

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 12.2022


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

מס הכנסה

<p style="text-align: right;">הכנסתו של נבו, בשנת 2021, הורכבה מהסכומים שלהלן:</p> <p>1. משכורת ₪ 28,384</p> <p>2. גמלה לעובד בגין חוב שכר עבודה מהמוסד לביטוח לאומי [לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון בחוק הרלוונטי (פשי"ר)] ₪ 16,927</p> <p>3. דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי [לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה בחוק הרלוונטי] ₪ 3,538</p> <p style="text-align: center;">מהי "הכנסה חייבת" של נבו בשנת 2021?</p> <p style="text-align: right;">א. 28,384 ₪ ב. 31,922 ₪ ג. 48,849 ₪ ד. 45,311 ₪</p>	שאלה מספר 1.
פתרון	
<p style="text-align: right;">פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, (5)2 חוק הביטוח הלאומי - ס' 177, 188.</p> <p>צו מס הכנסה (קביעת שכר עובדי פושט רגל או חברה בפירוק כהכנסה). צו מס הכנסה (קביעת תשלומים בעד דמי פגיעה בעבודה ותגמול בעד שירות במילואים כהכנסה) תקנות מס הכנסה (ניכוי מתשלומים בעד דמי פגיעה בעבודה, ותגמול בעד שירות במילואים)</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>סך הכנסתו של נבו, בשנת 2021: $28,384 + 16,927 + 3,538 =$ ₪ 48,849</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;</p> <p>לפי ס' 188 לחוק הביטוח הלאומי, גמלה המשתלמת לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון יראו לכל דבר, בכפוף להוראות חוק זה והתקנות לפיו, כשכר עבודה, כפיצויי פטורים או כתשלום לקופת גמל, לפי הענין. כלומר, הגמלה לעובד בגין חוב שכר העבודה שקיבל נבו, כשכר עבודתו, היא הכנסה חייבת-מס.</p> <p>לפי צו מס הכנסה (קביעת תשלומים בעד דמי פגיעה בעבודה ותגמול בעד שירות במילואים כהכנסה), דמי הפגיעה שקיבל נבו, לפי פרק ביטוח נפגעי עבודה בחוק הביטוח הלאומי (סימן ד'), הם הכנסה לענין סעיף 164 לפקודה.</p> <p>לפיכך, כל הכנסתו של נבו, בשנת 2021, היא "הכנסה חייבת".</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	הסבר הפתרון מועד 12/2022 שנת המס - 2021

<p>ב-9/2021 קיבל נבו 3 מתנות. האחת - מתנה לְרַגְל גיוסו לצה"ל של בנו א', מְנֻעַד העובדים במפעל, שערכה ועלותה 85 ₪, מְדַמֵּי הַנְעָד שֶׁהִפְרִישׁוּ העובדים (כולל נבו) בכל חודש. השניה - מתנה מהמעסיק לרגל חג ראש השנה, שערכה ועלותה 95 ₪. השלישית - הַמְחָצֵת שִׁי מהמעסיק, על סך 115 ₪, לרגל חגיגת בר המצווה של בנו ב'. לא היו אלו המתנות הראשונות שנבו קיבל בשנת 2021. ב-5/2021 קיבל ממעסיקו המחאת שי על סך 115 ₪, לרגל פְּרִית הַמִּלָּה של בנו ג', והמחאת שי על סך 95 ₪, לרגל חג השבועות, וב-3/2021 קיבל מהמעסיק מתנה שערכה ועלותה 65 ₪, לרגל יום הולדתו.</p> <p>מהו הסכום שיש לְקוֹף לשכרו של נבו, לצורך חישוב מס, בשל המתנות שקיבל ב-9/2021? א.</p>	<p>שאלה מספר 2.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - סי' 2(2), 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 2(4). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>השאלה בוטלה. ניתן בגינה ניקוד מלא לנבחנים.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ב</p>

<p>נבו התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/11/2021. לפי חוזה העבודה, על המעסיק להעמיד לרשותו ולשימוש רכב צמוד. המעסיק מציע לו לִבְחֹר בין שני כלי רכב מסוג 1, מאותו קוד תוצר, אותו קוד דגם ומאותה שנת רישום (2021). האחד חדש והשני משומש (תשעה חודשים).</p> <p>נבו שואל אתכם האם שווי השימוש שיזקף לשכרו, יהיה נמוך יותר אם יבחר ברכב המשומש ולא ברכב החדש. מה תענו לו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. שווי השימוש יהיה נמוך יותר אם תבחר ברכב המשומש. ב. שווי השימוש יהיה זהה, בין אם תבחר ברכב החדש ובין אם תבחר במשומש. ג. שווי השימוש יהיה דווקא נמוך יותר אם תבחר ברכב החדש. ד. לא ניתן לדעת. יש מקרים שבהם השווי יהיה גבוה יותר, ויש מקרים שפחות יותר.</p>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות) תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שני כלי הרכב הם מאותו סוג (1), מאותה שנת רישום (2021), מאותו קוד תוצר ומאותו קוד דגם. כלומר, הם כלי רכב זהים. ככלי רכב זהים, שווי השימוש שיזקף בגינם יהיה זהה.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 4.</p> <p>סיגי, בת ה-39, נשואה לנבו (בן ה-42). לזוג 3 ילדים (בחוקתם), ילידי: 1/2008, 2/2016 ו-4/2020. בשנת 2020, השנה שבה נולד ילדו הצעיר, סיגי בחרה שנקודות זיכוי אחת מתוך נקודות הזיכוי שלהן היא זכאית בעדו, תובא בחשבון בשנת המס שְׁלֶאֶחַר השנה שְׁפָּה הוא נולד. ביולי 2019 סיימה סיגי את לימודיה לתואר אקדמי שני בהיסטוריה כללית באוניברסיטת בר-אילן (שנמשכו שנתיים) וזכתה בתואר הנכסף. את נקודות הזיכוי עבור לימודי התואר השני, סיגי בְּחָרָה לקבל לא בשנת המס שְׁלֶאֶחַר שנת המס שְׁפָּה הסתיימו לימודיה לתואר, אֶלָּא בשנת המס שְׁלֶאֶחַרְיָה.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של סיגי בשנת המס 2021?</p>  <p>א. 10.75 נ"ז ב. 9.75 נ"ז ג. 9.25 נ"ז ד. 10.25 נ"ז</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 40, 66(ג).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הילד הראשון יליד 1/2008. בשנת המס 2021 מלאו לו 13 שנים. הילד השני יליד 6/2016. בשנת המס 2021 מלאו לו 5 שנים. הילד השלישי יליד 4/2020. בשנת המס 2021 מלאה לו שנה אחת.</p> <p>לפי ס' 66(ג)(4) - האשה תהא זכאית ל-1/2 נקודות זיכוי לפי סעיף 36א, ובנוסף וכנגד המס החל על הכנסתה מיגיעה אישית לנקודות זיכוי בעד ילדיה כלהלן:</p> <p>1½ נקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת לידתו, ו-½ נקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת בגרותו; (א)</p> <p>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; (ב)</p> <p>נקודת זיכוי אחת בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו; לענין זה, "שנת לידה" ו"שנת בגרות" - כהגדרתם בסעיף 40(ב)(3); (ג)</p> <p>1½ 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>בשנת 2020, שנת לידתו של ילדו הצעיר, סיגי ניצלה את זכותה לפי ס' 66(ג)(4)(א) לפקודה ובחרה שנקודות זיכוי אחת מתוך נקודות הזיכוי שלהן היא זכאית בעדו, תובא בחשבון בשנת המס שלאחר השנה בה הוא נולד, כלומר בשנת המס 2021.</p> <p>לפי ס' 40 לפקודה -</p> <p>(א) בחישוב המס של יחיד תושב ישראל (בסעיף זה - יחיד) תובא בחשבון נ"ז אחת אם הוא זכאי לקבל תואר אקדמי ראשון ומחצית נ"ז אם הוא זכאי לקבל תואר אקדמי שני, ממוסד להשכלה גבוהה.</p> <p>(ב) נ"ז אחת או מחצית נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה, לפי הענין, תובא בחשבון במשך שנת מס אחת.</p> <p>(ג) נקודת זיכוי אחת כאמור בסעיף זה בעבור לימודי תואר אקדמי ראשון תובא בחשבון בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר אקדמי ראשון או בשנת המס שלאחריה, לפי בחירתו של היחיד שזכאי לקבל תואר אקדמי ראשון, ומחצית נקודת זיכוי כאמור בסעיף זה בעבור לימודי תואר אקדמי שני - בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר אקדמי שני או בשנת המס שלאחריה, לפי בחירתו של היחיד שזכאי לקבל תואר אקדמי שני.</p> <p>אוניברסיטת בר-אילן מוכרת כמוסד להשכלה גבוהה המקנה נקודות זיכוי לזכאים על פי החוק, בכפוף לעמידה בתנאים שבסעיף 40 לפקודה.</p> <p>סיגי סיימה ביולי 2019 את לימודי התואר השני בהיסטוריה כללית באוניברסיטת בר-אילן, ובחרה לקבל נקודות זיכוי לא בשנת המס שלאחר שנת סיום לימודיה (2020), אלא בשנת המס שלאחריה (2021). לפיכך, בשנת 2021 תובא בחשבון, בחישוב המס שלה, ½ נקודת הזיכוי עבור לימודי תואר אקדמי שני.</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של סיגי בשנת המס 2021:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז אשה [ס' 36א לפקודה] 0.50 נ"ז נ"ז לפי ס' 66(ג)(4) לפקודה:</p> <p>1 נ"ז בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו [סעיף 66(ג)(4)(ב) לפקודה] 3.00 נ"ז = 3 ילדים × 1 נ"ז</p> <p>1½ נקודות זיכוי נוספות על נקודת הזיכוי לפי ס' 66(ג)(4)(ב), בעד כל אחד מילדיה החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו 5 שנים [סעיף 66(ג)(4)(ג) לפקודה] 3.00 נ"ז = 2 ילדים × 1.5 נ"ז</p> <p>1½ נקודות זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת לידתו, מתוכן 1 נ"ז בשנת המס 2021, לפי בחירתה של סיגי [סעיף 66(ג)(4)(א) לפקודה] 1.00 נ"ז = 1 ילד בשנת לידתו × 1 נ"ז</p> <p>תואר אקדמי שני [ס' 40 לפקודה] 0.50 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 10.25 נ"ז</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ד</p>


<p>נבו, אלמן בן 54, אב לילד מאושר ואהוב עם מוגבלות שכלית-התפתחותית, יליד 6/6/2006, הנמצא אצלו. לילד בעל המוגבלות יש מטפלת, שאוספת אותו בכל יום מבית הספר, מביאה אותו הביתה, משגיחה עליו ודואגת לצרכיו, עד שוב נבו מעבודתו. בשנת 2021 נבו שילם למטפלת 57,600 ₪ בעד עבודתה. הכנסתו החייבת של נבו בשנת 2021 - 313,440 ₪. לילד אין הכנסה.</p> <p>בהנחה שמולאו כל הטפסים הרלוונטיים וצורפו כל מסמכים הנדרשים להוכחת הזכאות, מהו הזיכוי המרבי שנובו יכול לקבל בשנת 2021 בעד ילדו, לפי הסעיפים 44 / 45 לפקודה?</p> <p>א. 6,447 ₪ ב. 5,232 ₪ ג. 0 ₪ ד. 13,713 ₪</p>	<p>שאלה מספר 5.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 45, ס' 44 תק' מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד) - "יחיד תושב ישראל יהא זכאי לזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה, לפי הענין (להלן - המזכה), אם ההכנסה החייבת של המזכה ושל בן זוגו, לא עלתה על 270,000 ₪ בשנת המס, ואם אין למזכה בן זוג - אם לא עלתה על 169,000 ₪ בשנת המס; לענין זה, "הכנסה חייבת" - לרבות הכנסה פטורה ממס על פי דין".</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות האמורות - "לקבלת זיכוי ממס לפי סעיף 44 לפקודה או לקבלת נקודות זיכוי לפי סעיף 45 לפקודה יגיש יחיד כאמור בתקנה 1 בקשה לפקיד השומה בטופס שקבע המנהל מכוח סמכותו בסעיף 240 לפקודה, ויצרף לבקשתו מסמכים הנדרשים להוכחת הזכאות, להנחת דעתו של פקיד השומה".</p> <p>נקודות זיכוי בעד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה:</p> <p>לפי ס' 45(א) לפקודה - "יחיד תושב ישראל שהיה לו בשנת המס ילד משותק, ילד עיוור או עם מוגבלות שכלית-התפתחותית או שהיה לבן זוגו ילד כאמור, יובאו בחשבון בחישוב המס שלו או של בן זוגו שתי נקודות זיכוי בשל כל ילד כאמור".</p> <p>שווי נקודות זיכוי בעד נטול יכולת: 5,232 ₪ ($= 2,616 \times 2$ ערך נקודת זיכוי)</p> <p>לפי ס' 45(ג) לפקודה - "יחיד יהיה זכאי לנקודות הזיכוי על פי סעיף קטן (א) רק אם לא קיבל זיכוי ממס עבור אותו ילד על פי סעיף 44". נבו לא מחזיק את הילד במוסד מיוחד, לפיכך, הוא לא זכאי לזיכוי בעד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ב</p>

<p>נבו עבד אצל מעסיקו היחיד 10 שנים ברציפות, ב"משכורת חודש", עד שפוטרו ב-31/3/2021:</p> <table border="1" data-bbox="177 226 1145 360"> <thead> <tr> <th>תקופת עבודה</th> <th>שנות עבודה</th> <th>שיעור משרה</th> <th>משכורת אחרונה לתקופה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ראשונה</td> <td>1</td> <td>100%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>שניה</td> <td>8</td> <td>50%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>שלישית</td> <td>1</td> <td>75%</td> <td>9,240 ₪ (ל-75% משרה)</td> </tr> </tbody> </table> <p>עם פיטוריו, ב-31/3/2021, נבו קיבל מענק פרישה בסך 119,384 ₪. [יצויין שלא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של נבו במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה].</p> <p>מהו החלק החייב במס של מענק הפרישה (כספי הפיצויים שהצטברו), לפי ס' 9(א7) לפקודה? [ככל שהדבר דרוש, הניחו שהפטור שְׁבָסְמִכּוֹת המנהל לְהַעֲנִיק, הוגָדל לבקשת נבו].</p> <p>א. 0 ₪ ב. 13,124 ₪ ג. 48,544 ₪ ד. 26,984 ₪</p>	תקופת עבודה	שנות עבודה	שיעור משרה	משכורת אחרונה לתקופה	ראשונה	1	100%		שניה	8	50%		שלישית	1	75%	9,240 ₪ (ל-75% משרה)	<p>שאלה מספר 6.</p>
תקופת עבודה	שנות עבודה	שיעור משרה	משכורת אחרונה לתקופה														
ראשונה	1	100%															
שניה	8	50%															
שלישית	1	75%	9,240 ₪ (ל-75% משרה)														
<p align="center">פתרון</p>																	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1. הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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>המשכורת האחרונה ל-75% משרה: 9,240.</p> <p>המשכורת הקובעת לצורך הפטור היא הנמוך מבין: המשכורת המשוקללת או סכום תקרת הפטור על פי הפקודה.</p> <p>יצויין שהגבלת המשכורת האחרונה בסכום תקרת הפטור נעשית רק לְגַבֵּי המשכורת המשוקללת ולא לְגַבֵּי משכורות שונות שאפשר והיו במהלך תקופת העבודה. כלומר, אם המשכורת האחרונה לתקופת עבודה עלתה על תקרת הפטור, יש לקחת אותה במלואה לצורך חישוב המשכורת המשוקללת ואין להקטינה לסכום תקרת הפטור.</p> <p>המשכורת האחרונה ל-75% משרה: 9,240 ₪. המשכורת האחרונה למשרה מלאה: 9,240 / 75% = 12,320 ₪. המשכורת המשוקללת:</p> $(12,320 \times 100\% \times 1 + 12,320 \times 50\% \times 8 + 12,320 \times 75\% \times 1) / 10 = 7,084$ <p>נבו ביקש להגדיל את הפטור, מכוח סמכות מנהל רשות המיסים, והפטור הוגדל אוטומטית בהתאם. הדבר נעשה תוך הגדלת המשכורת החודשית האחרונה עד ל-150% או התקרה הקבועה בסעיף 9(א7)(א) לפקודה, לפי הנמוך מביניהם.</p> <p>המשכורת הקובעת לצורך הפטור:</p> $\min (10,626 = (7,084 \times 150\%); 12,340 \text{ סכום תקרת הפטור})$ <p>סך מענק הפרישה שקיבל נבו: 119,384 ₪.</p> <p>לפי נתוני השאלה, למען הסר ספק, לא היו במענק האמור סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של נבו במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה.</p> <p>מְעַנֵּק פְּטוּר של נבו:</p> $\min \{ 106,260 = 119,384; 10,626 \times 10 \text{ שנים}; 10,626 \text{ משכורת קובעת לצורך הפטור} \}$ <p>החלק החייב במס של המענק: 106,260 פטור - 119,384 מענק פרישה = 13,124 ₪</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p align="right">ב</p>																

<p>שאלה מספר 7.</p> <p>לנבו עומדת הלוואה שקיבל ממעסיקו ב-1/8/2021. הלוואה צמודה למדד ונושאת ריבית של 0.5% לשנה. בתקופת הזקופה, חודש 9/2021, עומדת יתרת הקרן המוסכמת לפי תנאי הלוואה על 17,800 ₪. [קרן הלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-1/1/2022].</p> <p>אם המדד עלה ב-0.2% בתקופת הזקופה, מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרו של נבו, בגין הלוואה, בתקופת זקופה זו (9/2021)? [התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם].</p> <p>א. 4.76 ₪ ב. 47.69 ₪ ג. 64.08 ₪ ד. 40.37 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>א</p> <p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד.</p> <p>לפי תקנה 2(א)1 לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2021 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 3.26% 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 הלוואות של העובד בתקופת הזקופה אינה עולה על 7,800 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 זקופה, לפי תנאי הלוואה, לבין סכום הריבית שהיתה נצברת באותה תקופה על יתרת קרן הלוואה, אילו הריבית על הלוואה היתה בשיעור האמור בתקנה 2".</p> <p>"תקופת זקופה", לפי תקנה 1(א) לתקנות האמורות - "אצל מי שהפרש הריבית הינו הכנסת עבודה - כל חודש בתקופה שבין יום קבלת הלוואה לבין יום גמר פרעון יתרת קרן הלוואה".</p> <p>יתרת הלוואה בתקופת הזקופה (17,800 ₪) לא עולה על סכום הלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד (7,800 ₪).</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקופה, חודש 9/2021 - 30.</p> <p>הריבית הנדרשת לפי התקנות:</p> $47.69 \text{ ₪} = 17,800 \times 3.26\% \times 30 / 365$ <p>ריבית שנצברה לחובת הלווה על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי הלוואה, בתקופת הזקופה:</p> $7.32 \text{ ₪} = (17,800 \times 0.5\% \times 30 / 365)$ <p>הפרשי הצמדה <u>35.61</u> ₪ = 0.2% שיעור עליית המדד \times (7.32 ריבית + 17,800 ₪)</p> <p>סה"כ שנצבר לחובה ... 42.93 ₪ = 7.32 + 35.61</p> <p>הריבית שנצברה לחובת הלווה על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי הלוואה, בתקופת הזקופה (42.93 ₪), נמוכה מהסכום הנדרש לפי התקנות (47.69 ₪).</p> <p>42.93 ריבית שנצברה לחובת הלווה לפי תנאי הלוואה > 47.69 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p>לפיכך, שווי הריבית שייזקף בגין הלוואה, בתקופת הזקופה -</p> <p>4.76 ₪ הפרש ריבית = 42.93 ריבית שנצברה לפי תנאי הלוואה - 47.69 ריבית נדרשת לפי התקנות</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	

