

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


מבחן חשבי שכר בכירים - מועד 3.2023

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


מס הכנסה

<p>שאלה מספר 1.</p> <p>תלוש 1/2022 של טוני, חשמלאי מוסמך, כָּלל את התשלומים הבאים:</p> <p>שכר משולב ₪ 11,834</p> <p>תשלום בשל רכישת ביגוד שהותר לטוני כהוצאה ₪ 1,268</p> <p>שווי לינה בארץ ₪ 691</p> <p>תגמולי מילואים (לפי פרק תגמולים למשרתים במילואים בחוק הביטוח הלאומי) ₪ 2,379</p> <p>מהו שכרו של טוני לצורך תשלום מס ("שכר פרוטו למס") בתלוש זה?</p> <p>א. 16,172 ₪</p> <p>ב. 14,904 ₪</p> <p>ג. 12,525 ₪</p> <p>ד. 14,213 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, 17 (רישא).</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p> <p>הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;</p> <p>לפי סעיף (א)2(2) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא: "השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים קאמור המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו;"</p> <p>התשלום בשל רכישת ביגוד, בסך 1,268 ₪, הותר לטוני כהוצאה. כלומר, הוא לא נכלל בהכנסתו לצורך תשלום מס.</p> <p>הכנסתו החייבת של טוני לצורך תשלום מס בתלוש 1/2022 -</p> <p><u>14,904 ₪</u> = 2,379 תגמולי מילואים + 691 שווי לינה בארץ + 11,834 שכר משולב</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2023</p> <p>שנת המס - 2022</p> <p>ב</p>

<p>ב-9/2022 קיבל טוני 3 מתנות. האחת - מתנה לרגל גיוסו לצה"ל של בנו א', מועד העובדים במפעל, שערכה ועלותה 85 ₪, מדמי הנועד שהפרישו העובדים (כולל טוני) בכל חודש. השניה - מתנה מהמעסיק לרגל חג ראש השנה, שערכה ועלותה 95 ₪. השלישית - המקצאת שיש מהמעסיק, על סך 115 ₪, לרגל חגיגת בר המצווה של בנו ב'.</p> <p>לא היו אלו המתנות הראשונות שטוני קיבל בשנת 2022. ב-6/2022 קיבל ממעסיקו המחאת שיש על סך 115 ₪, לרגל ברית המילה של בנו ג', והמחאת שיש על סך 95 ₪, לרגל חג השבועות, וב-3/2022 קיבל מהמעסיק מתנה שערכה ועלותה 65 ₪, לרגל יום הולדתו.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של טוני, לצורך חישוב מס, בשל המתנות שקיבל ב-9/2022?</p> <p>א. 105 ₪ ב. 170 ₪ ג. 190 ₪ ד. 255 ₪</p>	<p>שאלה מספר 2.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 4(2). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>המתנה שקיבל מועד העובדים במפעל, מדמי הועד שהפרישו העובדים (כולל טוני) בכל חודש, לא מהווה הכנסה אצל טוני.</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, שיש ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין.</p> <p>לפיכך, לשכרו של טוני יש לזקוף סך של 95 ₪, שווי המתנה שקיבל מהמעסיק לרגל ראש השנה.</p> <p>מתנות לרגל אירועים אישיים חד-פעמיים:</p> <p>מתנה שנותן מעסיק לעובדו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו', אינה נחשבת כהכנסה בידי העובד ובלבד שסך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה.</p> <p>סך המתנות שטוני קיבל לרגל אירועים אישיים עד 9/2022, טרם שקיבל את המתנה לרגל חגיגת בר המצווה של בנו ב', היה 115 ₪ (המתנה שקיבל ב-6/2022 לרגל ברית המילה של בנו ג'). סכום זה לא עלה על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 220 ₪ בשנה (בשנת המס 2022).</p> <p>לאחר שטוני קיבל את המתנה לרגל האירוע האישי ב-9/2022, סך המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס 2022 עמד על 230 ₪.</p> <p>(230 ₪ = 115 לרגל בר מצווה של בנו ב' + 115 לרגל ברית המילה של בנו ג')</p> <p>סכום זה (230 ₪) עולה ב-10 ₪ על הסכום שנקבע בתקנה 4(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 220 ₪ בשנה (נכון ל-2022). (10 ₪ = 230 - 220)</p> <p>לפיכך, יש לזקוף לשכרו של טוני שווי בסך 10 ₪, בגין המתנה שקיבל לרגל האירוע האישי ב-9/2022.</p> <p>לסיכום, בשל המתנות שקיבל ב-9/2022, יש לזקוף לשכרו של טוני, לצורך חישוב מס, 105 ₪.</p> <p>(105 ₪ = 10 מתנה לרגל אירוע אישי + 95 מתנה לרגל חג ראש השנה)</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p>

<p>מעסיקו של טוני העמיד לרשותו רכב צמוד לשימושו ו-2 מכשירי טלפון סלולרי (רט"ן). שנת הרישום של הרכב: 2021, סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 885, קוד דגם: 502. מכשיר הרט"ן הראשון פתוח לשיחות ללא הגבלה. ב-1/2022 הוצאה החודשית בְּשָׁלוֹ הורכבה מחיובים קבועים בסך 59.90 ₪, שיחות לחו"ל בסך 29.84 ₪ ומע"מ בסך 15.26 ₪. לפי הסכם העבודה של טוני, אם הוצָאָה החודשית בְּשָׁלוֹ הרט"ן גבוהה מ-85.50 ₪, הוא משלם את ההפרש מעל 85.50 ₪. ממכשיר הרט"ן השני ניתן להתקשר למקום העבודה בלבד (רט"ן מְאוּבְּחָט). ב-1/2022 עמדה הוצאה החודשית בשלו על 60.00 ₪, טוני לא משתתף בהוצאות רט"ן זה. מהו השווי שיש לְזָקוֹף לשכרו של טוני בתלוש 1/2022, בשל הרכב הצמוד ובשל 2 מכשירי הטלפון הסלולרי (רט"ן)?</p>  <p>א. 2,913 ₪ ב. 2,966 ₪ ג. 2,973 ₪ ד. 2,923 ₪</p>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</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>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2021, סוג: 1, קוד תוצר: 885, קוד דגם 502, שיזקף לשכרו של טוני בחודש 1/2022 - 2,880 ₪. לְפִי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון פְּאָמֹר שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לְפִי הנמוך, והכל בניכוי סכום הוצאה החודשית ששילם העובד בְּשָׁלוֹ אותו רדיו טלפון נייד". לפיכך, לא ייזקף לשכרו של טוני כל שווי בשל מכשיר הרט"ן השני, ממנו ניתן להתקשר למקום העבודה בלבד. חישוב זקיפת השווי בשל מכשיר הרט"ן הראשון: ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים נלווים, השתתפות העובד וכדומה): $105.00 \text{ ₪} = 59.90 + 29.84 + 15.26$ הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪: $52.50 \text{ ₪} = \min(105 ; 105 / 2)$ סכום ההוצאה החודשית ששילם טוני: $19.50 \text{ ₪} = 105 - 85.50$ שווי השימוש שיש לְזָקוֹף לשכר 1/2022 של טוני: $33.00 \text{ ₪} = \max(52.50 - 19.50 ; 0)$ לסיכום - לשכרו של טוני ייזקף שווי בסך 2,913 ₪, בשל הרכב הצמוד ובשל הרט"ן. $2,913 \text{ ₪} = 2,880 \text{ ₪ שווי השימוש ברט"ן} + 33 \text{ ₪ שווי השימוש ברכב צמוד}$ תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p>

<p>לונה, בת ה-23, השתחררה ב-30/9/2019 משירות בצה"ל, לאחר ששירתה שירות סדיר (חובה) של 22 חודשים מלאים. לונה נישאה ב-9/5/2021 לטוני (בן ה-29) וב-8/8/2022 נולד להם בנם הבכור. הילד נמצא אצל לונה וטוני וכלכלתו עליהם. בשנת 2022, השנה שבה נולד ילדה הבכור, לונה בחרה שנקודת זיכוי אחת מתוך נקודות הזיכוי שלהן היא זכאית בעדו, תובא בחשבון בשנת המס שלאחר השנה שבה הוא נולד.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של לונה בשנת המס 2022?</p> <p>א. 3.25 נ"ז ב. 5.25 נ"ז ג. 5.75 נ"ז ד. 4.75 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 4.</p>
<p>פתרון</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 39א, 36א, 66ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p>
<p>לפי ס' 39א לפקודה -</p> <p>" בחישוב המס על הכנסתו מיגיעה אישית של חייל משוחרר, תובא בחשבון חלק מנקודות זיכוי לכל חודש משלושים ושישה החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר, כמפורט להלן:</p> <p>(1) 1/6 נקודת זיכוי - אם שירת שירות סדיר של - (א) לגבי גבר - 23 חודשים מלאים לפחות; (ב) לגבי אישה - 22 חודשים מלאים לפחות;</p> <p>(2) 1/12 נקודת זיכוי - אם שירת שירות סדיר של פחות מ- (א) לגבי גבר - 23 חודשים מלאים; (ב) לגבי אישה - 22 חודשים מלאים;</p> <p>לענין זה, "חייל משוחרר" ו"שירות סדיר" - כהגדרתם בחוק קליטת חיילים משוחררים... "</p> <p>לונה שירתה שירות סדיר של 22 חודשים מלאים. לפיכך, חלות עליה הוראות ס' 39א(1)(ב) לפקודה - היא זכאית ל-1/6 נקודות זיכוי לכל חודש מ-36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיימה את שירותה הסדיר. החודש שבו סיימה את שירותה הסדיר - 9/2019.</p> <p>36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיימה את שירותה הסדיר מתחילים ב-1/10/2019 ומסתיימים ב-30/9/2022. כלומר, היא זכאית ל-1/6 נ"ז לכל אחד מ-9 החודשים הראשונים בשנת 2022. הילד יליד 8/8/2022. בשנת המס 2022 הוא "ילד בשנת לידתו".</p> <p>לפי ס' 66(ג)(4) - האשה תהא זכאית ל-1/2 נקודת זיכוי לפי סעיף 36א, ובנוסף וכנגד המס החל על הכנסתה מיגיעה אישית - לנקודות זיכוי בעד ילדיה כלהלן:</p> <p>(א) 1 1/2 נקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת לידתו, ו-1/2 נקודת זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת בגרותו; (א1) על אף האמור בפסקת משנה (א), אמו של ילד תהיה זכאית לבחור אם נקודת זיכוי אחת מתוך נקודות הזיכוי שלהן היא זכאית כאמור באותה פסקה, בשנת הלידה, תובא בחשבון בשנת המס שבה נולד הילד או בשנת המס שלאחריה;</p> <p>(ב) נקודת זיכוי אחת בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו;</p> <p>לענין זה, "שנת לידה" ו"שנת בגרות" - כהגדרתם בסעיף 40(ב)(3);</p> <p>(ג) 1 1/2 נקודות זיכוי נוספות על נקודת הזיכוי לפי פסקת משנה (ב), בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים;</p> <p>לונה בחרה שנקודת זיכוי אחת מתוך נקודות הזיכוי שלהן היא זכאית בעד ילדה הבכור, תובא בחשבון בשנת המס שלאחר השנה בה הוא נולד, כלומר בשנת המס 2023.</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של לונה בשנת המס 2022:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה]..... 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה]..... 0.25 נ"ז אשה [ס' 36א לפקודה]..... 0.50 נ"ז חיילת משוחררת [ס' 39א לפקודה]..... 1.50 נ"ז = 9 חודשים $\times \frac{1}{6}$ נ"ז 1 1/2 נקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת לידתו, מתוכן 1/2 נ"ז בשנת המס 2022, לפי בחירתה של לונה [סעיף 66(ג)(4)(א) לפקודה]..... 0.50 נ"ז = 1 ילד בשנת לידתו $\times 0.5$ (±) נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 4.75 נ"ז</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 5.</p> <p>מ-1/2/2019 לונה עובדת במפעל תעשייה שְׁעִיקָר פְּעִילוֹתוֹ היא פעילות ייצורית כְּמִשְׁמֶעוֹתָהּ בחוק עידוד התעשייה (מסים). במפעל מתקיימת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה. המעסיק משלם תוספת משמרות בשל העבודה במשמרת שניה או שלישית. ההכנסה שלושה היתה זכאית לה מאת מעסיק זה, בשנת 2022, היתה כלהלן:</p> <p>עבודה במשמרת הראשונה ₪ 112,320</p> <p>עבודה במשמרת השניה ₪ 48,327</p> <p>עבודה במשמרת השלישית ₪ 44,835</p> <p>שווי מעון יום (השתתפות המעסיק במימון מעון יום לילדתה של לונה) ₪ 5,400</p> <p>דמי נסיעות ודמי הבראה ₪ 4,666</p> <p>מהו סכום הזיכוי ממס, בְּשָׁל הַכְּנֶסֶתָה שֶׁל לֹנָה מֵעֲבוּדָה בִּמְשֻׁמְרוֹת בִּשְׁנַת 2022, לִפִּי ס' 10 לִפְקוּדָה וּלְפִי הַתְּקִנּוֹת הַנוֹגְעוֹת לַעֲנִין (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 2,880 ₪</p> <p>ב. 1,370 ₪</p> <p>ג. 2,180 ₪</p> <p>ד. 2,070 ₪</p>  <p>Ofer Kantor (C)</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>מְשֻׁמְרוֹת:</p> <p>הכנסה כוללת של לונה ממשכורת ב-2022 : $112,320 + 48,327 + 44,835 + 5,400 + 4,666 =$ ₪ 215,548</p> <p>סכום התקרה לְפִי ס' 10 לפקודה : <u>₪ 131,520</u></p> <p>חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה : ₪ 84,028</p> <p>שכר מְשֻׁמְרוֹת שְׁנִיָּה וְשְׁלִישִׁית : $48,327 + 44,835 =$ ₪ 93,162</p> <p>שכר מְשֻׁמְרוֹת המזכה בהטבת מס : 9,134 ₪ $93,162 - 84,028 =$</p> <p>הטבת המס (סכום מעוגל) : 1,370 ₪ $9,134 \times 15\% = 1,370.10 =$</p> <p>זיכוי מְרַבֵּי בְּגִין שֶׁכֶר מְשֻׁמְרוֹת בִּתְעִישִׂיהָ : 11,520 ₪ בשנה</p> <p>בדיקה מול הזיכוי המרבי : <u>₪ 1,370</u> $\min (1,370 ; 11,520 \text{ תקרה}) =$</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2023</p> <p>שנת המס - 2022</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 6.</p> <p>לונה, בת ה-46, עבדה כמוכרת אצל מעסיקה היחיד 14 שנה, ב"משכורת חודש" ובמשרה מלאה, עד שהסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים ב-31/07/2022, עם פיטוריה. משכורתה החודשית (לרבות "המשכורת האחרונה" לפני הפרישה) היתה 6,871 ₪:</p> <p>1. שכר משולב 6,871 ₪ 2. עמלות - ממוצע 12 חודשים אחרונים 532 ₪ 3. שכר שעות נוספות (ממוצע 12 חודשים אחרונים לפני הפרישה) 839 ₪ 4. הוצאות אחזקת רכב - ממוצע 12 חודשים אחרונים 426 ₪</p> <p>אם לונה קיבלה ממעסיקה מענק פרישה בסך 186,225 ₪, מהו החלק הפטור ממס של מענק זה, לפי ס' 9(א7) לפקודה? - ככל שהדבר דרוש, הניחו שלונה ביקשה להגדיל את הפטור, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל בהתאם [למען הסר ספק, לונה מבקשת פטור מרבי על מענק הפרישה. כמו כן, לא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של לונה במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה].</p> <p>א. 176,960 ₪ ב. 115,388 ₪ ג. 173,082 ₪ ד. 155,463 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 1. הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(א7)(א) לפקודה, פטור ממס:</p> <p>" (1) מענק הון שנתקבל עקב פרישה - עד סכום השווה למשכורת של חודש לכל שנת עבודה, לפי המשכורת האחרונה; עלה סכום המענק על השיעור האמור, רשאי המנהל לפטור את העודף, כולו או מקצתו, בהתחשב בתקופת השירות, בגובה השכר, בתנאי העבודה ובנסיבות הפרישה;</p> <p>(2) בשום מקרה לא יעלה הסכום הפטור לפי פסקת משנה זו על 12,640 ₪ לכל שנת עבודה וחלק יחסי מסכום זה יפול עבודה בחלק משנה; "</p> <p>לפי נתוני השאלה, לא נכללו במענק הפרישה סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של לונה במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה, לפי סעיף 3(ה3)(א1) או (ב1) לפקודה.</p> <p>לפי ס' 1 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - משכורת, לענין קופת גמל לפיצויים או לדמי מחלה - הכנסת עבודה, למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שימוש ברכב שהועמד לרשותו של העובד."</p> <p>כלומר, ה"משכורת", לענין חישוב הפטור, לא תכלול את רכיב השכר "הוצאות אחזקת רכב", המהווה תשלום שניתן ללונה לכיסוי הוצאותיה.</p> <p>משכורת של חודש, לפי משכורת אחרונה:</p> $8,242 \text{ ₪} = 6,871 \text{ שכר משולב} + 532 \text{ עמלות} + 839 \text{ שכר שעות נוספות}$ <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של לונה, ללא הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> $\min [\min (12,640 \text{ תקרה} ; 8,242) \times 14 \text{ שנות עבודה}] = 115,388 \text{ ₪}$ <p>לפי נתוני השאלה, התבקשה הגדלת הפטור על מענק ההון שנתקבל עקב הפרישה, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל בהתאם. סמכות המנהל להגדיל את הפטור בסעיף 9(א7) עד ל-150% ממשכורת של חודש ולא יותר מתקרת הפטור הנקובה בסעיף.</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של לונה, כולל הגדלת הפטור:</p> $\min [\min (12,640 \text{ תקרה} ; 8,242 \times 150\%) \times 14 \text{ שנות עבודה}] = 173,082 \text{ ₪}$ <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>ללונה עומדת הלוואה שקיבלה ממעסיקה ב-6/2/2022. ההלוואה לא צמודה למדד והיא נושאת ריבית של 2.0% לשנה. בתקופת הזקופה, חודש 7/2022, עומדת יתרת הקרן המוסכמת לפי תנאי ההלוואה על 6,250 ₪. [קרן ההלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-1/1/2023].</p> <p>אם המדד עלה ב-1.1% בתקופת הזקופה, מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרה של לונה, בגין ההלוואה, בתקופת זקיפה זו (7/2022)? [התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם].</p> <p>א. 58.13 ₪ ב. 0.00 ₪ ג. 10.62 ₪ ד. 6.53 ₪</p>	<p>שאלה מספר 7.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>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. לפי תקנה 2(א)1 לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2022 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 3.23% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקופה 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 ההלוואות של העובד בתקופת הזקופה אינה עולה על 7,920 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 ההלוואה, לבין סכום הריבית שהיתה נצברת באותה תקופה על יתרת קרן ההלוואה, אילו הריבית על ההלוואה 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 ההלוואה לבין יום גמר פרעון יתרת קרן ההלוואה". יתרת ההלוואה בתקופת הזקופה (6,250 ₪) לא עולה על סכום ההלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד (7,920 ₪).</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקופה, חודש 7/2022 - 31. הריבית הנדרשת לפי התקנות:</p> <p>68.75 ₪ = 1.1% שיעור עליית המדד × 6,250 ₪</p> <p>הריבית שנצברה לחובת לונה על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזקופה:</p> <p>ריבית לתקופה 10.62 ₪ = 31 / 365 ימים בתקופת הזקופה × 2.0% ריבית × 6,250 ₪</p> <p>הפרשי הצמדה 0.00 ₪</p> <p>סה"כ שנצבר לחובה ... 10.62 ₪ = 10.62 + 0.00</p> <p>הריבית שנצברה לחובת לונה על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזקופה (10.62 ₪), נמוכה מהסכום הנדרש לפי התקנות (68.75 ₪).</p> <p>10.62 ריבית שנצברה לחובת לונה לפי תנאי ההלוואה > 68.75 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p>לפיכך, שווי הריבית שייזקף לשכרה של לונה, בגין ההלוואה, בתקופת הזקיפה -</p> <p>58.13 ₪ הפרש ריבית = 10.62 ריבית שנצברה לחובה לפי תנאי ההלוואה - 68.75 ריבית נדרשת לפי התקנות</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>תלוש 1/2022 של לונה, אשה נשואה בת 27, הורכב משכר יסוד בסך 37,818 ₪ (ברוטו), שווי קה"ל בסך 115 ₪ (ברוטו) ושווי שימוש ברכב צמוד בסך 3,640 ₪ <u>נטו</u> (המעסיק מגלם את שווי השימוש ברכב צמוד).</p> <p>מהו סך כל שכרה של לונה לצורך חישוב מס ב-1/2022 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות.)</p> <p>א. 44,801 ₪ ב. 43,533 ₪ ג. 41,932 ₪ ד. 43,674 ₪</p>	<p>שאלה מספר 8.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 37,933 ₪ = 115 שווי קה"ל + 37,818 שכר יסוד</p> <p>הסכום שיש לגלם - 3,640 ש"ח</p> <p>זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של לונה, לפי נתוני השאלה:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל.....2.00 נ.ז. נסיעות.....0.25 אשה.....<u>0.50</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי... 2.75 × 223 = 613.25 ₪</p> <p>הזיכוי המרבי לפי ס' 45 הוא 218.05 ₪ (= 8,900 × 7% × 35%)</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 9,240 ₪ בחודש (שהיא נמוכה מהשכר האמור) הוא 1,035.60 ₪. כלומר, ניתן להתעלם מהזיכויים האישיים הנ"ל בגילום הרכיבים האמורים.</p> <p>שכר נמצא במדרגת מס שולי 35%.</p> <p>בדיקה ראשונה: $37,933 + 3,640 / (1 - 35\%) = 43,533.00$</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.</p> <p>במדרגת מס 35%, נותר "ברוטו" בסך 4,977 ₪ (= 42,910 - 37,933)</p> <p>4,977 ₪ מתפצלים ל-65% "נטו" - 3,235.05 ₪, ומס בשיעור 35% - 1,741.95 ₪.</p> <p>יתרה שנותרה לגילום: 404.95 ₪ = 3,640.00 - 3,235.05</p> <p>מדרגת המס לגילום היתרה - 47%.</p> <p>גילום היתרה: $404.95 / (1 - 47\%) = 764.06$ ₪</p> <p>הסכום 3,640 ₪ כשהוא מגולם: 5,741.06 ₪ = 4,977.00 + 764.06</p> <p>$37,933 + 5,741.06 = 43,674.06$</p> <p>סך כל השכר לצורך חישוב מס ב-1/2022: <u>43,674</u> ₪ (סכום מעוגל)</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p align="right">ד</p>

