוארו בשאלה, במועד הקבוע בחוק הרלוונטי, <u>על המעסיק למסור לנוגה הודעה כאמור בכתב, שבה יפרט את תנאי העבודה שלה.</u></p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 22.</p> <p>ב-21/5/23 התחילה נוגה לעבוד אצל מעסיקה. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א'-ה'). שכרה משתלם לה על בסיס שעות עבודה. ב-21/9/23, יום חמישי בשבוע, נתנה למעסיק הודעה מוקדמת בכתב להתפטרותה, לפיה תסיים את עבודתה בתום תקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות.</p> <p>אם ב-24/9/23 (יום א') חל ערב יום כיפור וב-25/9/23 (יום ב') חל יום כיפור, האם ב-26/9/23 (יום ג') נוגה צריכה להתייצב לעבודה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, ובלבד שתשלם למעסיק פיצוי בסכום השווה לשכרה הרגיל בעד יום זה. ב. כן, אלא אם כן ויתר המעסיק על נזכחותה ועל עבודתה בפועל בתקופת הודעה זו. ג. לא. נוגה לא צריכה להתייצב לעבודה ביום זה. ד. כן. ימי הודעה מוקדמת הם ימי עסקים. לכן על נוגה להתייצב לעבודה ביום זה.</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 4. חוק פיצויי פיטורים - ס' 12.</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;</p> <p>לְפִי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת. שכרה של נוגה מְשֻׁתָּלֵם על בסיס שעות עבודה. לְפִיכָךְ, היא "עובד-בשכר". נוגה התפטרה במהלך שנת עבודתה הראשונה. לְפִי ס' 4 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד בשכר זָפָאֵי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן: (1) במהלך שנת עבודתו הראשונה - של יום אחד בשל כל חודש עבודה; (2) במהלך שנת עבודתו השניה - של 14 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; (3) במהלך שנת עבודתו השלישית - של 21 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; (4) לאחר שנת עבודתו השלישית - של חודש ימים. "</p> <p>במועד שבו נתנה למעסיק הודעה מוקדמת להתפטרותה, ביום חמישי, 21/9/2023, נוגה השלימה 4 חודשי עבודה. לְפִי ס' 4(1) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, היה עליה לתת למעסיק הודעה מוקדמת בת 4 ימים (יום אחד בשל כל חודש עבודה). ספירת ימי ההודעה המוקדמת היא לפי ימים קלנדריים. <u>נוגה לא צריכה להתייצב לעבודה ביום ג', 26/9/2023.</u></p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p align="right">ג</p>

<p>נוגה עבדה 8 שנים אצל מעסיקה. מְחַשֵּׁשׁ לחייה ולחיי בנותיה, באישור המחלקה לשירותים חברתיים, היא שוֹקָה איתן במקלט לנשים מוכות. בתום 75 ימים רצופים של שהייה במקלט האמור, הודיעה למעסיק שְׁעָקֵב שהייתה במקלט לנשים מוכות, היא נֶאֱלָצָת להתפטר מעבודתה. האם, בנסיבות שלעיל, יראו לעניין חוק פיצויי פיטורים את התפטרותה זו של נוגה כפיטורים? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שסמוך לפני התפטרותה שהתה במקלט כאמור פחות מחצי שנה. ב. כן. לעניין חוק פיצויי פיטורים יראו את התפטרותה זו של נוגה כפיטורים. ג. לא, אלא אם כן המרחק בין המקלט האמור ומקום מגוריה הקודם הוא 40 ק"מ לפחות. ד. כן, ובלבד שתקבל היתר להתפטרותה מאת שר העבודה והרווחה.</p>	<p>שאלה מספר 23.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 7(א). [חוק עבודת נשים - ס' 7(ג/5)]</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 7(א) לחוק פיצויי פיטורים - " התפטר עובדת עקב שהייתה במקלט לנשים מוכות, אשר אושרה על ידי מחלקה לשירותים חברתיים או משרד העבודה והרווחה, רואים את ההתפטרות לענין חוק זה כפיטורים, ובלבד שסמוך לפני התפטרותה שהתה במקלט כאמור תקופה של שישים ימים לפחות; לענין סעיף זה, "אישור", "מחלקה לשירותים חברתיים" ו"מקלט לנשים מוכות" - כהגדרתם בסעיף 7(ג/5) לחוק עבודת נשים." בנסיבות שתוארו בשאלה, יראו לענין חוק פיצויי פיטורים את התפטרותה זו של נוגה כפיטורים.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ב</p>

שאלה מספר 24.

ינאי עובד זה 6 שנים אצל מעסיקו (חנות ירקות בעכו). שבוע עבודתו בן 6 ימים (א'-ו'). ינאי 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 3/9	יום ב 4/9	יום ג 5/9	יום ד 6/9	יום ה 7/9	יום ו 1/9	יום שבת 2/9
יום א 10/9	יום ב 11/9	יום ג 12/9	יום ד 13/9	יום ה 14/9	יום ו 15/9	יום שבת 16/9 ראש השנה
יום א 17/9	יום ב 18/9	יום ג 19/9	יום ד 20/9	יום ה 21/9	יום ו 22/9	יום שבת 23/9
יום א 24/9	יום ב 25/9	יום ג 26/9	יום ד 27/9	יום ה 28/9	יום ו 29/9	יום שבת 30/9 סוכות

ב-24/9/2023 (ערב יום כיפור) המעסיק לא פתח את החנות הירקות, מסיבותיו האישיים. כתוצאה מכך, ינאי לא עבד ביום זה, אפילו שהיה מוכן ומזומן לעבוד. **אם, למעט יום זה, ינאי לא החסיר ימי עבודה בחודש 9/2023, בעבור כמה ימי חג היה על המעסיק לשלם לו דמי חגים בתלוש 9/2023, לפי צו הרחבה הנוגע בעניין?**



- א. 1 ימי חג.
- ב. 2 ימי חג.
- ג. 3 ימי חג.
- ד. 4 ימי חג.

פתרון

סעיפים רלוונטיים

צו הרחבה - הסכם מסגרת.

הסבר הפתרון

מועד 6/2024
שנת המס - 2023

שכר עבודתו של ינאי 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 ינאי בן 6 ימים (א'-ו'). כמי שעובד במקום עבודתו יותר מ-3 חודשים, הוא זכאי לדמי חגים. ב-9/2023 חלו 4 ימי חג - 2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים ויום סוכות. ינאי לא נעדר סמוך ליום הכיפורים (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא "בהסכמת המעסיק". לאחר שמעסיק לא פתח את החנות הירקות מסיבות אישיות, בעוד ינאי היה מוכן ומזומן לעבוד. לפיכך, היעדרותו באותו היום היא "בהסכמת המעסיק" והוא זכאי לתשלום בעבור יום חג זה. **יום החג הראשון של ראש השנה ויום חג סוכות חלו בשבת.** יום שבת אינו יום עבודה אצל ינאי, ששבוע העבודה שלו הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). לכן, ינאי לא זכאי לתשלום דמי חגים בעבור ימים אלה.

ינאי לא נעדר מעבודתו סמוך ל-2 ימי ראש השנה. לכן, הוא זכאי לתשלום בעבור **יום החג השני של ראש השנה.**

לסיכום, ינאי זכאי לדמי חגים בעבור **2 ימי חג בתלוש 9/2023.**

תשובה ב.

<p>ינאי הוא אחד מ-86 עובדי הייצור אצל מעסיקו. באוקטובר 2023 נקרא לשירות מילואים בצו חירום. הוא שירת במילואים במשך 21 ימים רצופים, ושחרר. לאחר שעבד שבועיים, נקרא שוב לשירות מילואים של 10 ימים. היעדרויותיו אלה של ינאי מעבודתו מאלצות את המעסיק להעסיק עובדים אחרים, לעיתים אף בשעות נוספות, ולשלם להם שכר גבוה מהמתוכנן בשל כך.</p> <p>האם, בְּשָׁל תְּדִירוֹת הַשִּׁירוֹת בַּמִּלּוּאִים אוּ מְשָׁכּוּ, רִשְׁאֵי הַמַּעְסִיק לַפְטוֹר אֶת יִנְאִי? (בַּחֲרִי אֶת הַמַּשְׁפָּט הַנִּכּוֹן בִּיּוֹתֵר מִבֵּין הַמַּשְׁפָּטִים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא. היתר לפיטורים בשל תְּדִירוֹת הַשִּׁירוֹת אוּ מְשָׁכּוּ יִנְתֵּן אֶךְ וּרְק מֵאֵת וְעַד הַתַּעֲסוּקָה. ב. כן, מאחר שהמעסיק נאלץ בשל כך להעסיק עובדים אחרים במקומו ולשלם להם שכר. ג. לא. המעסיק לא רשאי לפטר את ינאי בשל תדירות השירות במילואים או משכו. ד. כן, ובלבד שהמעסיק הוכיח כי הפיטורים המבוקשים הם בשל שירות המילואים.</p>	<p>שאלה מספר 25.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) - ס' 3, 41א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 3 לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה):</p> <p>3" (א) מפעל לצורך חוק זה, הוא כל מקום עבודה, שבו מועסק לפחות עובד אחד, בין שהוא לתכלית רווחים ובין לתכלית אחרת, בין שהוא של המדינה, של רשות מקומית, של מוסד ציבורי או של גוף מאוגד ובין שהוא פרטי.</p> <p>(ב) בעל מפעל - לגבי חייל או חייל משוחרר - הוא בעל המפעל שבו הועסק החייל או החייל המשוחרר סמוך לפני התגייסותו, ולגבי עובד המשרת במילואים - הוא בעל המפעל שבו הועסק העובד המשרת במילואים סמוך לפני יציאתו לשירות המילואים; ואם עבר המפעל מיד ליד או התמזג עם מפעל אחר או היה לחלק ממפעל אחר, רואים כבעל המפעל את מי שהוא בשעה הנידונה בעל המפעל או מי שהוא בעל המפעל אחרי ההתמזגות או בעל המפעל האחר.</p> <p>(ג) בעל מפעל - לגבי אדם בשירות חלקי - הוא בעל המפעל שבו הועסק אותו אדם בשעת שירותו החלקי. "</p> <p>לפי סעיף 41א לחוק האמור:</p> <p>41" (א) היעדרותו של עובד מעבודתו, לרגל שירות מילואים, לא תיראה כהפסקה ברציפות עבודתו במפעל.</p> <p>(1א) לא יפטר בעל מפעל עובד בשל שירותו במילואים, קריאתו לשירות מילואים או שירותו הצפוי בשירות מילואים, לרבות בשל תדירותו או משכו (בחוק זה - פיטורים בשל שירות מילואים), ואם פיטורו - בטלים הפיטורים.</p> <p>(ב) לא יפטר בעל מפעל עובד בתקופת היותו בשירות מילואים אלא בהיתר מאת ועדת התעסוקה; ולענין שירות מילואים העולה על יומיים רצופים, לא יפטרו בלא היתר כאמור גם בתקופה של שלושים ימים לאחר תום שירות המילואים; לא תיתן הועדה היתר לפי סעיף זה, אלא מטעמים מיוחדים שיירשמו שבשלם יש להתיר את הפיטורים, ורק אם הוכיח בעל המפעל כי הפיטורים המבוקשים אינם בשל שירות המילואים; הועדה תיתן את החלטתה, ככל הניתן, לאחר שתובא לפניה תגובת העובד.</p> <p>(ג) במניין ימי ההודעה המוקדמת לפיטורים, לא יבואו התקופות המפורטות בסעיף קטן (ב).</p> <p>(ד) בהליך לפני ועדת התעסוקה לפי סעיף 21, על בעל המפעל הראיה שהפיטורים כאמור בסעיף קטן (א), היו בְּשָׁל טַעֵם שְׁאֵינּוּ שְׂרוּתוֹ שָׁל הַעוֹבֵד בַּמִּלּוּאִים.</p> <p>(ה) בחוק זה, "פיטורים" - לרבות אי חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה, שהוא אחד מאלה:</p> <p>(1) חוזה עבודה לתקופה קצובה של שנים עשר חודשים או יותר;</p> <p>(2) חוזה עבודה לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים, שהאריך או שחידש העסקה קודמת של העובד שהיתה סמוך לפני תחילת תוקפו של החוזה. "</p> <p>לפיכך, המעסיק לא רשאי לפטר את ינאי בשל תדירות השירות במילואים או משכו.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

שאלה מספר 26.

ינאי, יליד 1/5/2004, עבד כשכיר אצל מעסיקו, במשרה מלאה, כאחראי משמרת צוות מכירות טלפוניות, החל ב-1/4/22 ועד שהתפטר בתום חודש 11/2023, סמוך לפני שהתגייס לשירות סדיר (חובה) בצה"ל ובשל גיוסו זה. שכר היסוד שלו השתלם לו על בסיס של חודש. נוסף על שכר היסוד, שולמה לו ללא כל תנאי תוספת אחראי משמרת ("תוספת אחמ"ש") בשיעור 15% משכר היסוד, ועמלה חודשית - 0.1% מפדיון המכירות שלו. להלן רכיבי התשלום בתקופת עבודתו:

1/23	12/22	11/22	10/22	9/22	8/22	7/22	6/22	5/22	4/22	חודש
8,160	8,160	8,160	8,160	8,160	8,160	8,160	8,160	8,160	8,160	שכר יסוד
640	505	489	433	812	749	613	761	848	719	עמלה
1,224	1,224	1,224	1,224	1,224	1,224	1,224	1,224	1,224	1,224	תוספת אחמ"ש

11/23	10/23	9/23	8/23	7/23	6/23	5/23	4/23	3/23	2/23	חודש
9,260	9,260	9,260	9,260	9,260	9,260	9,260	9,260	8,160	8,160	שכר יסוד
439	590	610	648	644	425	525	735	548	687	עמלה
1,389	1,389	1,389	1,389	1,389	1,389	1,389	1,389	1,224	1,224	תוספת אחמ"ש

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



- א. 17,518 ₪
- ב. 18,720 ₪
- ג. 16,405 ₪
- ד. 17,748 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק פיצויי פיטורים - ס' 1, 11(ג), 12, 13.
תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים).

