


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 9.2023

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 נוני, בשנת 2022, הורכבה מהסכומים שלהלן:</p> <p>משכורת ₪ 78,267</p> <p>סכום שמשך מחשבונו בקרן השתלמות, בפטור מִמַס (לפי ס' 9(א16) לפקודה) ₪ 19,735</p> <p>קצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח אזרחים ותיקים) ₪ 36,264</p> <p style="text-align: center;">מהי "הכנסה חייבת" של נוני בשנת 2022?</p> <p style="text-align: right;">א. 134,266 ₪</p> <p style="text-align: right;">ב. 78,267 ₪</p> <p style="text-align: right;">ג. 98,002 ₪</p> <p style="text-align: right;">ד. 114,531 ₪</p>	<p>שאלה מספר 1.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, (5)2, 9(א16), 9(ג6)</p> <p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 177, 188.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סך הכנסתו של נוני, בשנת 2022: $78,267 + 19,735 + 36,264 =$ 134,266 ₪</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;</p> <p>לפי ס' 9(ג6) לפקודה, "קצבת אזרח ותיק" המשתלמת על ידי המוסד לביטוח לאומי, לפי פרק ביטוח אזרחים ותיקים וביטוח שאירים בחוק הביטוח הלאומי, היא הכנסה פטורה.</p> <p>ס' 9(א16) פטור ממס, בהתקיים תנאים מסויימים, סכומים שמשך עובד מחשבונו בקרן השתלמות, לרבות הפרשי הצמדה, וכן ריבית ורווחים אחרים שמקורם ב"הפקדה המוטבת".</p> <p>הסכום שמשך מחשבונו בקרן השתלמות, פטור ממס לפי ס' 9(א16) לפקודה.</p> <p>כלומר, "הכנסה חייבת" של נוני בשנת 2022 -</p> <p style="text-align: center;"><u>78,267 ₪</u> = 19,735 ₪ פטור לפי ס' 9(א16) - 36,264 ₪ קצבת אזרח ותיק - 134,266 ₪ הכנסה</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>נוני עובד כטייס ריסוס אצל מעסיקו. ב-4/2022 קיבל מהמעסיק סרבל טייסים חסין אש, מהסוג שהוא (נוני) לובש במהלך הטיסה, שערכו ועלותו 570 ₪, וזוג סנדלים מתוצרת "טבע נאות" שערכו ועלותו 220 ₪. בחודש זה קיבל מהמעסיק גם מתנה שערכה ועלותה 340 ₪, לרגל יום הולדתו, ומתנה לרגל חג הפסח שערכה ועלותה 230 ₪. לא היו אלו המתנות הראשונות שקיבל בשנת 2022. ב-3/2022 קיבל ממעסיקו "משלוח מנות" שערכו ועלותו 110 ₪, לרגל חג הפורים.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של נוני, לצורך חישוב מס, בשל סרבל הטייסים, הסנדלים והמתנות שקיבל ב-4/2022?</p> <p>א. 1,360 ₪ ב. 680 ₪ ג. 790 ₪ ד. 570 ₪</p> 	<p>שאלה מספר 2.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 4(4). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סרבל הטייסים סרבל הטייסים חסין האש שקיבל נוני, מהסוג שהוא לובש במהלך הטיסה, מסווג כ"בגד עבודה". אין בו משום נוחות לנוני ולא קיים פוטנציאל שימוש בו באופן פרטי מחוץ לעבודה. כ"בגד עבודה", הוא לא מהווה הכנסת עבודה בידי נוני.</p> <p>זוג הסנדלים זוג הסנדלים שהוענק לנוני, לא משמש לצורך מילוי תפקידו אצל המעסיק. הוא לא נועד לשמירה על גופו או על רכושו בשעת העבודה. הוא מיועד, או לפחות יש בו פוטנציאל רב, לשימוש פרטי מחוץ לעבודה. כלומר, יש בו משום נוחות לנוני. לפיכך, הוא נחשב הכנסת עבודה אצלו לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה. שווי זוג הסנדלים, סך 220 ₪, יזקף לשכרו.</p> <p>מתנות לרגל אירועים החוזרים על עצמם: מתנה שנתן מעסיק לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לרגל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין. לפיכך, לשכרו של נוני יש לזקוף את שווי המתנה שקיבל לרגל יום הולדתו, סך 340 ₪, ואת שווי המתנה לרגל חג הפסח, סך 230 ₪.</p> <p>לסיכום, בשל המתנות שקיבל ב-4/2022, יש לזקוף לשכרו של נוני, לצורך חישוב מס: $790 \text{ ₪} = 230 \text{ מתנה לרגל חג הפסח} + 340 \text{ מתנה לרגל יום ההולדת} + 220 \text{ סנדלים}$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ג</p>