<p>טוני, גבר בריא, יליד 1/8/1954, פרש מעבודתו ב-1/9/2021. בכל חודש מחודשי שנת 2022 הוא מקבל קצבה חודשית בסך 6,110 ₪ מקרן פנסיה מקיפה חדשה, אשר ערך עבורו מעסיקו לשעבר. נוסף על הקצבה מקרן הפנסיה, הוא מקבל בכל חודש קצבת אזרח ותיק בסך 2,394 מהמוסד לביטוח לאומי (המשלמת לפי פרק י"א לחוק הביטוח הלאומי - ביטוח אזרחים ותיקים וביטוח שאירים).</p> <p>אם לא קיבל מענקי פרישה בגין שנות עבודתו, לא ביקש בעבר כל קיבוע זכויות ולא קיבל "קצבה מופקרת", מהי הקצבה החייבת במס של טוני בשנת 2022 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 3,694 ₪ ב. 19,282 ₪ ג. 48,010 ₪ ד. 35,194 ₪</p>	<p>שאלה מספר 9.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 3(א), 9א, 9(ג).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(ג) לפקודה, פטורה ממש - קצבת נכות המשתלמת לפי סימן ה' לפרק ה', פרק ט', פרק י"ג או פרק י"ג לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, קצבת אזרח ותיק וקצבת שאירים המשתלמות לפי פרק י"א לחוק האמור, וקצבת תלויים המשתלמת לפי פרק ה', י"ג או י"ג לאותו חוק.</p> <p>לפי ס' 9א(ב) לפקודה: "קצבה מזכה שמקבל יחיד שהגיע לגיל פרישה, תהיה פטורה ממש עד לסכום שלא יעלה על 67% מתקרת הקצבה המזכה." לפי ס' 9א(ז) לפקודה: "לגבי שנות המס 2012 עד 2024 יקראו סעיף זה כך: (1) לגבי שנות המס 2012 עד 2015 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "43.5%"; (2) לגבי שנות המס 2016 עד 2019 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "49%"; (3) לגבי שנות המס 2020 עד 2024 - בכל מקום, במקום "67%" יקראו "52%".</p> <p>לפי ס' 9א(א) לפקודה: "קצבה מזכה" - סך כל הקצבאות שמקבל אדם, למעט קצבה מוכרת; "תקרת הקצבה המזכה" - 8,660 שקלים חדשים; "גיל פרישה" - כהגדרתו בסעיף 1, ואולם לענין סעיף זה יראו אדם כאילו הגיע לגיל פרישה אף אם: (2) הוא פרש פרישה מוקדמת בשל נכות יציבה בדרגה של 75% או יותר, שנקבעה על פי אחד החוקים המפורטים בסעיף 9(א), או על פי תקנות שהותקנו מכוח סעיף 9(ב);" לפי ס' 1 לפקודה: "גיל הפרישה" - גיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004; לפי ס' 3 לחוק גיל פרישה: "גיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו ולקבל, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, גמלה בשל פרישתו מעבודתו כאמור, הוא גיל 67 לגבר וגיל 65 לאישה (בחוק זה - גיל הפרישה)." לפי ס' 6 לחוק גיל פרישה: "על אף האמור בסעיף 3 - (1) לגבי גבר שנולד עד חודש אפריל 1942, יהיה גיל הפרישה - הגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק א' בתוספת; (2) לגבי אישה שנולדה עד חודש דצמבר 1969, יהיה גיל הפרישה - הגיל הקבוע לגביה, בהתאם לחודש לידתה, בחלק ב' בתוספת";</p> <p>טוני יליד 1/8/1954. כלומר, בשנת 2022 הגיע ז' מִפְּבֶרֶת לגיל 67, הוא גיל הפרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה.</p> <p>הקצבה המזכה של טוני - 6,110 ₪ הפטור על הקצבה המזכה של טוני: $4,503.20 = 8,660 \times 52\%$ תקרת הקצבה המזכה $6,110 > 4,503.20$ הפטור</p> <p>הקצבה החייבת במס של טוני: $1,606.80 = 6,110.00 - 4,503.20$ הפטור על הקצבה המזכה - קצבה מזכה הקיצבה החייבת במס של טוני בשנת 2022: $19,282 = 12 \times 1,606.80$ חודשי קצבה בשנת המס \times קצבה חייבת במס</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ב</p>

<p>טוני, מכונאי רכב בן 46, היה תושב קבוע בישוב שכניה מאז שנולד ועד 31/5/2022. מתחילת שנת 2022 ועד 31/5/2022 היה מובטל. ב-1/6/2022 עבר לגור בעפולה, לאחר שמצא בה עבודה במקצועו. הכנסתו בשנת 2022 הורכבה משכר משולב בסך 128,496 ₪ ומדמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי [לפי פרק ביטוח אבטלה בחוק הרלוונטי] בסך 34,827 ₪.</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאי טוני בשנת 2022 (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שטוני חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי].</p> <p>א. 4,764 ₪ ב. 3,748 ₪ ג. 9,433 ₪ ד. 3,931 ₪</p>	<p>שאלה מספר 10.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 11</p> <p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>תושבות קבע בישוב שכניה, בשנת המס 2022, מקנה הנחה של 7% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 134,760 ₪ לשנה.</p> <p>דמי אבטלה שקיבל [לפי פרק ביטוח אבטלה בחוק הביטוח הלאומי], הם קיצבה חֶבֶת-מִס המשתלמת מאת המוסד לביטוח לאומי [לפי ס' 177 לחוק הביטוח הלאומי - "מדמי האבטלה ינכה המוסד במקור מס הכנסה לפי הוראות סעיפים 164 ו-243 לפקודת מס הכנסה והתקנות לפיה"ן].</p> <p>הכנסתו החייבת של טוני בשנת 2022 - 163,323 ₪, כולה מיגיעה אישית.</p> <p>$163,323 \text{ ₪} = 34,827 \text{ דמי אבטלה} + 128,496 \text{ שכר משולב}$</p> <p>טוני חדל להיות תושב בישוב שכניה במהלך שנת המס.</p> <p>לפי ס' 11(ב)(4) לפקודה - "מי שבמהלך שנת המס היה לתושב ביישוב המפורט בסעיף קטן זה או חדל להיות תושב ביישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור בסעיף קטן זה באופן יחסי לתקופת תושבותו ביישוב, ובלבד שהיה תושב היישוב 12 חודשים רצופים לפחות".</p> <p>לפי ס' 11(ב)(5) - "סכום הזיכוי לפי סעיף זה לא יעלה על סכום המס שהנישום חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי".</p> <p>טוני היה תושב קבוע בישוב שכניה 5 חודשים בשנת המס 2022.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאי טוני בשנת 2022 (סכום מעוגל) -</p> <p>$3,931 \text{ ₪} = 12 / 5 \text{ חודשים} \times 7\% \text{ שיעור ההנחה} \times (134,760 \text{ תקרה} ; 163,323 \text{ הכנסה חייבת}) \text{ Min}$</p> <p>לפי נתוני השאלה, הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שטוני חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>

<p>שאלה מספר 11.</p> <p>לונה, רווקה בת 26, עובדת אצל מעסיקה היחיד. שבוע עבודתה בן 5 ימי עבודה. היקף שעות עבודתה שונה מחודש לחודש. להלן שכרה (ברוטו למס, בשקלים חדשים) בכל חודש:</p> <table border="1" data-bbox="263 257 1061 336"> <tr> <td>5/2022</td> <td>4/2022</td> <td>3/2022</td> <td>2/2022</td> <td>1/2022</td> <td>חודש</td> </tr> <tr> <td>11,074</td> <td>9,219</td> <td>11,315</td> <td>9,172</td> <td>6,390</td> <td>שכר</td> </tr> </table> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מ-1/1/2022, כמה מס הכנסה יגבה ממנה בתלוש 5/2022?</p> <p>א. 737 ₪ ב. 789 ₪ ג. 849 ₪ ד. 461 ₪</p>	5/2022	4/2022	3/2022	2/2022	1/2022	חודש	11,074	9,219	11,315	9,172	6,390	שכר	
5/2022	4/2022	3/2022	2/2022	1/2022	חודש								
11,074	9,219	11,315	9,172	6,390	שכר								
<p align="center">פתרון</p>													
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>													
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p> <p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס בכל אחד מהחודשים 1/2022 - 5/2022:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אשה <u>0.50</u> נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.75 נ"ז $\times 223 \text{ ₪} = 613.25 \text{ ₪}$</p> <p>שכר מצטבר בחודשים 01/2022 עד 05/2022</p> <p>$6,390 + 9,172 + 11,315 + 9,219 + 11,074 = 47,170 \text{ ₪}$ השכר החודשי הממוצע בחודשים אלה: $47,170 / 5 = 9,434 \text{ ₪}$ מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע בחודשים אלה: $1,074.40 \text{ ₪} = (9,434 - 9,240) \times 20\% + 1,035.60 \text{ ₪}$ מס מצטבר בגין שכר מצטבר 9,240 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע בחודשים אלה: $\max(1,074.40 - 613.25; 0) = 461.15 \text{ ₪}$</p> <p>שכר מצטבר בחודשים הקודמים - 01/2022 עד 04/2022</p> <p>$6,390 + 9,172 + 11,315 + 9,219 = 36,096 \text{ ₪}$ השכר החודשי הממוצע בחודשים הקודמים: $36,096 / 4 = 9,024 \text{ ₪}$ מס "ברוטו" שהוטל על השכר החודשי הממוצע בחודשים הקודמים: $1,005.36 \text{ ₪} = (9,024 - 6,450) \times 14\% + 645.00 \text{ ₪}$ מס מצטבר בגין שכר מצטבר 6,450 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על השכר החודשי הממוצע בחודשים הקודמים: $\max(1,005.36 - 613.25; 0) = 392.11 \text{ ₪}$</p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה מהשכר בתלוש זה: $(461.15 \times 5 \text{ חודשים}) - (392.11 \times 4 \text{ חודשים}) = 737.31 \text{ ₪}$</p> <p>לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". כלומר, המס שמתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגולי", ללא אגורות.</p> <p align="right">תשובה א.</p>													

<p>את משכורת 5/2022 של עובדיו שילם טוני ב-2/6/2022 (יום ה'). לפי התקנות, מתי על טוני לשלם את התשלומים לקופות הגמל של העובדים, בעד משכורת זו? (העזרו בלוח השנה שלהלן)</p> <table border="1" data-bbox="140 253 1184 427"> <tr> <td>יום א' 28/5</td> <td>יום ב' 29/5</td> <td>יום ג' 30/5</td> <td>יום ד' 1/6</td> <td>יום ה' 2/6</td> <td>יום ו' 3/6</td> <td>יום שבת 4/6</td> </tr> <tr> <td>יום א' 5/6</td> <td>יום ב' 6/6</td> <td>יום ג' 7/6</td> <td>יום ד' 8/6</td> <td>יום ה' 9/6</td> <td>יום ו' 10/6</td> <td>יום שבת 11/6</td> </tr> <tr> <td>יום א' 12/6</td> <td>יום ב' 13/6</td> <td>יום ג' 14/6</td> <td>יום ד' 15/6</td> <td>יום ה' 16/6</td> <td>יום ו' 17/6</td> <td>יום שבת 18/6</td> </tr> </table> <p>א. לא יאוחר מ-15/6/2022. ב. לא יאוחר מ-14/6/2022. ג. לא יאוחר מ-13/6/2022. ד. לא יאוחר מ-12/6/2022.</p>	יום א' 28/5	יום ב' 29/5	יום ג' 30/5	יום ד' 1/6	יום ה' 2/6	יום ו' 3/6	יום שבת 4/6	יום א' 5/6	יום ב' 6/6	יום ג' 7/6	יום ד' 8/6	יום ה' 9/6	יום ו' 10/6	יום שבת 11/6	יום א' 12/6	יום ב' 13/6	יום ג' 14/6	יום ד' 15/6	יום ה' 16/6	יום ו' 17/6	יום שבת 18/6	<p>שאלה מספר 12.</p>																					
יום א' 28/5	יום ב' 29/5	יום ג' 30/5	יום ד' 1/6	יום ה' 2/6	יום ו' 3/6	יום שבת 4/6																																					
יום א' 5/6	יום ב' 6/6	יום ג' 7/6	יום ד' 8/6	יום ה' 9/6	יום ו' 10/6	יום שבת 11/6																																					
יום א' 12/6	יום ב' 13/6	יום ג' 14/6	יום ד' 15/6	יום ה' 16/6	יום ו' 17/6	יום שבת 18/6																																					
<p>פתרון</p>																																											
<p>תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל) - תקנה 10. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 20.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																										
<p>לפי תקנה 10 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל): "תשלומים לקופת גמל יופקדו לא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה: (1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד; (2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד." לפי תקנה 20 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל): "קופת גמל תקבל מהמעבידים רק סכומים כמפורט בתקנה 19(א), התשלומים יתקבלו במזומנים בלבד ולא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה (להלן - מועד התשלום): (1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד; (2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד."</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">ב</p>																																										
<p>את משכורת 5/2022 של עובדיו שילם טוני ב-2/6/2022.</p>																																											
<table border="1" data-bbox="129 1176 1195 1417"> <tr> <td>יום א' 28/5</td> <td>יום ב' 29/5</td> <td>יום ג' 30/5</td> <td>יום ד' 1/6</td> <td>יום ה' 2/6</td> <td>יום ו' 3/6</td> <td>יום שבת 4/6</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>משכורת</td> <td></td> <td>ערב שבועות</td> </tr> <tr> <td>יום א' 5/6</td> <td>יום ב' 6/6</td> <td>יום ג' 7/6</td> <td>יום ד' 8/6</td> <td>יום ה' 9/6</td> <td>יום ו' 10/6</td> <td>יום שבת 11/6</td> </tr> <tr> <td></td> <td>יום 1 עסקים</td> <td>יום 2 עסקים</td> <td>יום 3 עסקים</td> <td>יום 4 עסקים</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>יום א' 12/6</td> <td>יום ב' 13/6</td> <td>יום ג' 14/6</td> <td>יום ד' 15/6</td> <td>יום ה' 16/6</td> <td>יום ו' 17/6</td> <td>יום שבת 18/6</td> </tr> <tr> <td>יום 5 עסקים</td> <td>יום 6 עסקים</td> <td>יום 7 עסקים</td> <td>15 ימים מתום 5/2022</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	יום א' 28/5	יום ב' 29/5	יום ג' 30/5	יום ד' 1/6	יום ה' 2/6	יום ו' 3/6	יום שבת 4/6					משכורת		ערב שבועות	יום א' 5/6	יום ב' 6/6	יום ג' 7/6	יום ד' 8/6	יום ה' 9/6	יום ו' 10/6	יום שבת 11/6		יום 1 עסקים	יום 2 עסקים	יום 3 עסקים	יום 4 עסקים			יום א' 12/6	יום ב' 13/6	יום ג' 14/6	יום ד' 15/6	יום ה' 16/6	יום ו' 17/6	יום שבת 18/6	יום 5 עסקים	יום 6 עסקים	יום 7 עסקים	15 ימים מתום 5/2022				
יום א' 28/5	יום ב' 29/5	יום ג' 30/5	יום ד' 1/6	יום ה' 2/6	יום ו' 3/6	יום שבת 4/6																																					
				משכורת		ערב שבועות																																					
יום א' 5/6	יום ב' 6/6	יום ג' 7/6	יום ד' 8/6	יום ה' 9/6	יום ו' 10/6	יום שבת 11/6																																					
	יום 1 עסקים	יום 2 עסקים	יום 3 עסקים	יום 4 עסקים																																							
יום א' 12/6	יום ב' 13/6	יום ג' 14/6	יום ד' 15/6	יום ה' 16/6	יום ו' 17/6	יום שבת 18/6																																					
יום 5 עסקים	יום 6 עסקים	יום 7 עסקים	15 ימים מתום 5/2022																																								
<p>שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד הם המועד המוקדם מבין המועדים הנקובים בתקנה 10 שלעיל. לפיכך, תשלומיו של טוני לקופת הגמל ייחשבו כמשולמים בזמן, רק אם ישולמו בתוך 7 ימי עסקים מיום 2/6/2022, כלומר, <u>לא יאוחר מ-14/6/2022 (יום ג')</u>.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>																																											

<p>שאלה מספר 13.</p>	<p>ב-9/2022 נשלחה לונה לפולין, ע"י מעסיקה, למשך 92 יממות. הנסיעה לפולין וכל ימי השָהֵיָה בה היו הֶכְרָחִיִים לייצור ההכנסה של המעסיק (היתה זו נסיעתה הראשונה של לונה לחו"ל בשנת המס). ההוצאות שהוצאו בְּקֶשֶׁר לנסיעה לפולין:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. כרטיס טיסה במח' עסקים - \$730 [מחיר כרטיס במח' תיירים באותה טיסה - \$480]. 2. הוצאות לינה: 92 לינות במלון, במחיר \$143 לכל לינה - סה"כ \$13,156. 3. הוצאות אחרות: \$92 בכל אחד מ-92 ימי השָהֵיָה בפולין - סה"כ \$8,464. 4. שכירת רכב בפולין: שְׂכִירַת רכב ל-92 ימים, במחיר \$70 ליום - סה"כ \$6,440. <p>החשבון וכל המסמכים הֶנְדְּרָשִׁים לְעֵנֶן הוגשו למעסיק, וזה שילם את כל ההוצאות הנ"ל. מהו הסכום שיש לְזַקֹּף לשכרה של לונה לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;"></td> <td style="width: 50%; text-align: right;">א. 970.00 \$</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">ב. 1,012.00 \$</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">ג. 1,262.00 \$</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">ד. 92.00 \$</td> </tr> </table>		א. 970.00 \$		ב. 1,012.00 \$		ג. 1,262.00 \$		ד. 92.00 \$
	א. 970.00 \$								
	ב. 1,012.00 \$								
	ג. 1,262.00 \$								
	ד. 92.00 \$								
פתרון									
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), 31. תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>								
<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">ב</p>	<p>פולין לא 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 \$730, לרכישת כרטיס הטיסה, מותרת בניכוי במלואה.</p> <p>הוצאות לינה: לפי תקנה 2(2)(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לינה בנסיעה אשר כללה יותר מתשעים לינות - "הוצאות הלינה המוכרות אך לא יותר מ-137 דולר ללינה". לעניין החישוב שלהלן, "הוצאות לינה מוכרות", במדינה בה לא ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25%, הן הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6 לתקנות האמורות, או 313 דולר ללינה, הנמוך ביניהם. לונה הוציאה עבור כל לינה \$143, סה"כ לינות - 92. סה"כ הוצאות הלינה - 13,156 ₪ = 92 לינות × \$143 סה"כ הסכום שיותר לניכוי בֶּעֶד 92 הלינות: $12,604 = 92 \times (\\$143 \text{ הוצאות מוכחות} ; \\$313 \text{ תקרה}) \text{ min}(\text{הוצ' לינה מוכרות} ; \\$137 \text{ תקרה}) \text{ min}$ הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי: \$552 = \$12,604 מותר בניכוי - \$13,156 הוצ' מוכחות</p> <p>הוצאות אחרות: לפי תק' 2(2)(ג) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות - (1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-88 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ; (2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-147 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ; $8,096 = 92 \text{ ימי שהיה} \times (\\$92 \text{ ההוצאה ליום} ; \\$88 \text{ תקרה לכל יום שהייה כשנדרשו הוצאות לינה}) \text{ min}$ הוצ' אחרות שאינן מותרות בניכוי: \$368 = (\$8,096 מותר בניכוי - \$8,464 הוצאה בפועל)</p> <p>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 69 דולר ליום, לפי הנמוך: $6,348 = 92 \text{ ימים} \times (\\$70 \text{ הוצאות השכירות בפועל} ; \\$69 \text{ התקרה}) \text{ min}$ הוצאות שכירת רכב שאינן מותרות בניכוי: \$92 = (\$6,348 - \$6,440) הסכום שיש לְזַקֹּף למשכורתה של לונה לצורך חישוב מס: \$1,012 (= \$552 + \$368 + \$92)</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>								