הסבר הפתרון

מועד 6/2024
שנת המס - 2023

לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם:

" (א) (1) שכר יסוד;
(2) תוספת ותק;
(3) תוספת יוקר המחיה;
(4) תוספת משפחה.

(ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד.
(ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו שכר העבודה הרגיל ללא תוספות. "

לפי תקנה 4 לתקנות הנ"ל, השכר שישמש בסיס לחישוב פיצויי פיטורים בענף עבודה שאין בו הסכם קיבוצי, יהיה:

" (1) בעד התקופה שלאחר ט"ו בטבת תשכ"ד (1 בינואר 1964) - שכרו האחרון של העובד; "

לפי תקנה 9 לתקנות - "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."

ומן הכלל אל הפרט:

שכר היסוד האחרון של ינאי, סך 9,260, יובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים. מעבר לשכר היסוד, שולמה לינאי בכל חודש "תוספת אחמ"ש" בשיעור 15% משכר היסוד. מדובר בתוספת שכמוה כתוספת מקצועית קבועה שאינה תלויה בתנאי או במצב שבהעדרו תחדל התוספת. ככזו, היא מובאת בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים האמורות. מקצת שכר העבודה של ינאי השתלם לו בחלק מהפדיון (רכיב ה"עמלה"). העמלה הממוצעת של 12 החודשים שקדמו לפיטורים:

$$583 = (505 + 640 + 687 + 548 + 735 + 525 + 425 + 644 + 648 + 610 + 590 + 439) / 12$$

שכר רגיל של ינאי, שיש להביאו בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים (סכום מעוגל) - 11,232 ₪.

$$11,232 = 583 \text{ עמלה} + 1,389 \text{ תוספת אחמ"ש} + 9,260 \text{ שכר יסוד}$$


שיעור הפיצויים לו זכאי ינאי - שכר חודש אחד לכל שנת עבודה. לפיכך, על המעסיק לשלם לו פיצויי פיטורים בסך **18,720 ₪** (סכום מקורב ומעוגל).

$$18,720 \text{ ₪} = 12 \text{ חודשים בשנה} / 20 \text{ חודשי עבודה} \times 11,232 \text{ שכר לענין חישוב פיצויי פיטורים}$$

תשובה ב.

<p>ינאי גר בבנימינה ועובד בחיפה (מרחק 39 ק"מ). שבוע עבודתו בן 5 ימים (א-ה). דמי נסיעות משולמים לו לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. בכל יום הוא נוסע לעבודה מביתו בבנימינה באוטובוס עד תחנת הרכבת בבנימינה (מחיר נסיעה בודדת - 5.5 ₪) ומשם ממשיך לנסוע ברכבת עד חיפה (מחיר נסיעה בודדת - 18 ₪). בחזרה מהעבודה הוא נוסע ברכבת ובאוטובוס, בסדר הפוך. מחיר נסיעה באוטובוס בינעירוני בין ביתו לעבודתו - 12 ₪ לכל כיוון. מחיר "חופשי יומי" באוטובוסים בלבד - 24 ₪. מחיר "חופשי יומי" רכבת + אוטובוסים - 28 ₪. מחיר "חופשי ארצי" באוטובוסים בלבד (נסיעות ללא הגבלה, כל החודש) - 225 ₪. מחיר "חופשי ארצי" רכבת + אוטובוסים (נסיעות ללא הגבלה, כל החודש) - 255 ₪. ב-4/2023 ינאי עבד בפועל 16 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 לינאי בגין חודש זה?</p> <p>א. 384.00 ₪ ב. 255.00 ₪ ג. 361.60 ₪ ד. 225.00 ₪</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p align="center">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 בצד כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הוא עד 22.60 ₪ ליום. כלומר, 361.60 ₪ עבור 16 ימים בהם ינאי נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום העבודה.</p> <p>$22.60 \times 16 = 361.60$</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוס ציבורי בינעירוני מביתו לעבודתו וחזרה ממנה של ינאי, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 12 ₪ לכל כיוון, שהם 384.00 ₪ עבור 16 ימי עבודה בפועל בהם נזקק לתחבורה כדי להגיע לעבודתו וממנה (עלות זהה לעלות השימוש בחוזה "חופשי יומי" באוטובוסים בלבד - 24 ₪ ליום).</p> <p>$12.00 \times 2 \times 16 = 384.00$</p> <p>מחיר נסיעה בשילוב רכבת ואוטובוס מביתו לעבודתו וחזרה ממנה, תוך שימוש בחוזה "חופשי יומי" רכבת+אוטובוסים - 28 ₪ ליום, שהם 448.00 ₪ עבור 16 ימי עבודה בפועל בהם נזקק לתחבורה כדי להגיע לעבודתו וממנה.</p> <p>$28.00 \times 16 = 448.00$</p> <p>מחיר נסיעה מביתו למקום עבודתו וממנה, תוך שימוש בחוזה "חופשי ארצי" באוטובוסים בלבד - 225 ₪ בחודש.</p> <p>מחיר נסיעה מביתו למקום עבודתו וממנה, תוך שימוש בחוזה "חופשי ארצי" רכבת + אוטובוס - 255 ₪ בחודש.</p> <p>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעסיק לשלם לינאי בגין חודש 4/2023:</p> <p>$\min(225, 361.60, 255, 225, 448.00) = 225$ ₪ (תקרה; 255 חופשי ארצי רכבת+אוטובוס; 225 חופשי ארצי אוטובוס; 384 בודדות/יומי אוטובוס)</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p align="right">ד</p>

<p>נוגה התחילה לעבוד אצל מעסיקה היחיד ב-1/11/2013, ועבדה אצלו ברציפות עד 31/8/2023, אז הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריה מעבודתה. בכל תקופת עבודתה הועסקה שבוע עבודה מלא בן 6 ימי עבודה. בשנת 2023 עבדה 192 ימים בפועל.</p> <p>אם זכויות החופשה השנתית שלה נקבעות לפי חוק חופשה שנתית בלבד, מהו אורך החופשה השנתית שנוגה זכאית לה בעד שנת 2023?</p> <p>א. 19 ימים ב. 13 ימים ג. 20 ימים ד. 24 ימים</p>	<p>שאלה מספר 28.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה".</p> <p>אורך החופשה השנתית שנוגה זכאית לה בעד שנת 2023 -</p> <p>כמי שהתחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/11/2013, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2023 היא שנת עבודתה ה-11 של נוגה אצל מעסיקה.</p> <p>לפי ס' 3(א) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד, בעד השנה השביעית - 21 יום [ס' 3(א)(4)]; בעד השנה השמינית ואילך - יום נוסף לכל שנת עבודה עד לחופשה של 28 יום [ס' 3(א)(5)].</p> <p>כלומר, אורך החופשה השנתית בִּעֵד שנת העבודה ה-11 הוא 25 יום.</p> $\min [28 ; (11 - 7) + 21] = 25$ <p>הקשר המשפטי בין נוגה ומעסיקה היה קיים בחלק משנת העבודה. בפועל, עבדה באותו חלק שנה 192 ימים.</p> <p>לפי ס' 3(ג)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק קיים בחלק משנת העבודה והעובד עבד בתוך אותו חלק שנה פחות מ-240 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף 3(א) לחוק, כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240; חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>יחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240 הוא 0.8</p> $(192 / 240)$ <p>הכפלת 25 ימים ב-0.8 מניבה את התוצאה 20.00. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאית נוגה בעד שנת 2023 - 20 ימים.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ג</p>

<p>ינאי, בן ה-36, נשוי לנוגה, עקרת בית בת 34. לזוג 4 ילדים. שכר עבודתו משתלם על בסיס של חודש. שכרו בתלוש 9/2023 - 18,737 ₪. משכר זה על המעסיק לנכות מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בסך 2,939 ₪. ב-21/9/2023 קיבל המעסיק צו עיקול על שכרו של ינאי, עד לסכום של 12,238 ₪, לְשֵׁם תשלום חוב לבית ספר לצלילה, בשל קורס צולָלָנים.</p> <p>מהו הסכום שהיה על המעסיק לעקל משכרו זה של ינאי, לְפִי חוק הגנת השכר (סכום מעוגל)?</p>  <p>א. 12,238 ₪ ב. 11,099 ₪ ג. 11,668 ₪ ד. 14,038 ₪</p>	<p>שאלה מספר 29.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א), 8(ב).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, "משכר העבודה החדשי לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד סכום השווה לגימלה בשיעור הנקוב בטור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, תשמ"א-1981, שהיתה משתלמת בחודש שקדם לתשלום השכר לאותו עובד לְפִי הרכב משפחתו אילו היה זָפֵאִי לגימלה כאמור; היה הסכום האמור יותר מ-80% משכר העבודה החדשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החדשי; לְעִנְיָן זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>"שכר העבודה החדשי" של ינאי, לענין ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, הנוטר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 15,798.</p> <p>15,798 ₪ מעוגל = 2,939 מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות - 18,737 ברוטו</p> <p>לְפִי ס' 8(ב) לחוק הגנת השכר - "סעיף קטן (א) אינו חל על עיקול, העברה או שעבוד לשם תשלום מזונות".</p> <p>הסכום שיש לעקל לְפִי צו העיקול (12,238 ₪) לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו.</p> <p>לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתו של עובד, שהרכב משפחתו הוא "שני בני זוג שעמם שני ילדים לפחות", הוא "49.5% מהסכום הבסיסי", כלומר 4,699.04 ₪:</p> <p>$4,699.04 = 9,493 \times 49.5\%$ הסכום הבסיסי</p> <p>סכום זה לא גבוה מ-80% מ"שכר העבודה החדשי" של ינאי:</p> <p>$12,638.40 = 15,798 \times 80\% > 4,699.04$ שכר העבודה החדשי</p> <p>לפיכך, סכום השווה ל-4,699.04 ₪ לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה החדשי של ינאי.</p> <p>הסכום שהיה על המעסיק לעקל משכרו של ינאי (סכום מעוגל) -</p> <p>11,099 ₪ מעוגל = [12,238 חוב; 11,098.96 = 15,798 שכר אחרי ניכוי חובה]</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ב</p>

<p>שבוע עבודתה של נוגה בן 5 ימי עבודה (א-ה'). שכרה משתלם לה על בסיס שעות עבודה. זכותה לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הציבורה שלה (תקופת הזכאות המקסימלית) - 39 ימים. נוגה חלתה במחלה שנגרש בשלה טיפול קבוע בדיאליזה ונעדרה בשל כך מעבודתה לשם טיפול תקופתי כאמור בימים 5/9/23, 12/9/23, 19/9/23 ו-26/9/23 (כולם ימי ג). שכר העבודה שהיתה זכאית לקבל בעד כל יום עבודה, בתקופת זכאותה לדמי מחלה, אילו המשיכה בעבודה כנדרש בחוק - 284 ₪. נוגה מסרה למעסיק אישורים רפואיים בכתב כי הטיפולים האמורים בדיאליזה נדרשו בקשר לאותה מחלה.</p> <p>מהו, לפי החוק, סך דמי המחלה שעל המעסיק לשלם לנוגה בשל 4 ימי היעדרותה האמורים?</p> <p>א. 568 ₪ ב. 1,136 ₪ ג. 0 ₪ ד. 852 ₪</p>	<p>שאלה מספר 30.</p>																														
<p align="center">פתרון</p>																															
<p>חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																														
<p>גמול עבודתה של נוגה משתלם לה על בסיס של שעות עבודה. לפיכך, היא "עובד בשכר". היא חלתה במחלה שנגרש בשלה טיפול קבוע בדיאליזה ונעדרה בשל כך מעבודתה לשם טיפול תקופתי כאמור. כמתחייב בחוק, מסרה למעסיקה אישורים רפואיים בכתב כי הטיפולים נדרשו בקשר לאותה מחלה.</p> <p>לפי ס' 2(א) לחוק דמי מחלה -</p> <p>"עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעסיקו, בכפופות לתקופת הזכאות המקסימלית כאמור בסעיף 4 -</p> <p>(1) החל מהיום הרביעי להעדרו כאמור - תשלום על פי חוק זה בעד תקופת מחלתו (להלן - דמי מחלה);</p> <p>(2) בעד הימים השני והשלישי להעדרו כאמור - מחצית דמי מחלה; "</p> <p>לפי ס' 2(א) לחוק - "על אף האמור בסעיף קטן (א), עובד שחלה במחלה ממארת או מחלה שנגרש בשלה טיפול קבוע בדיאליזה, ונעדר בשל כך מעבודתו לשם טיפול תקופתי או בדיקות תקופתיות, אף לאחר החלמתו, יהיה זכאי לקבל ממעסיקו תשלום דמי מחלה החל מהיום הראשון להיעדרו או מחלקו, בכפופות לתקופת הזכאות המקסימלית כאמור בסעיף 4, ובלבד שמסר למעסיקו אישור רפואי בכתב כי הטיפול או הבדיקה נדרשים בקשר לאותה מחלה."</p> <p>לפי ס' 2(ב) לחוק דמי מחלה - "לגבי עובד בשכר שעבד עבודה מלאה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים".</p> <p>לפי נתוני השאלה, תקופת המחלה הציבורה של נוגה עומדת על 39 ימים.</p> <p>דמי מחלה לפי החוק: 284 ₪ ליום - שכר העבודה שהיה העובד זכאי לקבל בעד כל יום עבודה, בתקופת זכאותו לדמי מחלה, אילו המשיך בעבודה.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p align="right">ב</p>																														
<table border="1"> <thead> <tr> <th>החשוב:</th> <th>תאריך</th> <th>יום בשבוע</th> <th>שיעור דמי מחלה</th> <th>דמי מחלה לתשלום</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>5/9/2023</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>284.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>12/9/2023</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>284.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>19/9/2023</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>284.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>26/9/2023</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>284.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>סה"כ</td> <td>1,136.00 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p align="right">תשובה ב.</p>	החשוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום		5/9/2023	יום ג	100%	284.00 ₪		12/9/2023	יום ג	100%	284.00 ₪		19/9/2023	יום ג	100%	284.00 ₪		26/9/2023	יום ג	100%	284.00 ₪				סה"כ	1,136.00 ₪	
החשוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום																											
	5/9/2023	יום ג	100%	284.00 ₪																											
	12/9/2023	יום ג	100%	284.00 ₪																											
	19/9/2023	יום ג	100%	284.00 ₪																											
	26/9/2023	יום ג	100%	284.00 ₪																											
			סה"כ	1,136.00 ₪																											