<p>נוני מועסק כנהג שכיר ברכב מסחרי שתוכנן, נבנה ויועד להובלת סחורה. משקלו הכולל המותר הוא 5,500 ק"ג וסיווגו N2. הרכב נרשם לראשונה ב-1/2022 ומחיר המחירון שלו 196,300 ש"ח. מאחר שנוני נדרש לצאת בכל יום לאסוף סחורה מספקים שונים, בשעות הבוקר המוקדמות, ולעיתים הוא נדרש לעשות זאת גם בשעות הלילה, אישר לו המעסיק לנסוע ברכב האמור לביתו.</p> <p>האם, לפי תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) יש לזקוף לשכרו של נוני שווי שימוש ברכב צמוד, בשל הרכב האמור? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. אין לזקוף לשכרו של נוני שווי שימוש ברכב צמוד, בְּשֵׁל הרכב האמור. ב. כן, מאחר שבתום שעות העבודה הרכב האמור לא חוזר למקום העבודה הקבוע. ג. לא. אין לזקוף שווי שימוש בגין רכב מסחרי, יהיה סיווגו אשר יהיה (N1, N2 או N3). ד. כן. יש לזקוף שווי בְּשֵׁל כל רכב עבודה, כמשמעותו בפקודת התעבורה, שמוצמד לעובד.</p>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>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>השאלה דנה בחובת הזקיפה של שווי השימוש ברכב, לפי תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב). לפי תקנה 1 לתקנות האמורות - "רכב" - כהגדרתו בתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב), התשנ"ה-1995.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - "רכב" - אופנוע שסיווגו L3, רכב שסיווגו M1 ורכב שסיווגו N1 כמשמעותם בתקנות התעבורה, התשכ"א-1961, למעט רכב עבודה כמשמעותו בפקודת התעבורה ולמעט רכב תפעולי, בין שבבעלותו של הנישום ובין שלא בבעלותו, ובלבד שמשקלו הכולל המותר פחות מ-3,500 ק"ג.</p> <p>הרכב האמור הוא רכב מסחרי שתוכנן, נבנה ויועד להובלת סחורה. סיווגו N2 (ולא M1 או N1) ומשקלו הכולל המותר 5,500 ק"ג. כלומר, הוא לא מהווה "רכב", לעניין תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב). לפיכך, לפי התקנות האמורות, אין לזקוף לשכרו של נוני שווי שימוש ברכב צמוד, בשל הרכב האמור.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p>

<p>רויה, בת ה-41, נשואה לנוני (בן ה-44). לזוג 4 ילדים (בחזקתם), ילידי: 1/2004, 10/2010, 2/2017 ו-4/2021. בשנת 2021, השנה שבה נולד ילדה הצעיר, רויה בחרה שנקודת זיכוי אחת מתוך נקודות הזיכוי שלהן היא זכאית בעדו, תובא בחשבון בשנת המס שלאחר השנה שבה הוא נולד. הילד השני (יליד 10/2010) הוא ילד משותק. אין לו הכנסה. יצויין שארבעה הילדים נמצאים עימם בביתם וכלכלתם עליהם. כמו כן, נוני מטפל בילדים ובבית ולא היתה לו כל הכנסה בשנת 2022.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של רויה בשנת המס 2022?</p> <p>א. 10.25 נ"ז ב. 13.25 נ"ז ג. 10.75 נ"ז ד. 11.25 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 4.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 40ג, 45, 66(ג).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הילד הבכור יליד 1/2004. בשנת המס 2022 מלאו לו 18 שנים ("ילד בשנת בגרותו"). הילד השני יליד 10/2010. בשנת המס 2022 מלאו לו 12 שנים. הילד השלישי יליד 2/2017. בשנת המס 2022 מלאו לו 5 שנים. הילד הרביעי יליד 4/2021. בשנת המס 2022 מלאו לו שנה אחת.