<p>לונה, בת 47, נשואה + ילדה שבשנת 2022 מלאו לה 18 שנה, התחילה לעבוד ב-1/1/22 כ"עובד יומי" אצל מעסיקה. ב-1/2022 עבדה 6 ימים. השכר שמשולם לה בעד כל יום עבודה - 1,430 ₪.</p> <p>אם משכר העבודה של לונה יש לנכות מס לפי לוח יומי [לפי תוספת ב' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)], מהו שכר ה"נטו" שעל המעסיק לשלם לה ("נטו לתשלום") בגין 6 ימים אלו, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 6,509 ₪ ב. 6,362 ₪ ג. 8,580 ₪ ד. 6,536 ₪</p>	<p>שאלה מספר 14.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121, 212ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>המס שיש לנכותו משכר העבודה בעד כל עבודת יום של לונה יחושב בדרך המפורטת להלן: שכר העבודה בעד יום יוכפל ב-300: $429,000 \text{ ₪} = 1,430 \times 300$ על הסכום שהתקבל מהמכפלה, יחושב המס לפי הוראות סעיפים 121 ו-121ב לפקודה: $110,914.80 \text{ ₪} = 35\% \times (429,000 - 247,440) + 47,368.80$ (המס המצטבר עד שכר 247,440 ₪) מס לפי ס' 121ב לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 663,240 ₪): אין בחישוב המס תובאנה בחשבון נקודות הזיכוי המגיעות ללונה: תושב ישראל/ס' 34 לפקודה] 2.00 נסיעות (ס' 36 לפקודה) 0.25 אשה (ס' 36א לפקודה) 0.50 0.50 $\frac{1}{2}$ נקודת זיכוי בעד ילד בשנת בגרותו (ס' 66(ג)(4)(א)) סה"כ נקודות זיכוי $2,676 \times 3.25 = 8,697 \text{ ₪}$ המס לאחר הפחתת נקודות הזיכוי: $110,914.80 - 8,697 = 102,217.80 \text{ ₪}$ המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי יחולק ב-300 והמנה תנוכה משכר העבודה בעד כל עבודת יום: $102,217.80 / 300 = 340.73 \text{ ₪}$ 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. שכר ה"נטו" שעל המעסיק לשלם ללונה ("נטו לתשלום") בגין 6 הימים, אחרי ניכוי מס הכנסה: $6,536 \text{ ₪} = (1,430 - 340.73) \times 6$ מעוגל</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ד</p>

<p>טוני, בן 41, נשוי ואב לילד שבשנת 2022 מלאו לו 19 שנים, התחיל ב-7/6/2022 לעבוד אצל מעסיק. בטופס ה-101 שמסר למעסיק, סימן שיש לו הכנסה נוספת ממשכורת חודש, וסימן "אני מקבל נקודות זיכוי ומדרגות מס בהכנסה אחרת ועל כן איני זכאי להן כנגד הכנסה זו". המעסיק ניכה משכרו, בכל חודש, מס פְּנִדָּרֶשׁ. ב-21/11/2022 מסר למעסיק אישור תְּאוּם מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכן שנתי של 56,000 ₪ יש לְנִפְוֹת ממנו מס בשיעור 39%. מְעָבֵר לסכום זה יש לְנִפְוֹת מס בשיעור הַמְרָבִי. להלן שכרו של טוני אצל המעסיק, בכל חודשי עבודתו:</p> <table border="1" data-bbox="209 383 1114 461"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>06/2022</th> <th>07/2022</th> <th>08/2022</th> <th>09/2022</th> <th>10/2022</th> <th>11/2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר בש"ח</td> <td>11,353</td> <td>12,449</td> <td>11,758</td> <td>13,679</td> <td>13,240</td> <td>12,400</td> </tr> </tbody> </table> <p>כמה מס הכנסה היה על המעסיק לנכות משכרו של טוני בתלוש 11/2022?</p> <p>א. 1,348 ₪ ב. 5,326 ₪ ג. 4,836 ₪ ד. 5,828 ₪</p>	חודש	06/2022	07/2022	08/2022	09/2022	10/2022	11/2022	שכר בש"ח	11,353	12,449	11,758	13,679	13,240	12,400	<p>שאלה מספר 15.</p>
חודש	06/2022	07/2022	08/2022	09/2022	10/2022	11/2022									
שכר בש"ח	11,353	12,449	11,758	13,679	13,240	12,400									
<p>פתרון</p>															
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5, תק' 10. פקודת מס הכנסה - ס' 121.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>														
<p>מאחר שסימן בטופס ה-101 שיש לו הכנסה אחרת ממשכורת, וסימן שהוא מקבל נקודות זיכוי ומדרגות מס בהכנסה האחרת ועל כן אינו זכאי להן כנגד הכנסה זו אצל המעסיק, היה המעסיק מנוע מלנכות מס לפי לוח הניכויים והיה עליו לנכות משכרו של טוני מס בשיעור הַמְרָבִי לפי התקנות, בחודשים 6/2022 עד 10/2022 (טרם מסר טוני למעסיק את אישור תיאום המס).</p> <p>"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".</p> <p>שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 47%.</p> <p>שכר מצטבר בחודשים 6/2022 עד 10/2022: $11,353 + 12,449 + 11,758 + 13,679 + 13,240 = 62,479$ ₪</p> <p>סה"כ מס שנוכה בחודשים 6/2022 עד 10/2022: $62,479 \times 47\% = 29,365$ ₪</p> <p>לפי תקנה 10 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "פקיד השומה רשאי להורות שניכוי המס לפי תקנות אלה יוקטן או יוגדל, הכל לפי הענין, אם מסיבה כלשהי נוצר או עלול להיווצר עודף בתשלום המס או גרעון בתשלומו עקב ניכוי המס, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת מעביד אחד, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת יותר ממעביד אחד ובין כתוצאה מכך שלעובד יש הכנסה חייבת אחרת, או מכל סיבה אחרת, והמעביד חייב לקיים כל הוראה כאמור".</p> <p>שכר מְצָטָבֵר בחודשים 6/2022 עד 11/2022: $11,353 + 12,449 + 11,758 + 13,679 + 13,240 + 12,400 = 74,879$ ₪</p> <p>מס מְצָטָבֵר שיש לְנִפְוֹת בגין שכר מ-6/2022 עד 11/2022, לפי אישור תְּאוּם המס: $56,000 \times 39\% + (74,879 - 56,000) \times 47\%$ השיעור המרבי = 30,713 ₪ (מעוגל)</p> <p>סכום המס שהיה על המעסיק לנכות בתלוש 11/2022 - $30,713 - 29,365 = 1,348$ ₪ מס שנוכה מהשכר - מס מצטבר שיש לנכות</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">א</p>														

<p>תלוש 1/2022 של טוני, טכנאי היצור, הורכב מהרכיבים הבאים: שכר יסוד (שכר נורמה) בסך 12,960 ₪, דמי מחלה בסך 688 ₪, מקדמת דמי מילואים בסך 1,032 ₪ (תשלום על חשבון תגמול המילואים בסכום שהיה משולם לו אילו לא שירת במילואים בחודש 1/2022 והמשיך לעבוד), דמי הבראה בגין 1/2022 בסך 252 ₪ (נכללים כמרכיב לפנסיה), ופריון עבודה (בשל ייצור גבוה מהנורמה) בסך 780 ₪.</p> <p>אם טוני ומעסיקו נוהגים לשלם בכל חודש תשלומים לקרן השתלמות, מהו הסכום המרבי אותו רשאי המעסיק לשלם לקרן השתלמות עבור טוני (חלק מעסיק בלבד), בעד שכר 1/2022, בלי שִׁיזָקֵף שווי לשכרו?</p> <p>א. 1,178.40 ₪ ב. 1,023.60 ₪ ג. 1,119.90 ₪ ד. 1,101.00 ₪</p>	<p>שאלה מספר 16.</p>
<p>פתרון</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה), הנחיות מס הכנסה. חוק הביטוח הלאומי - ס' 283.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p>
<p>לפי ס' 3(ה) לפקודה -</p> <p>" סכומים ששילם מעביד לקרנות השתלמות בשביל עובדו בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, (להלן - הסכם קיבוצי), ולגבי עובד שאין הסכם קיבוצי החל עליו - בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי החל על עובד שמקצועו, הוותק שלו ותנאי העבודה שלו דומים, אך לא יותר מ-8.4% מהמשכורת הקובעת לגבי עובד הוראה ולא יותר מ-7.5% מהמשכורת הקובעת לגבי כל עובד אחר, יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת שקיבל אותם; ואילו סכומים ששילם מעביד מעל לגבולות כאמור יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת ששולמו לקרן. לְעִנְיָן זֶה -</p> <p>"משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בשל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לְעִנְיָן תשלום תוספת היוקר פְּכִי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לְבִין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל;</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ("חבק מס הכנסה") - "משכורת קובעת" כוללת את המרכיבים הבאים: שכר יסוד, תוספות היוקר המתוספות לשכר וכן כל תוספת קבועה אחרת הנכללת כמרכיב לפנסיה לרבות דמי הבראה. "משכורת קובעת" איננה כוללת שכר שעות נוספות, שכר פרמיות, פריון עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, ביגוד. כמו כן אין לכלול במשכורת הקובעת תשלום עבור אירוע מסוים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.</p> <p>לפי ס' 283 לחוק הביטוח הלאומי - "מעביד ועובדיו, או מעביד בלבד, שנהגו לשלם תשלומים לקופת תגמולים או לקופת פנסיה או לקופת פנסיה או לקופה או לקרן כיוצא באלה, יהיו המעביד והעובד הזכאי לתגמול לפי פרק זה, או המעביד בלבד, הכל לפי הענין, חייבים להמשיך לשלם תשלומים לאותה קופה או לאותה קרן בעד פרק הזמן שהעובד שירת במילואים, כאילו העובד לא שירת במילואים והוסיף לעבוד".</p> <p>דמי מחלה, דמי חופשה ודמי חגים מהווים תחליף לשכר עבודה. ככאלה, הם מהווים חלק מהמשכורת הקובעת לעניין קרן השתלמות. יצויין כי כל הרכיבים שצויינו בפסקה זו נכללים גם כמרכיב לפנסיה.</p> <p>במשכורת הקובעת לקה"ל אין לכלול "פריון עבודה". כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>חישוב "משכורת קובעת" לקרן השתלמות של טוני:</p> <p>$14,932 = 252 \text{ דמי הבראה} + 1,032 \text{ דמי מילואים} + 688 \text{ דמי מחלה} + 12,960 \text{ שכר יסוד}$</p> <p>$\min [14,932; 15,712 \text{ תקרת שכר לקה"ל}] = 14,932$</p> <p>7.5% מהמשכורת הקובעת של טוני: $14,932 \times 7.5\% = \underline{1,119.90}$ ₪ משכורת קובעת</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>ג</p>

<p>תלוש 1/2022 של טוני, רווק בן 27, הורכב משכר יסוד בסך 10,200 ₪, דמי נסיעות בסך 173 ₪ ושווי ריבית בסך 4 ₪. למרכיב תגמולי העובד ("חלק העובד") בקופת גמל לקצבה מסוג "קרן חדשה מקיפה" שילם טוני 6% משכר היסוד בתלוש זה. לקרן השתלמות שילם את חלקו - 2.5% משכר היסוד (תשלומי אלה בוצעו כנגד תשלומי המעסיק בשיעור הנדרש לאותן קופות).</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לטוני ("נטו לתשלום") בחודש זה, בהתחשב בתשלומיו ובזיכויי המס הרלוונטיים? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 9,214 ₪ ב. 8,963 ₪ ג. 8,959 ₪ ד. 9,218 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3), 34, 36, 45, 121, 121.ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר "ברוטו למס": $10,377 = 10,200 + 173$ דמי נסיעות + שווי ריבית 4 ₪ חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $1,263.00 = 20\% \times (10,377 - 9,240) + 1,035.60$ מס מצטבר בגין שכר מצטבר 9,240 ₪ מס לפי ס' 121 לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 55,270 ₪): אין זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס, לפי נתוני השאלה: תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות <u>0.25</u> נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.25 נ"ז $\times 223 = 501.75$ ₪ זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה: תשלום לקרן הפנסיה המקיפה (תגמולי עובד) - $612 = 10,200 \times 6\%$ מגבלת עמית שכיר - $612 = \min [(8,900 \times 7\%) ; 612 \text{ תשלום}]$ זיכוי 35%, לפי ס' 45 - $(612.00 \times 35\% = 214.20)$ <u>214.20</u> ₪ סה"כ זיכויים אישיים <u>715.95</u> ₪ המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $547 = 547.05 - 715.95$ זיכויים אישיים - $1,263.00$ המס שחושב * לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שכר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". תשלומים בתלוש 1/2022, ללא זקיפות שווי - $10,373 = 10,200 + 173$ דמי נסיעות + שכר יסוד תשלום לקרן ההשתלמות (חלק עובד) - $255 = 10,200 \times 2.5\%$ שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה, ניכוי התשלום לקרן הפנסיה וניכוי התשלום לקרן ההשתלמות: <u>8,959</u> ₪ = 255 קה"ל - 612 קופ"ג לקצבה - 547 מס הכנסה - 10,373 תשלומים ללא זקיפת שווי תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ג</p>

<p>להלן רכיבי תלוש 1/2022 של לונה, מנהלת המחלקה, ואחוזי ההפרשה לקופות הגמל:</p> <table border="1" data-bbox="188 219 1136 362"> <thead> <tr> <th colspan="3">קרן פנסיה (חדשה/כללית)</th> <th rowspan="2">סכום</th> <th rowspan="2">רכיב שכר</th> </tr> <tr> <th>תגמולי עובד</th> <th>תגמולי מעביד</th> <th>מרכיב פיצויים</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6.00%</td> <td>6.50%</td> <td>6.00%</td> <td>29,100</td> <td>שכר יסוד</td> </tr> <tr> <td>6.00%</td> <td>6.50%</td> <td>6.00%</td> <td>7,690</td> <td>גמול ניהול</td> </tr> <tr> <td>6.00%</td> <td>6.50%</td> <td>6.00%</td> <td>2,600</td> <td>שווי רכב</td> </tr> </tbody> </table> <p>אם כל תלושי 2022 היו זהים לתלוש 1/2022, מהו השווי שִׁזְקָף ללונה, לצורך חישוב מס, בכל שנה זו (12 תלושי 2022), בשל הפרשות המעסיק לקופות הגמל האמורות (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 8,695 ₪ ב. 10,149 ₪ ג. 6,984 ₪ ד. 10,217 ₪</p>	קרן פנסיה (חדשה/כללית)			סכום	רכיב שכר	תגמולי עובד	תגמולי מעביד	מרכיב פיצויים	6.00%	6.50%	6.00%	29,100	שכר יסוד	6.00%	6.50%	6.00%	7,690	גמול ניהול	6.00%	6.50%	6.00%	2,600	שווי רכב	<p>שאלה מספר 18.</p>
קרן פנסיה (חדשה/כללית)			סכום			רכיב שכר																		
תגמולי עובד	תגמולי מעביד	מרכיב פיצויים																						
6.00%	6.50%	6.00%	29,100	שכר יסוד																				
6.00%	6.50%	6.00%	7,690	גמול ניהול																				
6.00%	6.50%	6.00%	2,600	שווי רכב																				
<p>פתרון</p>																								
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1. הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																							
<p>קופת הגמל לקיצבה, אליה הפריש המעסיק, היא מסוג "קופת ביטוח" (שאינה מבטיחה תשואה). כלומר, היא איננה "קרן ותיקה". השכר המבוטח בקופות הגמל לקצבה: $29,100 + 7,690 + 2,600 = 39,390$ ₪ שווי רכב + גמול ניהול + שכר יסוד</p> <p>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה: הפרשה שנתית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה: $39,390 \times 6.00\% \times 12 = 28,360.80$ ₪</p> <p>הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב: $29,100 + 7,690 = 36,790$ ₪ שווי רכב + גמול ניהול + שכר יסוד</p> <p>$28,360.80$ ₪ הפרשה בפועל למרכיב הפיצויים $>= 34,900$ ₪ (תקרה 34,900; $\min(36,790)$) זקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה בשנת 2022: 0 ₪</p> <p>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה: הפרשת המעסיק למרכיב תגמולי המעביד: $39,390 \times 6.50\% = 2,560.35$ ₪ הכנסת עבודה, ללא שווי שימוש ברכב: $29,100 + 7,690 = 36,790$ ₪ שווי רכב + גמול ניהול + שכר יסוד $2,560.35 < 1,978.35$ ₪ $(26,378 \text{ תקרה}) \times 7.5\%$; $\min(36,790)$ הכנסת עבודה ללא שווי רכב זקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקיצבה: $(2,560.35 - 1,978.35) \times 12 = 6,984.00$ ₪</p> <p>השווי שיש לזקוף בשנת 2022 בשל הפרשות המעסיק האמורות: $6,984 = 6,984$ ₪ שווי קצבה + 0 שווי פיצויים</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ג</p>																							