<p>ינאי עובד כפועל יצור אצל מעסיקו. על המעסיק ועל 124 פועלי היצור בו חל הסכם קיבוצי. אם ינאי עצמו איננו חבר בשום ארגון עובדים, האם רשאי המעסיק לנכות משכר עבודתו דמי טיפול מקצועי-ארגוני לטובת הארגון היציג (כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957), שיש לנכותם על פי ההסכם הקיבוצי האמור משכרו של עובד שאיננו חבר בשום ארגון עובדים? [למען הסר ספק, דמי הטיפול המקצועי-ארגוני האמורים לא עולים על מקסימום דמי הטיפול המקצועי-ארגוני שמותר לנכותם על פי התקנות. כמו כן, ינאי לא נמנה על סוג עובדים אשר אין לנכות משכרם, על פי ההסכם הקיבוצי, דמי טיפול מקצועי-ארגוני.] (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, אבל אך ורק אם ינאי הסכים בכתב לניכוי כאמור. ב. לא. אסור לנכות משכר עובד דמי טיפול מקצועי-ארגוני אם איננו חבר בארגון עובדים. ג. כן. המעסיק רשאי לנכות משכר עבודתו של ינאי דמי טיפול מקצועי-ארגוני כאמור. ד. לא. לפי חוק הגנת השכר, אין לכפות על עובד הוראות שמקורן בהסכם קיבוצי.</p>	<p>שאלה מספר 31.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 25(א)(ב3)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ההסכם הקיבוצי חל על מעסיקו של ינאי ועל כל 124 עובדי היצור בו, כולל ינאי. ינאי לא נמנה על סוג עובדים אשר אין לנכות משכרם דמי טיפול מקצועי-ארגוני. לפי סעיף 25(א) לחוק הגנת השכר, לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה:</p> <p>...”</p> <p>(ב3) דמי טיפול מקצועי-ארגוני לטובת הארגון היציג כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, שיש לנכותם על פי ההסכם קיבוצי או חוזה עבודה משכרו של עובד שאיננו חבר בשום ארגון עובדים, או שהעובד הסכים בכתב לניכוי כאמור; שר העבודה, לאחר התייעצות עם ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה, ובאישור ועדת העבודה של הכנסת, יקבע בתקנות את מקסימום דמי הטיפול המקצועי-ארגוני שמותר לנכותם לפי פסקה זו; ”</p> <p>מאחר שניכוי דמי טיפול מקצועי-ארגוני משכר עובד הותר על פי סעיף 25(א)(ב3) לחוק האמור, המעסיק רשאי לנכות משכר עבודתו של ינאי דמי טיפול מקצועי-ארגוני כאמור.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ג</p>

שאלה מספר 32.

ינאי משמש כמנהל תשתיות מערכות מחשב אצל מעסיקו. יום המנוחה השבועי שלו - יום שבת. בהודעה לעובד על תנאי עבודה" שלו פורש "יום שבת" בהקשר של "מורשת ישראל" - מְכַנֵּסֶת השבת ביום שישי ועד יציאת השבת ביום שלמחרת. שבוע עבודתו, במקום עבודתו, בן 5 ימים (א-ה). שכרו משתלם לו על בסיס שעות עבודה. בעד כל שעת עבודה רגילה (ביום עבודה רגיל), הוא מקבל שכר יסוד בסך 132 ₪ ותוספת הסכמית בסך 34 ₪. בימים א-ה' (26/10/2023-22/10/2023) עבד במצטרף 40.6 שעות עבודה רגילות. ביום ה' (26/10/2023) סיים לעבוד בשעה 17:48. עקב המעבר לשעון חורף, נדרש לעבוד ביום שבת (28/10/2023). שעת תחילת עבודתו ביום זה - 18:42. שעת סיום העבודה - 23:39 (ללא הפסקה).

אם שעת יציאת השבת (במקום עבודתו בטבריה), ביום שבת (28/10/2023), היתה בשעה 18:30, כמה על המעסיק לשלם לו בעד שעות העבודה שהועסק בהן ביום זה?



- א. לא פחות מ-1,550.03 ₪
- ב. לא פחות מ-821.70 ₪
- ג. לא פחות מ-1,502.30 ₪
- ד. לא פחות מ-1,033.35 ₪

פתרון

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

סעיפים רלוונטיים

לפי נתוני השאלה, יום המנוחה השבועי של ינאי הוא יום שבת. בהודעה לעובד שלו פורש "יום שבת" בהקשר של "מורשת ישראל" - מְכַנֵּסֶת השבת ביום שישי ועד יציאת השבת ביום שלמחרת. שעת יציאת השבת, ביום שבת (28/10/2023), היתה בשעה 18:30. מתום עבודתו של ינאי, ביום חמישי, בשעה 17:48 ועד יציאת השבת חלפו למעלה מ-36 שעות רצופות, כמתחייב בסעיף 7(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה.

מאחר שניתנה לו מנוחה שבועית שלא פחתה מ-36 שעות רצופות ומאחר שהתחיל לעבוד אחרי שעת יציאת השבת, ובהתחשב בהגדרת "יום שבת" בהודעה לעובד שלו, כל השעות שהועסק בהן במוצאי שבת זו היו שעות עבודה ב"יום רגיל".

ינאי עבד 4.95 שעות עבודה ביום זה. $23 + 39/60 - 18 - 42/60 = 4.95$ שעות

לפי צו הרחבה - הסכם מסגרת, שבוע עבודה לא יעלה על 42 שעות. ינאי עבד 40.6 שעות רגילות במצטרף בימים א-ה'. לפיכך, 1.4 שעות, מתוך 4.95 השעות שעבד ביום שבת זה, הן בתחום שבוע העבודה. כלומר, הן שעות רגילות. שאר 3.55 שעות העבודה חרגו מתחום שבוע העבודה. לפיכך, הן שעות נוספות.

כלומר, 1.4 שעות שעבד באותו יום הן "שעות רגילות" (משעה 18:42 ועד 20:06), 2 שעות הן "שעה נוספת ראשונה ושניה" (משעה 20:06 ועד 22:06) ו-1.55 שעות הן "שעה נוספת שלישית ואילך" (משעה 22:06 ועד 23:39).

לפי ס' 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה - "לענין הסעיפים 16 ו-17 "שכר רגיל" כולל כל התוספות שמעסיק משלם לעובדו". "שכר רגיל" של ינאי, לענין הסעיפים האמורים - 166.00 ₪. (132 יסוד + 32 תוספת הסכמית) חישוב השכר שיש לשלם לינאי בעד שעות עבודתו ביום שבת זה:

סוג תשלום	שכר רגיל לשעה	שיעור תוספת שעות נוספות	שיעור תוס' עבודה בשבוע		סה"כ תשלום בעד כל שעה	כמות שעות	סכום לתשלום
			שיעור תשלום ביחס לשכר הרגיל לשעה	תעריף לש"ח בש"ח			
			שיעור תשלום	תעריף לשעה			
שעות עבודה רגילות	166 ₪		100%	166.00 ₪	1.40	232.40 ₪	
ש"נ ראשונה ושניה	166 ₪	25%	125%	207.50 ₪	2.00	415.00 ₪	
ש"נ שלישית ואילך	166 ₪	50%	150%	249.00 ₪	1.55	385.95 ₪	
סה"כ					4.95	1,033.35 ₪	

תשובה ד.

<p>שאלה מספר 33.</p> <p>נוגה, בת ה-23, מועסקת במשרה מלאה. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א'-ה'). גמול עבודתה משתלם לה על בסיס של חודש. בחודש 12/2023 עבדה עבודה מלאה ולא נְעַדְרָה (בסה"כ עבדה בחודש זה 175.6 שעות עבודה). תלוש 12/2023 שלה הורָכַב מהתשלומים הבאים:</p> <p>שכר יסוד ₪ 4,956</p> <p>שווי מתנה לחג החנוכה (בכל חג חנוכה מחלק המעסיק לכל העובדים שי לחג) ₪ 196</p> <p>תוספת תְּמָרִיץ (מוֹשְׁתֵּת על מדידה אישית וקביעת יעדים אישיים. בחודשים שבהם לא עמדה ביעדים האישיים, לא היתה זכאית לתוספת תמריץ זו) ₪ 413</p> <p>משכורת י"ג (משתלמת לעובדים פעם בשנה, בכל חודש דצמבר) ₪ 4,956</p> <p>תוספת סדרנית (משתלמת באופן קבוע עקב עבודתה כסדרנית בחנות) ₪ 217</p> <p>מהו הסכום שיש להוסיף בתלוש האמור, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום (מעוגל)?</p> <p>א. 203 ₪</p> <p>ב. 399 ₪</p> <p>ג. 0 ₪</p> <p>ד. 616 ₪</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">חוק שכר מינימום - ס' 1, ס' 2, ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ב</p> <p>לפי ס' 2 לחוק שכר מינימום:</p> <p>" (א) עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן - עובד) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי הענין.</p> <p>(ב) עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לשכר מינימום חלקי שיחושב יחסית לחלקיות משרתו.</p> <p>(ג) נעדר עובד מעבודתו, יקטן שכר המינימום שהוא זכאי לו לפי סעיף קטן (א), בשיעור יחסי לזמן היעדרו, ואולם אם הוא זכאי לקבל תשלום בְּעֵד זמן ההיעדרות לפי דין, חוזה עבודה, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או הסדר קיבוצי אחר או לפי ההוראות המחייבות קופת גמל (בסעיף זה - ההסדר), יהיה התשלום לפי ההוראות ההסדר. "</p> <p>לפי ס' 3 לחוק שכר מינימום:</p> <p>" (א) השכר שיואב בחשבון לְעֵינָן סעיף 2 יהיה שכר העבודה שמשלם מעסיק לעובדו, בְּעֵד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו.</p> <p>(ב) לְעֵינָן סעיף קטן (א) יובאו בחשבון רכיבי השכר הבאים:</p> <p>(1) שכר יסוד או שכר משולב;</p> <p>(2) תוספת יוקר אם איננה כלולה בשכר המשולב;</p> <p>(3) תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו;</p> <p>(4) רכיב שכר כאמור בפסקאות (1) עד (3) או לפי סעיף קטן (ד) שאינו בא בחשבון שכר המינימום מכוח חוזה עבודה, הסכם קיבוצי או הסדר, קיבוצי או אישי (בסעיף זה תוספת מוחרגת);</p> <p>(5) הפרשי הוראת השעה; בסעיף זה - "הפרשי הוראת השעה" - הפרש החיובי, אם קיים, בין הסכום הבסיסי ובין הסכום המתקבל מרכיבי השכר האחרים המובאים בחשבון בחישוב שכר מינימום לפי סעיף קטן זה או סעיף קטן (ד), לפי העניין, למעט תוספת מוחרגת;</p> <p>"הסכום הבסיסי" - סכום שכר המינימום אשר העובד היה זכאי לו אלמלא הוראת השעה, כפי שהוא מעודכן במועדים האמורים בסעיף 46(4).</p> <p>ואולם לא יובאו בחשבון תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות שמשלם המעסיק.</p> <p>(ד) לא היה שכרו של עובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בסעיף קטן (ב) (1) ו-(2), או לפי חלק מהם, יחושב השכר לְעֵינָן סעיף קטן (א) לפי שכר העבודה הרגיל הכולל את התוספת המוחרגת בלא תוספות אחרות.</p> <p>(ה) עובד זכאי להפרשי הוראת השעה; דין הפרשי הוראת השעה כדין השלמת השכר אשר היתה משתלמת לעובד לפי חוק זה כתוצאה מחישוב שכר המינימום אלמלא הוראת השעה.</p> <p>(ו) הוראות סעיף זה אשר קובעות שתוספת מוחרגת תובא בחשבון בחישוב שכר מינימום, יחולו על אף האמור בכל דין, לרבות הוראות סעיף 11, והוראות מכוח חוזה עבודה, הסכם קיבוצי או הסדר, קיבוצי או אישי. "</p> <p>הרכיבים "משכורת י"ג" ו"שווי מתנה לחג החנוכה" לא יובאו בחשבון לעניין סעיף 2 לחוק שכר מינימום. כתשלום המותנה בתנאי או במצב, כך שאם אין מתקיים התנאי או משתנה המצב - חדל התשלום, גם רכיב השכר המכונה "תוספת תמריץ" לא מהווה חלק מהשכר שיואב בחשבון לְעֵינָן סעיף 2 האמור.</p> <p>שכרה של נוגה שיואב בחשבון לְעֵינָן סעיף 2 לחוק - 5,173. ₪</p> <p>5,173 ₪ = 4,956 שכר יסוד + 217 תוספת סדרנית</p> <p>נוגה מועסקת במשרה מלאה. שכרה משתלם לה על בסיס של חודש. בחודש 12/2023 עבדה עבודה מלאה ולא נְעַדְרָה. לפיכך, היא זכאית לשכר מינימום שלא יפחת מ-5,571.75 בעד חודש זה.</p> <p>לפיכך, הסכום שעל המעסיק להוסיף, בתלוש 12/2023, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום:</p> <p><u>399 ₪ מעוגל</u> = 5,173 = 398.75 השכר שיואב בחשבון לְעֵינָן ס' 2 לחוק - 5,571.75 שכר המינימום למשרה מלאה</p> <p>בדיקה: $5,571.75 < 5,375.82 = 5,571.75 / 182 \times 175.60$ שעות עבודה בפועל</p> <p>$5,571.75 < 5,260.21 = 5,571.75 / 186 \times 175.60$ שעות עבודה בפועל</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	