<p>תלוש 1/2021 של סיגיי, רווקה בת 26, הורכב משכר בסיס בסך 19,902 ₪ (ברוטו), השתתפות מעסיק בהוצאות הנסיעה לעבודה וממנה בסך 149 ₪ נטו (המעסיק מגלם את ההשתתפות בהוצאות הנסיעה) והחזר הוצאות רט"ן פרטי בסך 64 ₪ נטו (המעסיק מגלם את החזר הוצאות הרט"ן הפרטי). מהו סך כל שכרה של סיגיי לצורך חישוב מס ב-1/2021 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות.)</p> <p>א. 20,141 ₪ ב. 20,211 ₪ ג. 20,230 ₪ ד. 20,215 ₪</p>	<p>שאלה מספר 8.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 19,902 ₪ הסכום שיש לגלם - 213 ₪ = 64 החזר הוצאות רט"ן פרטי + 149 השתתפות המעסיק בהוצאות הנסיעה זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של סיגיי, לפי נתוני השאלה:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל.....2.00 נ.ז. נסיעות.....0.25 אשה.....<u>0.50</u> סה"כ נקודות זיכוי... 2.75... × 218 ₪ = 599.50 הזיכוי המרבי לפי ס' 445 הוא 213.15 ₪ (= 8,700 × 7% × 35%)</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 9,030 ₪ בחודש (שהיא נמוכה מהשכר האמור) הוא 1,012.60 ₪. כלומר, ניתן להתעלם מהזיכויים האישיים הנ"ל בגילום הרכיבים האמורים. שכר 19,902 נמצא במדרגת מס שולי 31%. בדיקה ראשונה: $19,902 + 213 / (1 - 31\%) = 20,210.70$ מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית. במדרגת מס 31%, נותר "ברוטו" בסך <u>2,338</u> ₪ (= 20,140 - 19,902) 238 ₪ מתפצלים ל-69% "נטו" - 164.22 ₪, ומס בשיעור 31% - 73.78 ₪. יתרה שנותרה לגילום: 48.78 ₪ = 213.00 - 164.22 מדרגת המס לגילום היתרה - 35%. גילום היתרה: $48.78 / (1 - 35\%) =$ <u>75.05</u> ₪ הסכום 213 ₪ כשהוא מגולם: 313.05 ₪ = 238.00 + 75.05 $19,902 + 313.05 = 20,215.05$ סך כל השכר לצורך חישוב מס ב-1/2021: <u>20,215</u> ₪ (סכום מעוגל) תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ד</p>

<p>מקצת משכרה של סיגי, נציגת שירות הלקוחות בחברה, משולם לה בחלק (5%) מפדיון המכירות שהיא מבצעת בכל חודש במסגרת השירות. בתלוש השכר נקרא רכיב זה "מכירות מיוחדות". תלוש 1/2021 שלה הורכב משכר יסוד בסך 13,660 ₪, "מכירות מיוחדות" בסך 1,496 ₪, תשלום נוסף בסך 470 ₪ בִּשְׁל מאמץ מיוחד בחודש זה, ודמי נסיעות בסך 136 ₪ (חופשי חודשי - תשלום קבוע בכל חודש). המעסיק הפריש עבור סיגי, בעד שכר 1/2021 שלעיל, סך 1,178.40 ₪ לקרן השתלמות [כנגד תשלום המעסיק לקה"ל, הפרישה סיגי את חלקה, כנדרש, לאותה קופה].</p> <p>מהו שכרה של סיגי לצורך חישוב מס ב-1/2021 ("שכר ברוטו למס")?</p> <p>א. 15,793.50 ₪ ב. 15,762.00 ₪ ג. 15,915.90 ₪ ד. 15,803.70 ₪</p>	<p>שאלה מספר 9.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</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. לְעֵינֵי זה -</p> <p>"משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בִּשְׁל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לְעֵינֵי תשלום תוספת היוקר כְּפִי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בִּין 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>מקצת משכרה של סיגי, נציגת שירות הלקוחות, משולם לה באופן קבוע בחלק (5%) מפדיון המכירות שהיא מבצעת במסגרת השירות. בתלוש השכר נקרא רכיב זה "מכירות מיוחדות". רכיב שכר זה מהווה שכר רגיל של סיגי והוא חלק ממשכורתה הקובעת לעניין קרן השתלמות.</p> <p>המשכורת הקובעת לקה"ל לא תכלול את התשלום הנוסף ששולם לה בִּשְׁל מאמץ מיוחד בחודש זה, ולא תכלול את הרכיב "דמי נסיעות", שהוא תשלום הבא לכיסוי הוצאותיה. כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות:</p> $\min [15,712 \text{ תקרה} ; (1,496 \text{ מכירות מיוחדות} + 13,660 \text{ שכר יסוד})] = 15,156 \text{ ₪}$ <p>7.5% מהמשכורת הקובעת לקה"ל: $15,156 \times 7.5\% = 1,136.70 \text{ ₪}$</p> <p>הסכום ששילם המעסיק לקה"ל מעל לגבולות שבחוק, שיזקף לשכר:</p> $1,178.40 - 1,136.70 = 41.70 \text{ ₪}$ <p>השכר לצורך חישוב מס ב-1/2021:</p> $13,660 + 1,496 + 470 + 136 + 41.70 \text{ שווי קה"ל} = 15,803.70 \text{ ₪}$ <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p align="right">ד</p>

	<p>שאלה מספר 10.</p> <p>סיגי, בת ה-60, תושבת קבועה באילת זָה 30 שנה ועובדת בישוב באר אורה שבחבל אילות. כל הכנסתה בשנת 2021, סך 241,960 ₪, הופקה בחבל אילות, כולה מיגיעה אישית. ב-6/2021 תרמה 3,600 ₪ ל"קרן רמון", המוכרת על ידי רשות המיסים כמוסד ציבורי לענין תרומות. [יצויין שבשנים קודמות סיגי לא תרמה סכום העולה על התקרה לזיכוי באותה שנה.]</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית סיגי בשנת 2021 (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שסיגי חייבת בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.]</p> <p>א. 24,070 ₪ ב. 24,108 ₪ ג. 22,968 ₪ ד. 24,196 ₪</p>
פתרון	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 11 חוק אזור סחר חפשי באילת (פטורים והנחות ממסים) - ס' 11(א)</p>	
	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ב</p> <p>לפי ס' 11(א) לחוק אזור סחר חופשי באילת (פטורים והנחות ממסים) - "מי שהיה במשך כל שנת המס תושב אילת זכאי באותה שנה לזיכוי ממס בשיעור 10% מהכנסתו החייבת שהיא הכנסה מיגיעה אישית, עד לסכום של 241,080 שקלים חדשים, שנצמחה או הופקה באזור אילת או באזור חבל אילות, אך לא יותר מהמס שהוא חייב בו בשל הכנסתו האמורה, שיראוה לענין זה כאילו הוא בשלב הגבוה ביותר בסולם הכנסתו, ולא יהא זכאי להנחה לפי סעיף 11 לפקודה".</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין".</p> <p>הזיכוי שיותר לסיגי לפי ס' 46 לפקודה (בשל התרומה שתרמה בשנת המס) מובא בחשבון כנגד המס שהיא חייבת בו. כלומר, הוא מופחת מהמס שעל סיגי לשלם לאותה שנה. הוא אינו מנוכה מההכנסה.</p> <p>הכנסתה החייבת של סיגי בשנת 2021 - 241,960 ₪, הופקה בחבל אילות, כולה מיגיעה אישית.</p> <p>סיגי היתה תושבת קבועה בישוב אילת בכל שנת המס 2021.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" שסיגי זכאית לו בשנת 2021:</p> <p>24,108 ₪ = 10% שיעור ההנחה × (241,080 תקרה ; 241,960 הכנסה חייבת מיגיעה אישית) Min</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>

<p>נבו, רווק בן 39, עָלָה לישראל ב-12/7/20. להלן שכרו (ברוטו למס, בשקלים חדשים) בכל חודש :</p> <table border="1" data-bbox="145 230 1177 309"> <tr> <td>9/2021</td> <td>8/2021</td> <td>7/2021</td> <td>6/2021</td> <td>5/2021</td> <td>4/2021</td> <td>3/2021</td> <td>2/2021</td> <td>1/2021</td> <td>חודש</td> </tr> <tr> <td>18,448</td> <td>20,424</td> <td>20,264</td> <td>20,364</td> <td>20,324</td> <td>20,275</td> <td>20,201</td> <td>20,250</td> <td>20,170</td> <td>שכר</td> </tr> </table> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מ-1/1/2021, כמה מס הכנסה יגבה ממנו בתלוש 9/2021?</p> <p>א. 2,187 ₪ ב. 2,693 ₪ ג. 2,686 ₪ ד. 2,141 ₪</p>	9/2021	8/2021	7/2021	6/2021	5/2021	4/2021	3/2021	2/2021	1/2021	חודש	18,448	20,424	20,264	20,364	20,324	20,275	20,201	20,250	20,170	שכר	<p>שאלה מספר 11.</p>
9/2021	8/2021	7/2021	6/2021	5/2021	4/2021	3/2021	2/2021	1/2021	חודש												
18,448	20,424	20,264	20,364	20,324	20,275	20,201	20,250	20,170	שכר												
<p style="text-align: center;">פתרון</p>																					
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 35, 36, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																				
<p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של נבו בכל אחד מהחודשים 1/2021 - 9/2021 :</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז עולה חדש ב-18 החודשים הראשונים לעלייתו <u>3.00</u> נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 5.25 נ"ז $\times 218 \text{ ₪} = \underline{1,144.50}$ ₪</p> <p>שכר מצטבר בחודשים 1/2021 עד 9/2021 :</p> $20,170 + 20,250 + 20,201 + 20,275 + 20,324 + 20,364 + 20,264 + 20,424 + 18,448 = \text{₪ } 180,720$ השכר החודשי הממוצע ב-9 חודשים אלה : $180,720 / 9 = \text{₪ } 20,080$ מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע ב-9 חודשים אלה : $3,837.50 \text{ ₪} = 31\% \times (20,080 - 14,490) + 2,104.60$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 14,490 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע ב-9 חודשים אלה : $\max(3,837.50 - 1,144.50; 0) = \underline{2,693}$ ₪ <p>שכר מצטבר ב-8 החודשים הקודמים - 1/2021 עד 8/2021 :</p> $20,170 + 20,250 + 20,201 + 20,275 + 20,324 + 20,364 + 20,264 + 20,424 = \text{₪ } 162,272$ השכר החודשי הממוצע ב-8 חודשים אלה : $162,272 / 8 = \text{₪ } 20,284$ מס "ברוטו" שהוטל על השכר החודשי הממוצע ב-8 חודשים אלה : $3,906.50 \text{ ₪} = 35\% \times (20,284 - 20,140) + 3,856.10$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 20,140 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על השכר החודשי הממוצע ב-8 חודשים אלה : $\max(3,906.50 - 1,144.50; 0) = \underline{2,762}$ ₪ <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה משכרו של נבו ב-9/2021 : $(2,693 \times 9 \text{ חודשים}) - (2,762 \times 8 \text{ חודשים}) = \underline{2,141}$ ₪</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 style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ד</p>																				

<p>שאלה מספר 12.</p> <p>סיגי ונבו, הורים לילד שבשנת 2021 מלאו לו 3 שנים, התגרשו, והם חיים בנפרד. הילד נמצא בחזקתה של סיגי, והיא מקבלת בגינה קצבת ילדים מהמוסד לביטוח לאומי.</p> <p>האם סיגי, כאם לילד האמור, רשאית לסמן בכרטיס העובד (טופס 101/130) את הריבוע המתאים לבקשת הזיכוי ממס מהסיבה "אני הורה יחיד לילדי שבחזקתי"? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, מאחר שהיא חיה עם ילדה היחיד, בנפרד מנבו. ב. לא, אלא אם כן נבו לא משלם לה מזונות ולא משתתף בכלכלת הילד. ג. כן, ובלבד שהיא חיה בנפרד ואינה מנהלת משק בית משותף עם יחיד אחר. ד. לא. סיגי לא רשאית לסמן בכרטיס העובד את הריבוע האמור.</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 40(ב). טופס 101, הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 40(ב) לפקודת מס הכנסה -</p> <p>"(1) בחישוב המס של יחיד תושב ישראל שהוא הורה במשפחה חד-הורית שהיו לו ילדים שבשנת המס טרם מלאו להם תשע-עשרה שנה ושכלכלתם היתה עליו, אך אינו זכאי לנקודת זיכוי לפי סעיף 37, יבואו בחשבון בנוסף לנקודת הקיצבה לפי סעיף קטן (א), בשל ילדיו כאמור הנמצאים אצלו, $1\frac{1}{2}$ נקודות זיכוי בשל כל ילד בשנת לידתו ו-$\frac{1}{2}$ נקודת זיכוי בשל כל ילד בשנת בגרותו, $2\frac{1}{2}$ נקודות זיכוי בשל כל ילד החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים, ונקודת זיכוי אחת בשל כל ילד החל בשנת המס שבה מלאו לו שש שנים ועד לשנת המס שקדמה לשנת בגרותו;</p> <p>(א1) בחישוב המס של יחיד תושב ישראל שהוא אב לפעוט במשפחה חד-הורית ואינו זכאי לנקודות זיכוי לפי פסקה (1), יובאו בחשבון, כנגד המס החל על הכנסתו מיגיעה אישית, בשל כל פעוט כאמור, נקודות זיכוי כמפורט להלן, ואולם אם אמו של הפעוט במשפחה חד-הורית היא תושבת ישראל ואינה זכאית, בשל אותו פעוט, לנקודות זיכוי לפי פסקה (1), יובאו בחשבון נקודות הזיכוי לפי פסקת משנה זו, כנגד הכנסתה מיגיעה אישית, ולא כנגד הכנסתו של האב:</p> <p>(א) $1\frac{1}{2}$ נקודות זיכוי בשנת לידתו של הפעוט; (ב) $2\frac{1}{2}$ נקודות זיכוי החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו של הפעוט ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים;</p> <p>(א1א) על אף האמור בפסקאות (1) ו-(א1א), אמו של ילד תהיה זכאית לבחור אם נקודת זיכוי אחת מתוך נקודות הזיכוי שלהן היא זכאית כאמור באותן פסקאות, לפי העניין, בשנת הלידה, תובא בחשבון בשנת המס שבה נולד הילד או בשנת המס שלאחריה;</p> <p>(ב1) <u>במשפחה חד-הורית שבה ילד להורה אחד ואותו הורה זכאי לנקודות זיכוי לפי פסקה (1), תובא בחשבון כנגד הכנסתו מיגיעה אישית של אותו הורה, נקודת זיכוי אחת נוספת; היה ילדו של אותו הורה פעוט, יובאו בחשבון כנגד הכנסתו של ההורה כאמור, על אף הוראות פסקה (א1), גם נקודות הזיכוי לפי אותה פסקה;</u></p> <p>(2) הורים החיים בנפרד יקבל ההורה הזכאי לנקודת זיכוי לפי פסקה (1), נקודת זיכוי אחת נוספת ואם כלכלת ילדיהם מחולקת ביניהם, יקבל ההורה שאינו זכאי לנקודת זיכוי על פי פסקה (1) נקודת זיכוי אחת או חלק ממנה לפי חלקו בהוצאות הכלכלה;</p> <p>(3) לענין סעיף קטן זה -</p> <p><u>"ילד להורה אחד" - ילד שבשנת המס טרם מלאו לו תשע עשרה שנים ואחד מהוריו נפטר בשנת המס או קודם לכן או שהוא רשום במרשם האוכלוסין בלא פרטי אחד ההורים;</u></p> <p>"פעוט" - ילד שטרם מלאו לו שש שנים בשנת המס; "שנת לידה" - שנת המס שבה נולד הילד; "שנת בגרות" - שנת המס שבה מלאו לילד שמונה עשרה שנים."</p> <p>את הריבוע המתאים בכרטיס העובד (טופס 101/130), שבו מבקש עובד זיכוי ממס בשל היותו הורה יחיד לילד שבחזקתו, רשאי למלא אך ורק הורה במשפחה חד הורית שהיה לו ילד להורה אחד, כלומר ילד שבשנת המס טרם מלאו לו 19 שנים ושההורה השני שלו נפטר או שהוא (הילד) רשום במרשם האוכלוסין בלא פרטי ההורה השני.</p> <p><u>ילדה של סיגי אינו "ילד להורה אחד". לפיכך, היא לא רשאית לסמן בכרטיס העובד את הריבוע האמור.</u></p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p align="right">ד</p>

9 אני הורה יחיד⁽¹²⁾ לילדיי שבחזקתי (המפורטים בסעיף 7 ו-8 לעיל).

דברי הסבר למילוי טופס 101

(12) הורה יחיד - הורה במשפחה חד הורית שהיה לו ילד שבשנת המס טרם מלאו לו 19 שנים ושההורה השני של הילד נפטר או שהילד רשום במרשם האוכלוסין בלא פרטי ההורה השני.

תשובה ד.