<p>חברה בע"מ נמצאת בְּשִׁלְטָתָם של לא יותר מחמישה בני אדם. טוני מחזיק ב-3% מהון המניות שְׁהוֹצָא ואשתו לונה מחזיקה ב-2% מהון המניות שְׁהוֹצָא. את זכויותיהם בחברה רָכְשׁוּ אֶחָד נִישׁוּאִיָּהֶם. אחיו הבכור של טוני, ויליאם, מחזיק ב-4% מהון המניות שְׁהוֹצָא, ואחותו הצעירה של טוני, שָׂרָה, מחזיקה ב-4% מהון המניות שְׁהוֹצָא. בְּיִתְרָת הוֹן המניות שהוצא (87%) מחזיק אדם שְׁאִינוֹ קרוב של טוני, לונה, ויליאם או שרה.</p> <p>לצורך הגדרתו בתוכנת השכר, האם טוני הוא "חבר בעל שליטה" בחברה, לפי ס' 32 לפקודה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. טוני הוא "חבר" בחברה, אך אינו "בעל שליטה" בה. ב. טוני הוא "חבר בעל שליטה" בחברה. ג. טוני אינו "בעל שליטה" בחברה וְאִינוֹ "חבר". ד. טוני הוא "בעל שליטה" בחברה, אך אינו "חבר".</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - 32(9)(א), 76(ד)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(9) לפקודה, בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל -</p> <p>" (א) (1) תשלום סכומי מענק עקב פרישה או עקב מוות הפטורים ממס לפי סעיף 9(א7) ששילמה חברה שהיא בשליטתם של לא יותר מחמישה בני אדם, כמשמעותה בסעיף 76, לבעל שליטה שהוא חבר בה או לאחר במקומו, בשל שנות עבודה עד שנת 1975;</p> <p>(2) תשלומים לקופת גמל לקצבה, בעד מרכיב הפיצויים כהגדרתו בחוק הפיקוח על קופות גמל, ששילמה חברה כאמור בפסקת משנה (1) בשל חבר, בסכום העולה על 12,230 שקלים חדשים, ותשלומים לקרן השתלמות בסכום העולה על 4.5% ממשכורתו הקובעת של החבר;</p> <p>(3) קצבה ששילמה חברה כאמור בפסקת משנה (1) למי שהיה עובד בחברה ובעל שליטה בה או לקרובו, העולה על משכורתו הממוצעת בתקופת עבודתו ומוכפלת ב-1.5% בשל כל שנת עבודה; בפסקה זו, "משכורת ממוצעת" - סך כל הכנסתו של העובד מעבודה כאמור בסעיף 2(2) במהלך כל שנות עבודתו בחברה, כשהוא מחולק בשנות עבודה בחברה;</p> <p>הוראות פסקאות משנה (1) ו-(2) יחולו גם לגבי מי שטרם חלפו שנתיים מיום שחדל להיות חבר. על אף האמור בפסקה זו רשאי המנהל להורות אחרת אם ראה לעשות כן לפי הנסיבות; לעניין פסקה זו -</p> <p>"בעל שליטה" - מי שמחזיק, במישרין או בעקיפין, לבדו או ביחד עם קרובו באחת מאלה:</p> <p>(א) ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה;</p> <p>(ב) בזכות החזיק ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה או בזכות לרכשם;</p> <p>(ג) בזכות לקבל 10% לפחות מהרווחים;</p> <p>(ד) בזכות למנות מנהל;</p> <p>"קרובו" - כמשמעותו בסעיף 76(ד);</p> <p>"חבר" - בעל שליטה שיש לו לבדו או יחד עם בן-זוגו, או שיש לבן-זוגו, במישרין או בעקיפין, לפחות 5% מהון המניות שהוצא או מכוח ההצבעה או מהזכות להחזיק או לרכוש כל אחד מאלה או מהזכות לקבל רווחים; ובלבד שלא יובאו בחשבון לענין זה זכויותיו של בן-זוג שנרכשו לפני הנישואין או שנתקבלו בירושה;</p> <p>לפי ס' 76(ד) לפקודה -</p> <p>"כשבאים לקבוע, אם חברה נמצאת בשליטתם של חמישה בני-אדם או לא, ייחשבו לאדם אחד -</p> <p>(1) אדם וקרובו; "קרובו", לענין זה - בן-זוג, את, אחות, הורה, הורי הורה, צאצא וצאצאי בן-הזוג, ובן-זוגו של כל אחד מאלה;</p> <p>(2) אדם ובא כוחו;</p> <p>(3) שותפים בשותפות."</p> <p>טוני, בת-זוגו לונה, אחיו ויליאם ואחותו שרה מחזיקים ב-13% מהון המניות שְׁהוֹצָא. לפיכך, טוני הוא "בעל שליטה" בחברה. $13\% = 4\% \text{ שרה} + 4\% \text{ ויליאם} + 2\% \text{ לונה} + 3\% \text{ טוני}$</p> <p>כבעל שליטה שיש לו יחד עם בת-זוגו 5% מהון המניות (3% לטוני + 2% ללונה), ואת זכויותיהם אלה בחברה רָכְשׁוּ אֶחָד נִישׁוּאִיָּהֶם, טוני הוא "חבר".</p> <p>מכל האמור לעיל - טוני הוא "חבר בעל שליטה" בחברה.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ב</p>

<p>לונה פוטרה לְאֶלְתֵר מעבודתה אצל מעסיקה, בְּלִי שניתנה לה הודעה מוקדמת לפיטורים. בפיטוריה, היא זכאית לסכומים הבאים:</p> <p>✓ פיצויי פיטורים..... ₪ 9,287</p> <p>✓ פדיון דמי הבראה (דמי הבראה שלא שולמו עד תאריך הפרישה)..... ₪ 1,529</p> <p>✓ פיצוי בגין אי הודעה על פרישה..... ₪ 6,894</p> <p>✓ קצובת ביגוד (הַפְרָשִׁים)..... ₪ 372</p> <p>מהו סכום הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של לונה כ"מענק פרישה"?</p> <p>א. 17,710 ₪</p> <p>ב. 16,181 ₪</p> <p>ג. 18,082 ₪</p> <p>ד. 10,816 ₪</p>	<p>שאלה מספר 20.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 9(א7א), טופס 161 והנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>מתוך טופס 161 :</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>"20" מענק רגיל (פיצויי פרישה או מוות כולל פידיון ימי מחלה, חודשי הסתגלות לאחר תאריך הפרישה ופיצוי בגין אי הודעה על פרישה, לא כולל פידיון חופשה)</p> </div> <p>במקרה שתואר בשאלה, הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של לונה כ"מענק פרישה" הם "פיצויי פיטורים", ו"פיצוי בגין אי הודעה על פרישה".</p> <p>16,181 ₪ = 6,894 פיצוי בגין אי הודעה על פרישה + 9,287 פיצויי פיטורים</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ב</p>

דיני עבודה

<p>האם, על פי החוק הרלוונטי, יש לציין ב"הודעה על תנאי עבודה" את יום המנוחה השבועי של העובד? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא, אלא אם כן יום המנוחה השבועי לא חל בשבת. ב. כן, אלא אם כן מדובר בתהליך עבודה או בשירות חיוני לציבור. ג. לא, מאחר שעניין זה מוסדר ומפורט בחוק שעות עבודה ומנוחה. ד. כן. יש לציין בהודעה את יום המנוחה השבועי של העובד.</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - ס' 2(א)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 2(א) לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), פירוט תנאי העבודה של העובד בהודעה על תנאי עבודה יהיה בענינים אלה:</p> <p>" (1) זהות המעסיק וזהות העובד; (2) תאריך תחילת העבודה ואם חוזה העבודה הוא לתקופה קצובה - תקופת העבודה; היה חוזה העבודה שלא לתקופה קצובה, יציין זאת המעסיק; (3) תיאור עיקרי התפקיד; (4) ציון שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד; (5) 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; (6) אורכו של יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל של העובד, לפי הענין; יום המנוחה השבועי של העובד; (7) סוגי תשלומים של המעסיק ושל העובד בעבור תנאים סוציאליים של העובד, וכן פירוט הגופים שאליהם המעסיק מעביר בפועל את התשלומים האמורים, ואולם אם התחיל מעסיק להעביר בפועל את התשלומים לאחר מסירת ההודעה, ימסור על כך הודעה נפרדת לעובד; (9) לגבי מעסיק שהוא או שארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם קיבוצי כמשמעותו בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, המסדיר את תנאי העבודה של העובד - שם ארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם והמען לפניה אליו; (10) לגבי מעסיק שהוא צד לחוזה לביצוע עבודה או למתן שירותים או לגבי מעסיק שהוא קבלן כוח אדם שהוא צד לחוזה עם מעסיק בפועל, והחוזה האמור כולל הוראות לעניין תנאי עבודה של עובדו של המעסיק - תנאי העבודה כאמור, כמפורט בפסקאות (1) עד (9), וכל פרט נוסף שנקבע לפי סעיף קטן (ג)1(1) וכן תנאים הנוגעים לסיוע יחסי עבודה; לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "מעסיק בפועל" - כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996. "</p> <p>הרחבת ההסבר: יום מנוחה קבוע מראש מאפשר לעובד להיערך לקראתו, ולנצלו בצורה מיטבית. המחוקק קבע את ימי המנוחה בחקיקה הראשית, היינו למי שיהודי שבת ולמי שאינו יהודי הוקנתה בחירה מסוימת בין יום שישי, שבת או ראשון (סעיף 17ב2) לחוק שעות עבודה ומנוחה). בנוסף, ומטעם דומה, חייב המחוקק הראשי בסעיף 2(7) לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002, את המעסיק ליתן לעובד הודעה בדבר תנאי עבודתו לרבות יום המנוחה השבועי. הודעה מראש אודות יום המנוחה מאפשרת היערכות לקראתו לשם הפקת המירב ממנו [עע (ארצי) 18-02-9623 מיקוד ישראל אבטחה שרותים וכח אדם בע"מ - לבן דדיאשילין].</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ד</p> <p>תשובה ד.</p>

<p>ב-1/12/2021 טוני התחיל לעבוד כמנהל חשבונות אצל מעסיקו (הואה חשבון). שבוע עבודתו בן 5 ימים (א'-ה'). שכרו משתלם לו על בסיס של חודש. ב-2/5/2022 (יום ב'), לקראת סוף יום העבודה, נתן לו המעסיק הודעה מוקדמת בכתב לפיטורים, לפיה יסיים את עבודתו בתום תקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות.</p> <p>אם ב-5/5/2022 (יום ה') חל יום העצמאות, האם ב-8/5/2022 (יום א') טוני צריך להתייצב לעבודה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. טוני צריך להתייצב לעבודה ביום א' זה. ב. לא. טוני רשאי להיעדר מעבודתו ביום א' זה, על חשבון ימי החופשה המגיעים לו. ג. כן, אלא אם כן ויתר המעסיק על נזכחותו ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה האמורה. ד. לא. טוני לא צריך להתייצב לעבודה ביום א' זה.</p>	<p>שאלה מספר 22.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 3. חוק פיצויי פיטורים - ס' 12.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים;</p> <p>לפי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת.</p> <p>שכרו של טוני משתלם על בסיס של חודש. לפיכך, הוא "עובד במשכורת".</p> <p>טוני פוטר במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים.</p> <p>לפי ס' 3 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן: (1) במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - של יום אחד בשל כל חודש עבודה; (2) במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה; (3) לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים. "</p> <p>במועד שבו נתן לו המעסיק הודעה מוקדמת לפיטורים, ביום ב', 2/5/2022, טוני השלים 5 חודשי עבודה. לפי ס' 3(1) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, הוא זכאי להודעה מוקדמת של 5 ימים (יום אחד בשל כל חודש עבודה).</p> <p>ספירת ימי ההודעה המוקדמת היא לפי ימים קלנדריים. <u>לפיכך, טוני לא צריך להתייצב לעבודה ביום א', 8/5/2022.</u></p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ד</p>

<p>בעבודתו של טוני אצל מעסיקו חָלָה הפסקה תוך ניתוק יחסי העבודה שְׁלֹא עלתה על שישה חודשים.</p> <p>לפי תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), לְעִנְיָן קְבִיעֵת סְכּוּם הַפִּיצוּיִים, מֵה דִינָהּ שֶׁל אוֹתָהּ הַפְּסָקָה בַּעֲבוּדָה? (בַּחֲרִי אֶת הַמִּשְׁפָּט הַנִּכּוֹן בִּיּוֹתֵר מִבֵּין הַמִּשְׁפָּטִים הַבָּאִים)</p> <p>א. לענין קביעת סכום הפיצויים לא תִּבָּא בְּמִנְיָן הַפְּסָקָה כִּזּו הַעוֹדְפָת עַל 7 יָמִים לִשְׁנַת עֲבוּדָה.</p> <p>ב. מאחר שלענין ס' 1 לחוק, יראו רציפות בעבודתו אצל המעסיק, לְמֵרֹת שְׁחֵלָה בַּה הַהַפְּסָקָה הָאִמּוּרָה, לְעִנְיָן קְבִיעֵת סְכּוּם הַפִּיצוּיִים, כֹּל הַתְּקוּפָה הָאִמּוּרָה תִּבָּא בְּמִנְיָן.</p> <p>ג. לענין קביעת סכום הפיצויים לא תִּבָּא בְּמִנְיָן הַפְּסָקָה כִּזּו הַעוֹדְפָת עַל 14 יָמִים לִשְׁנַת עֲבוּדָה.</p> <p>ד. מאחר שְׁחָל ניתוק של יחסי העבודה, לענין קביעת סכום הפיצויים, הַהַפְּסָקָה הָאִמּוּרָה כֹּלֵל לֹא תִּבָּא בְּמִנְיָן.</p>	<p>שאלה מספר 23.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1, ס' 2(9) תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 10(5).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1(א) לחוק פיצויי פיטורים - מי שעבד שנה אחת ברציפות - ובעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות - אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד ופוטור, זכאי לקבל ממעסיקו שפיטרו פיצויי-פיטורים.</p> <p>לפי ס' 2 לחוק, לענין סעיף 1 יראו רציפות בעבודה אפילו חלה בה הפסקה מְחֵמַת -</p> <p>(1) שירות צבאי ושירות חלקי כמשמעותם בחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-1949, למעט שירות צבאי מלא על פי התחייבות לשירות-קבע שלא נתקיימו בו התנאים הקבועים בסעיף 1(ד) לחוק האמור, וכן שירות מילואים לפי חוק שירות המילואים, תשס"ח-2008 (בחוק זה - חוק שירות המילואים);</p> <p>(2) יום המנוחה השבועית או חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי נוהג או הסכם, וכן אחד במאי;</p> <p>(3) חופשה שנתית;</p> <p>(4) חופשה או פגרה בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק;</p> <p>(5) חופשה או פגרה שלא בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק;</p> <p>(6) שביתה או השבתה;</p> <p>(7) תאונה או מחלה;</p> <p>(8) ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם העובד;</p> <p>(9) הפסקה ארעית ללא ניתוק יחסי עבודה או הפסקה תוך ניתוק יחסי עבודה שאינה עולה על שישה חודשים;</p> <p>(10) אימון לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, תשכ"ז-1967.</p> <p>לפי תקנה 10 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - לענין קביעת סכום הפיצויים לא יובאו במנין:</p> <p>(1) שירות צבאי, או שירות צבאי מלא על פי התחייבות לשירות קבע, כאמור בסעיף 1(2) לחוק;</p> <p>(2) תקופה של שירות חלקי כאמור בסעיף 1(2) לחוק העודפת של 120 יום;</p> <p>(3) תקופה של חופשה או פגרה שלא בשכר כאמור בסעיף 5(2) לחוק העודפת על 14 יום לשנת עבודה, למעט תקופה כאמור שבעדה זכאית העובדת לדמי לידה בהתאם לתוספת השביעית לחוק הביטוח הלאומי, תש"ד-1953;</p> <p>(4) הפסקה מחמת תאונה או מחלה, למעט תקופת הפסקה כאמור שעבורה זכאי העובד לתשלום מכוח היותו עובד, על פי חוק, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או נוהג ושלא תעלה על 30 יום לשנת עבודה, עם זכות צבירה;</p> <p>(5) הפסקה כאמור בסעיף 9(2) לחוק העודפת על 7 ימים לשנת עבודה.</p> <p>כלומר, לענין קביעת סכום הפיצויים לא תובא במנין הפסקה כזו העודפת על 7 ימים לשנת עבודה.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p>

<p>טוני, עובד שעת, התחיל לעבוד ב-1/9/2020 כשליח אצל מעסיקו (חברה המספקת שירותי משלוחים בימים א'-ה' מ-6:00 עד 24:00 וביום ו' מ-6:00 עד 14:00). הוא מועסק במשמרות. שבוע עבודתו בן 6 ימים (א'-ו'). הוא לא עובד בחגי ישראל. המעסיק משלם דמי חגים כפוף לזכאות העובדים לפי צו הרחבה - הסכם מסגרת. מתוך לוח השנה:</p> <table border="1" data-bbox="156 280 1197 510"> <tr> <td>יום א 3/4</td> <td>יום ב 4/4</td> <td>יום ג 5/4</td> <td>יום ד 6/4</td> <td>יום ה 7/4</td> <td>יום ו 1/4</td> <td>יום שבת 2/4</td> </tr> <tr> <td>יום א 10/4</td> <td>יום ב 11/4</td> <td>יום ג 12/4</td> <td>יום ד 13/4</td> <td>יום ה 14/4</td> <td>יום ו 15/4</td> <td>יום שבת 16/4</td> </tr> <tr> <td>יום א 17/4</td> <td>יום ב 18/4</td> <td>יום ג 19/4</td> <td>יום ד 20/4</td> <td>יום ה 21/4</td> <td>יום ו 22/4</td> <td>יום שבת 23/4</td> </tr> <tr> <td>יום א 24/4</td> <td>יום ב 25/4</td> <td>יום ג 26/4</td> <td>יום ד 27/4</td> <td>יום ה 28/4</td> <td>יום ו 29/4</td> <td>יום שבת 30/4</td> </tr> </table> <p>ב-21/4/2022 (ערב שביעי של פסח) המעסיק לא שיבץ את טוני למשמרת בעבודה. לפיכך, הוא לא עבד ביום זה. אם, למעט יום זה, טוני לא החסיר ימי עבודה בחודש 4/2022, בעבור כמה ימי חג היה על המעסיק לשלם לו דמי חגים בתלוש 4/2022, לפי צו הרחבה הנוגע בעניין?</p> <p>א. 3 ימי חג. ב. 2 ימי חג. ג. 1 ימי חג. ד. 0 ימי חג.</p>	יום א 3/4	יום ב 4/4	יום ג 5/4	יום ד 6/4	יום ה 7/4	יום ו 1/4	יום שבת 2/4	יום א 10/4	יום ב 11/4	יום ג 12/4	יום ד 13/4	יום ה 14/4	יום ו 15/4	יום שבת 16/4	יום א 17/4	יום ב 18/4	יום ג 19/4	יום ד 20/4	יום ה 21/4	יום ו 22/4	יום שבת 23/4	יום א 24/4	יום ב 25/4	יום ג 26/4	יום ד 27/4	יום ה 28/4	יום ו 29/4	יום שבת 30/4	<p>שאלה מספר 24.</p>
יום א 3/4	יום ב 4/4	יום ג 5/4	יום ד 6/4	יום ה 7/4	יום ו 1/4	יום שבת 2/4																							
יום א 10/4	יום ב 11/4	יום ג 12/4	יום ד 13/4	יום ה 14/4	יום ו 15/4	יום שבת 16/4																							
יום א 17/4	יום ב 18/4	יום ג 19/4	יום ד 20/4	יום ה 21/4	יום ו 22/4	יום שבת 23/4																							
יום א 24/4	יום ב 25/4	יום ג 26/4	יום ד 27/4	יום ה 28/4	יום ו 29/4	יום שבת 30/4																							
<p align="center">פתרון</p>																													
<p>צו הרחבה - הסכם מסגרת.</p> <p>שכר עבודתו של טוני משתלם לו על בסיס ימי עבודה. כלומר, הוא לא עובד במשכורת ("חודשי").</p> <p>לפי סעיף 7(א) לצו הרחבה - הסכם מסגרת, הדן בדמי חגים של עובד שאיננו עובד חודשי:</p> <p>" 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. "</p> <p>שבוע עבודתו של טוני בן 6 ימים (א'-ו'). כמי שעובד במקום עבודתו יותר מ-3 חודשים, הוא זכאי לדמי חגים. ב-4/2022 חלו 2 ימי חג - פסח ושביעי של פסח.</p> <p>יום החג פסח חל בשבת. יום זה אינו יום עבודה אצל טוני, ששבוע העבודה שלו הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו').</p> <p>טוני לא נעדר סמוך לשביעי של פסח (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא "בהסכמת המעסיק". לאחר שלא שובץ למשמרת בעבודה, על ידי מעסיקו, ולא הועסק בערב החג, היעדרותו באותו היום היא "בהסכמת המעסיק".</p> <p>לסיכום, טוני זכאי לדמי חגים בעבור יום חג אחד בתלוש 4/2022.</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p align="right">ג</p>																												

<p>טוני, בן ה-25, סטודנט למשפטים, התקשה למצוא מקום לעשות בו את ההתמחות, החיונית לו לצורך הקשרתו להיות עורך דין. לאחר מאמצי שִׁכְנוּע רבים, הסכים עורך דין להעסיקו כמתמחה במשרדו. עם קבלתו לעבודה אצל עורך הדין, נתן טוני את הסכמתו בכתב לְשִׁמֵש את עורך הדין ולעבוד אצלו בְּלֹא תשלום, בכל תקופת ההתמחות.</p> <p>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים:</p> <p>א. טוני זכאי לקבל "שכר חניך" ששיעורו 60% משכר המינימום עבור כל שעות עבודתו. ב. בנסיבות האמורות, טוני לא זכאי לקבל ממעסיקו עורך הדין שכר עבודה בתקופה זו. ג. טוני זכאי לקבל שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום עבור כל שעות עבודתו. ד. טוני זכאי לקבל שכר תלמיד עובד בגובה 83% משכר המינימום עבור כל שעות עבודתו.</p>	<p>שאלה מספר 25.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק שכר מינימום - ס' 2, ס' 12.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 2 (א) לחוק שכר מינימום - "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 העניין".</p> <p>לפי ס' 12 לחוק - "זכותו של עובד, לפי חוק זה, אינה ניתנת להתינה או לזיגור".</p> <p>חוק שכר מינימום לא מוציא מתחולתו אנשים המבצעים עבודה על-מנת ללמוד מקצוע.</p> <p>איסור הזיגור על שכר מינימום תכליתו להגן על העובד מפני עצמו. ישנם מקרים בהם העובד כה זקוק לעבודה או מצבו כה ירוד, עד כי יסכים לקבל עבודה בפחות משכר המינימום [ע"ע (ארצי) 1054/01 אשר טוילי - יצחק דהרי].</p> <p>מעצם מהות היחסים שבין מאמן למתמחה, תהא ידו של המתמחה על התחנתו. מלכתחילה, מדובר במערכת יחסים בלתי שוויונית, במהלכה בא המתמחה בפני מאמנו כתלמיד בפני רבו, כאשר המאמן מופקד על תלמודו של המתמחה, על הנחייתו ועל-מתן האישור שיפתח בפניו את דלתות לשכת עורכי-הדין. במצב דברים זה, בו אין כפות המאזניים מעוינות, הרי שגם אם נתן המתמחה הסכמתו לשמש בפני המאמן בלא תשלום, או בתשלום חלקי, יש לראות בכך ניצול מצוקתו של החלש ולא התנהגות חסרת תום-לב מצדו של המתמחה ... מנגד, למצער, יש לראות כהתנהגות חסרת תום-לב את התנהגותו של מאמן אם יעלה בפני המתמחה דרישה לעבודה ללא שכר, או בתשלום סמלי. בה במידה, תהא התנהגותו של המאמן לוקה אם יקבל הצעה מעין זו מן המתמחה, ושומה עליו לדחותה ממנו והלאה" [ע"ע (ארצי) 1182/02 עו"ד חיים קאזיס - תאופיק ארייט].</p> <p>הוראות חוק שכר מינימום חלות על טוני. בתקופת התמחותו אצל עורך הדין, הוא זכאי לקבל שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום עבור כל שעות עבודתו.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ג</p>