<p>נוגה נותנת לעובדיה את חופשתם השנתית בחודש האחרון של שנת העבודה שבעדה היא ניתנת, או במשך שנת העבודה שְׁלֹאֲחֶרְיָהּ. עם זאת, כל עובד רשאי לקחת יום אחד מן החופשה במהלך שנת העבודה שבעדה היא ניתנת במועד שיבחר ויום אחד נוסף באחד מהימים הַמְּנוּיִים בתוספת לחוק חופשה שנתית. נוגה לא מְאֻפְּשֶׁת צְבִירַת חופשה ודורשת מעובדיה לְתַכְנֵן את חופשותיהם כך שלא תיווצר יתרה לצבירה. היא אף הזהירה אותם בכתב כי אי-ניצול יתרת ימי החופשה העוֹדְפִים, ללא סיבה מוצדקת, כְּמוֹהוּ בְּעִינֶיהָ כוּוִיתוֹר של העובד על החופשה הצבורה לו.</p> <p>האם, על פי חוק חופשה שנתית, נוגה רשאית לדרוש מעובדיה לצאת לחופשה כאמור ולאסור עליהם צבירת חופשה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. כל עובד רשאי לקחת רק 7 ימי חופשה ולצבור את היתרה לחופשה שתינתן בעתיד. ב. לפי החוק - ללא הסכמת מעסיק, אין החופשה ניתנת לצבירה. ג. לא. עובד רשאי לקחת 7 ימי חופשה במהלך השנה שבעדה היא ניתנת ולפדות או לצבור את היתרה. ד. כן. כל מעסיק רשאי לאסור צבירת חופשה, ובלבד שישלם לעובדיו את ימי החופשה העודפים על אלה שבחרו לקחת מרצונם במהלך השנה, כפדיון חופשה, בתום כל שנה.</p>	<p>שאלה מספר 34.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 7.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי חוק חופשה שנתית -</p> <p>" 7. (א) אין החופשה ניתנת לצבירה; ואולם רשאי העובד בהסכמת המעסיק, לקחת רק שבעה ימי חופשה לפחות ולצרף את היתרה לחופשה שתינתן בשנת 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>כלומר, לפי החוק - ללא הסכמת מעסיק, אין החופשה ניתנת לצבירה.</p> <p>הרחבת ההסבר:</p> <p>"החובה למתן חופשה מוטלת על המעביד, והוא חייב לתיתה תוך המועד הקבוע בסעיף 6 לחוק, ואם אינו ממלא את חובתו הוא עובר עבירה שהוא נענש עליה (סעיף 28א) לחוק). המעביד הוא המסדיר את מועדי החופשות של עובדיו, כשם שהוא מסדיר את ימי העבודה ואת שעות העבודה והמנוחה, כפוף להוראות החוק. גם לא ייתכן שכל עובד יקבע לו את מועדי חופשותיו כפי רצונו, ויהרוס את סדרי העבודה במפעל. המעביד הוא "הנותן" חופשות, ואף קובע את מועדי החופשות כפוף למתן הודעה של 14 יום מראש על תחילת החופשה כאמור בסעיף 9א) לחוק, בהביאו בחשבון כל האפשר גם את רצון העובד בנדון, באשר מובן כי ככל זכות רחובה יש להפעיל גם את החובה האמורה באופן סביר ויחסי עבודה טובים מחייבים הבנה והתחשבות הדדיים גם בעניין החופשה, והמעביד יביא בחשבון ככל האפשר גם את רצון העובדים בנדון. מטובתם של העובד והמעביד כאחד שהעובד יטול את חופשתו מדי שנה בשנה, ויחליף כוח, וישוּב רענן לעבודתו. על-כן קבע המחוקק בסעיף 6 לחוק את החובה ליתן את החופשה תוך פרק זמן מוגדר, וברצונו למנוע מהעובד לדחות את לקיחת החופשה, אסר המחוקק בסעיף 7 לחוק צבירת חופשה בלתי-סבירה, אפילו בהסכמת המעביד. אם צבר בניגוד לחוק מקפח העובד את זכותו לחופשה שהיה עליו לקחת במועד הנכון, וזוהי הסנקציה המוטלת עליו על-ידי החוק כדי להביאו לכך שיקח את החופשה במועד. אולם כאמור אין הוא יכול "לקחת" מה שלא ניתן לו, ואין הוא יכול לצבור מה שאינו יכול "לקחת". לשון אחרת, סבורים אנו שצבירה חייבת להיות מדעת, מרצון מפורש לדחות את לקיחת החופשה שניתנת לו, מעבר לזמן המותר על-פי החוק. אין רצונו לומר שיש להביא בחשבון ידיעה או אי-ידיעה של הזכות, הניתנת על-פי החוק, אלא שאין לייחס לעובד רצון לצבירה על-ידי שתיקה ואי-עמידה על זכותו לצאת לחופשה. כיוון שהחובה ליתן את החופשה וקביעת מועדה הם על המעביד, מזכותו של העובד לחכות עד שהמעביד יתן לו את החופשה המגיעה לו על-פי החוק, אך אין כפיה מתיישבת עם יחסי עבודה תקינים, ומכל מקום בוודאי ובוודאי שאין להעניש את העובד על שלא נקט באמצעי כפיה. מאידך, אם ניתנה החופשה והעובד מסרב לקחתה, או אינו לוקח אותה מסיבה התלויה בו, ואינה סבירה, הוא מקפח את זכותו לחופשה, כפוף לכך שבהסכמת המעביד הוא זכאי לצבור חופשה באופן קבוע בסעיף 7 לחוק. לא הוכח מתן החופשה, וסרובו של העובד לקחתה, או אי-לקיחתה מסיבה התלויה בו והיא בלתי-סבירה, אין לראות באי-לקיחת החופשה צבירה בלתי חוקית, וכוויתור על חופשה או על חלק הימנה" [מתוך דיון לא-3-11 ישראל ודן בראדון נ' שמחה ג'רד].</p> <p>"החופשה ניתנת לעובד על מנת לנצלה בפועל ולא על מנת להמירה בכסף. אכן יכולות להתקיים נסיבות הנוצרות בעבודה שאינן מאפשרות לעובד לנצל את מלוא מכסת החופשה השנתית העומדת לרשותו ומכאן אפשרות הצבירה, אלא שזכות זו מוגבלת. ההגבלה נועדה להמריץ את העובד לנצל בפועל את ימי החופשה ובכך חשיבותה" [מתוך בר"ע 1366/02 ולנטין שור נ' רשות העתיקות].</p> <p>נוגה נותנת לעובדיה את חופשתם השנתית בחודש האחרון של שנת העבודה שבעדה היא ניתנת, או במשך שנת העבודה שְׁלֹאֲחֶרְיָהּ, כמתחייב בחוק. היא לא מונעת מהם לנצל את ימי חופשתם. יתרה מכך, היא מפצירה בהם לתכנן את חופשותיהם כך שלא תיווצר יתרה לצבירה, ומזהירה אותם כי אי-ניצול יתרת ימי החופשה העוֹדְפִים, ללא סיבה מוצדקת, כְּמוֹהוּ בְּעִינֶיהָ כוּוִיתוֹר של העובד על החופשה הצבורה לו.</p> <p>לפי החוק, ללא הסכמתה, אין החופשה ניתנת לצבירה.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 35.</p> <p>נוגה התחילה לעבוד אצל מעסיק פרטי ב-1/10/2008, והיא מועסקת אצלו במשרה מלאה. על הצדדים חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעמיים בשנה. בתלוש 12/2023 מקבלת נוגה דמי הבראה בעד התקופה מ-1/7/23 ועד 31/12/23.</p> <p>אם בתקופה שמ-1/8/23 ועד (כולל) 31/8/23 נוגה היתה בחופשה ללא תשלום, ואם מחיר יום הבראה הוא 418 ₪, לפי צו ההרחבה, מהו סכום דמי הבראה המגיע לה בתלוש 12/2023?</p> <p>א. 1,497.83 ₪ ב. 1,776.50 ₪ ג. 1,393.33 ₪ ד. 1,567.50 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p> <p>בתלוש 12/2023 נוגה קיבלה דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/7/2023 ועד 31/12/2023. 3 החודשים הראשונים (מ-1/7/2023 ועד 30/9/2023), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-15 של נוגה (שהתחילה ב-1/10/2022 ומסתיימת ב-30/9/2023). בִּשְׁל שנת העבודה ה-15 יש לשלם לעובד 8 ימי הבראה.</p> <p>3 החודשים האחרונים (מ-1/10/2023 ועד 31/12/2023), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-16 של נוגה (שהתחילה ב-1/10/2023 ומסתיימת ב-30/9/2024). בִּשְׁל שנת העבודה ה-16 יש לשלם לעובד 9 ימי הבראה.</p> <p>בתקופה שמ-1/8/2023 ועד (כולל) 31/8/2023 נוגה היתה בחופשה ללא תשלום. לפי ס' 6 בצו ההרחבה -</p> <p>" לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב העדרות בשל חופשה ללא תשלום וכל העדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד.</p> <p>למניעת ספק מובהר כי לקביעת תקופת הזכאות לענין תשלום דמי הבראה תובא בחשבון תקופת חופשת לידה עפ"י חוק. "</p> <p>החישוב:</p> <p>$1,497.83 \text{ ₪} = [12 / 3 \text{ חודשים} \times 9 \text{ ימי הבראה} + (1 \text{ חודש חל"ת} - 3) \times 8 \text{ ימי הבראה}] \times 418 \text{ תעריף}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;">א</p>