<p>ב-6/2021 נשלח נבו לאנגולה, ע"י מעבידו, למשך 4 יממות. הנסיעה לאנגולה וכל ימי השהיה בה היו הֶכְרָחִיִים לְיִיצוּר ההכנסה של המעביד (היתה זו נסיעתו הראשונה לחו"ל בשנת המס). ההוצאות שֶהוּצְאוּ בְקִשָּׁר לנסיעה זו:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ כרטיס טיסה במחלקה ראשונה: \$ 2,143 [מחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה - \$ 1,987, מחיר כרטיס במחלקת תיירים באותה טיסה - \$ 1,094]. ✓ הוצאות לינה: \$ 0 (לא נדרשו הוצאות בְּשֶׁל לינה). ✓ הוצאות אחרות: \$ 183 לכל יום שֶהָיָה באנגולה - סה"כ \$ 732. ✓ הוצאות שכירת רכב באנגולה: שְׂכִירַת רכב ל-4 ימים, במחיר \$ 85 ליום - סה"כ \$ 340. <p>החשבון וכל המסמכים הַנְדָרְשִׁים לְעִנְיָן הוגשו למעביד, וזה שילם את כל ההוצאות הנ"ל. מהו הסכום שיש לְזָקוֹף לשכרו של נבו לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p style="text-align: right;">א. \$ 562 ב. \$ 223 ג. \$ 424 ד. \$ 287</p>	<p>שאלה מספר 13.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>אנגולה נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות".</p> <p>כרטיס טיסה במחלקה ראשונה:</p> <p>לְפִי תקנה 2(2)(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה. לפיכך, הסכום שיותר לניכוי בְּעֵד כרטיס הטיסה במחלקה ראשונה - \$ 1,987 (כמחירו של כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה).</p> <p>הוצאות לרכישת כרטיס טיסה שאינו מותרות בניכוי: \$ 156 (= \$ 1,987 - \$ 2,143 עלות)</p> <p>הוצאות אחרות (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"): לְפִי תק' 2(2)(ג) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25%:</p> <p>(1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-125% × 82 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>(2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-125% × 137 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p> <p>\$ 685 = 4 ימי שהיה × (\$ 183 הוצ' ליום, 125% × \$ 137. תקרה לכל יום שהיה אם לא נדרשו הוצאות לינה) min</p> <p>הוצאות אחרות שאינו מותרות בניכוי: \$ 47 (= \$ 685 - \$ 732)</p> <p>הוצאות שכירת רכב:</p> <p>לְפִי תקנה 2(2)(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחוץ לארץ, לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על 64 דולר ליום, לפי הנמוך:</p> <p>\$ 256 = 4 ימים × (\$ 85 הוצאות השכירות בפועל ; \$ 64 התקרה) min</p> <p>הוצאות שכירת רכב שאינו מותרות בניכוי: \$ 84 (= \$ 256 - \$ 340)</p> <p>הסכום שיש לְזָקוֹף לשכרו של נבו לצורך חישוב מס: \$ 287 (= \$ 156 + \$ 47 + \$ 84)</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>סיגי, בת 29, עובדת אצל מעסיקה היחיד. ב-1/3/2018 נפתחה עבורה לראשונה קרן השתלמות ובאותו מועד שולם התשלום הראשון לחשבונה בקרן האמורה. ב-1/5/2021 סיגי משכה מחשבונה היחיד בקרן ההשתלמות, לצורך השתלמות בישראל, בפטור ממס, חלק מהסכומים שהצטברו בו. יצויין שכל הסכומים שהופקדו בחשבונה בקרן האמורה, מקורם היה ב"הפקדה מוטבת". יצויין גם שעד משיכה זו, שסיגי ביצעה, היא לא משכה כל סכום שהוא מחשבונה בקרן האם, לפי ס' 9(א16) לפקודה, עקב המשיכה החלקית שביצעה, ייסגר החשבון היחיד של סיגי בקרן האמורה לתשלומים נוספים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. ובלבד שמשכה סכום שאינו עולה על שליש הסכום שצמד לרשותה בחשבון בעת המשיכה.</p> <p>ב. כן, במשיכה של כל סכום שהוא, החשבון בקרן ההשתלמות ייסגר לתשלומים נוספים, ויפתח חשבון חדש לתשלומים חדשים.</p> <p>ג. לא. מאחר שהסכום נמשך לצורך השתלמות בישראל, החשבון בקרן ההשתלמות לא ייסגר לתשלומים נוספים.</p> <p>ד. כן, החשבון בקרן ההשתלמות ייסגר לתשלומים נוספים, אך סיגי תוכל למשוך את יתרת הסכום שבחשבון, בכל עת ולכל מטרה, בפטור ממס.</p>	<p>שאלה מספר 14.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 3(ה), 9(א16).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(א16) לפקודה, פטורים ממס:</p> <p>(א) סכומים שמשך עובד מחשבונו בקרן השתלמות, לרבות הפרשי הצמדה, וכן ריבית ורווחים אחרים שמקורם בהפקדה המוטבת אם חלפו 6 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו החשבון, ולגבי עובד שהגיע לגיל הפרישה - אם חלפו 3 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו חשבון; ולגבי סכומים ששימשו את העובד לצורך השתלמותו - אם חלפו 3 שנים ממועד התשלום הראשון לאותו החשבון; נפטור העובד, יהיו הזכאים לקבלת הסכומים כאמור רשאים למשכם מקרן ההשתלמות בפטור ממס;</p> <p>(ב) הפטור לפי פסקה זו מותנה בכך שאם משך עובד סכום כלשהו מחשבונו, ייסגר החשבון לתשלומים נוספים; נסגר החשבון כך, יחולו הוראות פסקת משנה (א) לגבי משיכת יתרת הסכום שבחשבון; <u>ובלבד שאם נמשך לשם השתלמות בישראל סכום שאינו עולה על שליש הסכום שעמד לרשות בעל החשבון בעת המשיכה, ולא קדמה למשיכה זו משיכה אחרת של סכום כאמור ב-12 החדשים שקדמו למשיכה האמורה, לא יראוה כמשיכה לענין זה;</u></p> <p>(ג) לענין פסקה זו, "מועד התשלום הראשון" - המוקדם מבין אלה:</p> <p>(1) סוף החודש שבו שולם התשלום הראשון;</p> <p>(2) סוף החודש שלגביו שולם התשלום הראשון, אך לא לפני תחילת שנת המס שבה שולם;</p> <p>"הפקדה מוטבת" - כל אחד מאלה:</p> <p>(1) סכום ששילם מעביד, עד גובה הסכום או השיעור שאין רואים אותו, לפי סעיף 3(ה), כהכנסת עבודה בעת ששולם לקרן;</p> <p>(2) סכום ששילם העובד שהוא אחד מאלה:</p> <p>(א) סכום שאינו עולה על שליש מהסכום ששילם המעביד בשיעור הקבוע בסעיף 3(ה), בשל משכורתו הקובעת של העובד כהגדרתה בסעיף האמור;</p> <p>(ב) סכום בשיעור שאינו עולה על 2.5% ממשכורתו הקובעת של העובד;</p> <p>(ג) סכום בשיעור אחר שנקבע לתשלומי העובד בהסכם קיבוצי שאושר לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, לפני יום ב' בתמוז התשס"ב (12 ביוני 2002);</p> <p>(3) ... "</p> <p>(ד) שר האוצר רשאי לקבוע בתקנות כללים לענין סגירת חשבון לתשלומים נוספים ולענין תנאים שבהם חשבונות שונים של עובד בקרן השתלמות אחת או יותר ייחשבו לחשבון אחד לצורך פסקה זו;</p> <p><u>לפיכך, החשבון בקרן השתלמות לא ייסגר לתשלומים נוספים, ובלבד שמשכה סכום שאינו עולה על שליש הסכום שעמד לרשותה בחשבון בעת המשיכה.</u></p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 15.</p> <p>נבו, בן 41, נשוי ואב ל-2 ילדים שבשנת 2021 מלאו להם 5 ו-13 שנים, התחיל ב-9/2/21 לעבוד אצל מעסיקו. בטופס ה-101 שמסר למעסיק, לא מילא פרטים על הכנסות אחרות. המעסיק ניכח משכרו, בכל חודש, מס פְּנִדְרָשׁ. ב-19/9/21 מסר למעסיק אישור תְּאוּם מס מפקיד שומה. לְפִי האישור, עד שכר שנתי של 54,300 ₪ יש לְנִכּוֹת ממנו מס בשיעור 41%. מְעַבֵּר לסכום זה יש לְנִכּוֹת מס בשיעור הֶמְרָבִי. להלן שכרו של נבו אצל המעסיק, בכל אחד מחודשי עבודתו:</p> <table border="1" data-bbox="134 349 1189 427"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>02/2021</th> <th>03/2021</th> <th>04/2021</th> <th>05/2021</th> <th>06/2021</th> <th>07/2021</th> <th>08/2021</th> <th>09/2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר בש"ח</td> <td>5,230</td> <td>9,752</td> <td>9,845</td> <td>9,956</td> <td>9,397</td> <td>8,942</td> <td>9,278</td> <td>9,653</td> </tr> </tbody> </table> <p>כמה מס הכנסה היה על המעסיק לנכות משכרו של נבו בתלוש 9/2021?</p> <p>א. 243 ₪ ב. 4,537 ₪ ג. 1,279 ₪ ד. 3,958 ₪</p>	חודש	02/2021	03/2021	04/2021	05/2021	06/2021	07/2021	08/2021	09/2021	שכר בש"ח	5,230	9,752	9,845	9,956	9,397	8,942	9,278	9,653	
חודש	02/2021	03/2021	04/2021	05/2021	06/2021	07/2021	08/2021	09/2021											
שכר בש"ח	5,230	9,752	9,845	9,956	9,397	8,942	9,278	9,653											
פתרון																			
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5, תק' 10. פקודת מס הכנסה - ס' 121.</p>																			
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ג</p> <p>לפי תקנה 10 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "פקיד השומה רשאי להורות שניכוי המס לפי תקנות אלה יוקטן או יוגדל, הכל לפי הענין, אם מסיבה כלשהי נוצר או עלול להיווצר עודף בתשלום המס או גרעון בתשלום עקב ניכוי המס, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת מעביד אחד, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת יותר ממעביד אחד ובין כתוצאה מכך שלעובד יש הכנסה חייבת אחרת, או מכל סיבה אחרת, והמעביד חייב לקיים כל הוראה כאמור".</p> <p>"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".</p> <p>שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 47%.</p> <p>שכר מְצַטָּר בחודשים 2/2021 עד 9/2021: $5,230 + 9,752 + 9,845 + 9,956 + 9,397 + 8,942 + 9,278 + 9,653 = 72,053$</p> <p>מס מְצַטָּר שיש לְנִכּוֹת בגין שכר מ-2/2021 עד 9/2021, לְפִי אישור תְּאוּם המס: $54,300 \times 41\% + (72,053 - 54,300) \times 47\% = 30,607$ (מעוגל) = 47% השיעור המרבי</p> <p>שכר מצטבר בחודשים 2/2021 עד 8/2021: $5,230 + 9,752 + 9,845 + 9,956 + 9,397 + 8,942 + 9,278 = 62,400$</p> <p>סה"כ מס שנוכה בחודשים 2/2021 עד 8/2021: $62,400 \times 47\% = 29,328$</p> <p>לפי נתוני השאלה, בטופס ה-101 שמסר למעסיק, נבו לא מילא פרטים על הכנסות אחרות. לאחר שלא המציא למעסיקו בתחילת עבודתו אישור תיאום מס מפקיד השומה, לפי תקנה 5(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) ולפי הנחיות מס הכנסה, מנוע היה המעסיק מלנכות מס לפי לוח הניכויים והיה עליו לנכות מס מרבי לפי התקנות מכל תשלומיו.</p> <p>סכום המס שהיה על המעסיק לנכות בתלוש 9/2021 - $29,328$ ₪ מס שנוכה מהשכר - $30,607$ ₪ מס מצטבר שיש לנכות</p> <p>תשובה ג.</p>																			

<p>חברה בע"מ נמצאת בשליטתם של חמישה בני אדם, שְׁאִינָם "קְרוּבִים". נבו, סמנכ"ל הכספים בחברה, מחזיק בזכות להחזיק 8% מהון המניות שְׁהוּצָא, ומחזיק בזכות לקבל 8% מהרווחים. לצורך הגדרתו בתוכנת השכר, האם נבו הוא "חֵבֵר בְּעַל שְׁלִיטָה" בחברה, לפי ס' 32 לפקודה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. נבו הוא "בעל שליטה" בחברה, אך אינו "חבר". ב. נבו הוא "חבר" בחברה, אך אינו "בעל שליטה" בה. ג. נבו אינו "בעל שליטה" בחברה ואינו "חבר". ד. נבו הוא "חבר בעל שליטה" בחברה.</p>	<p>שאלה מספר 16.</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 להחזיק 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 ; "קרוב", 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>נבו מחזיק בזכות להחזיק 8% מהון המניות שְׁהוּצָא (פחות מ-10%), ומחזיק בזכות לקבל 8% מהרווחים (פחות מ-10%). לפיכך, הוא אינו בעל שליטה בחברה.</p> <p>כמי שאינו בעל שליטה בחברה, נבו אינו "חבר".</p> <p>מכל האמור לעיל - נבו אינו "בעל שליטה" בחברה ואינו "חבר".</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>תלוש 1/2021 של סיגי, רווקה בת 31, הורכב משכר יסוד בסך 8,800 ₪ ושווי אש"ל בסך 290 ₪. למרכיב תגמולי העובד ("חלק העובד") בקופת גמל לקצבה מסוג "קרן חדשה מקיפה", שילמה סיגי בתלוש זה 6% משכר היסוד. לקרן השתלמות שילמה את חלקה - 2.5% משכר היסוד. [תשלומיה לקופת הגמל לקצבה ולקרן ההשתלמות בוצעו כנגד תשלומי המעסיק בשיעור הנדרש לאותן קופות.]</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לסיגי ("נטו לתשלום") בחודש זה, בהתחשב בתשלומיה ובזיכויי המס הרלוונטיים? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 7,812 ₪ ב. 8,102 ₪ ג. 7,840 ₪ ד. 7,627 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3), 34, 36, 36א, 45א, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר "ברוטו למס": $9,090 = 8,800 + 290$ שווי אש"ל + שכר יסוד חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $1,024.60 = 20\% \times (9,090 - 9,030) + 1,012.60$ ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 9,030 ₪ מס לפי ס' 121ב לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 53,970 ₪): אין</p> <p>זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס, לפי נתוני השאלה:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אשה <u>0.50</u> נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 2.75 נ"ז $\times 218 = 599.50$ ₪ זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה: תשלום לקרן הפנסיה המקיפה (תגמולי עובד) - $528 = 8,800 \times 6\%$ מגבלת עמית שכיר - $528 = \min [(8,700 \times 7\%) ; 528 \text{ תשלום}]$ זיכוי 35%, לפי ס' 45א - $(528.00 \times 35\% = 184.80)$ <u>184.80</u> ₪ סה"כ זיכויים אישיים <u>784.30</u> ₪</p> <p>המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $240 = 1,024.60 - 784.30$ זיכויים אישיים - המס שחושב</p> <p>* לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון".</p> <p>תשלומים בתלוש 1/2021, ללא זקיפות שווי - 8,800 ₪ שכר יסוד תשלום חלק עובד לקרן ההשתלמות: $8,800 \times 2.5\% = 220$ שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה, ניכוי התשלום לקופת הגמל לקצבה וניכוי התשלום לקרן ההשתלמות: $7,812 = 220 + 528 - 240$ קרן השתלמות - 528 קרן הפנסיה - 240 מס הכנסה - 8,800 תשלומים ללא זקיפת שווי</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>כל אחד מ-12 תלושי השכר של נבו, איש המכירות, בשנת 2021, הורכב ממשכורת יסוד בסך 10,551 ₪, עמלות שוטפות בסך 13,449 (ממוצע בחודש), בונוסים מותנים בתנאי בסך 1,720 ₪ (ממוצע בחודש) ושווי רכב צמוד בסך 1,960 ₪. מעסיקו משלם בעדו, בכל חודש, לקופות גמל לקיצבה מסוג קרן חדשה מקיפה וקרן חדשה כללית, את הסכומים המרביים האפשריים למרכיב הפיצויים ולמרכיב תגמולי המעביד [נבו משלם גם הוא את חלקו, כנדרש, לאותן קופות גמל].</p> <p>מהו הסכום המרבי, מתוך תשלומי המעסיק למרכיב תגמולי המעביד בקופות הגמל לקצבה, <u>בכל שנת 2021 במצטבר</u> (12 תלושי שנת 2021 במצטבר), שלא חייב את נבו בשווי גמל (וכל סכום מעליו ראו כהכנסת עבודה של נבו, לפי ס' 3(ה3) לפקודה)?</p> <p>א. 21,600.00 ₪ ב. 23,740.20 ₪ ג. 26,378.00 ₪ ד. 23,148.00 ₪</p>	<p>שאלה מספר 18.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3); הנחיות מס הכנסה. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>חישוב הזקיפה בגין הפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה: הכנסת עבודה, ללא שווי שימוש ברכב: 25,720 ₪ $10,551 + 13,449 + 1,720 = 25,720$ ₪ = משכורת יסוד + עמלות שוטפות + בונוסים מותנים $25,720 \times 7.5\% = 1,929.00$ ₪ = $(26,378 \text{ תקרה} ; 25,720 \text{ min})$</p> <p>הסכום המרבי שיכול היה המעסיק לשלם בעבור נבו, לקופות הגמל לקצבה, על חשבון מרכיב תגמולי המעביד, בכל שנת 2021 במצטבר (12 תלושי שנת 2021 במצטבר), שלא יחייב את נבו בשווי גמל (וכל סכום מעליו ייראה כהכנסת עבודה של נבו, לפי ס' 3(ה3) לפקודה): $1,929.00 \times 12 = \underline{23,148.00}$ ₪</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ד</p>

<p>ב-30/6/2021, בתום 8 שנות עבודה רצופות אצל מעסיקו היחיד, הסתיימו יחסי העבודה בין נבו (רווק בן 30) לבין המעסיק, עם פיטוריו. משכורתו החודשית, לרבות משכורת החודש ששולמה לו לחודש 6/2021, היתה 41,096 ₪. בטופס ה-161 שמוֹלָא במועד תשלום שכר 6/2021, חושב לו מענק פרישה שְחָלְקוּ, סך 17,712 ₪, חייב במס.</p> <p>בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב במס של נבו?</p> <p>א. 7,152 ₪ ב. 8,325 ₪ ג. 8,372 ₪ ד. 7,740 ₪</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א)(1).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור:</p> <p>לפי תקנה 7(א)(1) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד למעט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אינו פטור ממס לפי סעיף 9(א7) לפקודה, ינכה בעת התשלום מהחלק שאינו פטור, מס קְאִילוֹ היה משכורת בלתי קבועה, לפי המשכורת האחרונה ששולמה לעובד..."</p> <p>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה":</p> <p>לפי תקנה 4(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד משכורת בלתי קבועה, ינכה ממנה, בעת התשלום, מס בסכום השווה להפרש המס המוכפל ב-12; לְעִנְיָן זֶה, "הפרש המס" - ההפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכותו ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p>החישוב:</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של נבו:</p> $2.25 = 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ <p>סכום נקודות הזיכוי - 490.50 ₪ = 2.25×218</p> <p>משכורת החודש ששולמה לנבו, לחודש 6/2021 - 41,096 ₪</p> <p>החלק השנים עשר מ"המשכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): $17,712 / 12 = 1,476$ ₪</p> <p>משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $41,096 + 1,476 = 42,572$ ₪</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</p> $11,786.74 \text{ ₪} = 47\% \times (42,572 - 41,910) + 11,475.60 \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 41,910 \text{ ₪}$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(11,786.74 - 490.50; 0) = 11,296.24$ ₪</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</p> $11,190.70 \text{ ₪} = 35\% \times (41,096 - 20,140) + 3,856.10 \text{ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך } 20,140 \text{ ₪}$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(11,190.70 - 490.50; 0) = 10,700.20$ ₪</p> <p>הפרש המס: $11,296.24 - 10,700.20 = 596.04$ ₪</p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $596.04 \times 12 = 7,152.48 = * \underline{7,152}$</p> <p>* לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון".</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>א</p>

<p>סיג'י, אישה בת 27, אזרחית הפיליפינים, היא "עובד זר חוקי" (עובדת זרה חוקית), המועסקת כדין בתחום הסיעוד. ב-07/2020 סיימה לימודי תואר אקדמי ראשון בסיעוד. סיג'י עבדה אצל מעסיקה היחיד בישראל מ-1/1/2021 עד 30/11/2021 וְשָׁהָתָה בישראל באותו זמן בלבד.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס על הכנסתה בשנת 2021 [לפי התקנות הרלוונטיות]?</p> <p>א. 2.75 נ"ז ב. 1.50 נ"ז ג. 3.44 נ"ז ד. 2.52 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 20.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר). פקודת מס הכנסה - ס' 34, ס' 36, ס' 36א. תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 3 לתקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר) -</p> <p>" (א) בחישוב המס על הכנסה של עובד זר חוקי בתחום הסיעוד, לפי סעיף 2(1) או (2) לפקודה, יובאו בחשבון נקודות זיכוי לפי סעיפים 34, 36 ו-36א לפקודה.</p> <p>(1א) בחישוב המס על הכנסה לפי סעיף 2(1) או (2) לפקודה של עובד זר חוקי שאינו עובד זר חוקי בתחום הסיעוד, תובא בחשבון נקודת זיכוי לפי סעיף 34 לפקודה.</p> <p>(ב) בחישוב המס על הכנסה לפי סעיף 2(1) או (2) לפקודה של עובדת זרה חוקית שאינה עובדת זרה חוקית בתחום הסיעוד, תובא בחשבון חצי נקודת זיכוי לפי סעיף 36א לפקודה.</p> <p>(ג) שהה העובד הזר החוקי או העובד הזר החוקי בתחום הסיעוד, לפי העניין, בישראל או באזור בחלק משנת המס, יובא בחשבון בחישוב המס על הכנסתו, החלק השנים עשר מסכום נקודות הזיכוי כאמור בסעיפים קטנים (א) עד (ב), לפי העניין, כשהוא מוכפל במספר החודשים שבהם שהה בארץ בשנת המס.</p> <p>(ד) הוראות הפרק השלישי לחלק ג' לפקודה, למעט האמור בתקנות אלה, לא יחולו בחישוב המס על הכנסתו של עובד זר.</p> <p>כעובדת זרה, לפי תקנה 3(ד) שלעיל, היא אינה זכאית לנקודות זיכוי המוענקות, בתנאים מסויימים, לפי ס' 40 לפקודה (שבפרק השלישי לחלק ג' בפקודה), לתושב ישראל שסיים תואר אקדמי במוסד אקדמי מוכר.</p> <p>סיג'י היא עובדת זרה חוקית בתחום הסיעוד.</p> <p>מאחר שעבדה בישראל ושהתה בה 11 חודשים, יובא בחשבון בחישוב המס על הכנסתה, החלק השנים עשר מסכום נקודות הזיכוי כאמור בסעיף קטן (א) שלעיל, כשהוא מוכפל ב-11 החודשים שבהם שהתה בארץ בשנת המס 2021.</p> <p>כלומר, בחישוב המס על הכנסתה בשנת 2021 תוּבָּאָנָה בחשבון 2.52 נ"ז.</p> $2.52 = 11/12 \times (0.50 \text{ ס' } 36\text{א לפק' } + 0.25 \text{ ס' } 36 \text{ לפק' } + 2.00 \text{ ס' } 34 \text{ לפק'})$ <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ד</p>