<p>לונה התחילה לעבוד אצל מעסיקה היחיד ב-1/9/2011, ועבדה אצלו ברציפות עד 25/8/2022, אז הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריה מעבודתה. בכל תקופת עבודתה הועסקה שבוע עבודה מלא בן 6 ימי עבודה. בשנת 2022 עבדה 194 ימים בפועל.</p> <p>אם זכויות החופשה השנתית שלה נקבעות לפי חוק חופשה שנתית בלבד, מהו אורך החופשה השנתית לה לונה זכאית בעד שנת 2022?</p> <p>א. 21 ימים ב. 25 ימים ג. 26 ימים ד. 20 ימים</p>	<p>שאלה מספר 26.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה".</p> <p>אורך החופשה השנתית לה זכאית לונה בעד שנת 2022 -</p> <p>כמי שהתחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/9/2011, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2022 היא שנת עבודתה ה-12 של לונה 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 בעד שנת העבודה ה-12 הוא 26 יום.</p> $\min [28 ; (12 - 7) + 21] = 26$ <p>הקשר המשפטי בין לונה ומעסיקה היה קיים בחלק משנת העבודה. בפועל, עבדה באותו חלק שנה 194 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 0.808333 (194 / 240)</p> <p>הכפלת 26 ימים ב-0.808333 מניבה את התוצאה 21.02. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאית לונה בעד שנת 2022 - 21 ימים.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>במקום עבודתו של טוני, המרוחק 62 ק"מ מביתו, קיימת הסעה מאורגנת לעבודה וממנה מטעם המעסיק. בכל יום עבודה, בשעה 6:10, אוספת אותו ההסעה מתחנת איסוף שאינה רחוקה מביתו. בשעה 7:00 הוא מגיע למקום העבודה ומתחיל לעבוד. בשעה 15:00 אוספת אותו ההסעה בחזרה לתחנת הורדה קרובה לביתו, אליה הוא מגיע ב-15:50.</p> <p>האם יש לכלול את הזמן בו מוסע טוני למקום עבודתו ובחזרה ממנה, כשעות עבודה המזכות בשכר? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, מאחר שהמרחק בין ביתו למקום עבודתו עולה על 40 ק"מ. ב. לא, מאחר שאינו זכאי להחזר הוצאות נסיעה לפי צו ההרחבה הנוגע לענין. ג. כן, מאחר שפגוע שהוא עולה על ההסעה המאורגנת, הוא עומד לרשות המעסיק. ד. לא. אין לכלול את הזמן האמור כשעות עבודה המזכות את טוני בשכר.</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>"שעות עבודה", כהגדרתן בסעיף 1 לחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פי סעיף 20".</p> <p>כלל פסוק הוא, כי אין לכלול את הזמן בו נסע העובד ממעונו למקום עבודתו ובחזרה ממנה, כשעות עבודה המזכות בשכר. זאת מן הטעם שהעובד אינו עומד לרשות העבודה בעת הנסיעה. בהיעדר הסכם קיבוצי, צו הרחבה, או חוזה בין הצדדים המורה כי זמן הנסיעה יחשב כשעות עבודה, וככל שהעובד בדרכו לעבודה אינו מסיע בעצמו עובדים למקום העבודה ומחזירם לביתם, אין הוא זכאי לשכר עבודה או גמול שעות נוספות בגין זמן זה [ע"ע 681/05 בון תור בע"מ - יעקב הרמת].</p> <p>לפי המבוא למבחן, אם לא צוין אחרת בשאלה, הזכויות המוקנות לעובדים ולעובדות הן הזכויות המזעריות הנובעות מהחוקים, מהתקנות ומצווי ההרחבה הרלוונטיים. כלומר, אם לא נקטב 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.</p> <p>כלומר, אין לכלול את הזמן האמור כשעות עבודה המזכות את טוני בשכר.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ד</p>

שאלה מספר 28.

טוני, יליד 1/6/2003, עבד כמדריך תוכנה אצל מעסיקו ובמקום עבודתו מ-1/8/2021 ועד 31/10/2022. בסוף חודש 10/2022 תמו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריו. שכר עבודתו השתלם לו על בסיס שעות עבודה - 44.00 ₪ בעד כל שעת עבודה. בשכר העבודה האמור לשעה נקללה תוספת מקצועית בסך 8.80 ₪. כלומר, השכר השעתי האמור שקיבל, סך 44.00 ₪, הורכב משכר יסוד בסך 35.20 ₪ לכל שעת עבודה ותוספת מקצועית בסך 8.80 ₪ לכל שעת עבודה. כְּשֶׁצָא להדרכה אצל לקוחות המרוחקים 40 ק"מ ומעלה ממשרדי המעסיק, קיבל קצובת אש"ל בסך 24 ₪ ליום. היקף שעות עבודתו היה שונה מחודש לחודש. להלן שעות עבודתו [בשעות] וקצובת האש"ל שקיבל [בשקלים חדשים] בתקופת עבודתו:

חודש	8/21	9/21	10/21	11/21	12/21	1/22	2/22	3/22
שעות עבודה רגילות (בשעות)	179	138	103	110	166	92	61	147
קצובת אש"ל (בש"ח)	144	96	48	72	168	48	24	120

חודש	4/22	5/22	6/22	7/22	8/22	9/22	10/22
שעות עבודה רגילות (בשעות)	153	58	35	62	107	58	121
קצובת אש"ל (בש"ח)	72	96	48	120	48	96	192

מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק לשלם לטוני, לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו?

- א. 5,363 ₪
- ב. 4,664 ₪
- ג. 5,830 ₪
- ד. 5,945 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), 12(א).
תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1, 7.

הסבר הפתרון

מועד 3/2023
שנת המס - 2022

טוני עבד אצל מעסיקו החדש ובמקום עבודתו החדש 15 חודשים רצופים ופוטר. מאחר שכך, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק זה.

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

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

$$1,590 \text{ שעות} = 121 + 58 + 107 + 62 + 35 + 58 + 153 + 147 + 61 + 92 + 166 + 110 + 103 + 138 + 179$$

$$\text{שעות עבודה רגילות בממוצע בחודש: } 1,590 / 15 = 106$$

לפי תקנה 1(ב) לתקנות האמורות, נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד.

$$\text{כלומר, שכרו השעתי לענין תקנות אלה: } 44.00 \text{ ₪} = 8.80 \text{ תוספת מקצועית} + 35.20 \text{ שכר יסוד.}$$

קצובת האש"ל שקיבל לא מובאת בחשבון שכר העבודה לענין פיצויי פיטורים.

שכר רגיל, שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים - 4,664 ₪.


$$4,664 \text{ ₪} = 44 \text{ ₪ לשעת עבודה} \times 106 \text{ שעות עבודה בממוצע בחודש}$$

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

שיעור הפיצויים לו זכאי טוני - שכר חודש אחד לכל שנת עבודה. לפיכך, על המעסיק החדש לשלם לו פיצויי פיטורים בסך **5,830 ₪** (סכום מקורב ומעוגל).

$$5,830 \text{ ₪} = 12 \text{ חודשים בשנה} / 15 \text{ חודשי עבודה} \times 4,664 \text{ שכר המובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים}$$

תשובה ג.

<p>שכרה של לונה, נשואה+3, אצל מעסיקה היחיד (חנות בגדי נשים), משתלם על בסיס של חודש. שכר עבודתה בתלוש 2/2022 - 10,540 ₪. משכר זה, על המעסיק לנכות מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בסך 727 ₪. כמו כן, מנוכה משכרה, בתלוש זה, סך 632 ₪ - חלקה בתשלומים לקרן פנסיה מקיפה, מכוח צו הִרְחֵבָה (נוסח משולב) לפנסיה חוֹבָה.</p> <p>אם היא חייבת למעסיקה 9,180 ₪ על פי הִתְחַיְבוּת בְּכֵתֵב, מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום הַמְרָבִי שניתן לְנִכּוֹת משכר עבודתה בתלוש 2/2022, לכיסוי חוב זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 2,635 ₪ ב. 4,719 ₪ ג. 2,295 ₪ ד. 2,453 ₪</p> 	<p>שאלה מספר 29.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, ס' 25</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 1 לחוק הגנת השכר, בחוק זה - "שכר עבודה" - לרבות תשלומים בעד חגים, פריזון עבודה ושעות נוספות ותשלומים אחרים המגיעים לעובד עקב עבודתו ובמשך עבודתו.</p> <p>לְפִי סעיף 25(א)(6) לחוק הגנת השכר, - " (א) לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה: ... (6) חוב על פי הִתְחַיְבוּת בְּכֵתֵב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה; "</p> <p>כלומר, ניתן לנכות משכר עבודתה של לונה חוב על פי התחייבות בכתב למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה, כלומר - <u>2,635 ₪</u>.</p> <p><u>2,635</u> ₪ סכום מרבי שניתן לנכות מהשכר על חשבון חוב כאמור = $10,540 \times 25\%$ שכר העבודה</p> <p>2,635 ₪ ניכוי מרבי על חשבון החוב > 9,180 ₪ החוב</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p>

<p>טוני, בן ה-40, עובד זה 9 שנים אצל מעסיקו. על הצדדים חלות הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה וטוני מבוטח לפיו בקרן פנסיה מקיפה. בנוסף לתשלומיו השוטפים לקרן הפנסיה המקיפה (חלק עובד), שמבוצעים מכוח צו ההרחבה האמור, מנוכחים משכרו של טוני תשלומים שוטפים לקופת הגמל "אאא" שטוני בלבד חייב לשלם לה, בגין שכר שאינו מבוטח (תשלום זה מוזכר את טוני בהטבות מס לפי ס' 445 ו-47(ב)2 לפקודה). לאחרונה טוני הודיע למעסיקו בכתב על התנגדותו לתשלומים האמורים לקופת הגמל "אאא" והורה לו שלא לנכותם יותר משכרו.</p> <p>האם, בניסבות האמורות, רשאי המעסיק להמשיך ולנכות משכרו של טוני את התשלומים השוטפים לקופת הגמל "אאא"? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, ובלבד שטוני נתן למעסיק אמצעי תשלום אחר, לצורך גביית התשלומים האמורים. ב. כן. המעסיק חייב בכל מקרה, לפי החוק, להמשיך ולנכות תשלומים אלה משכרו של טוני. ג. לא, מאחר שטוני הודיע למעסיקו בכתב על התנגדותו לתשלומים. ד. כן, ובלבד שלא ינוכה על חשבון התשלומים האמורים יותר מרבע שכר העבודה.</p>	<p>שאלה מספר 30.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, ס' 25(א).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק הגנת השכר - "קופת גמל" - קופת חולים, קופת תגמולים, קרן פנסיה או ביטוח או קרן או קופה כיוצא באלה שהעובד חבר בה, או קופת גמל כמשמעותה בסעיף 47 לפקודת מס הכנסה שהמעסיק והעובד או המעסיק בלבד חייבים לשלם לה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, או מכוח חוזה עבודה או הסכם אחר בין העובד והמעסיק שניתנה להם הסכמת קופת הגמל וכן קופת גמל כאמור שמטרתה ביטוח העובד ושאיורו שהעובד בלבד חייב לשלם לה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה או תאגיד ששר העבודה אישר תשלום לו לענין סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963.</p> <p>לפי ס' 25(א) לחוק -</p> <p style="text-align: center;">" לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה :</p> <p>(1) סכום שחובה לנכותו, או שמותר לנכותו על פי חיקוק; (2) תרומות שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו; (3) דמי חבר בארגון עובדים שהעובד חבר בו, שיש לנכותם מן השכר על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה או שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו, והתשלומים הרגילים לועד העובדים במפעל; (3א) תוספת לדמי החבר שמותר לנכותם על-פי פסקה (3), המיועדת למימון פעילות מפלגתית, זולת אם הודיע העובד למעסיקו בכתב על התנגדותו לתשלום התוספת; (3ב) דמי טיפול מקצועי-ארגוני לטובת הארגון היציג כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים..., שיש לנכותם על פי הסכם 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; (4) סכום שהוטל כקנס משמעת בהתאם להסכם קיבוצי או על פי חיקוק; (5) <u>תשלומים שוטפים לקופות גמל ובלבד שתשלומים כאמור לקופת גמל שהעובד בלבד חייב לשלם לה לא ינוכו משכרו של העובד אם הוא הודיע למעסיקו בכתב על התנגדותו לתשלומים;</u> (6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה; (7) מקדמות על חשבון שכר עבודה, אם אין המקדמות עולות על שכר עבודה בעד שלושה חדשים; עולות המקדמות על שכר עבודה לשלושה חדשים - חלות על היתרה הוראות פסקה (6).</p> <p>התשלומים שטוני מבקש שלא ינוכו יותר משכרו, הם תשלומים לקופת גמל שהוא (טוני) בלבד חייב לשלם לה. לפיכך, לפי ס' 25(א)5 שלעיל, <u>אם טוני הודיע למעסיקו בכתב על התנגדותו לתשלומים, המעסיק לא רשאי לנכותם משכרו.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>טוני עובד אצל מעסיקו כאיש תמיכה טכנית (Help Desk) בצוות תקשורת. ב-7/2022, עקב מחלה, הפך להיות "אדם עם מוגבלות", המתנגד באמצעות כסא גלגלים (טוני הוכר גם כגכה 100% לצמיתות במסד לביטוח לאומי). הוא לא איבד את כושרו לעבוד כאיש תמיכה ומסוגל לעמוד בכל דרישות התפקיד במסגרת מקום העבודה. בתחילת כל יום עבודה נערכת ישיבת צוות באחד משני חדרי הישיבות במקום העבודה. שני חדרי הישיבות זהים, אך בכניסה לחדר ישיבות 1 יש שלוש מדרגות, בעוד שלחדר ישיבות 2 הגישה בכסא גלגלים אפשרית.</p> <p>טוני מבקש מהמעסיק שישירות צוות שבהן הוא חייב להשתתף, תתקיימנה בחדר ישיבות 2 בלבד, או לחלופין, יתקין המעסיק קפץ (מעבר משופע) או מעלון שיאפשרו גישה בכסא גלגלים גם לחדר ישיבות 1. אם לא תיענה בקשתו, טוען טוני, יחשב הדבר כאפליה מקימת מוגבלותו.</p> <p>האם, לפי החוק הנוגע לענין, אי ביצוע, אף לא אחת מבקשותיו האמורות, עלול להיחשב כהפליה של טוני מקימת מוגבלותו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. אי ביצוע התאמה, שאינה מטילה על המעסיק נטל כבד מידי, מהווה הפליה. ב. לא. כמי שאין באפשרותו להשתתף בישיבות הצוות במקום שקבע המעסיק, טוני לא קפץ לתפקידו. ג. כן, אך המעסיק רשאי לנכות משכרו של טוני את עלות הקפץ או המעלון, אם יתקין כאלה. ד. לא. לפי החוק, אין לתת יחס שונה לעובד עם מוגבלות בשל דרישות התפקיד.</p>	<p>שאלה מספר 31.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (השתתפות המדינה במימון התאמות).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 8 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות -</p> <p>"א) לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה, מחמת מוגבלותם, ובלבד שהם כשירים לתפקיד או למשרה הנדונים, בכל אחד מאלה:</p> <p>(1) קבלה לעבודה לרבות מבדקי קבלה; (2) תנאי עבודה; (3) קידום בעבודה; (4) הכשרה או השתלמות מקצועית; (5) פיטורין או פיצויי פיטורין; (6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מהעבודה.</p> <p>ב) לענין סעיף קטן (א), רואים כהפליה גם קביעת תנאים שלא ממין הענין. ג) אין רואים כהפליה לפי סעיף זה, פעולה או הימנעות מפעולה, המתחייבת מהדרישות המהותיות של התפקיד או של המשרה. ד) הוראות סעיף זה יחולו, בשינויים המחויבים, גם על מי שהיה בעבר אדם עם מוגבלות, על מי שנחשב לאדם עם מוגבלות ועל בני משפחתו של אדם עם מוגבלות המטפלים בו. ה) לענין סעיף זה - "בן משפחה" - (1) בן זוג, הורה או ילד; (2) בן זוג של הורה, בן זוג של ילד, אח או אחות או בני זוגם, סב, סבתא, נכד או נכדה - שעיקר פרנסתו של אדם עם מוגבלות עליהם; "הפליה" - לרבות אי-ביצוע התאמות הנדרשות מחמת צרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות אשר יאפשרו את העסקתו; "התאמה", "התאמות" - לרבות התאמת מקום העבודה, הציוד שבו, דרישות התפקיד, שעות העבודה, מבדקי קבלה לעבודה, הכשרה והדרכה, נוהלי עבודה, והכל מבלי שהדבר יטיל על המעסיק נטל כבד מדי; "נטל כבד מדי" - נטל בלתי סביר בנסיבות הענין, בהתחשב, בין היתר, בעלות ההתאמה וטיבה, בגודל העסק ובמבנהו, בהיקף הפעילות, במספר העובדים, בהרכב כוח האדם, ובקיומם של מקורות מימון חיצוניים או ממלכתיים לביצוע ההתאמה.</p> <p>לפיכך, אי ביצוע, אף לא אחת מבקשותיו האמורות, עלול להיחשב כהפליה של טוני מחמת מוגבלותו. על המעסיק להיענות לבקשתו, שישירות צוות שבהן הוא חייב להשתתף, תתקיימנה בחדר ישיבות 2 בלבד, או לחלופין, להתקין קפץ (מעבר משופע) או מעלון שיאפשרו גישה בכסא גלגלים גם לחדר ישיבות 1. אי ביצוע התאמה, שאינה מטילה על המעסיק נטל כבד מידי, מהווה הפליה.</p> <p>הרחבת ההסבר: לפי תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (השתתפות המדינה במימון התאמות), עשוי המעסיק, בהתקיים התנאים שבתקנות, להיות זכאי להשתתפות המדינה בעלות ההתאמות שנשא בהן.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p>

שאלה מספר 32.

שכרה של לונה משתלם לה על בסיס שעות עבודה - 92 ₪ לכל שעת עבודה רגילה. שבוע עבודתה, במקום עבודתה, בן 6 ימים (א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל - 8 שעות. יום ג' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים). בכל יום עבודה, משעה 8:00 עד שעה 9:00, מופסקת העבודה למנוחה ולסעודה. בעת ההפסקה לונה רשאית לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה.

להלן רישום מתוך שרון הנוכחות של לונה, בשבוע שהחל ב-3/7/2022 והסתיים ב-8/7/2022:

יום	א 3/7/2022	ב 4/7/2022	ג 5/7/2022	ד 6/7/2022	ה 7/7/2022	ו 8/7/2022
כניסה	03:45	04:00	04:15	04:15	03:30	04:30
יציאה	13:15	14:45	13:15	14:30	12:00	14:30

מהו השכר שיש לשלם ללונה בעד שעות עבודתה בשבוע זה?

- א. לא פחות מ-5,077.25 ₪
- ב. לא פחות מ-5,054.25 ₪
- ג. לא פחות מ-5,094.50 ₪
- ד. לא פחות מ-5,008.25 ₪

פתרון

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

סעיפים רלוונטיים

הסבר הפתרון

מועד 3/2023

שנת המס - 2022

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

שבוע העבודה של לונה הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל במקום העבודה - 8 שעות עבודה. יום ג' הוא "יום מקוצר" קבוע במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה מתחום יום העבודה, לפי הוראות צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים. כלומר, תחום יום עבודה ביום זה - 7 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 42 שעות.