<p>לאחר תום תקופת לידה והורות שנמשכה 15 שבועות, עד (כולל) 31/5/23, נוגה לא חזרה לעבוד אצל המעסיק שאצלו עבדה סמוך לפני שיצאה לתקופת הלידה וההורות (מאחר שמקום עבודתה זה היה רחוק ממקום מגוריה). ב-31/8/23 התחילה לעבוד אצל מעסיק חדש, במקום עבודה חדש, סמוך למקום מגוריה. אצל מעסיק זה היא עובדת במשרה מלאה בהיקף 174 שעות בחודש לפחות. נוגה מבקשת להיעדר מעבודתה בחודש ספטמבר 2023, שעה אחת ביום, על מנת לטפל בַּתִּינוּקָה.</p> <p>האם נוגה רשאית להיעדרות זו, בחודש ספטמבר 2023, בלי שתנוּפָה משכרה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. ובלבד שבן זוגה מועסק במשרה מלאה לפי הַנְהוּג במקום עבודתו. ב. לא, מאחר שלא עבדה אצל המעסיק החדש 6 חודשים לפחות לפני יציאתה לתקופת הלידה וההורות. ג. כן. נוגה רשאית להיעדרות זו, בחודש ספטמבר 2023, בלי שתנוכה משכרה. ד. לא, מאחר שְחֻלְפָה התקופה שְפָּה היא זכאית להיעדרות זו, לפי החוק.</p>	<p>שאלה מספר 36.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 7(ג)(3).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 7(ג)(3) לחוק עבודת נשים, עובדת רשאית להיעדר מעבודתה "מתום תקופת הלידה וההורות עד תום ארבעה חדשים מאותו יום - שעה אחת ביום, שתיקרא שעת הורות, בתנאי שהיא מועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה של העובדת או שהיא מועסקת במשרה שהיקפה 174 שעות בחודש לפחות, לפי הנמוך; ההיעדרות המותרת על פי פסקה זו היא בנוסף להפסקות על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, ואין מנכים אותה משכר עבודה; לענין סעיף זה, עובד שמועסק במשרה מלאה כאמור או שמועסק במשרה שהיקפה 174 שעות בחודש לפחות, לפי הנמוך, יהיה רשאי לממש את הזכות לשעת ההורות לבדו או לסירוגין עם בת זוגו, בהתקיים התנאים המפורטים בסעיף 7ב".</p> <p>ארבעה חודשים מתום תקופת הלידה וההורות של נוגה (31/5/2023) מסתיימים בתום חודש ספטמבר 2023. לפיכך, היא רשאית להיעדרות זו, בחודש ספטמבר 2023, בלי שתנוכה משכרה.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 37.</p>	<p>ינאי מועסק זה 6 שנים אצל מעסיקו. שכרו משתלם על בסיס של ימי עבודה. שבוע עבודתו בן 5 ימים (א-ה'). דמי מחלה משולמים לו לפי חוק דמי מחלה. תקופת זכאותו לדמי מחלה, בתום חודש 1/2023, עמדה על 24.94 ימים. החל ביום ד' 22/2/23 ועד (כולל) יום ג' 28/2/23 נעדר מעבודתו על מנת לקיים חובות אבילות ("שִׁבְעָה") בְּשָׁל מות אימו ז"ל. בעד ימים אלה, בהם נעדר, קיבל שכר מלא. לְמַעַט ימים אלה, ינאי לא החסיר ימי עבודה ב-2/2023.</p> <p>מהי, לפי חוק דמי מחלה, תקופת זכאותו של ינאי לדמי מחלה בתום חודש 2/2023? - לצורך החישוב, היעזרו בלוח השנה שבעמוד האחרון בטבלאות העזר (טבלאות מס הכנסה או ביטוח לאומי) שחולקו לכם בשקית המבחן.</p> <p>א. 25.86 ימים ב. 26.32 ימים ג. 25.98 ימים ד. 26.44 ימים</p>																																			
<p>פתרון</p>	<p>חוק דמי מחלה - ס' 4. תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה) - תקנה 4.</p>																																			
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ד</p>	<p>לפי ס' 4 לחוק דמי מחלה -</p> <p>" (א) תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה החל מהיום שבו חל עליו חוק זה ולא יותר מ-90 יום, בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה על פי חוק זה.</p> <p>(ב) עובד שבחודש פלוני לא עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה בכל ימי העבודה שבאותו חודש, יראו, לענין סעיף קטן (א), 25 ימי עבודה כחודש עבודה מלא, ואם נהוג במקום העבודה שבוע עבודה בן חמישה ימים - 21% ימי עבודה, וחלק של חודש עבודה מלא יזכה את העובד בדמי מחלה יחסיים.</p> <p>(ג) ...</p> <p>(ד) שר העבודה, באישור ועדת העבודה של הכנסת, רשאי להתקין תקנות בדבר שיטת חישוב תקופת הזכאות ובדבר תקופות עבודה והפסקות עבודה שיובאו בחשבון לענין זה, ובלבד שיראו כעבודה גם כל הפסקה בעבודה שבעדה זכאי העובד לשכר או לתשלום אחר שדינו כדין שכר. "</p> <p>לפי תקנה 4 לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), יום חג שאין עובדים בו וימי אבל במשפחה שמתעמי דת או נוהג לא עבד בהם העובד, יובאו בחשבון בחישוב תקופת הזכאות לדמי מחלה.</p> <p>בית הדין הארצי דן בס' 4(ד) לחוק, בעס"ק 68-09 - הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האיגוד המקצועי של עובדי החשמל, המתכת והאלקטרוניקה נ' אלביט מערכות אלקטרו אופטיקה בע"מ:</p> <p>" סעיף 4(ד) לחוק דמי מחלה קובע כי יותקנו תקנות לענין חישוב תקופת הזכאות, ובלבד שיראו כעבודה גם כל הפסקה בעבודה שבעדה זכאי העובד לשכר או לתשלום אחר שדינו כדין שכר" (וראו את סעיף 4 לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), התשל"ז - 1976).</p> <p>במסגרת חוק דמי מחלה הבהיר לפיכך המחוקק באופן מפורש, כי יום במהלכו לא מתייצב העובד לעבודה בפועל, אך מקבל בגינו שכר או תשלום אחר שדינו כדין שכר - ייחשב, ככלל, כתקופת עבודה לצורך חישוב הזכאות המצטברת לדמי מחלה. "</p> <p>מכל האמור לעיל נובע כי בחישוב תקופת הזכאות לדמי מחלה של ינאי, יובאו בחשבון כל ימי היעדרותו בחודש זה. שבוע עבודתו של ינאי בן 5 ימים (א-ה'). בחודש 2/2023 - 20 ימי עבודה. מאחר שעבד, או נעדר תוך שהיה זכאי לשכר בעד היעדרותו, רואים את ינאי כמי שעבד חודש עבודה מלא אצל המעסיק. לפיכך, הוא זכאי לתקופת מחלה בת יום וחצי בעד חודש עבודה זה.</p> <table border="1" data-bbox="143 1552 1177 1809"> <thead> <tr> <th>יום א</th> <th>יום ב</th> <th>יום ג</th> <th>יום ד</th> <th>יום ה</th> <th>יום ו</th> <th>שבת</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5/2</td> <td>6/2</td> <td>7/2</td> <td>8/2</td> <td>9/2</td> <td>10/2</td> <td>11/2</td> </tr> <tr> <td>12/2</td> <td>13/2</td> <td>14/2</td> <td>15/2</td> <td>16/2</td> <td>17/2</td> <td>18/2</td> </tr> <tr> <td>19/2</td> <td>20/2</td> <td>21/2</td> <td>22/2</td> <td>23/2</td> <td>24/2</td> <td>25/2</td> </tr> <tr> <td>26/2</td> <td>27/2</td> <td>28/2</td> <td>אָבֵל</td> <td>אָבֵל</td> <td>אָבֵל</td> <td>אָבֵל</td> </tr> </tbody> </table> <p>תקופת הזכאות לדמי מחלה של ינאי בתום חודש 2/2023 -</p> <p>תק' זכאות לדמי מחלה בתום חודש 1/2023 : 24.94 ימים תוס' זכאות לדמי מחלה בעד חודש 2/2023 : <u>1.50 ימים</u> תק' זכאות לדמי מחלה בתום חודש 2/2023 : <u>26.44 ימים</u></p> <p>תשובה ד.</p>	יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת	5/2	6/2	7/2	8/2	9/2	10/2	11/2	12/2	13/2	14/2	15/2	16/2	17/2	18/2	19/2	20/2	21/2	22/2	23/2	24/2	25/2	26/2	27/2	28/2	אָבֵל	אָבֵל	אָבֵל	אָבֵל
יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	שבת																														
5/2	6/2	7/2	8/2	9/2	10/2	11/2																														
12/2	13/2	14/2	15/2	16/2	17/2	18/2																														
19/2	20/2	21/2	22/2	23/2	24/2	25/2																														
26/2	27/2	28/2	אָבֵל	אָבֵל	אָבֵל	אָבֵל																														

<p>נוגה, ילידת 5/2/1992, התקבלה לעבודה ב-1/4/2014, כשהיא מבוטחת בביטוח פְּנִסְיוֹנִי. עליה ועל מעסיקה חלות הִרְחָבָה (נוסח משולב) לפנסיה חֹבֶה. החל ביום שבו היתה זכאית לביטוח פנסיוני, הפְּרִיֵשׁ עבורה המעסיק לפנסיה מקיפה לפי השיעורים המפורטים בס' 6(ד) בצו האמור. השכר שְׁבוֹטָח בקרן הפנסיה היה שכר היסוד ששולם לה, שגדל עם השנים ועמד בשנה האחרונה על 7,475 ₪ בחודש. נוסף על שכר היסוד, שולמו לה בכל חודש דמי נסיעות לעבודה וממנה בסך 225 ₪. בגין דמי הנסיעות לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה. ב-1/1/2022 התחיל המעסיק לשלם לקרן הפנסיה 8.333% מהשכר המבוטח למרכיב הפיצויים (במקום 6%). המעסיק הודיע בכתב לקרן הפנסיה, עם העתק לנוגה, שכספי השלמת פיצויי הפיטורים (עד 8.333%) שהוא מְשַׁלֵּם הֵחָל ב-1/1/2022, יבואו "במקום פיצויי פיטורים" בְּהִתְאָם לְאָמֹר בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים. בכל השנים הועסקה נוגה במשרה מלאה. ב-30/6/2023 הסתיימו יחסי העבודה בינה לבין המעסיק, עם פיטוריה. הסכום שנצבר (כולל רווחים) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 50,842 ₪.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לנוגה (סכום מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 18,302 ₪ ב. 18,912 ₪ ג. 16,221 ₪ ד. 19,360 ₪</p>	<p>שאלה מספר 38.</p>																		
<p>פתרון</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>סעיפים רלוונטיים</p>																		
<p>נוגה עבדה אצל המעסיק מ-1/4/2014 ועד שהסתיימו יחסי העבודה ביניהם, עם פיטוריה ב-30/6/2023. כלומר, תקופת עבודתה היתה 9.25 שנים (111 חודשים). מאחר שעבדה שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקה ופוטרה, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיב היחיד שיובא בחשבון שכר העבודה של נוגה לענין תקנות אלה הוא שכר היסוד ששולם לה. דמי הנסיעות אינם חלק מהשכר הרגיל ואינם מובים בחשבון שכר העבודה של נוגה לענין תקנות פיצויי פיטורים.</p> <p>כמי שהתקבלה לעבודה כשהיא מבוטחת בביטוח פְּנִסְיוֹנִי, לְפִי סעיף 6(ה) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, נוגה היתה זכאית לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני הֵחָל מהיום הראשון לעבודתה (הפרשות ראשונות בוצעו לאחר 3 חודשים, קְרִיָאָה קְטִיבִית ל-1/4/2014).</p> <p>לפי צו ההרחבה האמור, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6ד' לצו (בטור "פיצויי פיטורים") יבואו בְּמִקוֹם תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>השכר שבוטח - 7,475 ₪ בחודש (להלן: שכר מופטר).</p> <p>שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר המְבוֹטָח -</p> <table border="1" data-bbox="135 1355 1193 1451"> <thead> <tr> <th rowspan="2">מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו</th> <th rowspan="2">החל ביום... ואילך</th> <th rowspan="2">לפיצויים</th> <th rowspan="2">תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים</th> <th>% פיצויים שיש להשלים</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.1.2014</td> <td>6.00%</td> <td>72.00% = 6.00% / 8.33333%</td> <td>28.00% = 100% - 72.00%</td> </tr> </tbody> </table> <p>לפי ס' 9א' לצו ההרחבה "מעסיק המפריש את פיצויי הפיטורים כאמור בטבלה שבסעיף 6ד' לצו זה, או בשיעורים גבוהים יותר, יהיה רשאי לשלם את השלמת פיצויי הפיטורים עד ל-8.33% מרכיבי השכר שבגינם מפריש המעביד לקופת גמל (להלן - השלמת פיצויי פיטורים) לקופת גמל אישית לפיצויים על שם העובד או לקופת גמל לקצבה. הסכים או בחר המעסיק לשלם את השלמת הפיצויים לקופה כאמור, יהיה רשאי להודיע בהודעה בכתב לקופה עם העתק לעובד, כך שכספי השלמת פיצויי הפיטורים יבואו "במקום פיצויי פיטורים" בהתאם לאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים..."</p> <table border="1" data-bbox="135 1635 1193 1731"> <thead> <tr> <th rowspan="2">לפי ס' 9א' לצו</th> <th rowspan="2">החל ביום... ואילך</th> <th rowspan="2">לפיצויים</th> <th rowspan="2">תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים</th> <th>% פיצויים שיש להשלים</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.1.2022</td> <td>8.333%</td> <td>100%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>חישוב הסכומים שיש להשלים (סכומים מקורבים ומעוגלים):</p> <p>1. בעד 93 חודשים, מ-1/4/2014, שבהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. <u>16,220.75</u> ₪ = 93/12 × 28.00% × 7,475 ₪</p> <p>2. בעד 18 חודשים, מ-1/1/2022, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. <u>0.00</u> ₪ = 18/12 × 0% × 7,475 ₪</p> <p>סה"כ על המעסיק להשלים לנוגה (מקורב ומעוגל) <u>16,221</u> ₪ = <u>16,221</u> (מעוגל)</p> <p>תשובה ג.</p>	מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו	החל ביום... ואילך	לפיצויים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	% פיצויים שיש להשלים	1.1.2014	6.00%	72.00% = 6.00% / 8.33333%	28.00% = 100% - 72.00%	לפי ס' 9א' לצו	החל ביום... ואילך	לפיצויים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	% פיצויים שיש להשלים	1.1.2022	8.333%	100%	0%	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024</p> <p>שנת המס - 2023</p> <p>ג</p>
מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו					החל ביום... ואילך	לפיצויים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	% פיצויים שיש להשלים											
	1.1.2014	6.00%	72.00% = 6.00% / 8.33333%	28.00% = 100% - 72.00%															
לפי ס' 9א' לצו	החל ביום... ואילך	לפיצויים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	% פיצויים שיש להשלים															
				1.1.2022	8.333%	100%	0%												