דיני עבודה

<p>ב-3/5/2021 התחיל נבו, בן ה-69, לעבוד כשכיר אצל מעסיקו, מפעל תעשייתי. המעסיק הוא צד להסכם קיבוצי, המסדיר את תנאי העבודה של עובדיו. לפי ההסכם הקיבוצי האמור, כל עובד נחשב כעובד בתקופת נסיון במשך שני החודשים הראשונים לעבודתו. נבו, עובד בתקופת נסיון, הועסק יומיים בלבד בשבוע (בכל יום שני ורביעי), 5 שעות בכל פעם. ב-14/6/2021 תמו יחסי העבודה בין הצדדים, לאחר שנבו התפטר מעבודתו.</p> <p>בנסיבות שתוארו בשאלה, לפי הוראות החוק הרלוונטי, האם חייב היה המעסיק לתת לנבו "הודעה על תנאי עבודה", בה מפורטים תנאי עבודתו, ובתוך כמה זמן היה עליו לעשות זאת? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. מאחר שחל על הצדדים הסכם קיבוצי, המסדיר את תנאי העבודה של העובדים, המעסיק היה פטור מלמסור לו הודעה כאמור.</p> <p>ב. מאחר שלא עבד שלושים ימי עבודה מהיום שהתחיל לעבוד אצלו, המעסיק היה פטור מלמסור לו הודעה כאמור.</p> <p>ג. היה על מעסיק למסור לו הודעה כאמור, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהתחיל לעבוד אצלו.</p> <p>ד. מאחר שלא השלים את תקופת הנסיון, על פי הסכם קיבוצי שאושר כדון, הוראות החוק הרלוונטי לא חלות עליו. לפיכך, המעסיק היה פטור מלמסור לו הודעה כאמור.</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - ס' 1, ס' 9.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי סעיף 1 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - "מעסיק ימסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, ואם היה העובד נער כהגדרתו בחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 (להלן - נער) - לא יאוחר משבעה ימים, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד לפי הוראות חוק זה (בחוק זה - הודעה על תנאי עבודה)".</p> <p>לפי סעיף 9 לחוק - "הוראות חוק זה לא יחולו לגבי עובד שתקופת עבודתו אינה עולה על שלושים ימים, ואם היה העובד נער - אינה עולה על שבעה ימים."</p> <p>תקופת העבודה של נבו עלתה על שלושים ימים (קלנדריים). לפיכך, היה על מעסיק למסור לו הודעה כאמור, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהתחיל לעבוד אצלו.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>ב-1/7/2021 התחילה סיגי לעבוד כסדרנית סחורה אצל מעסיקה (חנות בגדים). שבוע עבודתה בן 5 ימים (א'-ה'). שכרה משתלם לה על בסיס שעות עבודה. ב-2/9/2021, יום חמישי בשבוע, לקראת סוף יום העבודה, נתנה למעסיק הודעה מוקדמת בכתב להתפטרותה, לפיה תסיים את עבודתה בתום תקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות.</p> <p>האם יום ראשון, 5/9/2021, הוא חלק מתקופת ההודעה המוקדמת שעל סיגי לתת לפי החוק, ועליה להתייצב לעבודה ביום זה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִפְּיֵן המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. ימי הודעה מוקדמת הם ימי עבודה. על סיגי להתייצב לעבודה ביום ראשון. ב. לא. סיגי לא חייבת להתייצב לעבודה ביום זה. ג. כן, אלא אם כן קיימות נסיבות מיוחדות שעקב קיומן אין לדרוש ממנה כי תעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בחוק. ד. לא, ובלבד שתשלם למעסיק פיצוי בסכום השווה לשכרה הרגיל בעד יום זה.</p>	<p>שאלה מספר 22.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 4. חוק פיצויי פיטורים - ס' 12.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים;</p> <p>לְפִי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת. שכרה של סיגי מְשֻׁתָּלֵם על בסיס שעות עבודה. לְפִיכָךְ, היא "עובד-בשכר". סיגי התפטרה במהלך שנת עבודתה הראשונה. לְפִי ס' 4 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד בשכר זָפְאִי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן: (1) במהלך שנת עבודתו הראשונה - של יום אחד בשל כל חודש עבודה; (2) במהלך שנת עבודתו השניה - של 14 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; (3) במהלך שנת עבודתו השלישית - של 21 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; (4) לאחר שנת עבודתו השלישית - של חודש ימים. "</p> <p>במועד שבו נתנה למעסיק הודעה מוקדמת להתפטרותה, ביום חמישי, 2/9/2021, סיגי השלימה שני חודשי עבודה. לְפִי ס' 14(1) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, היה עליה לתת למעסיק הודעה מוקדמת בת יומיים. ספירת ימי ההודעה המוקדמת היא לפי ימים קלנדריים. לפיכך, <u>סיגי לא חייבת להתייצב לעבודה ביום ראשון, 5/9/2021.</u></p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ב</p>

<p>סיגי הועסקה על פי חוזה לתקופה קצובה של שנה, מ-16/8/2020 ועד 15/8/2021, כמבקרת איכות אצל מעסיק א', יִצְרָן שְׂבָבִים, בְּמַפְעָלוֹ. באחד הימים פנה אליה מעסיק א' והציע לה חוזה עבודה לשנה נוספת, אך במקום שתועסק על ידי ותעבוד במפעל השבבים שלו, תועסק על ידי מעסיק ב', יִצְרָן אוֹפְטִיקָה, במפעל האופטיקה שלו (מעסיק ב'), הנמצא קרוב למפעל השבבים של מעסיק א'. למחרת היום נפגשה עם שני המעסיקים ונמסר לה חוזה עבודה לתקופה קצובה של שנה (מיום 16/8/2021 עד 15/8/2022) לפיו תועסק על ידי מעסיק ב', במפעל האופטיקה שלו, כמבקרת איכות, באותם תנאים שבהם הועסקה על ידי מעסיק א' במפעלו. סיגי, שהוצעו לה תנאים מְשׁוּפָּרִים אצל מעסיק ג', סָרְבָה להצעה. בְּתוֹם יום 15/8/2021 הגיעה תקופת החוזה לְקַצָּה.</p> <p>האם, בְּנִסְיֹבוֹת האמורות, רואים את סיגי, לענין חוק פיצויי פיטורים, כאילו פוטרה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. לאחר שְׁסָרְבָה להצעה האמורה, רואים אותה, לענין חוק זה, כאילו התפטרה. ב. כן. בנסיבות האמורות, רואים אותה, לענין חוק פיצויי פיטורים, כאילו פוטרה. ג. לא, מאחר שהועסקה על פי חוזה לתקופה קצובה והגיעה התקופה לקצה. ד. כן, ובלבד שההצעה האמורה נמסרה לה פחות מ-3 חודשים לפני תום תקופת החוזה.</p>	<p>שאלה מספר 23.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: center;">חוק פיצויי פיטורים - ס' 9.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי סעיף 9 לחוק פיצויי פיטורים:</p> <p>" (א) היה עובד מועסק על פי חוזה לתקופה קצובה והגיעה התקופה לקצה, רואים אותו לענין חוק זה כאילו פוטר, זולת אם הציע לו המעסיק לחדש את החוזה; סירב העובד לחדש את החוזה - רואים אותו, לענין חוק זה כאילו התפטר.</p> <p>(ב) הצעת המעסיק לחדש את החוזה כאמור בסעיף קטן (א) צריך שתימסר לעובד לפחות שלושה חדשים לפני תום תקופת החוזה. "</p> <p>אכן, מעסיק א' הציע לסיגי חוזה עבודה לתקופה שאחרי תום תקופה החוזה אצלו, אך החוזה שהוצע, לא הוצע איתו, מעסיק א', אלא עם מעסיק ב' (מעסיק אחר). אמנם, מעסיק א' דאג לכך שמעסיק ב' יעסיק אותה בתנאי העסקה דומים, אך כל אלה לא עונים על התנאים שבסעיף 9 לחוק.</p> <p>בסעיף 9 זה מדובר בהצעת המעסיק "לחדש את החוזה". חוזה עם מעסיק אחר אינו חידוש החוזה, אלא חוזה אחר. מכאן שהתקיים האמור בסעיף כדי להעמיד את סיגי בחזקת מפוטרת, אף על פי שלמעשה לא פוטרה, אלא שיחסי העבודה בינה לבין מעסיק א' הגיעו לקצם מכוח החוזה עצמו [ראו דיון לו/3-107 (ארצי) מיכאל גילמור נגד "שרפון" מוצרי שרף וכימיקלים בע"מ].</p> <p>כלומר, בנסיבות האמורות, רואים את סיגי, לענין חוק פיצויי פיטורים, כאילו פוטרה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>סיג, בת ה-32, עובדת כפקידה כללית אצל מעסיקה, מנהל חשבונות (עבודה שאיננה עבודת כפיים). שבוע עבודתה בן 5 ימי עבודה (א-ה), 7 שעות בכל יום - מהשעה 8:30 עד השעה 15:30. האם רשאי המעסיק להעבידה 7 שעות ללא הפסקה, למעט הפסקות קצרות ומוסכמות שהוא נותן לה להחלפת כוח ואויר או לשם שימוש בחדר שירותים, בהתאם לצרכיה, שאותן הוא מחשיב לה כחלק משעות עבודתה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. ביום עבודה של שש שעות ולמעלה, על המעסיק להפסיק את עבודתה למנוחה ולסעודה ל-3/4 שעה לפחות, ובכלל זה הפסקה רצופה אחת של חצי שעה לפחות. ב. כן. מאחר שאינה מועבדת בעבודת כפיים, רשאי המעסיק להעבידה 7 שעות כאמור. ג. לא. על המעסיק להפסיק את עבודתה למנוחה ולסעודה לחצי שעה לפחות, בכל יום. ד. כן, מאחר שהיא נמנית על העובדים שחוק שעות עבודה ומנוחה לא חל על העסקתם.</p>	<p>שאלה מספר 24.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 23. היתר כללי בדבר הפסקות בעבודה שאיננה עבודת כפיים.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ככלל, לפי ס' 20(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - "ביום עבודה של שש שעות ולמעלה, תופסק העבודה למנוחה ולסעודה ל-3/4 שעה לפחות, ובכלל זה תהיה הפסקה רצופה אחת של חצי שעה לפחות; ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג, ההפסקה היא של חצי שעה לפחות". עם זאת, לפי ס' 23 לחוק, "שר העבודה רשאי להתיר סטיה מהוראות הסעיפים 20 ו-22, אם נראה לו שסדרי העבודה או שתפקידו או טובתו של העובד מחייבים או מצדיקים זאת וכן לגבי מי שאינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית, על פי האמור בסעיפים 9 או 19. הוראות הסעיפים 14(א) ו-15 חלות על היתר על פי סעיף זה". ואכן, בתוקף סמכותו לפי סעיף 23 לחוק, נתן שר העבודה היתר כללי היתר כללי בדבר הפסקות בעבודה שאיננה עבודת כפיים. לפי ההיתר, עובד שאינו מועבד בעבודת כפיים מותר להעבידו תוך סטיה מהוראות סעיף 20 לחוק - (1) כל יום מימות השבוע - שמונה שעות ללא הפסקה; (2) ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג כאמור בסעיף (2)(ב) לחוק - שבע שעות ללא הפסקה. על אף האמור הפסקאות (1) ו-(2), היה שבוע העבודה שעובד כאמור מועסק בו בהתאם לתנאי העבודה החלים עליו בן חמישה ימים - מותר להעסיקו תשע שעות ליום ללא הפסקה. לפיכך, מאחר שאינה מועבדת בעבודת כפיים, רשאי המעסיק להעבידה 7 שעות כאמור (7) שעות ללא הפסקה, למעט הפסקות קצרות ומוסכמות שהוא נותן לה להחלפת כוח ואויר או לשם שימוש בחדר שירותים, בהתאם לצרכיה, שאותן הוא מחשיב לה כחלק משעות עבודתה). תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>שאלה מספר 25.</p> <p>נבו, בן ה-21, מועסק אצל מעסיקו - חברה המספקת תמיכה בתוכנה. בחברה מתקיימת עבודה במשמרות. המעסיק משלם לעובדי המשמרות תוספת בשל עבודה במשמרות. נבו מועסק במשמרות. גמול עבודתו משתלם לו על בסיס של חודש. הוא מועסק בהיקף משרה של 85%. בחודש 7/2021 לא נעדר מעבודתו. תלוש 7/2021 שלו הורף מהתשלומים הבאים:</p> <p>✓ שכר בסיס משמרת ראשונה ₪ 1,930</p> <p>✓ שכר משמרות שניה ושלישית..... ₪ 2,380</p> <p>✓ שעות נוספות משמרת ראשונה..... ₪ 206</p> <p>✓ תוספת בשל עבודה במשמרות..... ₪ 119</p> <p>✓ החזקת רכב (נבו משתמש בקטנוע פרטי שלו כדי להגיע מביתו לעבודה וממנה)..... ₪ 238</p> <p>מהו הסכום שעל המעסיק להוסיף בתלוש האמור, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום?</p> <p>א. 990 ₪</p> <p>ב. 0 ₪</p> <p>ג. 195 ₪</p> <p>ד. 76 ₪</p>	
פתרון	
חוק שכר מינימום - ס' 1, ס' 2, ס' 3.	
<p>לפי ס' 2 לחוק שכר מינימום:</p> <p>" (א) עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן - עובד) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי הענין.</p> <p>(ב) עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לשכר מינימום חלקי שיחושב יחסית לחלקיות משרתו.</p> <p>(ג) נעדר עובד מעבודתו, יקטן שכר המינימום שהוא זכאי לו לפי סעיף קטן (א), בשיעור יחסי לזמן היעדרו, ואולם אם הוא זכאי לקבל תשלום פְּעֵד זמן ההיעדרות לפי דין, חוזה עבודה, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או הסדר קיבוצי אחר או לפי ההוראות המחייבות קופת גמל (בסעיף זה - ההסדר), יהיה התשלום לפי הוראות ההסדר. "</p> <p>לפי ס' 3 לחוק שכר מינימום:</p> <p>" (א) השכר שיובא בחשבון לְעֵינֵן סעיף 2 יהיה שכר העבודה שמשלם מעסיק לעובדו, פְּעֵד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו.</p> <p>(ב) לְעֵינֵן סעיף קטן (א) יבואו בחשבון רכיבי השכר הבאים:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) שכר יסוד או שכר משולב; (2) תוספת יוקר אם איננה כלולה בשכר המשולב; (3) תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו; (4) רכיב שכר כאמור בפסקאות (1) עד (3) או לפי סעיף קטן (ד) שאינו בא בחשבון שכר המינימום מכוח חוזה עבודה, הסכם קיבוצי או הסדר, קיבוצי או אישי (בסעיף זה תוספת מוחרגת); (5) הפרשי הוראת השעה; בסעיף זה - "הפרשי הוראת השעה" - הפרש החיובי, אם קיים, בין הסכום הבסיסי ובין הסכום המתקבל מרכיבי השכר האחרים המובאים בחשבון בחישוב שכר מינימום לפי סעיף קטן זה או סעיף קטן (ד), לפי העניין, למעט תוספת מוחרגת; <p>"הסכום הבסיסי" - סכום שכר המינימום אשר העובד היה זכאי לו אלמלא הוראת השעה, כפי שהוא מעודכן במועדים האמורים בסעיף 4(6).</p> <p>ואולם לא יובאו בחשבון תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות שמשלם המעסיק.</p> <p>(ד) לא היה שכרו של עובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בסעיף קטן (ב) (1) ו-(2), או לפי חלק מהם, יחושב השכר לְעֵינֵן סעיף קטן (א) לפי שכר העבודה הרגיל הכולל את התוספת המוחרגת בלא תוספות אחרות.</p> <p>(ה) עובד זכאי להפרשי הוראת השעה; דין הפרשי הוראת השעה כדין השלמת השכר אשר היתה משתלמת לעובד לפי חוק זה כתוצאה מחישוב שכר המינימום אלמלא הוראת השעה.</p> <p>(ו) הוראות סעיף זה אשר קובעות שתוספת מוחרגת תובא בחשבון בחישוב שכר מינימום, יחולו על אף האמור בכל דין, לרבות הוראות סעיף 11, והוראות מכוח חוזה עבודה, הסכם קיבוצי או הסדר, קיבוצי או אישי. "</p> <p>רכיבי השכר "תוספת בשל עבודה במשמרות", "שעות נוספות משמרת ראשונה" ו"החזקת רכב" לא יובאו בחשבון לעניין ס' 2 לחוק.</p> <p>שכרו של נבו שיובא בחשבון לְעֵינֵן סעיף 2 לחוק שכר מינימום - ₪ 4,310.</p> <p>$4,310 ₪ = 2,380$ שכר משמרות שניה ושלישית + $1,930$ שכר בסיס משמרת ראשונה</p> <p>נבו מועסק במשרה חלקית, בשיעור של 85%. לפיכך, הוא זכאי לשכר מינימום חלקי כלהלן -</p> <p>₪ 4,505 = 85% חלקיות המשרה $\times 5,300$ שכר המינימום למשרה מלאה בחודש 7/2021</p> <p>הסכום שעל המעסיק להוסיף, בתלוש 7/2021, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום:</p> <p>₪ 195 = $4,310$ השכר שהובא בחשבון לְעֵינֵן ס' 2 לחוק - $4,505$ שכר המינימום למשרה</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2022</p> <p>שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>ב-24/10/2021 התחיל נבו לעבוד כפקיד הזמנות אצל מעסיקו, בחצי משרה. שבוע עבודתו בן 5 ימי עבודה (א-ה). שכרו משתלם על בסיס של חודש. נבו מבקש לקבוע, בחוזה העבודה האישי שלו [חוזה לתקופת עבודה לא קצובה], כי בשנת 2021 יהיה זכאי לתמורת חופשה בשיעור מסוים משכרו הרגיל, שתשולם לו בתלוש כל חודש, במקום שתינתן לו חופשה שנתית פְּעֵיִן (ימי חופשה פְּפוּעֵל) בעד שנה זו.</p> <p>האם רשאי המעסיק להיענות לבקשתו של נבו ולשלם לו תמורת חופשה בעד שנת 2021, במקום ימי חופשה פְּעֵיִן (פְּפוּעֵל)? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. על המעסיק לתת לנבו חופשה בעין (בפועל) בעד שנת 2021, במטרה שְׁיִנּוּחַ וְיִנְפוּשׁ. ב. כן, מאחר שהוא צפוי לעבוד אצל המעסיק פחות מ-75 ימים רצופים בשנת 2021. ג. לא. אם לא יִנְצֵל ימי חופשה במהלך שנת 2021, נבו יהיה זכאי לפדיון ימי חופשה אלה בתלוש 1/2022. ד. כן, ובלבד שתמורת החופשה שתשולם לנבו בכל חודש, לא תפחת מ-4% משכרו הרגיל.</p>	<p>שאלה מספר 26.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, 2, 15.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 2 לחוק חופשה שנתית, "כל עובד זכאי לחופשה שתינתן לפי הוראות חוק זה". לפי ס' 15 לחוק:</p> <p>"(א) עובד בשכר העובד אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד לפחות יום אחד אך פחות מ-75 ימים רצופים כאמור בסעיף 4, בין בשנת עבודה אחת ובין בשתי שנות עבודה רצופות, ואין ביניהם חוזה עבודה בכתב לתקופת עבודה רצופה העולה על 74 ימים - ישלם בעדו המעסיק תמורת חופשה 4% לפחות משכר העבודה.</p> <p>(ב) תמורת החופשה תשולם לקרן החופשה של ענף העבודה שבו עבד העובד או בכל דרך אחרת שנקבעה בתקנות.</p> <p>(ג) היתה תמורת החופשה משתלמת לקרן החופשה, חייב המעסיק לשלמה בתחילת החודש שלאחר חודש העבודה, לפי שכר העבודה המשתלם בחודש שלפניו לעובדים כאמור בסעיף קטן (א); המשיך העובד לעבוד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה מעל ל-74 ימים רצופים, ישלם לו המעסיק את דמי החופשה או פדיון החופשה, הכל לפי הענין, וקרן החופשה תחזיר למעסיק, לפי בקשתו, את הסכומים שהעביר לה בשל אותו עובד; שר העבודה רשאי לקבוע בתקנות את המועדים והסדרים להחזרת הסכומים על ידי קרן החופשה, כאמור.</p> <p>(ד) תמורת החופשה ששולמה לקרן חופשה תימסר לעובד לפי הוראות תקנות הקרן, ותמורת החופשה ששולמה בדרך אחרת תימסר לעובד בדרך שתיקבע בתקנות.</p> <p>(ה) קרן החופשה רשאית - בהסכמת העובדים שתינתן בהסכם קיבוצי, בחוזה עבודה או בדרך אחרת שתיקבע - לבוא לידי הסכם עם המעסיק בדבר תשלום דמי החופשה לקרן גם בעד עובדים שעבדו אצלו מעל ל-75 ימים.</p> <p>לפי ס' 1 לחוק - "עובד בשכר" פירושו - עובד שגמול עבודתו, כולו או חלקו, משתלם שלא על בסיס של חודש או תקופה ארוכה מזו.</p> <p>שכרו של נבו משתלם על בסיס של חודש. כלומר, הוא אינו עובד בשכר. לפיכך, ס' 15 לחוק חופשה שנתית כלל אינו רלוונטי לגביו. יתרה מזו, בינו לבין המעסיק נחתם חוזה עבודה בכתב לתקופת עבודה בלתי קצובה, כלומר, כזו העולה על 74 ימים.</p> <p>כלומר, המעסיק לא רשאי להיענות לבקשתו של נבו ולשלם לו תמורת חופשה בעד שנת 2021. עליו לתת לנבו חופשה בעין (בפועל) בעד שנת 2021, במטרה שינוח וינפוש.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>א</p>