בימים א', ב' ו-ה' לונה עבדה "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00). יום ו', בו עבדה, הוא יום שלפני המנוחה השבועית.

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

חישוב השכר שיש לשלם ללונה בעד שעות עבודתה בשבוע זה:

יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות הפסקה (שעה ביום)	ניכוי	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%	
א	03:45	13:15	9.50	(1.00)	8.50	7.00 ⁽¹⁾	7.00	1.50	-	
ב	04:00	14:45	10.75	(1.00)	9.75	7.00 ⁽¹⁾	14.00	2.00	0.75	
ג	04:15	13:15	9.00	(1.00)	8.00	7.00 ⁽²⁾	21.00	1.00	-	
ד	04:15	14:30	10.25	(1.00)	9.25	8.00	29.00	1.25	-	
ה	03:30	12:00	8.50	(1.00)	7.50	7.00 ⁽¹⁾	36.00	0.50	-	
ו	04:30	14:30	10.00	(1.00)	9.00	6.00 ⁽¹⁾⁽³⁾	42.00	2.00	1.00	
סה"כ שעות							42.00	10.00	8.25	1.75
תעריף לשעה							92.00 ₪		115.00 ₪	138.00 ₪
תשלום							3,864.00 ₪		948.75 ₪	5,054.25 ₪

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

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

(3) חריגה מתחום שבוע העבודה.

תשובה ב.

<p>עם קבלתה של לונה לעבודה אצל מעסיקה החדש, היא הוחתמה על חוזה עבודה, במסגרתו נכתב כי לשם הבטחת הישגרותה בעבודה, אם תתמיד לעבוד אצל המעסיק שלוש שנים, היא תהיה זכאית לקבל תמריץ חד-פעמי בסך 15,000 ₪ בתום אותן 3 שנים. לפי ההסכם, אם תבקש זאת מהמעסיק, תשולם לה מקדמה על חשבון תמריץ זה, שתנוכה משכרה האחרון אם לא תתמיד לעבוד 3 שנים כאמור.</p> <p>האם תמריץ זה, שנועד להבטיח את הישגרותה של לונה בעבודה, מהווה הפרה של חוק איסור קבלת ביטחונות מעובד? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, מאחר שתמריץ זה, המהווה זכות עתידית, נועד לשם הבטחת הישגרותה בעבודה. ב. לא, ובלבד שלונה תהיה זכאית לחלק היחסי של התמריץ אם תעבוד אצל המעסיק פחות מ-3 שנים. ג. כן, מאחר שכחלק מחוזה העבודה, התמריץ האמור היה תנאי לקבלתה לעבודה. ד. לא. תמריץ זה לא מהווה הפרה של החוק האמור.</p>	<p>שאלה מספר 33.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק איסור קבלת ביטחונות מעובד.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק איסור קבלת ביטחונות מעובד - " בחוק זה - "בטוחות" - מיטלטלין, לרבות כסף או שטר, הנמסרים מעובד למעסיק לשם הבטחת הישגרותו בעבודה או כתנאי לקבלתו לעבודה, וכן נכס משועבד למטרות כאמור. "עובד" - לרבות מועמד לעבודה אצל מעסיק. " לפי ס' 2 לחוק האמור - "לא יקבל מעסיק, במישרין או בעקיפין, בטוחות מעובד ולא יממשן". לונה לא נדרשה לתת למעסיק מיטלטלין, לרבות כסף או שטר, לשם הבטחת הישגרותה בעבודה ולא שיעבדה נכס למטרה זו. התמריץ החד פעמי, לו תהיה זכאית בתום שלוש שנות עבודה, אינו "בטוחות". יתרה מכך, ההתחייבות לתשלום התמריץ האמור ניתנה מצד המעסיק, ולא מצד לונה. לפיכך, <u>תמריץ זה לא מהווה הפרה של החוק האמור.</u> תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>ב-20/11/2022 התחלתם לעבוד כחשבי שכר אצל מעסיקכם החדש, יבואן וילונות בתל-אביב. לפי צו הרחבה בענף היבוא, היצוא והמסחר בסיטונות, שחל על מעסיקכם ועל עובדיו, "המעסיק יפריש וישלם מדי חודש בחדשו לזכותו של העובד 5% מהשכר החודשי שלו לקרן מקפת או מבטחים או לכל קופת תגמולים מוכרת כולל בנקים". בדקתם את תלוש שכר 11/2022 של טוני, יליד 14/6/1984, שהתחיל לעבוד אצל המעסיק ב-3/1/2022 ומצאתם שמופרשים עבורו בכל חודש כספים לקרן מקפת (מהשכר החודשי שלו, העומד על 10,216 ש"ח), לפי הפירוט הבא: 6% למרכיב פיצויים, 5% למרכיב תגמולי מעסיק ו-5% (שְׁמֻנְכִים משכרו) למרכיב תגמולי העובד.</p> <p>האם די בהפרשות האמורות (בתלוש 11/2022) כדי שיעמוד המעסיק בחובתו לבטח נכון את טוני בביטוח פנסיוני בחודש זה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. די בהפרשות אלה כדי שהמעסיק יעמוד בחובתו לבטח את טוני בביטוח פנסיוני. ב. לא. היה על המעסיק להפריש 6% למרכיב פיצויים, 6.5% למרכיב תגמולי מעסיק ו-5% (שְׁמֻנְכִים משכרו של טוני) למרכיב תגמולי העובד. ג. כן, ובלבד שהמעסיק יגדיל את ההפרשה למרכיב הפיצויים ב-2.33%. ד. לא. היה על המעסיק להפריש 6% למרכיב פיצויים, 6.5% למרכיב תגמולי מעסיק ו-6% (שְׁמֻנְכִים משכרו של טוני) למרכיב תגמולי העובד.</p>	<p>שאלה מספר 34.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הסכמים קיבוציים - ס' 15, 19, 20, 22, 23. צו הִרְחֵבָה (נוסח משולב) לפנסיה חֹבְהָ. צו הרחבה בדבר הגדלת ההפרשות לביטוח פנסיוני במשק 2016.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים - "הוראות שבהסכם קיבוצי בדבר תנאי-עבודה, סיום-עבודה, וחובות אישיות המוטלות לפי אותן הוראות על עובד ומעסיק וזכויות המוקנות להם (להלן - הוראות אישיות), יראו אותן כחווה עבודה בין כל מעסיק וכל עובד שעליהם חל ההסכם, ותקפן אף לאחר פקיעת תקפו של ההסכם הקיבוצי, כל עוד לא שונו או לא בוטלו כדן; השתתפות בשביתה לא יראו כהפרת חובה אישית".</p> <p>ההפרשה האמורה לקרן מקפת, בעד טוני, לא נחשבת הסדר פנסיה מטיב, כמשמעותו בצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חֹבְהָ.</p> <p>כעובד יליד 14/6/1984, שאין לו הסדר פנסיה מטיב, חלות על טוני ועל מעסיקו הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חֹבְהָ וצו הרחבה בדבר הגדלת ההפרשות לביטוח פנסיוני במשק. שיעורי ההפרשות לפי צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חֹבְהָ (לרבות הגדלת ההפרשות), גבוהים משיעורי ההפרשות לפי צו הרחבה בענף היבוא, היצוא והמסחר בסיטונות, וגבוהים משיעורי ההפרשות שביצע בפועל המעסיק.</p> <p>לפי ס' 22 לחוק הסכמים קיבוציים - "הוראה בחוזה עבודה שהיא שונה מהוראה אישית שבהסכם קיבוצי החל על בעלי החוזה - ההוראה שבהסכם הקיבוצי עדיפה; היה השינוי לטובת העובד, עדיפה ההוראה בחוזה העבודה, אם אין בהסכם הקיבוצי דבר המונע במפורש אותו שינוי".</p> <p>לפי סעיף 23 לחוק - "היו חלים על עובד יותר מהסכם קיבוצי אחד, הולכים אחר הוראה שהיא לטובת העובד".</p> <p>כלומר, לא די בהפרשות האמורות (בתלוש 11/2022) כדי שיעמוד המעסיק בחובתו לבטח נכון את טוני בביטוח פנסיוני בחודש זה. היה על המעסיק להפריש 6% למרכיב פיצויים, 6.5% למרכיב תגמולי מעסיק ו-6% (שְׁמֻנְכִים משכרו של טוני) למרכיב תגמולי העובד.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ד</p>

<p>לונה, עובדת במשרה מלאה, התחילה לעבוד אצל מעסיקה הפרטי ב-1/8/2020. על הצדדים חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה (להלן: "הצו"). המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה, בתלוש יולי (בעד התקופה המסתיימת ב-31 ביולי). לונה עבדה ברציפות אצל המעסיק עד 30/6/2022, אז פוטרה מעבודתה (תום תקופת עבודתה נקבע לסוף יום 30/6/2022). מאחר שהתחילה לעבוד ב-1/8/2020, לא שולמו לה דמי הבראה בתלוש 7/2021 (גם לא עד 30/6/2022).</p> <p>אם ערך יום הבראה הוא 378 ₪, לפי הצו, מהו סך דמי הבראה המגיע ללונה בתלוש 6/2022?</p> <p>א. 3,969.00 ₪ ב. 3,780.00 ₪ ג. 4,347.00 ₪ ד. 4,158.00 ₪</p>	<p>שאלה מספר 35.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 7(א) להסכם שהורחב - עובד יהיה זכאי לדמי הבראה אף לאחר סיומם של יחסי עובד ומעביד וזאת לגבי תקופה של עד שנתיים שלפני תום תקופת עבודתו, אם לא קיבל את דמי הבראה עבור אותה תקופה במהלך עבודתו.</p> <p>לפי נתוני השאלה, המעסיק לא שילם ללונה דמי הבראה בתלוש 7/2021.</p> <p>לפיכך, בתלוש 6/2022 לונה זכאית לדמי הבראה בִּשְׁל כֹּל תקופת עבודתה שמ-1/8/2020 ועד 30/6/2022.</p> <p>בִּשְׁל שנת העבודה הראשונה יש לשלם לעובד 5 ימי הבראה.</p> <p>בִּשְׁל שנת העבודה השנייה יש לשלם לעובד 6 ימי הבראה. עובד זכאי לחלק יחסי של קצובת הבראה עבור חלק משנת עבודה בה עבד.</p> <p>החישוב:</p> <p>3,969.00 ₪ = [11 / 12 חודשים × 6 ימי הבראה + 12 / 12 חודשים × 5 ימי הבראה] × 378 תעריף</p> <p>הרחבת ההסבר: שימו לב! בעבודתכם, בכל עת שעובד פורש, יש לבדוק את זכאותו לדמי הבראה. ככל שהוא זכאי להם, יש לוודא ששולמו לו דמי הבראה בגין כל תקופת עבודתו.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p>

<p>לונה עובדת ברציפות אצל מעסיקה ובמקום עבודתה זה 9 שנים. מְחַשֵּׁשׁ לְחִיָּקָה, באישור המחלקה לשירותים חברתיים, שְׁהֵתָה במקלט לנשים מופזות 45 ימים רצופים (לראשונה בחייה). בכל אותם ימים נעדרה מעבודתה. לונה הודיעה למעסיק על מימוש זכותה להיעדרות זו, בדרך ובמועד הנדרשים בחוק ובתקנות. דין היעדרותה זו באותם ימים היה כדין חופשה בלא תשלום.</p> <p>האם, לפי חוק עבודת נשים, רשאי המעסיק לפטר אותה, שבוע לאחר שְׁחִזְרָה לעבודתה בתום ימי היעדרות האמורים? (בחרי/ את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. אסור למעסיק לפטר אותה, אלא אם כן הפיטורים הם בקשר לשהייה במקלט. ב. כן. הוא רשאי לפטר אותה, שבוע לאחר שחזרה לעבודה בתום ימי היעדרות האמורים. ג. לא, אלא אם כן יקבל המעסיק היתר לפיטוריה מאת השר הנוגע לעניין. ד. כן. המעסיק רשאי לפטר אותה, מאחר שלא שהתה במקלט כאמור 60 ימים לפחות.</p>	<p>שאלה מספר 36.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 7(ג)5, 9(ד).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 7(ג)5 לחוק עבודת נשים, עובדת רשאית להיעדר מעבודתה "בתקופה שבה היא שוהה במקלט לנשים מוכות באישור המחלקה לשירותים חברתיים או משרד העבודה והרווחה, ובלבד שהתקופה לא תעלה על שישה חודשים בתקופת שנים עשר החודשים שלאחר תחילת שהייתה במקלט כאמור; העדרה של עובדת מעבודתה לפי פסקה זו דינה כדין חופשה בלא תשלום, וזמן העדרה לא יבוא במנין לגבי זכויות התלויות בוותק; הוראות פסקה זו יחולו על עובדת שעבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה תקופה של שישה חודשים רצופים או יותר; לענין פסקה זו "</p> <p>"אישור" - הפניה מראש או אישור בדיעבד; "מחלקה לשירותים חברתיים" - כמשמעותה בחוק שירותי הסעד, תשי"ח-1958; "מקלט לנשים מוכות" - מקום שבו שוהה אישה מוכה מחשש לחייה או לחיי ילדה, לרבות מקום כאמור שאינו נתמך בידי המדינה או רשות מקומית; לא יהיה תוקף לזכאות לפי פסקה זו אלא אם כן הודיעה העובדת על מימושה למעסיק בדרך ובמועד כפי שקבע שר העבודה והרווחה;</p> <p>לְפִי ס' 9(ד) לחוק עבודת נשים, לא יפטר מעסיק עובדת שוהה במקלט לנשים מוכות בימי העדרה מעבודתה לפי סעיף 7(ג)5 או במשך תקופה של 150 ימים לאחר תום ימי היעדרות כאמור, ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות, אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר לשהייה במקלט. במנין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לא יבואו התקופות האמורות בסעיף קטן זה.</p> <p>לפיכך, על פי חוק עבודת נשים, המעסיק לא רשאי לפטר את העובדת במשך תקופה של 150 ימים לאחר תום ימי היעדרותה זו, אלא אם כן יקבל היתר לפיטוריה מאת השר הנוגע לעניין.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שאלה מספר 37.</p>	<p>שבוע העבודה של טוני בן 5 ימי עבודה (א-ה). הוא עובד עבודה מלאה אצל מעסיקו. שכרו משתלם לו על בסיס ימי עבודה. בעד כל יום עבודה הוא מקבל ₪536. זכותו לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הֶצְבֹּרָה שלו ("תקופת הזכאות המקסימלית") - 27 ימים. טוני חלה במחלה מְמָאֶרֶת ונעדר בשל כך מעבודתו לְשֵׁם טיפול תקופתי, החל ב-7/11/2022 [יום ב'] ועד (כולל) 9/11/2022 [יום ד']. כנדרש בחוק, הוא מסר למעסיק אישור רפואי בכתב כי הטיפול נֶדְרָשׁ בְּקֶשֶׁר לאותה מחלה ממארת.</p> <p>מהו, לפי חוק דמי מחלה, סך דמי המחלה שעל המעסיק לשלם לטוני בתלוש 11/2022?</p> <p>א. 1,072 ₪ ב. 536 ₪ ג. 1,608 ₪ ד. 268 ₪</p>																									
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p> <p>חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5.</p>																									
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ג</p>	<p>גמול עבודתו של טוני משתלם לו על בסיס של ימי עבודה. לפיכך, הוא "עובד בשכר". טוני חלה במחלה ממארת ונעדר בשל כך מעבודתו לשם טיפול תקופתי. הוא מסר למעסיקו אישור רפואי בכתב כי הטיפול נדרש בקשר לאותה מחלה.</p> <p>לפי ס' 2(א) לחוק דמי מחלה - "עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעסיקו, בכפיפות לתקופת הזכאות המקסימלית כאמור בסעיף 4 - (1) החל מהיום הרביעי להעדרו כאמור - תשלום על פי חוק זה בעד תקופת מחלתו (להלן - דמי מחלה); (2) בעד הימים השני והשלישי להעדרו כאמור - מחצית דמי מחלה";</p> <p>לפי ס' 2(א) לחוק - "על אף האמור בסעיף קטן (א), עובד שחלה במחלה ממארת או מחלה שנדרש 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, בכפיפות 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". לפי נתוני השאלה, תקופת המחלה הֶצְבֹּרָה של טוני עומדת על 27 ימים.</p> <p>דמי מחלה לפי החוק: 536 ₪ ליום - שכר העבודה שהיה העובד זכאי לקבל בעד כל יום עבודה, בתקופת זכאותו לדמי מחלה, אילו המשיך בעבודה.</p> <table border="1" data-bbox="215 1467 1109 1668"> <thead> <tr> <th>החישוב:</th> <th>תאריך</th> <th>יום בשבוע</th> <th>שיעור דמי מחלה</th> <th>דמי מחלה לתשלום</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>7/11/2022</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>₪536</td> </tr> <tr> <td></td> <td>8/11/2022</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>₪536</td> </tr> <tr> <td></td> <td>9/11/2022</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>₪536</td> </tr> <tr> <td>סה"כ</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>₪1,608</td> </tr> </tbody> </table> <p>תשובה ג.</p>	החישוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום		7/11/2022	יום ב	100%	₪536		8/11/2022	יום ג	100%	₪536		9/11/2022	יום ד	100%	₪536	סה"כ				₪1,608
החישוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום																						
	7/11/2022	יום ב	100%	₪536																						
	8/11/2022	יום ג	100%	₪536																						
	9/11/2022	יום ד	100%	₪536																						
סה"כ				₪1,608																						

<p>שאלה מספר 38.</p>	<p>טוני, יליד 6/8/1988, התקבל לעבודה ב-1/6/2012, כשהוא איננו מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו. עליו ועל מעסיקו חלות הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. החל ביום שבו היה זכאי לביטוח פנסיוני, הפריש עבורו המעסיק לפנסיה מקיפה לפי השיעורים מפורטים בס' 6(ד) בצו האמור. השכר שבוטח בקרן הפנסיה היה מלוא השכר הרגיל ששולם לו, שעמד בשנה האחרונה על 9,400 ₪ בחודש. בחודשים שבהם הועסק בשעות נוספות, שולם לו "שכר שעות נוספות" - 91 ₪ בממוצע ב-12 החודשים האחרונים. בגין שכר השעות הנוספות לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה. טוני עבד ברציפות עד (כולל) 31/8/2022, אז הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריו. במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים, נצברו 63,756 ₪ (כולל רווחים).</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לטוני (סכום מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 30,362 ₪ ב. 29,304 ₪ ג. 31,661 ₪ ד. 32,594 ₪</p>																		
<p>פתרון</p>																			
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1.</p>																		
<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ג</p>	<p>טוני עבד אצל מעסיקו מ-1/6/2012 ועד שהסתיימו יחסי העבודה ביניהם, עם פיטוריו ב-31/8/2022. כלומר, תקופת עבודתו היתה 10.25 שנים (123 חודשים). מאחר שעבד שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקו ופוטר, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיב שיובא בחשבון שכר העבודה של טוני לענין תקנות אלה הוא השכר הרגיל שקיבל. שכר השעות הנוספות לא מובא בחשבון שכר העבודה של טוני לענין תקנות פיצויי פיטורים האמורות.</p> <p>לפי סעיף 6(ה) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, טוני היה זכאי לביטוח פנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו הרחבה זה, מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה, כלומר, ב-1/12/2012. במועד תחילת ההפרשות, חל על טוני, זה מכבר, צו ההרחבה האמור (ב-8/2009 מלאו לו 21 שנים).</p> <p>לפי צו ההרחבה האמור, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6' לצו (בטור "פיצויי פיטורים") יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>השכר שבוטח - 9,400 ₪ בחודש (להלן: שכר מופטר).</p> <p>שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר המבוטח -</p> <table border="1" data-bbox="135 1243 1193 1400"> <thead> <tr> <th rowspan="2">% פיצויים שיש להשלים</th> <th rowspan="2">תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים</th> <th colspan="2">מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו</th> </tr> <tr> <th>לפיצויים</th> <th>החל ביום... ואילך</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100% - 50.16% = 49.84%</td> <td>4.18% / 8.33333% = 50.16%</td> <td>4.18%</td> <td>1.1.2012</td> </tr> <tr> <td>100% - 60.00% = 40.00%</td> <td>5.00% / 8.33333% = 60.00%</td> <td>5.00%</td> <td>1.1.2013</td> </tr> <tr> <td>100% - 72.00% = 28.00%</td> <td>6.00% / 8.33333% = 72.00%</td> <td>6.00%</td> <td>1.1.2014</td> </tr> </tbody> </table> <p>חישוב הסכומים שיש להשלים (סכומים מקורבים ומעוגלים):</p> <ol style="list-style-type: none"> בעד 6 חודשים ראשונים, מ-1/6/2012, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה, יש להשלים 4,700.00 ₪ = $9,400 \times 6/12 \times 100\%$ בעד חודש אחד, 12/2012, בו שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים 390.41 ₪ = $9,400 \times 1/12 \times 49.84\%$ בעד 12 חודשים, מ-1/1/2013, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. 3,760.00 ₪ = $9,400 \times 12/12 \times 40.00\%$ בעד 104 חודשים, מ-1/1/2014, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים .. <u>22,810.67</u> ₪ = $9,400 \times 104/12 \times 28.00\%$ <p>סה"כ על המעסיק להשלים לטוני (מקורב ומעוגל) 31,661.08 ₪ = <u>31,661</u> ₪ (מעוגל)</p> <p>תשובה ג.</p>	% פיצויים שיש להשלים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו		לפיצויים	החל ביום... ואילך	100% - 50.16% = 49.84%	4.18% / 8.33333% = 50.16%	4.18%	1.1.2012	100% - 60.00% = 40.00%	5.00% / 8.33333% = 60.00%	5.00%	1.1.2013	100% - 72.00% = 28.00%	6.00% / 8.33333% = 72.00%	6.00%	1.1.2014
% פיצויים שיש להשלים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים			מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו															
		לפיצויים	החל ביום... ואילך																
100% - 50.16% = 49.84%	4.18% / 8.33333% = 50.16%	4.18%	1.1.2012																
100% - 60.00% = 40.00%	5.00% / 8.33333% = 60.00%	5.00%	1.1.2013																
100% - 72.00% = 28.00%	6.00% / 8.33333% = 72.00%	6.00%	1.1.2014																