ביטוח לאומי

<p>תלוש 1/2023 של נוגה, עובדת שכירה בת 62, הורָכַב משכר יסוד בסך 11,600 ₪, שווי ביטוח אובדן כושר עבודה (תשלומי מעסיק לביטוח אובדן כושר עבודה שעלו על התקרה) בסך 142 ₪, והחזר הוצאות נסיעה מביתה לעבודה וממנה (לפי קבלות) בסך 426 ₪. המעסיק שילם בעדה לקופת גמל לקיצבה מסוג קופת ביטוח 696 ₪ למרכיב הפיצויים, 754 ₪ למרכיב התגמולים ו-290 ₪ לביטוח אובדן כושר עבודה. משכרה של נוגה בחודש זה נוכח סך 696 ₪, חלקה (חלק עובד) בתשלומים לאותה קופת גמל לקיצבה.</p> <p>מהו שכרה של נוגה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש 1/2023?</p> <p>א. 12,026 ₪ ב. 11,472 ₪ ג. 11,600 ₪ ד. 12,168 ₪</p>	<p>שאלה מספר 39.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - 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 בְּעַד החודש שקדם ל- 1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכְּנֶסֶת עֲבוֹדָה" היא "השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרֵבּוֹת תשלומים בְּשָׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אֶךְ לְמַעַט תשלומים פְּאָמֹר המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף וּבִין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו".</p> <p>כל הסכומים שנכללו בתלוש 1/2023 מהווים הכנסת עבודה אצל נוגה. כלומר, הכנסתה בעד 1/2023 -</p> <p>12,168 ₪ = 426 הוצאות נסיעה לעבודה וממנה + 142 שווי ביטוח אובדן כושר עבודה + 11,600 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 לעניין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5". $9,493 \times 5 = 47,465$ ₪</p> <p>שכרה של נוגה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 1/2023 (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min(12,168; 47,465) = 12,168$ ₪</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ד</p>


<p>ינאי הוא "בעל שליטה" (כהגדרתו בסעיף 32 בפקודת מס הכנסה) בחברה שבשליטתם של 5 בני אדם, ועובד בה כִּרְתָּךְ. תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו בחברה נפגע באירוע תאונתי. כתוצאה מכך לא היה מסוגל לכל עבודה 5 ימים בְּנוֹסֶף על יום הפגיעה. בכל אותם ימים היה רתוק למיטתו וְנִזְקַק לטיפול רפואי וְלְהֶחֱלָמָה. הפגיעה הוֹפְרָה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה.</p> <p>האם הוא עשוי להיות זכאי לדמי פגיעה לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה בחוק הביטוח הלאומי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p>  <p>א. כן, אבל אך ורק אם מלאו לו 18 שנה וְטָרַם הגיע לגיל הפרישה. ב. לא, מאחר שלא איבד את כושרו לעבוד במשך 12 ימים לפחות. ג. כן. הוא עשוי להיות זכאי לדמי פגיעה כאמור. ד. לא. מאחר שהוא "בעל שליטה" בחברה.</p>	<p>שאלה מספר 40.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 75</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי סעיף 75 לחוק הביטוח הלאומי, אלה המבוטחים לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה -</p> <p>"(א) אלה המבוטחים לפי פרק זה:</p> <p>(1) עוֹבְדֵי, למעט שוטר כמשמעותו בחוק המשטרה, סוהר כמשמעותו בחוק שירות בתי הסוהר ועובד שירותי הבטחון כמשמעותו בסעיף 63א לחוק שירות המדינה;</p> <p>(2) עובד עצמאי, למעט מי שנמנה עם סוג אנשים שהוצאו מכלל עובדים עצמאיים, לענין סעיף זה, בתקנות ולאחר התייעצות עם ועדת העבודה והרווחה;</p> <p>(3) אדם המצוי בהכשרה מקצועית או בשיקום מקצועי, במקום או אצל אדם שאושר לכך בתקנות;</p> <p>(4) אדם הנבחן לפי סעיף 22 לחוק החניכות, תשי"ג-1953, או לפי הפרק השלישי לחוק שירות התעסוקה, והוא בשעת הבחינה בלבד;</p> <p>(5) מי שמתאמן לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, תשכ"ז-1967;</p> <p>(6) אסיר או עציר העובד בעבודה שאינה מן השירותים שנקבעו בתקנות כשירותים רגילים של בית סוהר או של מקום מעצר;</p> <p>(7) חוסה במעון או במעון נעול על פי חוק הנוער, העובד בעבודה שאינה מן השירותים שנקבעו כשירותים רגילים של מעון או מעון נעול כאמור;</p> <p>(8) מי ששכרו נקבע על פי חוק.</p> <p>(ב) לגבי מבוטח לפי פסקאות (3) עד (7) של סעיף קטן (א) יראו כמעבידו את מי שהשר קבע, ולגבי מבוטח לפי פסקה (8) יראו כמעבידו את החייב בתשלום שכרו."</p> <p>כעובד, גם בעל שליטה מבוטח לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה. לפיכך, ינאי עשוי להיות זכאי לדמי פגיעה כאמור.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ג</p>

<p>ינאי, בן 43, נכה המקבל מהמוסד לביטוח לאומי קצבת נכות מעבודה (עקב נכות לצמיתות בשיעור 100%), עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד. לינאי יש "אישור פטור שנתי" (לשנת 2023) מהמוסד לביטוח לאומי. תלוש 3/2023 שלו הורכב משכר יסוד בסך 46,294 ₪ ושווי דיור חודשי בסך 3,310 ₪ (המעסיק משתתף בכל חודש במחצית משכר הדירה של ינאי).</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקו, בגין שכר 3/2023 של ינאי (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 3,127 ₪ ב. 3,280 ₪ ג. 0 ₪ ד. 3,044 ₪</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, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ינאי נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "מבוטחים המקבלים קצבת נכות מעבודה / כללית ולהם אישור פטור שנתי מהמוסד לביטוח לאומי".</p> <p>לפי ס' 351(ד) לחוק הביטוח הלאומי - "לא ישולמו דמי ביטוח בעד הזמן שבעדו מגיעה למבוטח קצבת נכות לפי פרק ה' או לפי פרק ט' אם אין לו כל הכנסה אחרת, ולא ישולמו דמי ביטוח לפי סעיף 335(א), (ב), (ד), (ה), (ז), (ח) ו-(ט) בעד הזמן שבעדו מגיעה למבוטח לפי סעיף 105 או לפי סעיף 200 קצבה בשל דרגת נכות יציבה, או לפי סעיף 200 קצבה בשל דרגת נכות בלתי יציבה, שנקבעה לתקופה רצופה של שנה לפחות, והכל אף אם יש לו הכנסה אחרת".</p> <p>כלומר, בשל ינאי ישלם המעסיק דמי ביטוח לפרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון (זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד) ודמי ביטוח נפגעי עבודה. משכרו של ינאי, ינוכו דמי ביטוח בריאות בלבד. כל אלה יועברו על ידי המעסיק למוסד לביטוח לאומי.</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 3/2023 של ינאי -</p> $49,604 \text{ ₪} = 3,310 \text{ ₪ שווי דיור חודשי} + 46,294 \text{ ₪ שכר יסוד}$ <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> $47,465 \text{ ₪} = 9,493 \times 5$ <p>שכרו של ינאי שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח בחודש 3/2023 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> $\min(47,465 ; 49,604) = 47,465$ <p>סך כל דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 3/2023 של ינאי - 3,127 ₪ (סכום מעוגל), לפי החישוב הבא:</p> $254.97 \text{ ₪} = 7,122 \times 3.58\% \text{ הכנסה מְרֻבֶּית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת}$ $2,872.42 \text{ ₪} = (7,122 \times 7.12\%) \text{ בשיעור המופחת - השכר החייב בדמי ביטוח}$ <p>3,127.39 ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>ינאי, בן ה-35, עובד כשכיר אצל 3 מעסיקים. שכר 8/2023 שלו אצל כל אחד מהם:</p> <p>מעסיק עיקרי א' 5,348 ₪.</p> <p>מעסיק מְשָׁנִי ב' 3,145 ₪.</p> <p>מעסיק מְשָׁנִי ג' 2,456 ₪.</p> <p>אם לא נעשה תאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי 3 מעסיקיו, בְּגִין שכר 8/2023 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 1,475 ₪</p> <p>ב. 1,097 ₪</p> <p>ג. 1,248 ₪</p> <p>ד. 2,146 ₪</p>	<p>שאלה מספר 42.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1, פרק ט"ו - דמי ביטוח, בחלק א' בלוח א'1.</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים).</p> <p>חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.</p> <p>תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות).</p> <p>טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ינאי נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: עובדים "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה".</p> <p>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק העיקרי א':</p> <p>שכר חייב בְּדָמֵי ביטוח: 5,348 ₪ = (5,348 ; 47,465) הכנסה מְרַבֶּית לענין ד.ב. min</p> <p>סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות אשר ינוֹפֵה משכרו של ינאי בחודש זה אצל המעסיק העיקרי: 187.18 ₪ = 3.50% ד.ב. בשיעור מופחת $\times 5,348$</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק העיקרי: 189.85 ₪ = 3.55% ד.ב. בשיעור מופחת $\times 5,348$</p> <p>סה"כ ד.ב. שיועברו ע"י המעסיק העיקרי: 187.18 + 189.85 = 377.03 ₪</p> <p>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי 2 המעסיקים המשניים:</p> <p>ינאי לא מסר למעסיקים המשניים אישור תיאום דמי ביטוח. כמו כן, לא בוצע תיאום דמי ביטוח בידי מעסיקים אלה. לפיכך, לא חלות לגבי הוראות תקנה 3 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). על המעסיקים המשניים לנכות מינאי דמי ביטוח בשיעור מלא גם מחלק השכר שאינו עולה על 60% השכר הממוצע.</p> <p>לְפִי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעֵד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כְּאִילוֹ הוא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המשני ב':</p> <p>שכר חייב בְּדָמֵי ביטוח: 3,145 ₪ = (3,145 ; 47,465) הכנסה מְרַבֶּית לענין ד.ב. min</p> <p>סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שינוכה משכרו של ינאי בחודש זה אצל מעסיק זה: 377.40 ₪ = 12.00% ד.ב. בשיעור המלא $\times 3,145$</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם מעסיק זה: 111.65 ₪ = 3.55% ד.ב. בשיעור מופחת $\times 3,145$</p> <p>סה"כ ד.ב. שיועברו ע"י מעסיק זה: 377.40 + 111.65 = 489.05 ₪</p> <p>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המשני ג':</p> <p>שכר חייב בְּדָמֵי ביטוח: 2,456 ₪ = (2,456 ; 47,465) הכנסה מְרַבֶּית לענין ד.ב. min</p> <p>סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שינוכה משכרו של ינאי בחודש זה אצל מעסיק זה: 294.72 ₪ = 12.00% ד.ב. בשיעור המלא $\times 2,456$</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם מעסיק זה: 87.19 ₪ = 3.55% ד.ב. בשיעור מופחת $\times 2,456$</p> <p>סה"כ ד.ב. שיועברו ע"י מעסיק זה: 294.72 + 87.19 = 381.91 ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי 3 מעסיקיו, בְּגִין שכר 8/2023 של ינאי:</p> <p><u>377.03 + 489.05 + 381.91 = 1,247.99 ₪</u></p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024</p> <p>שנת המס - 2023</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 43.</p> <p>בהקפמת מעסיקה, נוגה יצאה ב-31/1/2023 לחופשה ללא תשלום עד 1/3/2023. בכל תקופת החל"ת לא עבדה אצל מעסיק אחר ולא היתה עובדת עצמאית. בתקופת החל"ת האמורה נותר בג'דה הרכב הצמוד ש'העמיד לרשותה המעסיק לשימוש.</p> <p>האם וכיצד על המעסיק לנכות דמי ביטוח לאומי בגין הטבה זו (שווי הרכב) שניתנה לנוגה בחודש 2/2023 (בתקופת החל"ת)? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מ'פין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא ינוכו דמי ביטוח בגין הטבה זו, מאחר שהיא לא נחשבת הכנסה לעניין דמי ביטוח. ב. שווי ההטבה ייוחס לחודש העבודה האחרון ש'קדם למועד יציאת נוגה לחל"ת (1/2023), כשכר נוסף, ויחולו לגביו הכללים של תקנה 5 (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). ג. מאחר שקיבלה הטבה כאמור, נוגה נחשבת כמי שעבדה אצל מעסיקה בחודש 2/2023. יופק תלוש שכר רגיל בחודש זה, בגובה שווי ההטבה, וינוכו בגינו דמי ביטוח כרגיל. ד. שווי ההטבה ייוחס לחודש העבודה הראשון של נוגה ש'לאחר תום החל"ת (3/2023), כשכר נוסף, ויחולו לגביו הכללים של תקנה 5 (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 1(3), תק' 6. הנחיות המוסד לביטוח לאומי: חוזר מעסיקים מס' 1458/חוזר ביטוח מס' 1425 מיום 29/6/15.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 6(א) לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - "עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדרי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, ק'עד תקופה שלא תעלה על שני חדשים קלנדריים רצופים שבהם היה המבוטח בחופשה כאמור".</p> <p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, כפי שפורטו בחוזר מעסיקים מס' 1458 / חוזר ביטוח מס' 1425 מיום 29/6/2015:</p> <p>" שם החוזר: אופן הדיווח עבור הטבות שכר בתקופת חל"ת / חל"ד.</p> <p>מטרת החוזר: החוזר מפרט את אופן הדיווח, ניכוי ותשלום דמי ביטוח בגין הטבות שכר הניתנות בזמן שבו שהה העובד בחל"ת (חופשה ללא תשלום) או חל"ד (חופשת לידה).</p> <p>מבוא:</p> <p>להלן ההוראות, כפי שנמסרו לבתי תוכנה ולשכות שירות, בעניין ניכוי ותשלום דמי ביטוח בגין הטבות שכר הניתנות בזמן שבו שהה העובד בחל"ת (חופשה ללא תשלום) או חל"ד (חופשת לידה).</p> <p>להזכירכם, הטבות שכר המשולמות לעובד מידי חודש (כמו: שווי טלפון, שווי רכב, שווי עיתון וכו') המשולמות לעובד גם בתקופת שהותו בחל"ת או חל"ד, הינן בגדר הכנסת עבודה ולפיכך חייבות בניכוי ותשלום דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות.</p> <p>הטבת שכר המשולמת בתקופת חל"ת:</p> <p>הטבה המשולמת לעובד בתקופת חל"ת (החל מהחודש הראשון של החופשה), משולמת לו למעשה מכוח תקופת עבודתו אצל מעסיקו, ועל כן ההטבה תיוחס לחודש העבודה שקדם למועד יציאתו של העובד לחל"ת.</p> <p>על המעסיק לייחס את כלל ההטבות ששולמו לעובד בתקופת החל"ת לחודש העבודה האחרון שקדם למועד יציאתו לחל"ת. סכום ההטבות הינו בגדר שכר נוסף ויחולו לגביו הכללים של תקנה 5 (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).</p> <p>למען הסר ספק יובהר כי סכומי ההטבות ששולמו לעובד בתקופת החל"ת בחודש שקדם לחודש בו יצא העובד לחל"ת, ייחשבו כבסיס לחישוב גמלאות מחליפות שכר, הכל בהתאם להוראות החוק.</p> <p>עבור תקופת החל"ת ישולמו דמי ביטוח כפי שנקבע בתקנה 6 (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), כלומר: עבור 2 החודשים הראשונים - המעסיק ידווח וישלם דמי ביטוח (ללא שינוי).</p> <p>אופן הדיווח עבור הטבה בתקופת חל"ת:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ההטבה תדווח בטופס 102 כתשלום נוסף (בקוד 3 או 6). • מקרים שבהם תקופת חל"ת חרגה משנה והעובד המשיך ליהנות מידי חודש מהטבות שכר גם לאחר שנה (12 חודשים), יועברו כחריגים לבדיקת משרד ראשי. <p>הטבת שכר המשולמת בתקופת חופשת לידה:</p> <p>על פי סעיף 351 (א) לחוק הביטוח הלאומי, ההטבה המשולמת בתקופת חופשת הלידה חייבת בניכוי ותשלום דמי ביטוח. ההטבה תשוך לחודש עברו נתנה וינוכו וישולמו עבורה דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בהתאם "</p> <p>לפיכך, שווי ההטבה ייוחס לחודש העבודה האחרון שקדם למועד יציאת נוגה לחל"ת (1/2023), כשכר נוסף, ויחולו לגביו הכללים של תקנה 5 (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p align="right">ב</p>