<p>שבוע העבודה של נבו בן 6 ימים (א-ו). דמי נסיעות משולמים לו לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. בתום כל יום עבודה עומדת לשירות העובדים הסעה מאורגנת ממקום העבודה לביתם, על חשבון המעסיק. עד 26/6/2021 נהג נבו לנסוע לעבודה בתחבורה ציבורית (מרחק 8 ק"מ). בחזרה מהעבודה לביתו השתמש בִּהֶסָעָה המאורגנת על חשבון המעסיק. החל ב-27/6/2021 נבו נוסע לעבודה וממנה באופניים שֶׁקָנָה לְעַצְמוֹ, וכלל לא משתמש בתחבורה ציבורית או בהסעה המאורגנת. בחודש 7/2021 עבד בפועל 26 ימים. מחיר נסיעה באוטובוסים בין ביתו לעבודתו - 8.60 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה רב-קו "חופשי חודשי", הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 213 ₪.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המזערי שעל המעסיק לשלם לנבו בגין חודש 7/2021?</p> <p>א. 0.00 ₪ ב. 213.00 ₪ ג. 223.60 ₪ ד. 106.50 ₪</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בְּעֵד כל יום עבודה בְּפֹעֵל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>על פי ההלכה שנקבעה בפסיקה, "המעביד לא נדרש לבדוק האם העובד נסע לעבודה ברכבו, באוטובוס, באופניים או לעיתים צעד ברגליו. כל שנדרש לבחון הוא האם העובד זקוק לתחבורה על פי אמות מידה אובייקטיביות של מרחק" [ע"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>"אמת המידה המרכזית לצורך הקביעה האם התקיים "מבחן הזקקות" במקרה פלוני, היא במרחק שבין מעונו של העובד למקום עבודתו. ככל שלא הוכח אחרת, חזקה על עובד המתגורר במרחק שאינו עולה על 500 מטרים ממקום עבודתו, שהוא מרחק הליכה סביר, שאינו זקוק לתחבורה ציבורית. אמת המידה שעניינה במרחק בין המעון למקום העבודה, היא בבחינת "כלי עזר" לבחינת הזקקותו של אדם לתחבורה ציבורית, ומטבע הדברים קיימים חריגים לחזקה זאת, כגון עובדים המוגבלים בניידות... יתכן והמונח 'זקוק' יתפרש באופן שונה מעובד לעובד, בהתחשב בנסיבות מצבו, גילו, המרחק ממקום העבודה, המבנה הטופוגרפי במקום המגורים וכיוצא בזה" [ע"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>המרחק שנמדד מביתו של נבו למקום עבודתו, 8 קילומטרים, עולה על המרחק שניתן לטעון לגביו שהוא מצדיק הליכה רגלית. בהתאם ל"הלכת קשוע" שהוזכרה לעיל, נבו נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו.</p> <p>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הוא עד 22.60 ₪ ליום.</p> <p>לפי ס' 6 בצו, "החזר הוצאות לא ישולם למי שנוסע לעבודה על חשבון המעסיק או מטעמו. נוסע העובד לכיוון אחד בלבד (לעבודה או ממנה) יהיה זכאי עד למחצית הסכומים הנ"ל".</p> <p>שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי ליום, לפי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה, ובהתחשב בהוראות ס' 6 לצו, לעובד שנוסע מביתו על חשבון המעסיק ונוסע לכיוון אחד בלבד בתחבורה ציבורית (מעבודתו) - 11.30 ₪ ליום (22.60/2 ₪), כלומר - 293.80 ₪ עבור 26 ימי עבודה בהם נזקק לתחבורה ציבורית כדי להגיע לעבודתו. $11.30 \times 26 = 293.80$</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים ציבוריים מעבודתו לביתו של נבו, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 8.60 ₪ בכל יום, שהם 223.60 ₪ עבור 26 ימי עבודה בפועל בהם נזקק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו. $8.60 \times 26 = 223.60$</p> <p>מחיר נסיעה ממקום עבודתו לביתו, תוך שימוש בחוזה רב-קו "חופשי חודשי" הפולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 213 ₪ בחודש 7/2021.</p> <p>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעסיק לשלם לנבו בגין חודש 7/2021:</p> <p>$\min(213, 293.80) = 213$ ₪ ; 213 חוזה רב-קו חופשי חודשי ; 223.60 נסיעות בודדות</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p align="right">ב</p>

שאלה מספר 28.

נבו, יליד 1/7/2001, עבד כטכנאי אצל מעסיקו ובמקום עבודתו מ-1/3/20 ועד 31/8/21. בסוף חודש 8/2021 הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריו. שכרו השתלם על בסיס חודש מ-1/3/20 ועד 31/8/20 הועסק **במשרה מלאה**. מ-1/9/20 ועד 31/12/20 הועסק **בהיקף משרה של 40%**. מ-1/1/21 ועד 31/8/21 הועסק **בהיקף משרה של 80%**. בכל תקופת עבודתו קיבל תוספת מקצועית לטכנאי בשיעור 15% משכר היסוד. נבו נוסע מביתו לעבודה ברכב שבבעלותו, ומשתמש בו גם לצרכי העבודה. להלן התשלומים שקיבל בחודשי עבודתו (בשקלים חדשים):

חודש	3/20	4/20	5/20	6/20	7/20	8/20	9/20	10/20	11/20
שכר יסוד	9,980	9,980	9,980	9,980	9,980	9,980	9,980	4,300	4,300
השתתפות בהוצאות רכב	613	527	800	677	811	805	431	490	503
תוספת מקצועית לטכנאי	1,497	1,497	1,497	1,497	1,497	1,497	645	645	645

חודש	12/20	1/21	2/21	3/21	4/21	5/21	6/21	7/21	8/21
שכר יסוד	4,300	8,500	8,500	8,640	8,640	8,640	8,640	8,640	8,640
השתתפות בהוצאות רכב	551	531	556	610	612	671	512	730	610
תוספת מקצועית לטכנאי	645	1,275	1,275	1,296	1,296	1,296	1,296	1,296	1,296

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

- א. 13,984 ₪
- ב. 14,904 ₪
- ג. 12,600 ₪
- ד. 14,490 ₪

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 12/2022
שנת המס - 2021

נבו עבד אצל מעסיקו החדש ובמקום עבודתו החדש 18 חודשים רצופים ופוטר. מאחר שכך, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק זה.

שכרו השתלם לו על בסיס של חודש. לפיכך, הוא "עובד במשכורת".

לפי תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - "עבר עובד מעבודה מלאה לעבודה חלקית או מעבודה חלקית לעבודה מלאה, יחושב שכרו האחרון לגבי כל אחת מתקופות העבודה לפי שכרו ערב פיטוריו באופן יחסי למידת החלקיות של עבודתו".

לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התוספת המקצועית לטכנאי שקיבל נבו, תובא בחשבון שכר העבודה שלו לענין תקנות אלה.

השתתפות המעסיק בהוצאות הרכב, שנועדה לכיסוי הוצאות הרכב שבבעלותו של נבו, לא נחשבת חלק מהשכר הקובע לענין חישוב פיצויי פיטורים.

שכרו של נבו ערב פיטוריו (80% משרה) - 9,936 ₪ = 8,640 שכר יסוד + תוספת מקצועית + 1,296 שכר אחרון ל-80% משרה

שכר האחרון למשרה מלאה - 12,420 ₪ = 80% משרה / 9,936 שכר אחרון ל-80% משרה

חבות פיצויי הפיטורים של המעסיק:

- תקופת עבודה 1 : 6,210 ₪ = 100% חלקיות משרה × 6/12 × 12,420 שכר אחרון למשרה מלאה
- תקופת עבודה 2 : 1,656 ₪ = 40% חלקיות משרה × 4/12 × 12,420 שכר אחרון למשרה מלאה
- תקופת עבודה 3 : 6,624 ₪ = 80% חלקיות משרה × 8/12 × 12,420 שכר אחרון למשרה מלאה

סה"כ: **14,490 ₪**

תשובה ד.

<p>מעסיקו של נבו קיבל ב-20/1/2021 צו עיקול על שכרו (של נבו), עד לסכום של 3,036 ₪, לפי תשלום מזונות. נבו הוא גרוש, אב לילד בן 17. שכר עבודתו, אצל המעסיק, משתלם על בסיס של יום. שכר העבודה היומי שלו - 650 ₪ (ליום). משכר עבודה יומי זה, על המעסיק לנכות מס הכנסה בסך 130 ₪ (לפי אישור תיאום מס), ודמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בסך 78 ₪ (נל פי תיאום דמי ביטוח). בחודש 1/2021 עבד 6 ימים אצל המעסיק. סך כל שכר עבודתו ב-1/2021, אצל המעסיק, עמד על 3,900 ₪ (650×6). סך כל התשלום אשר המעסיק היה חייב לנכותו משכר העבודה על פי חיקוק, בחודש זה, עמד על 1,248 ₪ ($130 \times 6 + 78 \times 6$).</p> <p>מהו הסכום שיעוקל משכר עבודתו של נבו אצל המעסיק, בחודש 1/2021, לפי חוק הגנת השכר?</p> <p>א. 3,036 ₪ ב. 2,652 ₪ ג. 530 ₪ ד. 1,788 ₪</p>	<p>שאלה מספר 29.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">חוק הגנת השכר - ס' 8(א), 8(ב).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, "משכר העבודה החדשי לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד סכום השווה לגימלה בשיעור הנקוב בטור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, תשמ"א-1981, שהיתה משתלמת בחודש שקדם לתשלום השכר לאותו עובד לפי הרכב משפחתו אילו היה זפאי לגימלה כאמור; היה הסכום האמור יותר מ-80% משכר העבודה החדשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החדשי; לענין זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>לפי ס' 8(א1) לחוק - "היה שכר העבודה משתלם על בסיס של יום, יהיה הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה היומי - החלק העשרים וחמישה מהסכום כאמור בסעיף קטן (א)"</p> <p>שכר העבודה היומי של נבו, הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 442 ₪.</p> <p>442 ₪ = 208 סך כל התשלום אשר המעסיק היה חייב לנכותו משכר העבודה על פי חיקוק - 650 שכר עבודה יומי לפי ס' 8(ב) לחוק הגנת השכר - "סעיף קטן (א) אינו חל על עיקול, העברה או שעבוד לשם תשלום מזונות".</p> <p>הסכום שיש לעקל לפי צו העיקול (3,036 ₪) נועד לתשלום מזונות. כלומר, הוראות ס' 8(א) לא חלות עליו.</p> <p>לפיכך, הסכום שיעוקל משכרו של נבו -</p> <p align="center">2,652 ₪ = [3,036 חוב לשם תשלום מזונות ; 6 × 442 שכר יומי אחרי ניכוי חובה] min</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p align="right">ב</p>

<p>שאלה מספר 30. ככלל, אם לא נקבעה בחיקוק דרך אחרת (או לא נקבע בחיקוק מועד אחר), מתי על מעסיק להעביר סכום שנוכה בהתאם לסעיף 25 לחוק הגנת השכר, למי שֶׁלוּ מְיוּעָד הַסְּכּוּם? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. עד היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום השכר שֶׁמִּמָּנּוּ נוכה אותו סכום. ב. בתוך 30 ימים מהיום שבו רואים כמולן את השכר שֶׁמִּמָּנּוּ נוכה אותו סכום. ג. בתוך 7 ימי עסקים מיום שבו שולם השכר שֶׁמִּמָּנּוּ נוכה אותו סכום, או בתוך 15 ימים מתום החודש שבעדו שולם השכר - המוקדם מבין השניים. ד. בתוך 15 ימים מתום החודש שבעדו שולם השכר שֶׁמִּמָּנּוּ נוכה אותו סכום.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 25א(א).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 25א(א) לחוק הגנת השכר - "סכום שנוכה בהתאם לסעיף 25, יעבירו המעסיק למי שלו מיועד הסכום בתוך 30 ימים מהיום שבו רואים כמולן את השכר שממנו נוכה, זולת אם נקבעה בחיקוק דרך אחרת".</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>המעסיק "אאא" הוא בית מלון קטן שהותר לו, לפי החוק הנוגע לענין, להעסיק עובדים בשעות המנוחה השבועית, בעבודה הקשורה באירוח. נבו התקבל לעבודה כמלצר בחדר האוכל של בית המלון (עבודה הקשורה באירוח). עם קבלתו לעבודה הודיע שְׁאֵינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית, על פי איסור שְׁבִמְצוֹת דתו שאותן הוא מקיים (נבו הוא יהודי). בית המלון שומר כשרות ומקפיד על עבודה מותרת בשבתות ובחגים. הימנעות מהעסקתו של נבו בשבתות ובחגים דורשת מהמעסיק ומשאר העובדים ביצוע התאמות מְכַבְּדוֹת וּבְלִי שְׁבִירוֹת. המעסיק הסביר לנבו כי יועסק בימים אלה כמלצר, בדברים שאין בהם איסור מלאכת שבת, אך נבו עמד בסירובו.</p> <p>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, רשאי המעסיק לסרב לקבל את נבו לעבודה כמלצר בחדר האוכל? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. הוא רשאי לסרב לקבל את נבו לעבודה זו, בשל סירובו לעבוד במנוחה השבועית. ב. לא. אין לסרב לקבל אדם לעבודה בשל כך שאינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית. ג. כן, ובלבד שיוכיח כי מדובר בעבודה הקשורה בביטחון המדינה או בשמירת בטיחותם, שלומם או בריאותם של בני אדם. ד. לא, מאחר שבית מלון אינו מפעל או מוסד המופקדים על בטחון הציבור.</p>	<p>שאלה מספר 31.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 9ג, 1ד9, 19, 12. הרחבת ההסבר - חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה - ס' 2.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9ג לחוק שעות עבודה ומנוחה -</p> <p>" (א) לא יסרב הזקוק לעובד לקבל אדם לעבודה בשל כך בלבד שהוא הודיע עם קבלתו לעבודה שאינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית על פי איסור שבמצוות דתו שאותן הוא מקיים, ולא ידרוש ממנו ליתן התחייבות לעבוד בימי המנוחה השבועית כתנאי לקבלתו לעבודה.</p> <p>(ב) הזקוק לעובד רשאי לדרוש ממי שהודיע כאמור בסעיף קטן (א) שימסור לו, לא יאוחר משבעה ימים מיום הדרישה, תצהיר בכתב לפי סעיף 15 לפקודת הראיות [נוסח חדש], תשל"א-1971, ובו הפרטים המבססים את הודעתו ובכללם פרטים המעידים על הכרתו הדתית ועל קיום מצוות דתו, ואם הוא יהודי - שהוא גם שומר על כשרות בביתו ומחוצה לו ואינו נוסע בשבת. "</p> <p>לפי ס' 19(ב) לחוק -</p> <p>" הוראות סעיפים 9ג ו- 1ד לא יחולו -</p> <p>(1) במקום עבודה שהוא מפעל או מוסד או חלק מהם המופקדים על בטחון הציבור ; (2) בעבודה הקשורה בביטחון המדינה או בשמירת בטיחותם, שלומם או בריאותם של בני אדם ; (3) בעבודה הקשורה באירוח בבתי מלון; (4) בעבודה הקשורה בייצור חשמל והזרמתו ; (5) בעבודה הקשורה בקיום אספקה או שירותים חיוניים ושינקבעה בצו... "</p> <p>לפי ס' 1ד9 לחוק -</p> <p>" (א) בלי לגרוע מהוראות סעיפים 9ג(א) ו-1ד9(א) -</p> <p>(1) לא יסרב הזקוק לעובד לקבל אדם לעבודה בשל כך בלבד שהוא הודיע עם קבלתו לעבודה שאינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית, ולא ידרוש ממנו לתת התחייבות לעבוד בימי המנוחה השבועית כתנאי לקבלתו לעבודה ; (2) עובד שמעסיקו דורש ממנו לעבוד בימי המנוחה השבועית, או שהודיע לו על כוונתו לדרוש ממנו לעבוד כאמור, רשאי להודיע למעסיקו, לא יאוחר משלושה ימים מיום הדרישה או ההודעה כאמור, שהוא אינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית.</p> <p>(ב) הוראות סעיף קטן (א) לא יחולו -</p> <p>(1) במקומות עבודה או בעבודות המנויים בסעיף 9(ב) ... "</p> <p>העבודה אליה התקבל נבו נכללת ברשימת העבודות שבסעיף 9(ב) שלעיל (ס' 19(ב)(3)). לפיכך, לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, רשאי המעסיק לסרב לקבל את נבו לעבודה כמלצר בחדר האוכל.</p> <p align="right">הרחבת ההסבר:</p> <p>לפי ס' 2(ג) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה - "אין רואים הפליה לפי סעיף זה כאשר היא מתחייבת מאפיים או ממהותם של התפקיד או המשרה".</p> <p>העבודה כמלצר בחדר האוכל של בית המלון חיונית גם בימי המנוחה השבועית. מדובר בבית מלון קטן, השומר כשרות ומקפיד על עבודה מותרת בשבתות ובחגים. לפי נתוני השאלה, הימנעות מהעסקתו של נבו בשבתות ובחגים דורשת מהמעסיק ומשאר העובדים ביצוע התאמות מכבידות ובלתי סבירות. סירובו של המעסיק לקבל את נבו לעבודה זו, עקב אי הסכמתו לעבוד בימי המנוחה השבועית, מתחייב מאופיו וממהותו של התפקיד. לפיכך, אין רואים בו הפליה אסורה לפי ס' 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה.</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p align="right">א</p>

שאלה מספר 32.

שכרה של סיגי משתלם לה על בסיס שעות עבודה - 56 ש"ח לכל שעת עבודה רגילה. שבוע עבודתה, במקום עבודתה, בן 5 ימים (א'-ה'). תחום יום עבודה רגיל - 8.6 שעות. יום ה' הוא "יום מקוצר" קבוע במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים). במחצית כל יום עבודה מופסקת העבודה למשך 45 דקות למנוחה ולסעודה. ג'עת ההפסקה סיגי רשאית לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שרון הנוכחות של סיגי, בשבוע שהחל ב-20/6/2021 והסתיים ב-24/6/2021:

יום	א' 20/6/2021	ב' 21/6/2021	ג' 22/6/2021	ד' 23/6/2021	ה' 24/6/2021
כניסה	15:00	13:00	13:30	12:30	13:30
יציאה	24:00	23:30	23:15	24:00	23:45

מהו השכר שיש לשלם לסיגי בעד שעות עבודתה בשבוע זה?

- א. לא פחות מ-2,726.50 ש"ח
- ב. לא פחות מ-2,774.80 ש"ח
- ג. לא פחות מ-2,804.20 ש"ח
- ד. לא פחות מ-2,788.80 ש"ח

פתרון

סעיפים רלוונטיים חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000). צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק.

הסבר הפתרון

מועד 12/2022
שנת המס - 2021

ד

"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 45 דקות רצופות, ובעת ההפסקה רשאית היתה סיגי 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 סיגי הוא בן 5 ימים (ימים א'-ה'). תחום יום עבודה רגיל במקום העבודה - 8.6 שעות עבודה. יום ה' הוא "יום מקוצר" קבוע במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה מתחום יום העבודה, לפי הוראות צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים. כלומר, תחום יום עבודה ביום זה - 7.6 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 42 שעות.

בימים א' ו-ד' סיגי עבדה "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00).