</p> <p>בשנת 2021, שנת לידתו של ילדה הצעיר, רויה ניצלה את זכותה לפי ס' 66(ג)(4)(א) לפקודה ובחרה שנקודת זיכוי אחת מתוך נקודות הזיכוי שלהן היא זכאית בעדו, תובא בחשבון בשנת המס שלאחר השנה בה הוא נולד, כלומר בשנת המס 2022.</p> <p>הילד השני הוא ילד משותק. הוא גר בבית ולא מוחזק במוסד מיוחד (רויה לא יכולה להנות מזיכוי ממס לפי ס' 44 לפקודה בשל ילדה זה). משכך, היא זכאית ל-2 נקודות זיכוי בשל ילד זה, מכוח ס' 45 לפקודה.</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של רויה בשנת המס 2022:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז אשה [ס' 36א לפקודה] 0.50 נ"ז נ"ז לפי ס' 66(ג)(4) לפקודה:</p> <p>½ נקודת זיכוי בעד כל אחד מילדיה בשנת בגרותו [סעיף 66(ג)(4)(א) לפקודה] 0.50 נ"ז = 1 ילד בשנת בגרותו × 0.5 נ"ז</p> <p>1 נ"ז בגין ילד אשר בשנת 2022 טרם מלאו לו 13 שנים והוא אינו פעוט* [סעיף 40ג לפקודה] 1.00 נ"ז = 1 ילד × 1 נ"ז</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 ילד × 1.5 נ"ז</p> <p>1 נ"ז שנדחתה משנת המס 2021, לפי בחירתה של רויה [סעיף 66(ג)(4)(א) לפקודה] 1.00 נ"ז = 1 ילד בשנת לידתו × 1 נ"ז</p> <p>ילד נטול יכולת [ס' 45 לפקודה] <u>2.00 נ"ז</u> סה"כ נקודות זיכוי <u>13.25 נ"ז</u></p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 5.</p> <p>עקב מחלה, נקבעה לנוני (עובד בן 36), החל ביום 1/5/2022, נכות כללית רפואית קבועה בשיעור 100% לצמיתות. נוני עבד עד 30/4/2022 במשרה מלאה אצל מעסיקו, במשכורת בסך 56,873 ₪ בכל חודש ("ברוטו למס"). ב-1/5/2022 צמצם את היקף משרתו והחל בחודש זה (5/2022) ואילך, עמדה משכורתו על סך 37,982 ₪ בכל חודש ("ברוטו למס"). משכורתו אצל מעסיקו היתה הכנסתו היחידה בשנת 2022. עקב הכנסתו החודשית הגבוהה, נוני לא היה זכאי לקצבת נכות כללית מהמוסד לביטוח לאומי.</p> <p>מהו הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שנוני יכול לנצל בשנת המס 2022 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 356,658 ₪ ב. 409,200 ₪ ג. 0 ₪ ד. 274,668 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לנוני נקבעה נכות כללית רפואית לצמיתות (לפי פרק ט' בחוק הביטוח הלאומי). אבל, עקב הכנסתו החודשית הגבוהה, הוא לא זכאי היה לקצבת נכות כללית מהמוסד לביטוח לאומי. לפיכך, הסעיף הרלוונטי לגביו לצורך חישוב הפטור לעיוור ונכה 100% הוא סעיף 9(5)(א) לפקודה.</p> <p>לפי סעיף 9(5)(א) לפקודה, פטורה ממס "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שאינו זכאי לתגמול חודשי לפי החוקים האמורים בפסקת משנה (א) רישה, שנקבעה לו נכות של 90% לפחות, אף אם נכות כאמור נקבעה מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים, ובלבד שנקבעה לו נכות בשיעור של 40% לפחות בשל ליקוי אחד, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 409,200 שקלים חדשים;</p> <p>(2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים לסכום כאמור בפסקת משנה (א)(2); "</p> <p>לפי סעיף 9(5)(ג)(1) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקאות משנה (א)(1) או (א)(1) לגבי חלק משנת המס, יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס, שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס שבין מספר הימים בשנת המס שלגביהם נקבעה הנכות לבין 365 (בפסקה זו - יחס תקופת הנכות), ויקראו את הסכומים הנקובים בפסקאות משנה (א)(1), (א)(1) ו-(ב) כסכומים שיחסם לסכומים הנקובים כאמור הוא כיחס תקופת הנכות".</p> <p>לנוני נקבעה נכות לצמיתות. כלומר, לתקופה של 365 ימים או יותר.