<p>נוגה, העובדת אצל מעסיקה היחיד זה 7 שנים, היתה בשמירת הריון 30 ימים רצופים בחודש 11/2022, וקיבלה גמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי בעד אותה תקופה.</p> <p>ב-1/6/2023 קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי שוב עליה להפסיק את עבודתה, לצורך שמירת אותו הריון, למשך תקופה נוספת של 15 ימים רצופים, החל ב-1/6/2023.</p> <p>הכנסתה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח בעד שישה החודשים שקדמו ל-1/6/2023:</p> <table border="1" data-bbox="140 365 1182 432"> <tr> <td>חודש</td> <td>12/2022</td> <td>1/2023</td> <td>2/2023</td> <td>3/2023</td> <td>4/2023</td> <td>5/2023</td> </tr> <tr> <td>שכר</td> <td>₪ 9,954</td> <td>₪ 9,358</td> <td>₪ 8,993</td> <td>₪ 10,465</td> <td>₪ 8,734</td> <td>₪ 8,872</td> </tr> </table> <p>[למען הסר ספק, נוגה מבקשת לקבל גמלה מהמוסד לביטוח לאומי ולא לנצל ימי מחלה ולקבל את תמורת ממעסיקה. כמו כן, היא לא זכאית לתשלום מכל גוף אחר בעד התקופה שבה היתה בשמירת הריון].</p> <p>מהו סכום הגמלה לשמירת הריון שיחושב על פי חוק הביטוח הלאומי, בעד התקופה הנוספת של שמירת ההריון (בת 15 הימים) ב-6/2023?</p> <p>א. 4,679 ₪ ב. 4,806 ₪ ג. 4,430 ₪ ד. 4,698 ₪</p>	חודש	12/2022	1/2023	2/2023	3/2023	4/2023	5/2023	שכר	₪ 9,954	₪ 9,358	₪ 8,993	₪ 10,465	₪ 8,734	₪ 8,872	<p>שאלה מספר 44.</p>
חודש	12/2022	1/2023	2/2023	3/2023	4/2023	5/2023									
שכר	₪ 9,954	₪ 9,358	₪ 8,993	₪ 10,465	₪ 8,734	₪ 8,872									
<p align="center">פתרון</p>															
<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק ג': ביטוח אימהות, סימן ה': גמלה לשמירת הריון.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>														
<p>לפי ס' 59 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטחת, שהיתה בשמירת הריון שלושים ימים רצופים לפחות, תהיה זכאית לגמלה בעד התקופה האמורה ובעד כל תקופה נוספת של 14 ימים רצופים לפחות שבהם היתה בשמירת הריון, והכל לפי אישורים רפואיים, כללים, תנאים ומבחנים שקבע השר".</p> <p>תקופת שמירת ההריון הראשונה של נוגה, ב-11/2022, לא פחתה מ-30 ימים רצופים. תקופת שמירת ההריון בת 15 הימים, ב-6/2023, היתה תקופה נוספת על התקופה הראשונה. לפיכך, היא זכאית לגמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי בעד תקופה נוספת זו.</p> <p>לפי ס' 60 וס' 54 לחוק הביטוח הלאומי - שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום יהיה בסכום הנמוך מבין שני הסכומים שלהלן - (1) או (2):</p> <p>(1) הגבוה מבין השניים:</p> <p>(א) הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של האשה שממנה מגיעים דמי ביטוח, ברבע השנה שקדם להפסקת העבודה יקב שמירת ההריון, ב-90.</p> <p>(ב) הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של האשה שממנה מגיעים דמי ביטוח, בששת החודשים שקדמו להפסקת העבודה יקב שמירת ההריון, ב-180.</p> <p>(2) סכום בסיסי 1 לחישוב קצבאות לחודש (₪ 9,613) מחולק ב-30 לכל יום, כלומר 320.43 ₪. שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום:</p> <p>הכנסתה של נוגה בעד רבע השנה שקדם ל-1/6/2023: $8,872 + 8,734 + 10,465 = 28,071$ ₪ חלוקת ההכנסה האמורה ב-90: $28,071 / 90 = 311.90$ ₪</p> <p>הכנסתה של נוגה בעד 6 החודשים שקדמו ל-1/6/2023: $8,872 + 8,734 + 10,465 + 8,993 + 9,358 + 9,954 = 56,376$ ₪ חלוקת ההכנסה האמורה ב-180: $56,376 / 180 = 313.20$ ₪</p> <p>הגבוה מבין השניים: $\max(311.90; 313.20) = 313.20$ ₪</p> <p>...ולא יותר מהשיעור המרבי: $\min[9,613 / 30 = 320.43; 313.20] = 313.20$ ₪</p> <p>הגמלה לשמירת הריון שתחושב על פי חוק הביטוח הלאומי, בעד התקופה הנוספת של שמירת ההריון: $313.20 \times 15 = 4,698.00$ ₪</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p align="right">ד</p>														

	<p>ינאי, עובד שכיר אצל מעסיקו זה 8 שנים ברציפות. תלוש 8/2023 שלו כלל את הרכיבים הבאים:</p> <p>משכורת יסוד ₪ 19,184</p> <p>תוספת מקצועית ₪ 492</p> <p>בונוס חד-פעמי בסיום פרויקט ב"חי פארק" קריית מוצקין ₪ 1,320</p> <p>הפרשי שכר [בעד חודש 6/2023] ₪ 1,248</p> <p>מהי הכנסתו של ינאי לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 8/2023?</p> <p>א. ₪ 19,786</p> <p>ב. ₪ 22,244</p> <p>ג. ₪ 19,335</p> <p>ד. ₪ 20,996</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 יראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>לפיכך, ההפרשים בסך 1,248 ₪ שקיבל בתלוש 8/2023, יראו כשכרו הרגיל של ינאי בעד חודש 6/2023.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסָף לשכר החודשי הרגיל, לְרִבּוּת תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולְמַעַט הפרשים".</p> <p>לפיכך, הבונוס החד-פעמי בסיום הפרוייקט, שנוסף לשכרו של ינאי, הוא "תשלום נוסף".</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 בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. "</p> <p>שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל ינאי ב-8/2023 הוא 23.69% משכר המינימום.</p> <p>($1,320 / 5,571.75 = 23.69\%$)</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(2) שלעיל. כלומר, הוא יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש 8/2023, הוא החודש שבו שולם.</p> <p>השכר החודשי הרגיל ב-8/2023 - 19,676 ₪ = 492 תוספת מקצועית + 19,184 משכורת יסוד</p> <p>יצירוף שווי הפרס לשכר הרגיל ב-8/2023 -</p> <p>20,996 ₪ = 1,320 בונוס + 19,676 שכר חודשי רגיל ב-8/2023</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 הכנסה מְרִבִּית לענין דמי ביטוח < 20,996 ₪ הכנסתו של ינאי לענין תשלום דמי ביטוח ב-8/2023</p> <p>הכנסתו של ינאי לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 8/2023 - 20,996 ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>		<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024</p> <p>שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>זה 8 שנים שינאי עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד - מפעל תעשייה. במפעל מתקיימת עבודה במשמרות לענין סעיף 10 לפקודה. ינאי מועסק במשמרות בהיקף משרה מלאה. ב-1/2/2023 יצא לשירות מילואים, למשך 14 ימים רצופים. מאחר שהוא עובד במשמרות, המשיך לעבוד כרגיל אצל מעסיקו בכל תקופת המילואים האמורה (עבד במשמרות שניה ושלישית באותם ימים). לפיכך, הכנסתו לא פחתה מן המידה שירות המילואים.</p> <p>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים :</p> <p>א. ינאי זכאי לתגמול מילואים בעד הימים שבהם שירת כחוק במילואים ובהם לא עבד. בעד הימים שבהם עבד, הוא זכאי לשכר עבודה ממעסיקו.</p> <p>ב. ינאי זכאי לתגמול מילואים בשיעור המזערי בלבד בעד הימים שבגינם שולם לו שכר עקב עבודתו.</p> <p>ג. ינאי זכאי להפרש שבין תגמול המילואים שהועבר למעסיק ובין שכר העבודה ששולם לו עקב עבודתו באותה תקופה.</p> <p>ד. ינאי זכאי למלוא תגמול המילואים בעד ימי שירותו במילואים, בנוסף על השכר ששולם לו עקב עבודתו.</p>	<p>שאלה מספר 46.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: center;">חוק הביטוח הלאומי - ס' 271(א)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 271(א) לחוק הביטוח הלאומי - " מי שמשרת כחוק במילואים, ישולם לו תגמול בשיעור האמור בסעיף 272, בעד ימי שירותו במילואים כמפורט להלן, לפי העניין, אף אם הכנסתו לא פחתה מחמת שירותו כאמור "</p> <p><u>כלומר, ינאי זכאי למלוא תגמול המילואים בעד ימי שירותו במילואים, בנוסף על השכר ששולם לו עקב עבודתו.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>ינאי, בן ה-41, עבד כשכיר אצל מעסיקו היחיד 6 שנים, עד שב-1/6/2023 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. כתוצאה מכך, נפגע לחלוטין כושרו לעבודה והוא אינו מסוגל לעשות עבודה שכן גילו ומינו מסוגל לעשותה. מאז יום הפגיעה ינאי אינו עובד. הפגיעה הופרה על ידי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. לאחר שנסתיימה תקופת דמי הפגיעה (שולמו לו דמי פגיעה מלאים בעד 13 שבועות), הוא נמצא נכה עבודה כתוצאה מהפגיעה בעבודה, נקבעה לו דרגת נכות יציבה (לצמיתות) של 100% ואושרה לו קצבה לנכה עבודה לפי סי' 105(א) לחוק הביטוח הלאומי.</p> <p>הכנסתו של ינאי, שממנה מגיעים דמי ביטוח, בחודשים שקדמו ל-1/6/2023:</p> <table border="1" data-bbox="135 421 1193 501"> <tr> <td>למען הסר ספק, ינאי קיבל שכר מלא ב-3 החודשים שקדמו לפגיעה</td> <td>5/2023</td> <td>4/2023</td> <td>3/2023</td> <td>חודש</td> </tr> <tr> <td></td> <td>₪ 9,832</td> <td>₪ 9,764</td> <td>₪ 9,924</td> <td>הכנסה</td> </tr> </table> <p>אם הקצבה לנכה עבודה שאושרה לינאי (לכל חודש) היא בשיעור דמי הפגיעה שהגיעו לו ליום קפול 30, מהו סכום קצבה זו לחודש?</p> <p>א. 7,380 ₪ ב. 9,840 ₪ ג. 9,613 ₪ ד. 7,210 ₪</p>	למען הסר ספק, ינאי קיבל שכר מלא ב-3 החודשים שקדמו לפגיעה	5/2023	4/2023	3/2023	חודש		₪ 9,832	₪ 9,764	₪ 9,924	הכנסה	<p>שאלה מספר 47.</p>
למען הסר ספק, ינאי קיבל שכר מלא ב-3 החודשים שקדמו לפגיעה	5/2023	4/2023	3/2023	חודש							
	₪ 9,832	₪ 9,764	₪ 9,924	הכנסה							
<p align="center">פתרון</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>										
<p>לענין תשלום דמי פגיעה, ינאי הוא "מבוטח", כמשמעותו בסעיף 75(א) לחוק הביטוח הלאומי. לפי סי' 98 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>(א) שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שפגדו מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.</p> <p>(ב) לענין סעיף זה, "הכנסה" -</p> <p>(1) במבוטח לפי סעיף 75(א)1 - ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח;</p> <p>(2) ...</p> <p>והכל לרבות אותו סכום שהיו מגיעים ממנו דמי ביטוח אילו לא הסכום המרבי הקבוע לתשלום דמי ביטוח. "</p> <p>שכר העבודה הרגיל של ינאי: $328 = (9,832 + 9,764 + 9,924) / 90$</p> <p>לפי סי' 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: $246.00 = 328.00 \times 75\%$</p> <p>נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה: $246.00 > 1,201.63$ תקרה $(9,613 \times 5 \times 75\% / 30)$</p> <p>לפי סי' 105 לחוק -</p> <p>(א) 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>(ב) חלה בתקופה הקובעת העלאה, לפי סעיף 110, של קצבאות נכות, יוגדל הסכום החודשי לפי שיעור העלאה זו.</p> <p>(ג) לענין סעיף זה, "התקופה הקובעת" - התקופה שתחילתה באחד לחודש הראשון משני החודשים שקדמו למועד שהחל ממנו מגיעים לראשונה למבוטח דמי פגיעה בשל אותה פגיעה בעבודה וסופה ביום שבו נוצרה זכאותו לקצבת נכות.</p> <p>לפי סי' 110 לחוק - "קצבת הנכות תשתנה ב-1 בינואר של כל שנה, לפי שיעור עליית המדד שפורסם לאחרונה לפני המועד האמור לעומת המדד שפורסם לאחרונה לפני 1 בינואר של השנה הקודמת".</p> <p>לפי נתוני השאלה (לפי סי' 105 לחוק), הקצבה לנכה עבודה שאושרה לינאי (לכל חודש) היא בשיעור דמי הפגיעה שהגיעו לו ליום קפול 30.</p> <p>לסיכום, סכום קצבת הנכות לחודש שאושרה לינאי: $7,380 = 246.00 \times 30$ דמי הפגיעה ליום</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p align="right">א</p>										