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

חישוב השכר שיש לשלם לסיגי בעד שעות עבודתה בשבוע זה:

יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות מוכנסה עד יציאה	ניכוי הפסקה (45 דקות ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%
א	15:00	24:00	9.00	(0.75)	8.25	7.00 ⁽¹⁾	7.00	1.25	-
ב	13:00	23:30	10.50	(0.75)	9.75	8.60	15.60	1.15	-
ג	13:30	23:15	9.75	(0.75)	9.00	8.60	24.20	0.40	-
ד	12:30	24:00	11.50	(0.75)	10.75	7.00 ⁽¹⁾	31.20	2.00	1.75
ה	13:30	23:45	10.25	(0.75)	9.50	7.60 ⁽²⁾	38.80	1.90	-
						סה"כ שעות	38.80	6.70	1.75
						תעריף לשעה	56.00 ש"ח	70.00 ש"ח	84.00 ש"ח
						תשלום	2,172.80 ש"ח	469.00 ש"ח	2,788.80 ש"ח

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

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

תשובה ד.

<p>שכר העבודה של סיגי, מזכירה שכירה במשרד עו"ד, מִשְׁתַּלֵּם לה על בסיס של חודש. ב-4 בכל חודש משלם המעסיק לסיגי את שכר החודש הקודם. שכר 1/2021 שולם לה ביום ה', 4/2/2021.</p> <p>מתי, לפי החוק הנוגע לענין, על המעסיק למסור לסיגי את תלוש השכר?</p> <p>א. לא יאוחר מיום ב', 15/2/2021. ב. לא יאוחר מיום ה', 4/2/2021. ג. לא יאוחר מיום ג', 9/2/2021. ד. לא יאוחר מיום ה', 11/2/2021.</p>	<p>שאלה מספר 33.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, 9, 24.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>24. (א) מעסיק חייב לנהל פנקס שכר ולמסור לכל עובד, בכתב, תלוש שכר; בחוק זה - "פנקס שכר" - פנקס בדבר שכר העבודה המגיע לעובדים ופרטי השכר ששולם להם; "תלוש שכר" - רישום נתונים מתוך פנקס השכר, המפרט את פרטי השכר ששולם לעובד.</p> <p>(ב) פרטי השכר בפנקס השכר ובתלוש השכר יכללו את הפרטים המנויים בתוספת.</p> <p>(ג) הרישום בפנקס השכר ומסירת תלוש השכר לעובד ייעשו לא יאוחר מהיום הקובע.</p> <p>(ד) הוראות סעיף זה לא יחולו על יחיד לגבי עובדו שאותו הוא מעסיק שלא במסגרת עסקו או משלח ידו, זולת אם שר התעשייה המסחר והתעסוקה, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, קבע אחרת לגבי סוגי מעסיקים או עובדים כאמור ובתנאים ובדרך שקבע.</p> <p>(ה) שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי, לאחר התייעצות עם ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה ועם ארגוני מעבידים שהם לדעת השר יציגים ונוגעים בדבר, ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת -</p> <p>(1) לשנות, בצו, את התוספת;</p> <p>(2) לקבוע דרכי מסירה מיוחדות של תלושי שכר, לסוגי מעסיקים או עובדים.</p> <p>לפי ס' 1 לחוק, "היום הקובע" הוא היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</p> <p>ס' 9 לחוק הגנת השכר דן במועד לתשלום שכר העבודה - "שכר עבודה המשתלם על בסיס של חודש ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם". לדוגמא - המועד לתשלום משכורת חודש 1/2021 הוא ה-31/1/2021 בחצות הלילה, טרם כניסת ה-1/2/2021.</p> <p>לפיכך, מסירת תלוש השכר לסיגי תיעשה לא יאוחר מיום ג', 9/2/2021.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ג</p>

<p>סיגי, נשואה, ילידת 1/1/1953. מ-1/1/1971 עד 31/12/1983 עבדה כשכירה. ב-1/1984 התחתנה, ילדה 5 ילדים והיתה לעקרת בית. מאז שהגיעה לגיל הפרישה היא מקבלת קצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי (על פי פרק ביטוח אזרחים ותיקים וביטוח שאירים בחוק). קצבת האזרח הותיק האמורה היא הקיצבה היחידה שסיגי זכאית לה. ב-1/9/2019 התחילה לעבוד אצל מעסיק א' ופרשה אחרי 4 חודשי עבודה, בגיל פרישת חובה. ב-1/11/2021 התחילה לעבוד אצל מעסיק ב'. בכל הקשור לביטוח עובדיו, פועל מעסיק ב' על פי הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חוֹבָה. סיגי לא היתה מבוטחת בביטוח פנסיוני כלשהו, כשהתקבלה לעבודה אצל מעסיק ב'.</p> <p>בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים:</p> <p>א. הצו האמור לא חל על סיגי. לפיכך, היא לא זכאית לביטוח פנסיוני ולביצוע הפרשות אצל מעסיק ב'.</p> <p>ב. סיגי זכאית לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני החל מהיום הראשון לעבודתה אצל מעסיק ב'. ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה, רטרואקטיבית ל-1/11/2021.</p> <p>ג. סיגי זכאית לביצוע ההפרשות לביטוח הפנסיוני החל מהיום הראשון לעבודתה אצל מעסיק ב'. ההפרשות יבוצעו בתום שנת המס 2021, רטרואקטיבית ל-1/11/2021.</p> <p>ד. סיגי תהיה זכאית לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו זה, מִיַּד בְּתוֹם 6 חודשים מתחילת העבודה אצל מעסיק ב'.</p>	<p>שאלה מספר 34.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>צו הֶרְחָבָה (נוסח משולב) לפנסיה חוֹבָה</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סיגי פרשה מעבודתה אצל מעסיק א' בגיל פרישת חובה. היא מקבלת קצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי (על פי פרק ביטוח אזרחים ותיקים וביטוח שאירים בחוק הביטוח הלאומי). קיצבה זו היא הקיצבה היחידה שהיא זכאית לה. ב-1/11/2021 התחילה לעבוד אצל מעסיק חדש - מעסיק ב'. סיגי לא היתה מבוטחת בביטוח פנסיוני כלשהו, כשהתקבלה לעבודה אצל מעסיק זה.</p> <p>לְפִי פִּיֶּסֶק 6 בסעיף 4(א) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, הצו לא יחול על "מי שפרש מעבודתו בגיל פרישת חובה ומקבל קיצבה. 'קיצבה' בסעיף זה - למעט קצבאות וגמלאות מהמוסד לביטוח לאומי".</p> <p>כלומר, הצו האמור חל על סיגי.</p> <p><u>בנסיבות האמורות, לפי סעיף 6(ה) לצו, סיגי תהיה זכאית לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו זה, מִיַּד בְּתוֹם 6 חודשים מתחילת העבודה אצל מעסיק ב'.</u></p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ד</p>

<p>סיגי התחילה לעבוד אצל מעסיקה הפרטי ב-1/12/2002. עד 30/11/2021 עבדה במשרה מלאה. החל ב-1/12/2021 היא מועסקת בהיקף משרה של 50%. עליה ועל מעסיקה חלות הוראות צו ההתקפה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה 3 פעמים בשנה. בתלוש 12/2021 הוא משלם דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/9/2021 ועד 31/12/2021.</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לסיגי בתלוש 12/2021?</p> <p>א. 1,008.00 ₪ ב. 992.25 ₪ ג. 1,165.50 ₪ ד. 582.75 ₪</p>	<p>שאלה מספר 35.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p> <p>הסבר הפתרון מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>א</p> <p>בתלוש 12/2021 סיגי קיבלה דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/9/2021 ועד 31/12/2021. 3 החודשים הראשונים (מ-1/9/2021 ועד 30/11/2021), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-19 של סיגי (שהתחילה ב-1/12/2020 ומסתיימת ב-30/11/2021). בִּשְׁל שנת העבודה ה-19 יש לשלם לעובד 9 ימי הבראה. בכל אותם 3 חודשים ראשונים, סיגי הועסקה בהיקף משרה מלאה. זכאותה של סיגי לדמי הבראה בגין 3 חודשים אלה (מ-1/9/2021 עד 30/11/2021):</p> $850.50 \text{ ₪} = [100\% \text{ משרה} \times 3/12 \times 9 \text{ ימי הבראה}] \times 378 \text{ תעריף}$ <p>החודש האחרון (מ-1/12/2021 ועד 31/12/2021), מתוך התקופה האמורה, מהווה חלק משנת העבודה ה-20 של סיגי (שהתחילה ב-1/12/2021 ומסתיימת ב-30/11/2022). בִּשְׁל שנת העבודה ה-20 יש לשלם לעובד 10 ימי הבראה. בחודש זה (12/2021) סיגי הועסקה בהיקף משרה של 50%. זכאותה של סיגי לדמי הבראה בגין החודש האחרון (מ-1/12/2021 עד 31/12/2021):</p> $157.50 \text{ ₪} = [50\% \text{ משרה} \times 1/12 \times 10 \text{ ימי הבראה}] \times 378 \text{ תעריף}$ <p>סה"כ דמי הבראה להם זכאית סיגי בתלוש 12/2021:</p> $850.50 + 157.50 = \underline{\underline{1,008.00 \text{ ₪}}}$ <p>תשובה א.</p>	

שאלה מספר 36.

סיגי התחילה לעבוד אצל מעסיקה היחיד ובמקום עבודתה (משדד ע"ד פְּרָטִי) ב-19/1/20. במקום העבודה נהוגה משרה מלאה שהיקפה 168 שעות בחודש. סיגי הועסקה ברציפות במשרה מלאה כזו (168 שעות בחודש). שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה). ב-24/1/21 יצאה לתקופת לידה והורות, לאחר שְׁפִלְדָה 2 ילדים בלידה אחת (תאומים). בתום תקופת לידה והורות מְלֵאָה הַזָּרָה לעבודתה הרגילה, והיא מועסקת באותו היקף משרה מלאה כְּפֶעֶר. סיגי מבקשת להיעדר מעבודתה שעה אחת ביום 1/12/21 (יום ד), לְשֵׁם מימוש הזכות לשעת הורות, בְּלִי שְׁתַּנוּפָה משכר עבודתה.

האם סיגי רשאית להיעדרות זו ב-1/12/2021, בלי שְׁתַּנוּפָה משכרה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים) [היעזרו בלוח השנה שבצמוד האחרון בטבלאות הביטוח הלאומי.]

- א. כן. סיגי רשאית להיעדרות זו, ביום זה, בלי שתנוכה משכר עבודתה.
- ב. לא, מאחר שְׁפִלְדָה מועסקת במשרה שהיקפה 174 שעות בחודש לפחות.
- ג. כן, ובלבד שמסרה למעסיק הצהרה בכתב על היותה מְנִיקָה, לפי הטופס שבתקנות.
- ד. לא, מאחר שזכותה להיעדרות זו כבר אִינָה קיימת ביום זה.

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק עבודת נשים - ס' 6(א), 6(ב), 6(ג), 7(ג)3.

הסבר הפתרון

מועד 12/2022
שנת המס - 2021

לְפִי ס' 6(א) לחוק עבודת נשים - "עובדת שקרובה ללדת יתן לה מעסיקה תקופת לידה והורות ולא יעסיקנה בתוך תקופת לידה והורות".

לְפִי ס' 6(ב) לחוק:

- " (1) **תקופת לידה והורות היא עשרים ושישה שבועות**, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה;
- (2) עובדת רשאית לקצר את תקופת הלידה וההורות, ובלבד שתקופת הלידה וההורות לא תפחת מארבעה עשר שבועות, או מתקופה כאמור בתוספת הארכות של תקופת הלידה וההורות, אם מימשה את זכותה להאריכה לפי סעיפים קטנים (ב1), (ג), (ד) או (ד1) (להלן - הארכות);
- (3) עובדת שהודיעה על רצונה לקצר את תקופת הלידה וההורות כאמור בפסקה (2), לא יוכל המעסיק לדחות את החזרתה לעבודה למשך יותר משלושה שבועות מיום שהודיעה כאמור;
- (4) שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי לקבוע הוראות לענין מתן הודעה על קיצור תקופת הלידה וההורות כאמור בסעיף קטן זה, ורשאי הוא לקבוע הוראות שונות להודעה למי שהעובדת עבדה אצלו לפני תקופת הלידה וההורות, ולמעסיק אחר;
- (5) הוראות פסקאות (1) עד (4) לא יחולו על עובדת שעבדה לפני יציאתה לתקופת הלידה וההורות פחות משנים עשר חודשים אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה; תקופת הלידה וההורות של עובדת כאמור היא ארבעה עשר שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה. ... "

לפי ס' 6(ג) לחוק - "עובדת שילדה בלידה אחת יתור מילד אחד, זכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות בשלושה שבועות נוספים בעד כל ילד נוסף שילדה באותה לידה, החל בילד השני".

לפני יציאתה לתקופת הלידה וההורות, סיגי עבדה לא פחות מ-12 חודשים אצל מעסיק. לפיכך, הוראות פסקאות (1) עד (4) בס' 6(ב) שלעיל, חלות עליה. כמי שילדה תאומים, תקופת הלידה וההורות המלאה לה היתה זכאית: **29 שבועות = 3 שבועות לפי ס' 6(ג) לחוק + 26 שבועות לפי ס' 6(ב) לחוק**

תאריך סיום תקופת הלידה וההורות של סיגי - 14/8/2021 (ראו בלוח השנה שלהלן):

2021	א	ב	ג	ד	ה	ו	ז	ח	ט	י	יא	יב	יג	יד	טו	טז	יז	יח	יט	כ	כא	כב	כג	כד	כה	כו	כז	כח	כט	ל		
1																																
2																																
3																																
4																																
5																																
6																																
7																																
8																																
9																																
10																																
11																																
12																																

לְפִי ס' 7(ג)3 לחוק עבודת נשים, עובדת רשאית להיעדר מעבודתה "מתום תקופת הלידה וההורות עד תום ארבעה חדשים מאותו יום - שעה אחת ביום. שתיקרא שעת הורות, בתנאי שהיא מועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה של העובדת או שהיא מועסקת במשרה שהיקפה 174 שעות בחודש לפחות, לפי הנמוך; ההיעדרות המותרת על פי פסקה זו היא בנוסף להפסקות על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, ואין מנכים אותה משכר עבודה; לענין סעיף זה, עובד שמועסק במשרה מלאה כאמור או שמועסק במשרה שהיקפה 174 שעות בחודש לפחות, לפי הנמוך, יהיה רשאי לממש את הזכות לשעת ההורות לבדו או לסירוגין עם בת זוגו, בהתקיים התנאים המפורטים בסעיף 7ב".

ארבעה חודשים מתום תקופת הלידה וההורות של סיגי (14/8/2021) מסתיימים ב-14/12/2021 (ראו בלוח השנה שלעיל). לפיכך, **היא רשאית להיעדרות זו ב-1/12/2021, בלי שתנוכה משכר עבודתה.**

תשובה א.

שאלה מספר 37.

נבו מועסק זה 7 שנים אצל מעסיקו. שכרו משתלם על בסיס ימי עבודה. שבוע עבודתו בן 5 ימים (א-ה). דמי מחלה משולמים לו לפי חוק דמי מחלה. תקופת זכאותו לדמי מחלה, בתום חודש 8/2021, עמדה על 28.84 ימים. נבו לא עובד בחגי ישראל. ב-5 ימי החג שחלו בחודש 9/2021 - 2 ימי ראש השנה (7/9/21 ו-8/9/21), יום הכיפורים (16/9/21) ו-2 ימי סוכות (21/9/21 ו-28/9/21) לא עבד. בעד ימי חג אלה קיבל דמי חגים. בימים 1/9/21 ו-2/9/21 נבו נעדר מעבודתו ללא סיבה מוצדקת (ולא היה זכאי לשכר או לכל תשלום אחר שדינו כדין שכר בעד ימי היעדרותו אלה). למעט ימים אלה, נבו לא החסיר ימי עבודה ב-9/2021. להלן תיאור חודש 9/2021:

יום א 5/9	יום ב 6/9	יום ג 7/9	יום ד 8/9	יום ה 9/9	יום ו 10/9	יום שבת 11/9
יום א 12/9	יום ב 13/9	יום ג 14/9	יום ד 15/9	יום ה 16/9	יום ו 17/9	יום שבת 18/9
יום א 19/9	יום ב 20/9	יום ג 21/9	יום ד 22/9	יום ה 23/9	יום ו 24/9	יום שבת 25/9
יום א 26/9	יום ב 27/9	יום ג 28/9	יום ד 29/9	יום ה 30/9		

מהי, לפי חוק דמי מחלה, תקופת זכאותו של נבו לדמי מחלה בתום חודש 9/2021 ?

- א. 29.88 ימים
- ב. 30.22 ימים
- ג. 29.76 ימים
- ד. 30.34 ימים

פתרון

חוק דמי מחלה - ס' 4. תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה) - תקנה 4.

סעיפים רלוונטיים

הסבר הפתרון

מועד 12/2022
שנת המס - 2021

לפי ס' 4 לחוק דמי מחלה -
 (א) **תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה החל מהיום שבו חל עליו חוק זה ולא יותר מ-90 יום, בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה על פי חוק זה.**
 (ב) **עובד שבחודש פלוני לא עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה בכל ימי העבודה שבאותו חודש, יראו, לענין סעיף קטן (א), 25 ימי עבודה כחודש עבודה מלא, ואם נהוג במקום העבודה שבוע עבודה בן חמישה ימים - 21% ימי עבודה, וחלק של חודש עבודה מלא יזכה את העובד בדמי מחלה יחסיים.**
 (ג) ...
 (ד) **שר העבודה, באישור ועדת העבודה של הכנסת, רשאי להתקין תקנות בדבר שיטת חישוב תקופת הזכאות ובדבר תקופות עבודה והפסקות עבודה שיובאו בחשבון לענין זה, ובלבד שיראו כעבודה גם כל הפסקה בעבודה שבעדה זכאי העובד לשכר או לתשלום אחר שדינו כדין שכר.**
 לפי תקנה 4 לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), יום חג שאין עובדים בו וימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם העובד, יובאו בחשבון בחישוב תקופת הזכאות לדמי מחלה.
 בית הדין הארצי דן בס' 4(ד) לחוק, בעס"ק 68-09 - הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האיגוד המקצועי של עובדי החשמל, המתכת והאלקטרוניקה נ' אלביט מערכות אלקטרו אופטיקה בע"מ:
 " סעיף 4(ד) לחוק דמי מחלה קובע כי יותקנו תקנות לענין חישוב תקופת הזכאות, "ובלבד שיראו כעבודה גם כל הפסקה בעבודה שבעדה זכאי העובד לשכר או לתשלום אחר שדינו כדין שכר" (וראו את סעיף 4 לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), התשל"ז - 1976).
במסגרת חוק דמי מחלה הבהיר לפיכך המחוקק באופן מפורש, כי יום במהלכו לא מתייצב העובד לעבודה בפועל, אך מקבל בגינו שכר או תשלום אחר שדינו כדין שכר - ייחשב, ככלל, כתקופת עבודה לצורך חישוב הזכאות המצטברת לדמי מחלה."

תקופת הזכאות לדמי מחלה של נבו בתום חודש 9/2021 -
 תק' זכאות לדמי מחלה בתום חודש 8/2021 : 28.84 ימים
 תוס' זכאות לדמי מחלה בעד חודש 9/2021 : 1.38 ימים
 תק' זכאות לדמי מחלה בתום חודש 9/2021 : 30.22 ימים

$$20 / 21.6667 \times 1.5 = \underline{1.38} \text{ ימים}$$

תשובה ב.