ביטוח לאומי

<p>שאלה מספר 39.</p>	<p>טוני, בן ה-58, נכה 100% מלידה. הכנסתו פטורה ממס הכנסה לפי ס' 5(9) לפקודה. ביום 12/5/2022 פוטר מעבודתו אצל מעסיקו היחיד, בלי שניתנה לו הודעה מוקדמת לפיטוריו. תלוש 5/2022 שלו הוֹרָפָב מִהֶסְכּוּמִים הַבָּאִים:</p> <p>1. משכורת משולבת ₪ 4,017 2. פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת, בעד התקופה שֶׁנִּקְבְּעָה בְּחֹק (13 ימים) .. ₪ 6,429 3. פיצוי בגין אי תחרות (שולם על פי דין בנייתוק יחסי העבודה ועקב ניתוקם) ₪ 9,885</p> <p>מהו שכרו של טוני שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש זה?</p> <p>א. ₪ 20,331 ב. ₪ 0 ג. ₪ 10,446 ד. ₪ 4,017</p>
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 - תק' 2. ס' (2) לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ג</p>	<p>לפי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעֵד החודש שקדם ל- 1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף (2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף (2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכְּנֶסֶת עֲבֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים פְּאֻמִּיר המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף ובִּין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף 5(9), (11) ו-(12) לפקודה. כלומר, אין בפטור על פי ס' 5(9) לפקודה, שלו זכאי טוני, כדי לפטור אותו מדמי ביטוח.</p> <p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פיצוי בגין אי תחרות, ששולם על פי דין בנייתוק יחסי העבודה ועקב ניתוקם, פטור מדמי ביטוח.</p> <p>שאר הסכומים שנכללו בתלוש 5/2022 של טוני (משכורת משולבת ופיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת בעד התקופה שנקבעה בחוק) מהווים הכנסה לפי ס' (2) לפקודה ואינם פטורים מדמי ביטוח.</p> <p>$10,446 = 6,429 + 4,017$ פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת + משכורת משולבת</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".</p> <p>$9,015 \times 5 = 45,075$</p> <p>שכרו של טוני שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 5/2022 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p>$\min(45,075; 10,446) = 10,446$ (ההכנסה מְרַבֵּית לענין ד.ב.)</p> <p>תשובה ג.</p>

<p>האם עובד שמלאו לו 67 שנים ושטרם מלאו לו 70 שנים, העובד כשכיר אצל מעסיקו, מבוטח בביטוח נפגעי עבודה, לפי חוק הביטוח הלאומי? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שהגיע לגיל שבו הוא זכאי לקצבת אזרח ותיק. ב. כן, ובלבד שאינו בעל שליטה בחברה שבשליטתם של 5 בני אדם. ג. לא, אלא אם כן הכנסתו מעבודה עלתה על ההכנסה המזכה אותו בקצבת אזרח ותיק. ד. כן. עובד זה מבוטח בביטוח נפגעי עבודה.</p>	<p>שאלה מספר 40.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 75(א)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 75(א) לחוק הביטוח הלאומי - " (א) אלה המבוטחים לפי פרק זה:</p> <p>(1) עובד, למעט שוטר כמשמעותו בחוק המשטרה, סוהר כמשמעותו בחוק שירות בתי הסוהר ועובד שירותי הבטחון כמשמעותו בסעיף 63 לחוק שירות המדינה; (2) עובד עצמאי, למעט מי שנמנה עם סוג אנשים שהוצאו מכלל עובדים עצמאיים, לענין סעיף זה, בתקנות ולאחר התייעצות עם ועדת העבודה והרווחה; (3) אדם המצוי בהכשרה מקצועית או בשיקום מקצועי, במקום או אצל אדם שאושר לכך בתקנות; (4) אדם הנבחן לפי סעיף 22 לחוק החניכות, תשי"ג-1953, או לפי הפרק השלישי לחוק שירות התעסוקה, והוא בשעת הבחינה בלבד; (5) מי שמתאמן לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, תשכ"ז-1967; (6) אסיר או עציר העובד בעבודה שאינה מן השירותים שנקבעו בתקנות כשירותים רגילים של בית סוהר או של מקום מעצר; (7) חוסה במעון או במעון נעול על פי חוק הנוער, העובד בעבודה שאינה מן השירותים שנקבעו כשירותים רגילים של מעון או מעון נעול כאמור; (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 זה שמלאו לו 67 שנים ושטרם מלאו לו 70 שנים, מבוטח בביטוח נפגעי עבודה.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 41.</p> <p>לונה, בת ה-17, היא בעלת שְׁלִיטָה בְּחֶבְרַת מְעֻטָּים. חברת המעטים היא מעסיקתה היחידה. תלוש 7/2022 שלה הורָכַב מְהֻרָכָבִים הבאים:</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 6,825</p> <p>2. דמי נסיעות (השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה) ₪ 213</p> <p>3. שווי ארוחות..... ₪ 326</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקתה, בְּגִין שכר 7/2022 של לונה?</p> <p>א. 52.29 ₪</p> <p>ב. 0.00 ₪</p> <p>ג. 40.86 ₪</p> <p>ד. 51.04 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח.</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>לונה נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "מי שטרם מלאו לו 18 שנה" - "בעלי שליטה".</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 7/2022 של לונה -</p> <p>$7,364 \text{ ₪} = 326 \text{ שווי ארוחות} + 213 \text{ דמי נסיעות} + 6,825 \text{ שכר יסוד}$</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".</p> <p>$9,015 \times 5 = 45,075 \text{ ₪}$</p> <p>שכרה של לונה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 7/2022 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p>$\min(7,364 \text{ ₪}; 45,075 \text{ ₪}) = 7,364 \text{ ₪}$</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בְּגִין שכר 7/2022 של לונה - 51.04 ₪, לפי החישוב הבא:</p> <p>$29.76 \text{ ₪} = 6,331 \times 0.47\%$</p> <p>$21.28 \text{ ₪} = (6,331 \times 2.06\%)$ ב.ש. בשיעור המופחת - 7,364 השכר החייב בדמי ביטוח)</p> <p>51.04 ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2023</p> <p>שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>טוני, בן ה-63, עובד כשכיר אצל 3 מעסיקים. שכרו בחודש 6/2022, אצל כל אחד מהם, לפי סדר ההכנסות שטוני בחר בו:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. מעסיק ראשון - מעסיק עיקרי.....3,187 ₪. 2. מעסיק שני - מעסיק משני א'.....2,732 ₪. 3. מעסיק שלישי - מעסיק משני ב'.....2,084 ₪. <p>אם נעשה תאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק השלישי, בגין שכר 6/2022 של טוני?</p> <p>א. 289.04 ₪ ב. 146.92 ₪ ג. 324.06 ₪ ד. 356.76 ₪</p>	<p>שאלה מספר 42.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1, פרק ט"ו - דמי ביטוח, חלק א' בלוח א'1. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>טוני 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 השלישי:</p> <p>לפי נתוני השאלה, נעשה תיאום דמי ביטוח.</p> <p>סך השכר החייב בִּדְמֵי ביטוח אצל 3 המעסיקים:</p> $\min [8,003 \text{ ₪} = (3,187 + 2,732 + 2,084) ; 45,075 \text{ ₪} \text{ (ההכנסה המְרֻבֶּית לתשלום ד.ב.)}]$ <p>הכנסתו של טוני אצל שני מעסיקיו ראשונים - 5,919 ₪. $(3,187 + 2,732 = 5,919)$</p> <p>הכנסה זו מעבודה, אצל שני המעסיקים הראשונים, נמוכה מ-6,331 ₪ (60% מהשכר הממוצע). כלומר, לאחר שנעשה תאום דמי ביטוח, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו אצל המעסיק השלישי, השווה לסכום ההפרש שבין הכנסתו מעבודתו אצל מעסיק זה לבין 60% מהשכר הממוצע.</p> <p>חלק העובד בדמי הביטוח, אצל המעסיק השלישי:</p> <p>רובד הכנסה אצל המעסיק השלישי לד.ב. בשיעור המופחת:</p> $412 \text{ ₪} = 5,919 \text{ ₪} \text{ (הכנסה מעבודה אצל 2 המעסיקים הראשונים)} - 6,331 \text{ ₪} \text{ (תקרת השיעור המופחת)}$ <p>ד.ב. בשיעור מופחת: $14.42 \text{ ₪} = 412 \times 3.50\%$</p> <p>ד.ב. בשיעור מלא: $200.64 \text{ ₪} = (412 \times 12\%)$ (שיעור מופחת - 2,084 שכר אצל המעסיק)</p> <p>סה"כ חלק עובד: 215.06 ₪</p> <p>חלק המעסיק בדמי הביטוח, אצל המעסיק השלישי:</p> <p>לפי 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 הוּא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>השכר החייב בִּדְמֵי ביטוח: $2,084 \text{ ₪} = (45,075 ; 2,084)$ (הכנסה מְרֻבֶּית לתשלום ד.ב.)</p> <p>חלק המעסיק בדמי הביטוח:</p> $\min (73.98 \text{ ₪} = 2,084 \times 3.55\% ; 6,331 \text{ ₪} \text{ (תקרת שיעור מופחת)})$ <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי הביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי המעסיק השלישי, בגין שכר 6/2022 של טוני: <u>289.04 ₪</u> = 215.06 + 73.98</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p>

<p>לונה, ילידת 2/2/1955, פוטרה מעבודתה ב-4/4/2022. מיום פיטוריה היא מחפשת עבודה. האם לונה עשויה להיות זכאית לדמי אבטלה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. לונה לא עשויה להיות זכאית לדמי אבטלה. ב. כן, אֲבָל אֶדְ וְרַק אִם לֹא הִיְתָה בְעֵלְת שְׁלִיטָה בְחִבְרָה שִׁמְמָנָה פּוֹטְרָה. ג. לא, אלא אם כן נרשמה בלשכת שירות התעסוקה כמחוסרת עבודה, ולא נמצאה לה עבודה מתאימה. ד. כן, ובלבד שהשלימה את תקופת האכשרה לַגְּבִי תְּקוּפַת הָאֲבִטְלָה הָאֲמוּרָה.</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 158(1), 160(א), חלק ב' בלוח א'.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 158(1) לחוק הביטוח הלאומי, בפרק ביטוח אבטלה, "מבוטח" הוא "תושב ישראל או תושב ארעי שמלאו לו 18 שנים וטרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'1, והוא עובד הזכאי לשכר שמעבידו חייב בתשלום דמי ביטוח בעדו".</p> <p>לפי סעיף 160(א) לחוק הביטוח הלאומי - "דמי אבטלה ישולמו למבוטח שהוא מובטל, אשר השלים את תקופת האכשרה כמוגדר בסעיף 161 ומלאו לו 20 שנים (בפרק זה - זכאי), וטרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'1".</p> <p>לפי חלק ב' בלוח א'1, הגיל המרבי לביטוח אבטלה ולתשלום דמי אבטלה למבוטח שנולד בחודש מאי 1942 ואילך - גיל 67.</p> <p>לונה היא ילידת 2/2/1955. ב-4/4/2022 עלה גילה על 67 שנים. כלומר, היא <u>הגיעה לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתה, בחלק ב' בלוח א'1</u>. לפיכך, היא <u>לא זכאית לדמי אבטלה</u>.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p>

שאלה מספר 44.

ב-28/2/2022, בשעה 23:35 בערב, לונה ילדה בת פריאה ויצאה לתקופת לידה והורות. בטבלה שלהלן סומנו ב-'x' החודשים שקדמו ליום הקובע, בהם שולמו בעדה דמי-ביטוח משקרה כעובדת וסומנו חודשים שבעדם קיבלה גמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי:

	ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'
2020				x	x	x	x	x	x	x		
2021						x	x	שמירת הריון	שמירת הריון	שמירת הריון	שמירת הריון	x
2022	x	x										

בחודשים שלא סומנו ב-'x' או שלא קיבלה בעדם גמלה לשמירת הריון, לונה היתה עקרת בית. **אם שכר העבודה הרגיל של לונה, לענין סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, הוא 354 ₪ ליום, מהו סכום דמי הלידה לו היא עשויה להיות זכאית (סכום מעוגל)?**



- א. 19,824 ₪
- ב. 0 ₪
- ג. 37,170 ₪
- ד. 27,878 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק הביטוח הלאומי - סימן ג': דמי לידה.

הסבר הפתרון

מועד 3/2023

שנת המס - 2022

לפי סעיף 50(א) לחוק הביטוח הלאומי, מבטחת ששולמו בעדה דמי ביטוח משכרה כעובדת..., תהיה זכאית לדמי לידה -

- (1) **בעד פרק זמן של 15 שבועות** - אם שולמו דמי ביטוח בעד 10 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע או **בעד 15 חודשים מתוך 22 החודשים** שקדמו ליום הקובע.
- (2) בעד פרק זמן של 8 שבועות - אם שולמו דמי ביטוח בעד 6 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע.

לפי ס' 50(ב)(1) לחוק, לענין סעיף קטן (א) יראו תקופה מהמנויות להלן, שקדמה ליום הקובע, כתקופה שבעדה שולמו דמי ביטוח - "תקופה שבעדה שולמו לאשה דמי פגיעה, דמי לידה, דמי אבטלה, דמי הסתגלות מיוחדים, דמי תאונה, **גמלה לשמירת הריון**, קצבת נכות לפי פרק ה' בשל נכות שדרגתה 100%, תגמול לפי פרק י"ב או תגמול לפי פרקים י"ג או י"ד בשל נכות שדרגתה 100%".

	ינו'	פבר'	מרץ	אפר'	מאי	יוני	יולי	אוג'	ספט'	אוק'	נוב'	דצמ'
2020				x	x	x	x	x	x	x		
2021						x	x	שמירת הריון	שמירת הריון	שמירת הריון	שמירת הריון	x
2022	x	x										

לונה עונה על התנאי שבסעיף 50(א)(1), שכן שולמו בעדה דמי ביטוח בעד 15 חודשים מתוך 22 חודשים שקדמו ליום הקובע. כלומר, לפי סעיף זה היא זכאית לדמי לידה בעד פרק זמן של **15 שבועות**.

לפי ס' 53(א) לחוק הביטוח הלאומי, דמי לידה ליום הם שכר העבודה הרגיל של המבטחת, אך לא יותר מסכום השווה לסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.

שכר העבודה הרגיל של לונה, לענין סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, הוא 354 ₪ ליום (לפי נתוני השאלה). שכר עבודה רגיל זה (354 ₪) לא עולה על הסכום הבסיסי (9,129 ₪) כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.

354 ₪ >= 1,521.50 תקרה (9,129 × 5 / 30)

לפיכך, דמי הלידה ליום של לונה הם 354 ₪.

סה"כ דמי הלידה להם זכאית לונה: **37,170 ₪** = 354 דמי לידה ליום × 7 ימים בשבוע × 15 שבועות

תשובה ג.

<p>טוני, עובד שכיר אצל מעסיקו זה 27 שנים. תלוש 7/2022 שלו כלל את הרכיבים הבאים:</p> <p>1. משכורת יסוד ₪ 13,489</p> <p>2. תוספת וותק ₪ 360</p> <p>3. מענק יובל (תשלום חד שנתי) ₪ 1,296</p> <p>4. הפרשי שכר [בעד חודש 4/2022] ₪ 867</p> <p>מהי הכנסתו של טוני לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 7/2022?</p> <p>א. 15,145 ₪</p> <p>ב. 16,012 ₪</p> <p>ג. 13,957 ₪</p> <p>ד. 13,627 ₪</p>	<p>שאלה מספר 45.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים ייראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>לפיכך, ההפרשים בסך 867 ₪ שקיבל בתלוש 7/2022, ייראו כשכרו הרגיל של טוני בעד חודש 4/2022.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בנוסף לשכר החודשי הרגיל, לרבות תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולמעט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, מענק יובל (תשלום חד שנתי), שנזקף לשכרו של לטוני, 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 בעד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל טוני ב-7/2022 הוא 24.45% משכר המינימום. ($1,296 / 5,300 = 24.45\%$)</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 7/2022, הוא החודש שבו שולם.</p> <p>השכר החודשי הרגיל ב-7/2022 - 13,849 ₪ = 360 תוספת וותק + 13,489 משכורת יסוד</p> <p>צירוף שווי הפרס לשכר הרגיל ב-7/2022 - 15,145 ₪ = 1,296 מענק יובל + 13,849 שכר חודשי רגיל ב-7/2022</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) - 45,075 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (9,015 ₪), כפול 5].</p> <p>45,075 הכנסה מרביית לענין דמי ביטוח < 15,145 ₪ הכנסתו של טוני לענין תשלום דמי ביטוח ב-7/2022</p> <p>הכנסתו של טוני לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 7/2022 - 15,145 ₪.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p>

שאלה מספר 46.

טוני עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד זה 11 שנים ברציפות. ב-1/11/2022 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. הפגיעה הופרה על ידי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. כתוצאה מהפגיעה נגרם לו אי-כושר חלקי לעבוד למשך 13 ימים בנזקף על יום הפגיעה. שעות אי-הכושר שנקבעו לו באישור הרפואי שנתן מי שהוסמך לתת אישור כאמור לפי החוק, היו 5. כלומר, במקום לעבוד 8 שעות עבודה ביום עבודה רגיל שלו, הופר לו לעבוד רק 3 שעות ביום. בשעות אי-הכושר האמורות טוני לא עבד למעשה בכל עבודה. [3 שעות = 5 שעות אי כושר - 8 שעות ביום רגיל]

הכנסתו של טוני, שממנה מגיעים דמי ביטוח, בחודשים שקדמו ל-1/11/2022:

למען חסר ספק, טוני קיבל שכר מלא ב-3 החודשים שקדמו לפגיעה	10/2022	9/2022	8/2022	חודש
	₪ 22,367	₪ 21,684	₪ 22,189	הכנסה

לאור הצמצום בשעות עבודתו עקב תאונת העבודה, מהו סך דמי הפגיעה שטוני עשוי להיות זכאי להם מהמוסד לביטוח לאומי (אם בכלל הוא עשוי להיות זכאי להם)?

- א. 3,795 ₪
- ב. 4,485 ₪
- ג. 0 ₪
- ד. 7,176 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה.

הסבר הפתרון

מועד 3/2023
שנת המס - 2022

לפי ס' 92(א) לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטח שפגיעה בעבודה גרמה לו שאינו מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת, ישלם לו המוסד דמי פגיעה, בעד פרק הזמן שאינו מסוגל כאמור, אם לא עסק למעשה בכל עבודה והוא נזקק לטיפול רפואי, לשיקום או להחלמה".

לפי ס' 92(ב) לחוק האמור - "לא ישולמו, בקשר לפגיעה אחת, יותר מדמי פגיעה בעד שלושה עשר שבועות".

לפי סעיף 93(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "בעד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אלא אם כן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה כְּאִמּוֹר שנים עשר ימים לפחות בנזקף על יום הפגיעה".

מֵאַחַר שטוני היה בלתי כשיר לעבודה במשך לא פחות מ-12 ימים שלאחר יום הפגיעה, ישולמו לו דמי פגיעה גם בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה. כלומר, הוא יקבל דמי פגיעה בְּעֵד 13 ימים.

לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי -

(א) שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שפָּעְדו מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.

(ב) לענין סעיף זה, "הכנסה" -

(1) במבוטח לפי סעיף 75(א)1 - ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח. "

לפי ס' 102 לחוק -

(א) על אף הוראות סעיף 92, ישלם המוסד דמי פגיעה מופחתים לעובד או לעובד עצמאי שצמצמו את מספר שעות עבודתם, מחמת אי-כושר חלקי לעבוד, שנגרם מפגיעה בעבודה.

(ב) דמי פגיעה מופחתים ליום יהיו שווים למכפלה של החלק השמיני מדמי הפגיעה ליום כמשמעותם לפי סעיף 97, במספר שעות אי-הכושר שנקבע באישור רפואי שנתן מי שהוסמך לתת אישור כאמור לפי פרק זה (להלן - שעות אי-הכושר) ובלבד שהעובד או העובד העצמאי לא עבד למעשה בכל עבודה בשעות אי-הכושר.

(ג) לא ישולמו דמי פגיעה מופחתים, בקשר לפגיעה אחת בעבודה, יותר מאשר בעד שלושה עשר שבועות.

(ד) השר רשאי לקבוע הוראות נוספות ומשלמות בדבר דרכי חישוב דמי הפגיעה המופחתים.

שכר העבודה הרגיל של טוני:

$$736 \text{ ₪} = (22,367 + 21,684 + 22,189) / 90$$

לפי ס' 97(א) לחוק, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח (אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 כפול 5, כשהוא מחולק ב-30).

דמי הפגיעה ליום:

$$552.00 \text{ ₪} = 736 \times 75\%$$

נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה: $552.00 \text{ ₪} > 1,141$ תקרה $(30 / 75\% \times 5 \times 9,129)$

חישוב דמי הפגיעה המופחתים שיקבל טוני:

$$4,485 \text{ ₪} = 13 \text{ ימים} \times 5 \text{ שעות אי הכושר} \times 8 \text{ החלק השמיני מדמי הפגיעה ליום} / 552 \text{ דמי הפגיעה ליום}$$

תשובה ב.

<p>בְּהִסְקָמַת מַעֲסִיקָה, לֹוּנָה (רְיוּקָה בֵּת 28) יֵצֵאָה ב-4/1/2022 לְחֹוֹפְשָׁה לְלֹא תִשְׁלוּם, עַד 9/5/2022. בְּכָל תְּקוּפַת הַחֲלִי"ת הָאִמּוּרָה לֹא עֵבְדָה אֶצֶל מַעֲסִיק אַחַר וְלֹא הִיתָה עוֹבְדַת עֲצֵמָאִית.</p> <p>הָאֵם הַמַּעֲסִיק חַיִּיב בְּתִשְׁלוּם דְּמֵי בִיטוּחַ בְּעֵד לֹוּנָה, עֲבוּר חֹוֹדֶשׁ 3/2022? (בַּחֲרֵי אֶת הַמִּשְׁפָּט הַנִּכּוֹן בִּיּוֹתֵר מִבֵּין הַמִּשְׁפָּטִים הַבָּאִים)</p> <p>א. כן. הַמַּעֲסִיק חַיִּיב בְּתִשְׁלוּם דְּמֵי בִיטוּחַ עֲבוּר לֹוּנָה בְּעֵד חֹוֹדֶשׁ זֶה. ב. לא, חֹוֹבַת תִּשְׁלוּם דְּמֵי בִיטוּחַ בַּעַד חֹוֹדֶשׁ זֶה חָלָה עַל לֹוּנָה בְּלִבָּד. ג. כן. מַעֲסִיק חַיִּיב בְּתִשְׁלוּם דְּמֵי בִיטוּחַ בְּעֵד כָּל תְּקוּפָה בִּה נִמְצָא עוֹבֵד בַּחֲלִי"ת. ד. לא, מֵאַחַר שֶׁבְּתְּקוּפַת חֲלִי"ת מוֹשְׁעִים, בְּאוֹפֶן זְמַנִּי, יַחֲסִי הַעֲבוּדָה בֵּין עוֹבֵד לְמַעֲסִיקוֹ.</p>	<p>שאלה מספר 47.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תְּקִנּוֹת הַבִּיטוּחַ הַלְּאוּמִי (הוֹרָאוֹת מִיּוֹחֲדוֹת בְּדַבֵּר תִּשְׁלוּם דְּמֵי בִיטוּחַ) - תְּק' 1(3), תְּק' 6.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי תְּקִנָּה 6 לְתִקְנּוֹת הַבִּיטוּחַ הַלְּאוּמִי (הוֹרָאוֹת מִיּוֹחֲדוֹת בְּדַבֵּר תִּשְׁלוּם דְּמֵי בִיטוּחַ) -</p> <p>" (א) עוֹבֵד נִמְצָא בְּהִסְכַּמַת הַמַּעֲבִיד בְּחֹוֹפְשָׁה לְלֹא תִשְׁלוּם לְפָחוֹת חֹוֹדֶשׁ קְלִנְדְּרִי וּבְאוֹתוֹ זְמַן אֵינוֹ עוֹבֵד אֶצֶל מַעֲבִיד אַחַר וְאֵינוֹ עוֹבֵד עֲצֵמָאִי - חַיִּיב הַמַּעֲבִיד בְּתִשְׁלוּם דְּמֵי בִיטוּחַ בְּמוֹעֲדֵי הַתִּשְׁלוּם כְּאִמּוּר בְּסַעִיף 353 לְחוֹק, בְּעֵד תְּקוּפָה שֶׁלֹא תַעֲלֶה עַל שְׁנֵי חֲדָשִׁים קְלִנְדְּרִיִּים רְצוּפִים שֶׁבֵּהֶם הִיָּה הַמְּבוֹטָח בְּחֹוֹפְשָׁה כְּאִמּוּר.</p> <p>(ב) שִׁיעוּר דְּמֵי הַבִּיטוּחַ הוּא כְּנֻקֹּב בְּפִרְטִים 1, 3, 5, 6, 8, 9 ו-10 שֶׁל לֹוֹחַ י" לְחוֹק לְפִי הַהֲכַנְסָה הַמְּזַעֲרִית שֶׁלְפִי פִּרְט 1 שֶׁל לֹוֹחַ י"א לְחוֹק.</p> <p>(ג) הַמַּעֲבִיד רִשְׁאֵי לִנְכוּת מְכַל סִכּוּם הַמְּגִיעַ מִמֶּנּוּ לְעוֹבֵד אֶת דְּמֵי הַבִּיטוּחַ שֶׁשִּׁילַם כְּאִמּוּר.</p> <p>(ד) הוֹרָאוֹת סַעִיף 342(ג) לְחוֹק לֹא יַחֲלוּ לְגַבֵּי מַעֲבִיד חַיִּיב בְּתִשְׁלוּם דְּמֵי הַבִּיטוּחַ כְּאִמּוּר בְּתִקְנַת מִשְׁנָה (א). "</p> <p>בְּחֹוֹדֶשׁ 1/2022 שׁוּלְמוּ בַּעַד לֹוּנָה דְּמֵי בִיטוּחַ כְּעוֹבְדַת. חֹוֹדֶשׁ 2/2022 הוּא הַחֹוֹדֶשׁ הַקְּלִנְדְּרִי הָרִאשׁוֹן שֶׁבוֹ לֹוּנָה נִמְצָאָת בְּחֹוֹפְשָׁה לְלֹא תִשְׁלוּם. חֹוֹדֶשׁ 3/2022 הוּא הַחֹוֹדֶשׁ הַקְּלִנְדְּרִי הַשְּׁנִי שֶׁבוֹ לֹוּנָה נִמְצָאָת בְּחֹוֹפְשָׁה כְּאִמּוּר.</p> <p>לְפִיכֵךְ, לְפִי תְּקִנָּה 6(א) שֶׁלְעִיל, הַמַּעֲסִיק חַיִּיב בְּתִשְׁלוּם דְּמֵי בִיטוּחַ בַּעַד לֹוּנָה, עֲבוּר חֹוֹדֶשׁ 3/2022.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p>

שאלה מספר 48.

טוני עובד אצל מעסיקו היחיד זה 9 שנים ברציפות. ב-1/9/2022 יצא ל-20 ימי מילואים. להלן פרטי שכרו ב-6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:

חודש	3/2022	4/2022	5/2022	6/2022	7/2022	8/2022
ימי עבודה	20	19	21	19	21	21
שכר חודשי רגיל	₪ 6,005	₪ 5,876	₪ 6,239	₪ 6,121	₪ 6,085	₪ 5,998
בונוס חד-פעמי					₪ 1,332	

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

- א. 4,299 ₪
- ב. 4,591 ₪
- ג. 4,124 ₪
- ד. 4,330 ₪

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 3/2023
שנת המס - 2022

חישוב הזכות לתגמול מילואים:

טוני שירת 20 ימים, שהם 2 תקופות בנות 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של שישה ימים. לפי סעיף 271(א)(2), מאחר שיתרת ימי השירות כאמור היתה שישה ימים, ישולם בעד יתרה זו תגמול בעד שבעה ימים. לפיכך, טוני זכאי לקבל תגמול מילואים **בעד 21 ימי מילואים**. (14 + 6 + 1 = 21)

חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:

ברבע השנה שקדם ל-1/9/2022, טוני עבד 61 ימים (19+21+21), כלומר, לא פחות מ-60 ימים. לפיכך, יהיה שכר עבודתו הרגיל סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים. סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי. (6,130 ₪ = 68% × 9,015) ב-7/2022 טוני קיבל ממעסיקו, פְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, בונוס חד-פעמי בסך 1,332 ₪, שהוא "תשלום נוסף".

שיעורו של "התשלום הנוסף" הוא 25.13% משכר המינימום. 25.13% = 5,300 שכר המינימום / 1,332 מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, ומאחר שטוני 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. $111 ₪ = 1,332 / 12$ התשלום הנוסף

חודש	3/2022	4/2022	5/2022	6/2022	7/2022	8/2022
שכר חודשי רגיל	₪ 6,005	₪ 5,876	₪ 6,239	₪ 6,121	₪ 6,085	₪ 5,998
פריסת תשלום נוסף	₪ 111	₪ 111	₪ 111	₪ 111	₪ 111	₪ 111
הכנסה בעד חודש	₪ 6,116	₪ 5,987	₪ 6,350	₪ 6,232	₪ 6,196	₪ 5,998

לפי תקנה 6א(א) לתקנות הביטוח הלאומי (תגמולים למשרתים במילואים) - עובד שבחודש שבו שירת במילואים או שבאחד מהחודשים לפחות במהלך תקופת רבע השנה 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 טוני לא היתה עליה כזו. סכום הכנסתו של טוני בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:

$$\max(5,998; 6,130) + \max(6,196; 6,130) + \max(6,232; 6,130) = 18,558 ₪$$

נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של טוני, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי: $18,558 / 90 = 206.20 ₪$

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 204.33 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,502.50 ₪).

$$\text{התגמול ליום: } 206.20 ₪ = \max [\min (206.20 \text{ שכר רגיל}; 1,502.50 \text{ תג מרבי}); 204.33 \text{ תג מזערי}]$$

תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו - 4,330 ₪.

$$4,330 ₪ (\text{סכום מעוגל}) = 4,330.20 ₪ = 21 \text{ ימים} \times 206.20 \text{ תגמול ליום}$$

תשובה ד.

<p>ב-31/5/2022 טוני פוטר מעבודתו כשכיר אצל מעסיקתו, חברה בע"מ, ביום שבו ניתן על ידי בית המשפט צו לפירוקה (לפי פרק ד' לחלק ב' לחוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי). מפרק החברה קבל את תביעתו של טוני לגבי חובות פדע שכר עבודה ופיצויי פיטורים. המוסד לביטוח לאומי אישר את זכאותו לגמלה לעובד לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון. חוב שכר העבודה שאושר, פדע 11 החודשים האחרונים שקדמו בתכוף לפיטוריו, עמד על 88,737 ₪ (8,067 ₪ בחודש). חוב פיצויי הפיטורים שאושר עמד על 30,492 ₪.</p> <p>מהי הגמלה לעובד שישלם המוסד לביטוח לאומי לטוני?</p> <p>א. 117,195 ₪ ב. 119,229 ₪ ג. 108,180 ₪ ד. 104,871 ₪</p>	<p>שאלה מספר 49.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון - ס' 184.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 182 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטח יהיה זכאי לגמלה לפי פרק זה אם ניתן לגבי מעבידו של העובד המבוטח אחד מאלה, לפי הענין:</p> <p>(1) לגבי מעסיק שהוא יחיד - צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, ואם נפטר המעסיק - צו לניהול העיזבון בהליך חדלות פירעון לפי החוק האמור;</p> <p>(א1) לגבי מעסיק שהוא תאגיד - צו לפתיחת הליכים לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי;</p> <p>(2) צו שניתן לפי פקודת החברות לפירוק אגודה שנוסדה לפי החוק העותמאני על האגודות (להלן - אגודה עותמאנית) והוא פירוק שנעשה בידי בית המשפט או בהשגחתו;</p> <p>(4) צו לפירוק אגודה שיתופית לפי פקודת האגודות השיתופיות;</p> <p>(5) צו לפירוק עמותה שניתן לפי סעיף 49(4) לחוק העמותות. "</p> <p>לפי ס' 183 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>" (א) הגמלה שתשולם לפי פרק זה לעובד תהיה סכום חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים שמעבידו חייב לו, עד סכום שלא יעלה על הסכום הבסיסי כפול 13 לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב), ובלבד שחוב שכר העבודה כאמור לא ישולם פדע תקופה שלפני 12 החודשים שקדמו בתכוף למועד שבו נותקו יחסי עובד ומעביד, או למועד מתן צו לפי הוראות סעיף 182, לפי המוקדם מביניהם.</p> <p>(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), לא הורה בית המשפט, בצו לפתיחת הליכים לפי פרק ד' לחלק ב' לחוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי, על פירוק התאגיד -</p> <p>(1) לא ישולם חוב שכר העבודה כאמור בסעיף קטן (א) בעד תקופה שלפני 5 החודשים שקדמו בתכוף למועד מתן הצו;</p> <p>(2) סכום פיצויי הפיטורים וכן כל סכום מחוב שכר העבודה שמקורו בזכויות הנובעות מסיום יחסי עבודה ישולם לפי הוראות סעיף קטן (א) רק אם לאחר אישור התכנית לשיקום כלכלי על ידי בית המשפט לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי או לאחר אישור מכירת פעילותו העסקית של התאגיד לשם שיקומו הכלכלי בידי בית המשפט לפי החוק האמור, לא המשיך העובד לעבוד בתאגיד שלגביו אושרה התכנית או בתאגיד שלו נמכרה פעילותו העסקית.</p> <p>(ג) אין בהוראות סעיף קטן (ב) כדי לגרוע מזכותו של העובד לקבל תמורה נוספת במסגרת התכנית לשיקום כלכלי לפי חוק חדלות פירעון ושיקום כלכלי. "</p> <p>סכום חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים שמעסיקו של טוני חייב לו -</p> <p>$119,229 \text{ ₪} = 30,492 \text{ ₪ (פיצויי פיטורים)} + 88,737 \text{ ₪ (חוב שכר עבודה)}$</p> <p>הגמלה המרבית לעובד פדע חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון:</p> <p>$117,195 \text{ ₪} = 13 \times 9,015 \text{ ₪ (הסכום הבסיסי (3))}$</p> <p>הגמלה שישלם המוסד לביטוח לאומי לטוני -</p> <p>$\min(117,195 \text{ ₪ (התקרה)}; 119,229 \text{ ₪ (חוב בפועל)}) = 117,195 \text{ ₪}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 50.</p> <p>לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה בחוק הביטוח הלאומי, המעביד יחזיר למוסד לביטוח לאומי את סכום דמי הפגיעה שהמוסד שילם לעובד שנפגע בעד תקופת הזכאות הראשונה וכן כל סכום שהמוסד ניכה מדמי הפגיעה האמורים לפי כל דין (הסכום ששילם המוסד לביטוח לאומי).</p> <p>מהי "תקופת הזכאות הראשונה" לפי החוק האמור? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. 7 הימים הראשונים שבעדם זכאי הנפגע לדמי פגיעה לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה. ב. 12 הימים הראשונים שבעדם זכאי הנפגע לדמי פגיעה לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה. ג. 2 הימים הראשונים שבעדם זכאי הנפגע לדמי פגיעה לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה. ד. דמי הפגיעה בעד יום הפגיעה שעל המעביד לשלם לנפגע לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה.</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ו': ביטוח נפגעי עבודה, בדגש על ס' 94.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>מתוך פרק ביטוח נפגעי עבודה בחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>92. (א) מבטוח שפגיעה בעבודה גרמה לו שאינו מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת, ישלם לו המוסד דמי פגיעה, בעד פרק הזמן שאינו מסוגל כאמור, אם לא עסק למעשה בכל עבודה והוא נזקק לטיפול רפואי, לשיקום או להחלמה. (ב) לא ישולמו, בקשר לפגיעה אחת, יותר מדמי פגיעה בעד שלושה עשר שבועות. 93. (א) בעד יום הפגיעה לא ישולמו דמי פגיעה, אולם המעביד ישלם לנפגע שכר אותו יום. (ב) בעד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבטוח מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אלא אם כן לא היה המבטוח מסוגל לעבודה כאמור שנים עשר ימים לפחות בנוסף על יום הפגיעה. 94. (א) בסעיף זה - "שכר העבודה הרגיל" - כמשמעותו לפי סעיפים 98 ו-100; "מעביד" - מי שבעת הפגיעה התקיימו, בינו ובין הנפגע, יחסי עובד ומעביד; "עובד" - מבטוח כמשמעותו לפי סעיף 75(א), למעט עובד עצמאי ולמעט עובד במשק ביתו של המעביד שלא לצורך עסקו או משלח ידו של המעביד; "תקופת הזכאות הראשונה" - שנים עשר הימים הראשונים שבעדם זכאי הנפגע לדמי פגיעה לפי פרק זה.</p> <p>(ב) על אף האמור בסעיף 92(א) יחולו לגבי תקופת הזכאות הראשונה הוראות אלה: (1) היה הנפגע עובד - (א) המעביד יחזיר למוסד את סכום דמי הפגיעה שהמוסד שילם לנפגע בעד תקופת הזכאות הראשונה וכן כל סכום שהמוסד ניכה מדמי הפגיעה האמורים לפי כל דין (בסעיף זה - הסכום ששילם המוסד); הרשה המוסד למעביד לשלם בשמו דמי פגיעה לעובדיו - יהיה אותו מעביד חייב לשלם לעובד גם את דמי הפגיעה בעד תקופת הזכאות הראשונה, ולא יהיה זכאי להחזר הסכומים ששילם בעד תקופת הזכאות הראשונה; (ב) (1) היה הנפגע עובד אצל מעבידים שונים, יחזיר כל אחד מהם למוסד, חלק יחסי מהסכום ששילם המוסד בעד תקופת הזכאות הראשונה; (2) המוסד יקבע את החלק היחסי האמור בפסקה (1), בהתאם לחלקו היחסי של סכום שכר העבודה הרגיל של העובד אצל אותו מעביד לעומת הסכום הכולל של שכר העבודה הרגיל של העובד אצל כל מעבידיו; (ג) מועד תשלום החזר למוסד כאמור בפסקאות משנה (א) ו-(ב) יהיה היום ה- 15 בחודש שחל בתכוף לאחר החודש שבו הודיע המוסד למעביד על הסכום שעליו להחזיר למוסד; ההודעה תכלול פירוט של הסכום שעל המעביד להחזיר למוסד; (ד) דין סכום החזר לפי סעיף זה כדין דמי ביטוח, והוראות פרק ט"ו והתקנות שהותקנו לפיו יחולו לענין החזר הסכום האמור, בשינויים המחויבים, כאילו היו דמי ביטוח; (ה) החזר המעביד למוסד את הסכום ששילם המוסד או חלק ממנו, יחזיר לו המוסד חלק יחסי מהפיצוי על דמי הפגיעה שקיבל המוסד לפי סימן ד' לפרק י"ד; (ו) השר רשאי לקבוע כללים והוראות בדבר דרכי חישוב הסכום שעל מעביד להחזיר למוסד לפי סעיף זה וכן בדבר דרכי חישוב הסכום שעל המוסד להחזיר למעביד לפי סעיף קטן (ה), ובדבר המועדים לתשלום החזר למעביד לפי אותו סעיף קטן.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 3/2023 שנת המס - 2022</p> <p align="right">ב</p>
<p align="right">תשובה ב.</p>	