שאלה מספר 48.

ינאי עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד זה 8 שנים. ב-6/8/2023 יצא ל-5 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	16	18	16	20	17	18
הכנסה (בש"ח)	48,623	43,129	45,026	44,945	42,872	43,697
בנוס שנת (בש"ח)						5,784

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

- א. 10,764 ₪
- ב. 11,075 ₪
- ג. 10,892 ₪
- ד. 10,341 ₪

פתרון

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

הסבר הפתרון
 מועד 6/2024
 שנת המס - 2023
 חישוב הזכות לתגמול מילואים:
 ינאי שירת 5 ימים. מאחר שיתרת ימי השירות, כמשמעותה בסעיף 271(א)2, היתה 5 ימים, הוא זכאי לתגמול בעד סך ימי המילואים כשהוא מוכפל ב-1.4. כלומר, **בעד 7 ימי מילואים**. $(5 \times 1.4 = 7)$
 חישוב סכום ההכנסה לענין תגמול המילואים:

ברבע השנה שקדם ל-1/8/2023, ינאי עבד 55 ימים $(20+17+18)$, כלומר, פחות מ-60 ימים. לפיכך, יהיה שר עבודתו הרגיל סכום ההכנסה בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו 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 ינאי קיבל, בְּנוֹסֵף לשכרו החודשי הרגיל, בנוס שנת בסך 5,784 ₪, שהוא "תשלום נוסף". שיעורו של "התשלום הנוסף" הוא 103.81% משכר המינימום. $(103.81\% = 5,784 / 5,571.75)$ שכר המינימום / 5,784) מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, ומאחר שינאי עבד אצל מעסיקו לא פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם, "התשלום הנוסף" יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו. $482 = 5,784 / 12$ התשלום הנוסף

חודש	2/2023	3/2023	4/2023	5/2023	6/2023	7/2023
שכר חודשי רגיל	48,623	43,129	45,026	44,945	42,872	43,697
פריסת תשלום נוסף	482	482	482	482	482	482
הכנסה בעד חודש	49,105	43,611	45,508	45,427	43,354	44,179

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 ינאי לא היתה עלייה כזו.

סכום הכנסתו של ינאי בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:

$$\max(45,427; 6,455) + \max(45,508; 6,455) + \max(49,105; 6,455) = 140,040$$

נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של ינאי, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי:
 $140,040 / 90 = 1,556.00$

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) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 215.17 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,582.17 ₪).

התגמול ליום: $1,556.00 = \max[\min(1,556.00; 1,582.17); 215.17]$ תגי מזערי; $1,556.00$ שכר רגיל

תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו - 10,892 ₪.

$$10,892.00 = 7 \text{ ימים} \times 1,556.00 \text{ תגמול ליום}$$

תשובה ג.

<p>ינאי, בן ה-54, עבד ברציפות כשכיר אצל מעסיקו היחיד 25 שנה, עד שהסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים ב-31/5/2023, עם פיטוריו. שכרו בעד חודש 5/2023 היה 18,560 ₪. ב-1/7/2023 שולם לו פיצוי בגין אי תחרות בסך 13,920 ₪. הפיצוי האמור שולם בניתוק המוחלט של יחסי העבודה בין ינאי למעסיקו ועקב ניתוקם על פי דין.</p> <p>מהו סך דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי המעסיק, בגין פיצוי זה ששולם לינאי?</p> <p>א. 227 ₪ ב. 1,835 ₪ ג. 2,728 ₪ ד. 0 ₪</p>	<p>שאלה מספר 49.</p>						
<p>פתרון</p>							
<p>הנחיות המוסד לביטוח לאומי - חוזר ביטוח 1460 - חוזר מעסיקים 1479, מיום 1/1/2019.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>						
<p>הפיצוי בגין אי תחרות, בסך 13,920 ₪, שולם לינאי בניתוק מוחלט של יחסי העבודה ועקב ניתוקם על פי דין. לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי פיצוי כזה פטור מדמי ביטוח. החלק הנוגע לעניין מתוך הטבלה שבחוזר המוסד לביטוח לאומי (חוזר ביטוח 1460 - חוזר מעסיקים 1479 - מיום 1/1/2019), הכוללת רשימת הכנסות פטורות ורכיבי שכר פטורים מדמי ביטוח אצל עובדים שכירים:</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p>						
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;">תנאים</th> <th style="width: 33%;">מהות ההכנסה</th> <th style="width: 33%;">סוג ההכנסה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <p>הבראה בניתוק יחסי עובד-מעסיק אינה פטורה. אי הודעה מוקדמת - התשלום הקבוע ע"פ חוק הודעה מוקדמת לפיטורין ולהתפטרות- התשס"א-2001 חייב בדמי ביטוח. יש ליחס את התשלום לתקופה שבעדה שולם. (זאת בהתאם לאמור בחוזר מעסיקים בנושא: "תשלום לעובד שפוטר ללא הודעה מוקדמת בעד תקופה הקבועה בחוק" שפורסם ב-20.1.2009).</p> <p>תשלומים בעת ניתוק יחסי עובד-מעסיק שאינם סבירים ו/או שקיים חשש שהיוו מסוה לשכר עבודה יבדקו על ידי המוסד.</p> </td> <td> <p>תשלומים המשולמים עפ"י דין בניתוק מוחלט של יחסי עובד-מעסיק: פיצויי פיטורין - פטורים, פדיון ימי מחלה-פטור, פדיון ימי חופשה-פטור, מענק שנים עודפות (לעובדי השירות הציבורי) - פטור, תשלומים אחרים כגון: פיצוי בגין אי תחרות, דמי הסתגלות - פטורים.</p> </td> <td> <p>תשלומים המשולמים לעובד עקב ניתוק יחסי עובד-מעסיק על פי דין</p> </td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">לפיכך, מסכום הפיצוי האמור בגין אי תחרות לא ינוכו דמי ביטוח.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>		תנאים	מהות ההכנסה	סוג ההכנסה	<p>הבראה בניתוק יחסי עובד-מעסיק אינה פטורה. אי הודעה מוקדמת - התשלום הקבוע ע"פ חוק הודעה מוקדמת לפיטורין ולהתפטרות- התשס"א-2001 חייב בדמי ביטוח. יש ליחס את התשלום לתקופה שבעדה שולם. (זאת בהתאם לאמור בחוזר מעסיקים בנושא: "תשלום לעובד שפוטר ללא הודעה מוקדמת בעד תקופה הקבועה בחוק" שפורסם ב-20.1.2009).</p> <p>תשלומים בעת ניתוק יחסי עובד-מעסיק שאינם סבירים ו/או שקיים חשש שהיוו מסוה לשכר עבודה יבדקו על ידי המוסד.</p>	<p>תשלומים המשולמים עפ"י דין בניתוק מוחלט של יחסי עובד-מעסיק: פיצויי פיטורין - פטורים, פדיון ימי מחלה-פטור, פדיון ימי חופשה-פטור, מענק שנים עודפות (לעובדי השירות הציבורי) - פטור, תשלומים אחרים כגון: פיצוי בגין אי תחרות, דמי הסתגלות - פטורים.</p>	<p>תשלומים המשולמים לעובד עקב ניתוק יחסי עובד-מעסיק על פי דין</p>
תנאים	מהות ההכנסה	סוג ההכנסה					
<p>הבראה בניתוק יחסי עובד-מעסיק אינה פטורה. אי הודעה מוקדמת - התשלום הקבוע ע"פ חוק הודעה מוקדמת לפיטורין ולהתפטרות- התשס"א-2001 חייב בדמי ביטוח. יש ליחס את התשלום לתקופה שבעדה שולם. (זאת בהתאם לאמור בחוזר מעסיקים בנושא: "תשלום לעובד שפוטר ללא הודעה מוקדמת בעד תקופה הקבועה בחוק" שפורסם ב-20.1.2009).</p> <p>תשלומים בעת ניתוק יחסי עובד-מעסיק שאינם סבירים ו/או שקיים חשש שהיוו מסוה לשכר עבודה יבדקו על ידי המוסד.</p>	<p>תשלומים המשולמים עפ"י דין בניתוק מוחלט של יחסי עובד-מעסיק: פיצויי פיטורין - פטורים, פדיון ימי מחלה-פטור, פדיון ימי חופשה-פטור, מענק שנים עודפות (לעובדי השירות הציבורי) - פטור, תשלומים אחרים כגון: פיצוי בגין אי תחרות, דמי הסתגלות - פטורים.</p>	<p>תשלומים המשולמים לעובד עקב ניתוק יחסי עובד-מעסיק על פי דין</p>					

<p>ינאי, בן ה-40, עוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה לצו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים), ונתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב'. הוא נחשב לענין חוק הביטוח הלאומי כעובד אצל מעסיקו, החייב בתשלום גמול עבודתו.</p> <p>אילו דמי ביטוח ינכה המעסיק מגמול העבודה שהוא משלם לו? (בחר/י את הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כעובד מכוח צו הביטוח הלאומי האמור, לא ינוכו מגמול העבודה שמשלם לו המעסיק דמי ביטוח. הוא ישלם אותם במסגרת הדו"ח השנתי כעצמאי.</p> <p>ב. המעסיק ינכה מגמול העבודה שהוא משלם לינאי דמי ביטוח לעובד עצמאי.</p> <p>ג. המעסיק ינכה מגמול העבודה שהוא משלם לינאי דמי ביטוח לעובד.</p> <p>ד. המעסיק לא ינכה מגמול העבודה שהוא משלם לינאי דמי ביטוח, מאחר שלפי חוק הביטוח הלאומי, גמול כזה לא נחשב כשכר.</p>	<p>שאלה מספר 50.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים). חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. חוק ביטוח בריאות ממלכתי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ינאי עוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה לצו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים), ונתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב'. הוא נחשב לענין חוק הביטוח הלאומי כעובד אצל מעסיקו, החייב בתשלום גמול עבודתו.</p> <p>כעובד המועסק אצל מעסיקו, לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, המעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח בעדו.</p> <p>כמי שנחשב לענין חוק הביטוח הלאומי כעובד, דמי הביטוח שיחולו על ינאי הם דמי הביטוח לעובד.</p> <p>לפיכך, המעסיק ינכה מגמול העבודה שהוא משלם לינאי דמי ביטוח לעובד.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 6/2024 שנת המס - 2023</p> <p>ג</p>