<p>שאלה מספר 38.</p>	<p>סיגי, ילידת 3/1/1993, התקבלה לעבודה ב-1/2/2013, כשהיא איננה מבוטחת בביטוח פנסיוני כלשהו. עליה ועל מעסיקה חלות הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. כמתחייב, המעסיק הפריש עבורה לפנסיה מקיפה, לפי הוראות צו ההרחבה האמור ולפי השיעורים המפורטים בס' 6(ד) בו, מהיום שבו היתה זכאית לביטוח פנסיוני ולביצוע ההפרשות. השכר שפוטח בקרן הפנסיה היה שכר היסוד ששולם לה, שבשנה האחרונה לעבודתה עמד על 9,200 ₪ בחודש. נוסף על שכר היסוד, שילם לה המעסיק, בכל חודש, השתתפות בהוצאות הנסיעה לעבודה וממנה. בגין השתתפות זו בהוצאות הנסיעה לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה.</p> <p>בכל שנות עבודתה הועסקה סיגי במשרה מלאה. ב-31/10/2021 הסתיימו יחסי העבודה בינה לבין המעסיק, עם פיטוריה. ממוצע השתתפות המעסיק בהוצאות הנסיעה ב-12 החודשים שקדמו לפיטורים היה 155 ₪. הסכום שנצבר (כולל רווחים) במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 52,832 ₪.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לסיגי (בחישוב חודשי, מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 26,312 ₪ ב. 27,668 ₪ ג. 23,552 ₪ ד. 25,852 ₪</p>														
	<p>פתרון</p>														
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה.</p>														
<p>הסבר הפתרון מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">א</p>	<p>השתתפות המעסיק בהוצאות הנסיעה לעבודה וממנה אינה "שכר עבודה רגיל" של סיגי. לפיכך, היא לא מובאת בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.</p> <p>לפי סעיף 6(ה) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, שחל על הצדדים, מאחר שהתקבלה לעבודה כשהיא איננה מבוטחת בביטוח פנסיוני, סיגי זכאית לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו הרחבה זה, מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה, כלומר, ב-1/8/2013.</p> <p>ב-1/8/2013, מועד תחילת ההפרשות, חל על סיגי צו ההרחבה האמור (ב-1/2/2013 מלאו לה 20 שנים).</p> <p>לפי צו ההרחבה האמור, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6ד' לצו (בטור "פיצויי פיטורים") גבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>השכר שבוחט - 9,200 ₪ בחודש (להלן: שכר מופטר).</p> <p>סיגי עבדה אצל מעסיקה 8.75 שנים ברציפות (מ-1/2/2013 עד 31/10/2021) ופוטרה. לפיכך, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים.</p> <p>שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר המבוטח -</p> <table border="1" data-bbox="135 1377 1193 1500"> <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% - 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>החישוב (סכומים מקורבים ומעוגלים):</p> <ol style="list-style-type: none"> בעד 6 חודשים ראשונים, מ-1/2/2013, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה, יש להשלים..... 4,600.00 ₪ = 100% × 6/12 × חודשים × 9,200 בעד 5 חודשים, מ-1/8/2013, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים..... 1,533.33 ₪ = 40% × 5/12 × חודשים × 9,200 בעד 94 חודשים, מ-1/1/2014, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים..... <u>20,178.67</u> ₪ = 28% × 94/12 × חודשים × 9,200 <p>סה"כ על המעסיק להשלים לסיגי (מקורב ומעוגל)..... <u>26,312.00</u> ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	% פיצויים שיש להשלים	תשלומי המעביד לפיצויים באים במקום תשלום % פיצויים	מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו		לפיצויים	החל ביום... ואילך	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% - 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>תלוש 5/2021 של סיגי, בת ה-37, שפרשה מעבודתה ב-31/5/2021, הורכב מהסכומים הבאים :</p> <p>1. משכורת חודש ₪ 17,638</p> <p>2. פדיון ימי מחלה צבורים שלא נוצלו עד תאריך הפרישה ₪ 1,831</p> <p>3. שווי רכב צמוד ₪ 3,820</p> <p>4. פיצוי עבור חודשי הסתגלות, בעד תקופה שלאחר תאריך הפרישה ₪ 9,765</p> <p>מהו שכרה של סיגי שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש זה?</p> <p>א. ₪ 23,289</p> <p>ב. ₪ 31,223</p> <p>ג. ₪ 21,458</p> <p>ד. ₪ 33,054</p>	<p>שאלה מספר 39.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - תק' 2. ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בעד החודש שקדם ל-1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בפשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים כאמור המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פדיון ימי מחלה צבורים שלא נוצלו עד תאריך הפרישה ופיצוי עבור חודשי הסתגלות, בעד תקופה שלאחר תאריך הפרישה, פטורים מדמי ביטוח.</p> <p>שאר הסכומים שנכללו בתלוש 5/2021 של סיגי מהווים הכנסה לפי ס' 2(2) לפקודה ואינם פטורים מדמי ביטוח.</p> <p>$21,458 = 3,820 + 17,638$ שווי רכב + משכורת חודש</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".</p> <p>$8,804 \times 5 = 44,020$</p> <p>שכרה של סיגי שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח בחודש 5/2021 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p>$\min(21,458; 44,020)$ (ההכנסה מרבית לענין ד.ב.)</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ג</p>

<p>ב-7/2/2021 התחילה סיגי לעבוד אצל מעסיקה היחיד. עם קבלתה לעבודה, הודיעה לו כי היא מקבלת בכל חודש קצבת ילדים בסך 536 ₪, בעד 3 ילדיה, לפי חוק הביטוח הלאומי.</p> <p>האם, לעניין תשלום דמי ביטוח לאומי, רואים את קצבת הילדים האמורה, המשולמת לה, כהכנסה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. כן, מאחר ש"הכנסה" כמשמעותה בסעיף 2 לפקודה, כוללת את קצבת הילדים המשולמת לעובד לפי חוק הביטוח הלאומי.</p> <p>ב. לא, ובלבד שהכנסתה של סיגי אצל מעסיקה, לא עולה על חמש פעמים השכר הממוצע כמשמעותו בסעיף 2(ב) לחוק הביטוח הלאומי.</p> <p>ג. כן. מקצבת הילדים מנכה המוסד לביטוח במקור דמי ביטוח בשיעור הקבוע בטור ד' בלוח י' בחוק הביטוח הלאומי.</p> <p>ד. לא. קצבה זו לא נחשבת הכנסה לענין פקודת מס הכנסה או לענין קביעת תשלומי חובה או היטלים אחרים.</p>	<p>שאלה מספר 40.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ד', סימן ב': קצבת ילדים, ס' 73.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p><u>לפי ס' 73 לחוק הביטוח הלאומי, "קצבת ילדים כאמור בסעיף 68 לא תיחשב כהכנסה לענין פקודת מס הכנסה או לענין קביעת תשלומי חובה או היטלים אחרים".</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 41.</p> <p>נבו, בן ה-68, הוא בעל שליטה בחברת מעטים (מעסיקתו היחידה) ומשמש בה כמנכ"ל. נבו אינו מקבל קצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי. תלוש 6/2021 שלו הורכב משכר יסוד בסך 37,310 ₪ ושווי רכב צמוד בסך 7,670 ₪.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקתו, בגין שכר 6/2021 של נבו (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 6,735 ₪ ב. 6,896 ₪ ג. 5,611 ₪ ד. 6,758 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. לוח י"א. חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>א</p> <p>כגבר שמלאו לו 68 שנים (ולא מלאו לו 70 שנה), שאינו מקבל קצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי, נבו נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: אישה וגבר בן "גיל הפרישה" לבן "גיל הזכאות" שאינם מקבלים קצבת אזרח ותיק מהמוסד - "בעלי שליטה".</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 6/2021 של נבו - $44,980 \text{ ₪} = 7,670 \text{ שווי רכב} + 37,310 \text{ שכר יסוד}$</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5". $8,804 \times 5 = 44,020 \text{ ₪}$</p> <p>שכרו של נבו שיובא בחשבון לענין דמי ביטוח בחודש 6/2021 (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min(44,020 \text{ ₪}; 44,980) = 44,020 \text{ ₪}$</p> <p>סך כל דמי הביטוח בגין שכר 6/2021 של נבו: $418.48 \text{ ₪} = 6,331 \times 6.61\%$ הכנסה מרבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת $\underline{6,316.68 \text{ ₪}} = 44,020 \times 16.76\%$ (6,331 ד.ב. בשיעור המופחת - השכר החייב בדמי ביטוח) $\underline{6,735.16 \text{ ₪}}$</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 6/2021 של נבו (סכום מעוגל): 6,735 ₪</p> <p>תשובה א.</p>	

<p>שאלה מספר 42.</p> <p>נבו השתחרר מצה"ל ב-9/2/2021, בתום 36 חודשי שירות חובה. ב-14/3/2021 התחיל לעבוד בבית מלאכה לעבודות מתכת. הוא הועסק בִּפְחָרְטוּת וְכָרְסוּם (עבודות מתכת), במשרה מלאה (42 שעות בשבוע), שבוע עבודה מלא בן 5 ימי עבודה. לעבודה זו נשלח על ידי לשכת התעסוקה (צוין שגבו לא קיבל דמי אבטלה). לפי דו"ח הנוכחות שלו, הוא עבד ברציפות ולא נעדר מעבודתו, אף לא יום אחד. עד 31/10/2021 עבד בפועל 157 ימי עבודה.</p> <p>האם, לפי חוק הביטוח הלאומי (פרק ביטוח אבטלה) ותקנות הביטוח הלאומי (מענק למובטל שעובד בעבודה מועדפת), נבו עשוי להיות זכאי למענק מלא לחייל משוחרר בעבודה נְדָרְשֶׁת? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. עבודות מְקוּצוּעִיּוֹת, פְּחָרְטוּת וְכָרְסוּם, אִינְן מזכות במענק האמור. ב. כן. הוא עשוי להיות זכאי למענק מלא לחייל משוחרר בעבודה נדרשת. ג. לא. מאחר שלא עבד 183 ימים לפחות בעבודה נדרשת, הוא זכאי למענק חלקי בלבד. ד. כן, אבל אך ורק לאחר שישלים שתי שנות עבודה מיום השחרור, בעבודה נדרשת.</p>	
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי: פרק ז' - ביטוח אבטלה, לוח ח'. תקנות הביטוח הלאומי (מענק למובטל שעובד בעבודה מועדפת)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>על מנת להיות זכאי למענק לחייל משוחרר בעבודה נדרשת, על נבו למלא 3 תנאים:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. סוג העבודה: עליו לעבוד בעבודה שהוכרה כעבודה נדרשת לעניין תשלום המענק. לפי נתוני השאלה, נבו עמד בתנאי זה. עבודה בחרטות וכרסום בבית מלאכה נחשבת עבודה נדרשת [פרט ו(1)(ב) בלוח ח' בחוק הביטוח הלאומי]. 2. תקופת עבודה מזערית: על נבו לעבוד שישה חודשים מלאים בעבודה הנדרשת, בתוך שנתיים מיום השחרור משירות סדיר. העבודה צריכה להיות במשרה מלאה (כנהוג במקום העבודה). עליו להשלים בעבודה הנדרשת 150 ימי עבודה לפחות. נבו מילא את התנאי השני. הוא עבד לא פחות משישה חודשים מלאים בעבודה הנדרשת, בתוך שנתיים מיום השחרור משירות סדיר. הוא עבד במשרה מלאה, ולפי דו"חות הנוכחות עבד בפועל 157 ימי עבודה. 3. זכאות לדמי אבטלה: מאחר שנבו התחיל לעבוד בעבודה הנדרשת לראשונה בתוך השנה הראשונה שלאחר שחרורו משירות החובה המלא, הוא אינו נדרש להיות זכאי לדמי אבטלה (אם היה מתחיל לעבוד לראשונה בעבודה הנדרשת לאחר שחלפה שנה מיום שחרורו, היה עליו להיות זכאי לדמי אבטלה ביום בו התחיל לעבוד בעבודה הנדרשת). <p>לסיכום - נבו עשוי להיות זכאי למענק לחייל משוחרר בעבודה נדרשת.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>סיג'י, בת 46, עובדת כשכירה באופן קבוע אצל 2 מעסיקים. שכר 9/2021 אצל מעסיקה העיקרי עמד על 27,532 ₪. אצל מעסיקה המשני עמד שכר אותו חודש (9/2021) על 22,380 ₪.</p> <p>אם לא נעשה תיאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה המשני, בגין שכר 9/2021?</p> <p>א. 4,386.48 ₪ ב. 3,423.03 ₪ ג. 3,591.94 ₪ ד. 4,130.07 ₪</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1, פרק ט"ו - דמי ביטוח, בחלק 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>סיג'י נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "עובדים תושבי ישראל שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו לגיל הפרישה".</p> <p>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק המְשָׁנִי :</p> <p>סיג'י לא מסרה למעסיק המשני אישור תיאום דמי ביטוח. כמו כן, לא בוצע תיאום דמי ביטוח בידי מעסיקה זה. לפיכך, לא חלות לגביה הוראות תקנה 3א לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). על המעסיק המְשָׁנִי לנכות מסיג'י דמי ביטוח בשיעור מלא גם מחלק שכרה, שאינו עולה על 60% השכר הממוצע.</p> <p>משכרו של העובד מנכים את חלקו של העובד:</p> <p>שכר חייב בְּדָמֵי ביטוח: $22,380 \text{ ₪} = \min(44,020; 22,380)$ <i>הכנסה מְרַבֶּית לענין ד.ב.</i></p> <p>סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות אשר ינוֹפֵּה משכרה של סיג'י בחודש זה אצל המעסיק המְשָׁנִי (ללא תיאום דמי ביטוח): $2,685.60 \text{ ₪} = 12\% \text{ ד.ב. בשיעור המלא} \times 22,380$</p> <p>לְפִי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעֵד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כְּאִילוֹ הוּא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>חלק המעסיק בדמי הביטוח, שישלם המעסיק המְשָׁנִי:</p> <p>לְפִי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בְּעֵד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כְּאִילוֹ הוּא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>השכר החייב בְּדָמֵי ביטוח אצל המעסיק המְשָׁנִי, לעניין חלק המעסיק:</p> <p>$22,380 \text{ ₪} = \min(44,020; 22,380)$ <i>הכנסה מְרַבֶּית לתשלום ד.ב.</i></p> <p>דמי ביטוח (חלק מעסיק) שישלם המעסיק המְשָׁנִי:</p> <p>$1,444.47 \text{ ₪} = 7.60\% \text{ ד.ב. בשיעור מלא} \times (22,380 - 6,331) + 3.55\% \text{ ד.ב. בשיעור מופחת} \times 6,331$</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה המשני, בגין שכר 9/2021 של סיג'י:</p> <p>$2,685.60 + 1,444.47 = 4,130.07 \text{ ₪}$</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ד</p>

שאלה מספר 44.

סיגי, העובדת אצל מעסיקה היחיד זה 7 שנים ברציפות, היתה בשמירת הריון 30 ימים רצופים, בחודש 3/2021, וקיבלה גמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי בעד אותה תקופה. ב-1/10/2021 קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי שוב עליה להפסיק את עבודתה, לצורך שמירת אותו הריון, למשך תקופה נוספת של 19 ימים רצופים, החל ב-1/10/2021. הכנסתה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח בעד שישה החודשים שקדמו ל-1/10/2021:

חודש	4/2021	5/2021	6/2021	7/2021	8/2021	9/2021
שכר	₪ 8,912	₪ 8,689	₪ 8,937	₪ 8,697	₪ 8,623	₪ 8,546
הפרשי שכר						₪ 1,344 בעד 6/2021

כמו שצוין בטבלה שלעיל, בתלוש 9/2021 סיגי קיבלה ממעסיקה, בנוסף לשכרה החודשי הרגיל, הפרשי שכר רגיל בסך 1,344 ₪, בעד חודש 6/2021. [למען הסר ספק, סיגי מעדיפה לקבל גימלה מהמוסד לביטוח לאומי ולא לנצל ימי מחלה ולקבל את תמורתם ממעסיקה. כמו כן, היא לא זכאית לתשלום מכל גוף אחר בעד התקופה שבה היתה בשמירת הריון].

מהו סכום הגמלה לשמירת הריון שיחושב על פי חוק הביטוח הלאומי, בעד התקופה הנוספת של שמירת הריון (בת 19 הימים), ב-10/2021?

- א. 5,461 ₪
- ב. 0 ₪
- ג. 5,646 ₪
- ד. 5,673 ₪

פתרון

חוק הביטוח הלאומי, פרק ג': ביטוח אימהות, סימן ה': גמלה לשמירת הריון.

סעיפים רלוונטיים

הסבר הפתרון
מועד 12/2022
שנת המס - 2021

לפי ס' 59 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטחת, שהיתה בשמירת הריון שלושים ימים רצופים לפחות, תהיה זכאית לגמלה בעד התקופה האמורה **ובעד כל תקופה נוספת של 14 ימים רצופים לפחות שבהם היתה בשמירת הריון**, והכל לפי אישורים רפואיים, כללים, תנאים ומבחנים שקבע השר". תקופת שמירת הריון הראשונה של סיגי, ב-3/2021, לא פחתה מ-30 ימים רצופים. תקופת שמירת הריון בת 19 הימים, ב-10/2021, היתה תקופה נוספת על התקופה הראשונה. לפיכך, היא זכאית לגמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי בעד תקופה נוספת זו.

לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים ייראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו". לפיכך, **ההפרשים** בסך 1,344 ₪ שקיבלה בתלוש 9/2021, ייראו כשכרה הרגיל של סיגי בעד חודש 6/2021. לפי ס' 60 וס' 54 לחוק הביטוח הלאומי - שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום יהיה בסכום הנמוך מבין שני הסכומים שלהלן - (1) או (2):

(1) הגבוה מבין השניים:

(א) הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של האשה שממנה מגיעים דמי ביטוח, ברבע השנה שקדם להפסקת העבודה עקב שמירת ההיריון, ב-90.

(ב) הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של האשה שממנה מגיעים דמי ביטוח, בששת החודשים שקדמו להפסקת העבודה עקב שמירת ההיריון, ב-180.

(2) סכום בסיסי 1 לחישוב קצבאות לחודש (₪ 8,915) מחולק ב-30 לכל יום, כלומר 297.17 ₪. שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום:

$$\text{הכנסתה של סיגי בעד רבע השנה שקדם ל-1/10/2021: } 25,866 \text{ ₪} = 8,546 + 8,623 + 8,697$$

$$\text{חלוקת ההכנסה האמורה ב-90: } 287.40 \text{ ₪} = 25,866 / 90$$

הכנסתה של סיגי בעד 6 החודשים שקדמו ל-1/10/2021:

$$8,546 + 8,623 + 8,697 + 8,937 + 1,344 + 8,689 + 8,912 = 53,748 \text{ ₪}$$

$$\text{חלוקת ההכנסה האמורה ב-180: } 298.60 \text{ ₪} = 53,748 / 180$$

הגבוה מבין השניים: $\max(287.40; 298.60) = 298.60$ ₪

...ולא יותר מהשיעור המרבי: $\min[297.17; 298.60] = 297.17$ ₪. (הסכום הבסיסי) $8,915 / 30 = 297.17$

הגמלה לשמירת הריון שתחושב על פי חוק הביטוח הלאומי, בעד התקופה הנוספת של שמירת הריון: $19 \text{ ימי שמירת הריון} \times 297.17 \text{ ₪} = \underline{5,646.23 \text{ ₪}}$

תשובה ג.

<p>נבו התחיל לעבוד ב-2/5/2021 אצל מעסיקו. תלוש 9/2021 שלו כלל את התשלומים הבאים :</p> <p>✓ שכר יסוד ₪ 16,348</p> <p>✓ דמי חגים (ראש השנה, יום הכיפורים וסוכות) ₪ 2,679</p> <p>✓ החזקת רכב חודשית ₪ 750</p> <p>✓ שווי ביטוח רכב (תשלום שנתי ששילם המעסיק בעד ביטוח רכבו הפרטי של נבו) ... ₪ 1,325</p> <p>מהי הכנסתו של נבו לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 9/2021?</p> <p>א. 19,887 ₪</p> <p>ב. 21,102 ₪</p> <p>ג. 20,042 ₪</p> <p>ד. 10,108 ₪</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. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסֵף לשכר החודשי הרגיל, לְרֵבּוֹת תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולְמַעַט הפרשים".</p> <p>לפיכך, "שווי ביטוח רכב (תשלום שנתי ששילם המעסיק בעד ביטוח רכבו הפרטי של נבו), הוא "תשלום נוסף".</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחול, לְעִנְיָן תשלום דמי ביטוח, הוֹרָאוֹת אלה :</p> <p>" (1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו ; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. "</p> <p>שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל נבו ב-9/2021 הוא 25.00% משכר המינימום. (1,325 / 5,300 = 25.00%)</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לְעִנְיָן תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל.</p> <p>נבו עבד אצל מעסיקו פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק במספר החודשים שבהם נבו עבד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים). והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעֵד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים.</p> <p>שכר החודש שבו שולם "התשלום הנוסף" - 19,777 ₪ = 750 החזקת רכב + 2,679 דמי חגים + 16,348 שכר יסוד</p> <p>20,042 ₪ = (5 חודשי העבודה הקודמים / 1,325 תשלום נוסף) + 19,777 שכר החודש שבו שולם "התשלום הנוסף"</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) - 44,020 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,804 ₪), כפול 5].</p> <p>44,020 הכנסה מְרֵבִית לענין דמי ביטוח < 20,042 ₪ הכנסתו של נבו לענין תשלום דמי ביטוח ב-9/2021</p> <p>הכנסתו של נבו לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 9/2021 - 20,042 ₪.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 46.</p> <p>נבו, בן ה-40, עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד זה חצי שנה. ב-1/10/2021, בעת שירד במדרגות עץ בחצר ביתו, נשברה לפתע אחת המדרגות תחת רגליו והוא נפל ונחבל. עקב התאונה האמורה (הראשונה מזה שנים רבות), אבד לו כושר התפקוד במוטת 11 ימים בנוסף על יום התאונה. בכל אותם ימים היה רתוק לביתו שבירושלים, לא היה מסוגל לעבודה כלשהי ולא עסק למעשה בעבודה כלשהי. המוסד לביטוח לאומי הפיר בו קמי שעומד בתנאי הזקאות לדמי תאונה. הכנסתו של נבו, שממנה מגיעים דמי ביטוח, בחודשים שקדמו ל-1/10/2021 (הכנסתו היחידה):</p> <table border="1" data-bbox="657 383 1169 459"> <tr> <td>חודש</td> <td>7/2021</td> <td>8/2021</td> <td>9/2021</td> </tr> <tr> <td>הכנסה</td> <td>₪ 7,089</td> <td>₪ 7,164</td> <td>₪ 6,987</td> </tr> </table> <p>למען הסר ספק, נבו קיבל שכר מלא ב-3 החודשים שקדמו לתאונה</p> <p>אם נבו לא זכאי לכל תשלום שהוא, מכל גורם שהוא (לרבות המעסיק), בעד תקופת אי-הכושר האמורה, מהו סכום דמי התאונה אותו הוא זכאי לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?</p> <p>א. 1,593 ₪ ב. 2,124 ₪ ג. 2,596 ₪ ד. 1,947 ₪</p>	חודש	7/2021	8/2021	9/2021	הכנסה	₪ 7,089	₪ 7,164	₪ 6,987	
חודש	7/2021	8/2021	9/2021						
הכנסה	₪ 7,089	₪ 7,164	₪ 6,987						
פתרון									
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק הביטוח הלאומי, פרק ו': ביטוח נפגעי תאונות, סימן ד': דמי פגיעה.</p>									
<p>הסבר הפתרון מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>א</p> <p>לפי סעיף 153(א) לחוק הביטוח הלאומי - "בעד שני הימים הראשונים שלאחר יום התאונה שבהם אבד למבוטח, שהוא עובד או עובד עצמאי, כושר התפקוד כתוצאה מתאונה, לא ישולמו דמי תאונה, אלא אם כן אבד לו כושר התפקוד כאמור 12 ימים לפחות בנוסף ליום התאונה".</p> <p>מאחר שאבד לנבו כושר התפקוד במשך פחות מ-12 ימים שלאחר יום התאונה, לא ישולמו לו דמי תאונה בעד שני הימים הראשונים שלאחר יום התאונה.</p> <p>לפי ס' 152 לחוק האמור - "דמי תאונה ישולמו בעד תקופה שלא תעלה על 90 ימים רצופים החל ביום שלאחר יום התאונה, ובלבד שלא ישולמו בשנת כספים אחת בעד יותר מ-90 ימים".</p> <p>כלומר, נבו יקבל דמי תאונה בעד 9 ימים. $11 - 2 = 9$</p> <p>לפי ס' 154 לחוק, דמי תאונה ליום הם -</p> <p>" (1) לגבי מי שהיה ביום התאונה עובד או עובד עצמאי - כשיעור דמי הפגיעה ליום שהיו משתלמים לו לפי פרק ה' אילו נפגע בעבודה, אך לא פחות מהשיעור הקבוע בפסקה (2); פסקה זו לא תחול על עובד לשעה בעבודה שאינה לצורך עסקו או משלח ידו של מעביד ועל עובד עצמאי אלא אם כן בעת התאונה היו רשומים במוסד כאמור בסעיף 77;</p> <p>(2) לגבי מבוטח שפסקה (1) אינה חלה עליו - סכום השווה ל-25% מהסכום הבסיסי. "</p> <p>לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>(א) שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שפגעדו מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.</p> <p>(ב) לענין סעיף זה, "הכנסה" -</p> <p>(1) במבוטח לפי סעיף 75(א) - ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח;</p> <p>(2) במבוטח אחר שלפי סעיף 75(א) - ההכנסה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח בעד רבע השנה האמור בסעיף קטן (א), והכל לרבות אותו סכום שהיו מגיעים ממנו דמי ביטוח אילולא הסכום המרבי הקבוע לתשלום דמי ביטוח. "</p> <p>שכר העבודה הרגיל של נבו: $236 = (6,987 + 7,164 + 7,089) / 90$</p> <p>לפי ס' 97(א) לחוק, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח, אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.</p> <p>דמי התאונה ליום: $177 = 236 \times 75\%$</p> <p>נוודא שדמי התאונה אינם פחותים מהסכום המזערי ואינם עולים על התקרה:</p> <p>$74.29 = (8,915 \times 25\% / 30)$ $177 >$ $1,114.38$ $>$ $(8,915 \times 5 \times 75\% / 30)$ תקרה</p> <p>סה"כ דמי התאונה להם זכאי נבו: $1,593 = 177 \times 9$ ימים</p> <p>תשובה א.</p>									

<p>זה חצי שנה שסיגי, בת ה-19, פקידת הקבלה, עובדת כשכירה בחברה המוגדרת כְּחֶבְרַת מְעֻטָּים. האם, לפי חוק הביטוח הלאומי, היא מבוטחת בפרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, סיגי מבוטחת בפרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון. ב. לא, מפאת גילה, סיגי לא מבוטחת בפרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון. ג. כן, ובלבד ששולמו בעדה דמי ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון, ב-12 חודשים מתוך 18 החודשים בתכוף לפתיחת הליכי חדלות הפירעון נגד חברת המעטים. ד. לא, פרק ביטוח זה לא חל על עובדים המועסקים בחברות המוגדרות כ"חברת מעטים".</p>	<p>שאלה מספר 47.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון. חוק הביטוח הלאומי - ס' 6ב, 75(א).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סיגי עובדת כשכירה בחברה המוגדרת כ"חברת מעטים". היא אינה בעלת שליטה בחברה. ס' 180 לחוק מגדיר, לגבי מי שהוראות פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון חלות עליו, מי הוא המבוטח בפרק זה:</p> <p>" בפרק זה - "עובד" - מי שמבוטח או היה מבוטח כעובד לפי פרק ה'. "מעביד של עובד" - לרבות מי שהיה מעבידו. לפי ס' 181 לחוק - "המבוטחים לפי פרק זה הם עובד וקופת גמל". ס' 75(א) לחוק מגדיר מי הם המבוטחים לפי פרק ה', הוא פרק ביטוח נפגעי עבודה. בסעיף קטן 75(א)(1) נקבע כי "עובד" כמו סיגי (שאינו שוטר כמשמעותו בחוק המשטרה, סוהר כמשמעותו בחוק שירות בתי הסוהר או עובד שירותי הבטחון כמשמעותו בסעיף 63א לחוק שירות המדינה), מבוטח לפי פרק ביטוח זה. מכל האמור לעיל נובע כי לפי חוק הביטוח הלאומי, סיגי מבוטחת בפרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>א</p>

שאלה מספר 48.

נבו עובד כשכיר אצל מעסיקו זה 9 שנים. ב-1/9/2021 יצא לשירות מילואים חצי-יומי (בהתייבבות אחת), שהתחיל בשעה 16:45 ונמשך חמש וחצי שעות (כולל נסיעה אל מקום השירות וממנו). להלן פרטי שכרו ב-6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:

חודש	3/2021	4/2021	5/2021	6/2021	7/2021	8/2021
ימי עבודה	21	18	20	19	18	22
שכר חודשי רגיל	₪ 21,729	₪ 21,837	₪ 21,286	₪ 22,039	₪ 21,964	₪ 22,327
מענק שנתי			₪ 1,308			

מהו סך תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד שירות מילואים חצי יומי זה?

- א. 372 ₪
- ב. 521 ₪
- ג. 744 ₪
- ד. 369 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

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

הסבר הפתרון

מועד 12/2022
שנת המס - 2021

חישוב הזכות לתגמול מילואים:
לפי ס' 270 לחוק הביטוח הלאומי, בפרק זה-
"שירות חצי-יומי" - שירות מילואים שתחילתו לאחר השעה 16:00 ושמשכו, לרבות זמני נסיעה אל מקום השירות וממנו, אינו עולה על שש שעות באותו היום, בהתייבבות אחת, בהתאם לכללים ולהוראות שייקבעו בפקודות הצבא, כהגדרתן בחוק השיפוט הצבאי, התשט"ו-1955;
לפי נתוני השאלה, נבו יצא לשירות מילואים חצי-יומי (בהתייבבות אחת), שהתחיל בשעה 16:45 ונמשך חמש וחצי שעות (כולל נסיעה אל מקום השירות וממנו).
חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:

ברבע השנה שקדם ל-1/9/2021, נבו עבד 59 ימים (19+18+22), כלומר, פחות מ-60 ימים. לפיכך, יהיה שכר עבודתו הרגיל סכום ההכנסה בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים.
סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי. (8,804 × 68% = 5,987 ₪)
ב-5/2021 נבו קיבל ממעסיקו, בְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, תשלום נוסף בסך 1,308 ₪.
שיעורו של "התשלום הנוסף" הוא 24.68% משכר המינימום. $5,300 = 24.68\% \times 5,300$ שכר המינימום / 1,308 מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לְעִנְיָן תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(2) לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). כלומר, הוא יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש 5/2021, שבו שולם.

חודש	3/2021	4/2021	5/2021	6/2021	7/2021	8/2021
שכר חודשי רגיל	₪ 21,729	₪ 21,837	₪ 21,286	₪ 22,039	₪ 21,964	₪ 22,327
תשלום נוסף			₪ 1,308			
הכנסה בעד חודש	₪ 21,729	₪ 21,837	₪ 22,594	₪ 22,039	₪ 21,964	₪ 22,327

סכום הכנסתו של נבו בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:

$$\max(22,327; 5,987) + \max(22,039; 5,987) + \max(22,594; 5,987) = 66,960$$

נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של נבו, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי:
 $66,960 / 90 = 744$ ₪

חישוב התגמול ליום:

לפי ס' 272(א) 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 199.57 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,467.33 ₪).

התגמול ליום: $744.00 = \max[199.57; \min(1,467.33; 744.00)]$ תג' מזערי; (תג' מרבי; 744.00 שכר רגיל)

לפי ס' 271(ב) - "שיעור התגמול למי ששירת שירות חצי-יומי, יהיה מחצית השיעור האמור בסעיף 272". תוצאה: **התגמול שלו זכאי נבו בעד שירות המילואים החצי-יומי - 372 ₪.**

$$372 = 744 \times 0.5$$

תשובה א.

<p>סיגי, עובדת נשואה בת 28, סיימה לימודי תואר שני בהנדסת כימיה וב-1/12/2020 התחילה לעבוד כשכירה אצל מעסיקה הראשון. היא עבדה אצלו ברציפות 9 חודשים, עד שב-31/8/2021 מסרה לו אישור רפואי בכתב מרופא מומחה למחלות נשים ולידה, לפיו היא בהריון, בחודש השלישי, וסוג העבודה שלה אצלו ומקום ביצוע העבודה מְסַכְּנִים אותה בשל היותה בהריון, ומְסַכְּנִים גם את עוֹבְרָהּ. לאישור האמור צירפה גם חוות דעת רפואית דומה מרופא פְּעִסוֹקָתִי.</p> <p>אם לא נמצאה לה עבודה חלופית על ידי המעסיק, האם היעדרותה מהעבודה בתקופת ההיריון המתחייבת בשל האמור לעיל, תיחשב "שמירת היריון", לפי חוק הביטוח הלאומי?</p> <p>א. לא, מאחר שלא השלימה את תקופת האכשרה המזכה אותה בשמירת היריון. ב. כן. היעדרותה מהעבודה בתקופת ההיריון, בשל האמור לעיל, כשלא נמצאה לה עבודה חלופית מתאימה על ידי המעסיק, תיחשב "שמירת היריון", לפי חוק הביטוח הלאומי. ג. לא, אלא אם כן בנוסף על האמור לעיל, היא סובלת ממצב רפואי הנובע מההיריון והמסכן אותה או את עובריה. ד. כן, אבל אך ורק אם היא מועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום עבודתה.</p>	<p>שאלה מספר 49.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ה': גמלה לשמירת הריון. חוק הביטוח הלאומי - פרק י"א; סעיף 50.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>" סימן ה' : גמלה לשמירת הריון 58. בסימן זה - "מבוטחת" - עובדת או עובדת עצמאית, המבוטחת לפי פרק י"א ומתקיימות בה הוראות סעיף 50, ולענין זה היום הקובע הוא היום הראשון לשמירת ההריון; "שמירת היריון" - היעדרות מעבודה בתקופת ההיריון המתחייבת בשל אחד מאלה: (1) מצב רפואי הנובע מההיריון והמסכן את האישה או את עובריה, הכל בהתאם לאישור רפואי בכתב; (2) סוג העבודה, מקום ביצוע העבודה או אופן ביצוע העבודה מסכנים את האישה בשל היותה בהריון, או את עובריה, לפי אישור רפואי בכתב, ולא נמצאה לה עבודה חלופית מתאימה על ידי מעבידה. "</p> <p>"עובד מבוטח" ו"עובדת מבוטחת" לפי פרק י"א לחוק הביטוח הלאומי (ביטוח אזרחים ותיקים וביטוח שאירים) - "מבוטח לפי פרק זה, למעט עקרת בית ואלמנה בת קצבה ולרבות עקרת בית ואלמנה שמשתלמת לה גמלה לפי פרק ט". ס' 50 לחוק:</p> <p>" (א) מבוטחת ששולמו בעדה דמי ביטוח משכרה כעובדת או ששילמה דמי ביטוח מהכנסתה כעובדת עצמאית (בסעיף זה - דמי ביטוח), 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. (ב) לענין סעיף קטן (א) יראו תקופה מהמנויות להלן, שקדמה ליום הקובע, כתקופה שבעדה שולמו דמי ביטוח: (1) תקופה שבעדה שולמו לאשה דמי פגיעה, דמי לידה, דמי אבטלה, דמי הסתגלות מיוחדים, דמי תאונה, גמלה לשמירת הריון, קצבת נכות לפי פרק ה' בשל נכות שדרגתה 100%, תגמול לפי פרק י"ב או תגמול לפי פרקים י"ג או י"ג בשל נכות שדרגתה 100%; (2) תקופה שבעדה שולמו לאשה דמי מחלה או תמורת חופשה שנתית באמצעות קופת גמל כמשמעותה בסעיף 180; (3) שני החודשים הראשונים של חופשה ללא תשלום; (4) תקופה שבה היתה האשה מבוטחת לפי סעיף 40(ב)2, ובלבד שעבדה כעובדת או כעובדת עצמאית לפחות 30 ימים רצופים בתכוף לפני היום הקובע; (5) תקופה שבה היתה האשה עובדת עצמאית, ומועד תשלום דמי הביטוח בעד אותה תקופה חל לאחר היום הקובע או בחודש שבו אירעה הלידה. (ג) השר, באישור ועדת העבודה והרווחה, רשאי לקבוע נסיבות, תנאים וכללים שלפיהם ייראו התקופות האמורות בפסקאות (1) עד (3) של סעיף קטן (ב), כולן או מקצתן, כתקופות שבעדן שולמו דמי ביטוח אף אם תקופות אלה חלו לאחר היום הקובע. "</p> <p>כעובדת שכירה בת 28, סיגי מבוטחת לפי פרק י"א לחוק הביטוח הלאומי, וכמי שעובדת אצל מעסיקה זה 9 חודשים ברציפות, מתקיימות בה הוראות סעיף 50 לחוק.</p> <p>לפיכך, היעדרותה מעבודה בתקופת ההיריון, בשל האמור לעיל, כשלא נמצאה לה עבודה חלופית מתאימה על ידי המעסיק, תיחשב "שמירת היריון", לפי חוק הביטוח הלאומי.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 50.</p> <p>סיגי, ילידת 7/9/2003, עובדת כשכירה אצל שני מעסיקים. מהשעה 10:30 עד 13:30 היא עובדת אצל מעסיק א', ומהשעה 14:15 עד 16:30 אצל מעסיק ב'. מאחר ששני מקומות העבודה לא קרובים אל ביתה, היא נוהגת ללכת ממקום עבודה אֶחָד ישירות לְמִשְׁנָהּ. ביום 7/3/2021, כשהלכה בדרך הַמְקוּבָּלֶת ממקום עבודתה אצל מעסיק א' למקום עבודתה אצל מעסיק ב', ועקב הליכתה זו, נפגעה בתאונה וְנִפְצְעָה. צוּיָן שלא ניתן לְיַחַס את התאונה לרשלנות מצידה של סיגי.</p> <p>האם עשויים לראות בתאונה זו, שאירעה לסיגי, כתאונת עבודה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, ובלבד שהפגיעה גרמה לה שאינה מסוגלת לעבודתה ואף לא לעבודה מתאימה אחרת, יום אחד או חלקו, לפחות, בנוסף על יום הפגיעה.</p> <p>ב. לא, מאחר שהתאונה לא אירעה תוך כדי הליכתה מביתה לעבודה, או מהעבודה לביתה.</p> <p>ג. כן, עשויים לראות בתאונה זו, שאירעה לה, כתאונת עבודה.</p> <p>ד. לא, מאחר שטרם מלאו לה 18 שנים.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ו': ביטוח נפגעי עבודה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 80 לחוק הביטוח הלאומי - "רואים תאונה כתאונת עבודה אף אם -</p> <p>(1) <u>אירעה תוך כדי נסיעתו או הליכתו של המבוטח לעבודה ממעונו או ממקום שבו הוא לן אף אם אינו מעונו, מן העבודה למעונו או ממקום עבודה אחד למשנהו, ועקב נסיעתו או הליכתו זו;</u></p> <p>(2) ... "</p> <p>לפי ס' 81 לחוק האמור:</p> <p>(א) תאונה שאירעה תוך כדי נסיעה או הליכה בנסיעות האמורות בפסקאות (1), (4), (5) או (7) של סעיף 80 אין רואים אותה כתאונה בעבודה אם חלה בנסיעה או בהליכה הפסקה או סטייה של ממש מהדרך המקובלת, כשהפסקה או הסטייה לא היו למטרה הכרוכה במילוי חובותיו של המבוטח כלפי מעבידו, או, לענין פסקה (1) האמורה, בעיסוקו במשלח ידו כעובד עצמאי, או אם יש לייחס את התאונה בעיקר לרשלנותו הפושעת של המבוטח ולא נגרם על-ידיה אי-כושר עבודה לארבעה שבועות לפחות, נכות או מוות.</p> <p>(ב) בנסיעות האמורות בפסקה (1) של סעיף 80 לא יראו כהפסקה או כסטייה של ממש, לענין סעיף קטן (א), אם עשה זאת המבוטח לאחת מאלה:</p> <p>(1) כדי ללוות ילדו לגן ילדים או למעון ילדים או למקום אחר שהשר קבע כמקום שבו נמצא ילד לפי הסדר קבע או להשיבו משם;</p> <p>(2) כדי לקיים מצוות תפילת בוקר בציבור בבית תפילה שבו הוא נוהג להתפלל.</p> <p>התאונה אירעה לסיגי כשהלכה בדרך הַמְקוּבָּלֶת ממקום עבודה אֶחָד לְמִשְׁנָהּ.</p> <p>לפי נתוני השאלה, גם לא ניתן לְיַחַס את התאונה לרשלנות מצידה.</p> <p>לפיכך, עשויים לראות בתאונה זו, שאירעה לה, כתאונת עבודה.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 12/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ג</p>