</p> <p>הסכום הנקוב בסעיף 9(5)(א)(1) - 409,200 ₪.</p> <p>מספר הימים בשנת 2022 שלגביהם נקבעה הנכות - 245.</p> $245 = 31 \text{ דצמבר} + 30 \text{ נובמבר} + 31 \text{ אוקטובר} + 30 \text{ ספטמבר} + 31 \text{ אוגוסט} + 31 \text{ יולי} + 30 \text{ יוני} + 31 \text{ מאי}$ <p>יחס תקופת הנכות: $245 / 365$.</p> <p>חישוב ההכנסה הפטורה של נוני בשנת המס 2022:</p> $56,873 \times 4 + 37,982 \times 8 = 531,348$ <p>$\min [531,348 \times (245 / 365); (409,200 \times 245 / 365)] = 274,668.49$ ₪</p> <p>הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שנוני יכול לנצל בשנת המס 2022 (סכום מעוגל) - 274,668 ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<table border="1"> <tr> <td>היקף משרה</td> <td>שכר אחרון</td> <td>תקופת עבודה</td> <td></td> </tr> <tr> <td>משרה מלאה</td> <td>₪ 6,854</td> <td>3 שנים</td> <td>מעסיק א'</td> </tr> <tr> <td>משרה מלאה</td> <td>₪ 9,342</td> <td>5 שנים</td> <td>מעסיק ב'</td> </tr> </table>	היקף משרה	שכר אחרון	תקופת עבודה		משרה מלאה	₪ 6,854	3 שנים	מעסיק א'	משרה מלאה	₪ 9,342	5 שנים	מעסיק ב'	<p>נוני עבד אצל 2 מעסיקים :</p>	<p>שאלה מספר 6.</p> <p>כְּאֶשֶׁר פּרש ממעסיק א', נוני ביקש "רצף זכויות פיצויים". פקיד השומה אישר את בקשתו. לאחר 3 חודשים התחיל לעבוד אצל מעסיק ב', שהפריש עבורו, לאותה קופת גמל לקצבה, מתחילת עבודתו אצלו. עם פטוריו ממעסיק ב', ב-9/2022, מבקש נוני למשוך את כל כספי הפיצויים שהצטברו משני המעסיקים הנ"ל בקופת הגמל האמורה - 111,014 ₪ (לרבות ריבית, הפרשי הצמדה ורווחים אחרים). יצוין שלא היו סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של נוני במועד שבו שולמו לקופת הגמל לקצבה.</p> <p>מהו החלק החייב במס של מענק הפרישה (כספי הפיצויים שהצטברו), לפי ס' 9(א7) לפקודה? (ככל שהדבר דרוש, הניחו שהפטור שבסמכות המנהל להעניק, הוגדל אוטומטית.)</p> <p>א. 17,570 ₪ ב. 0 ₪ ג. 9,894 ₪ ד. 36,278 ₪</p>
היקף משרה	שכר אחרון	תקופת עבודה												
משרה מלאה	₪ 6,854	3 שנים	מעסיק א'											
משרה מלאה	₪ 9,342	5 שנים	מעסיק ב'											
פתרון														
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7).</p>		<p>סעיפים רלוונטיים</p>												
<p>נוני בחר ברצף זכויות פיצויים, לפי סעיף 9(א7)(א) (4) לפקודה, במעבר בין המעסיקים. פקיד השומה אישר את בקשתו (כלומר, היא עמדה בכללים שנקבעו). לפיכך, יראו את תקופות עבודתו אצל שני המעסיקים, שכללו פרישות רצופות, כתקופת עבודה אחת (8 שנות עבודה) אצל המעסיק האחרון (מעסיק ב'). את כספי מרכיב הפיצויים העומדים לזכותו בעת פרישתו מהמעסיק האחרון, שמקורם במענקים בְּשָׁל פרישותיו אלו, לרבות ריבית, הפרשי הצמדה ורווחים אחרים (111,014 ₪), יראו כחלק ממענק הפְּרִיֶשָה של המעסיק האחרון.</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של נוני, ללא הגדלת הפטור האוטומטית:</p> $\min [\min (12,640 \text{ תקרה} ; 9,342 \times 150\%) \times 8 \text{ שנות עבודה} ; 111,014] = 74,736 \text{ ₪}$ <p>לפי הנחיות מס הכנסה, בכפוף לבקשת האדם שפרש, מופעלת אוטומטית (בתוקף מ-26/7/2010) סמכות המנהל להגדיל את הפטור בסעיף 9(א7) עד ל-150% ממשכורת של חודש ולא יותר מתקרת הפטור הנקובה בסעיף.</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של נוני, כולל הגדלת הפטור האוטומטית:</p> $\min [\min (12,640 \text{ תקרה} ; 9,342 \times 150\%) \times 8 \text{ שנות עבודה} ; 111,014] = 101,120 \text{ ₪}$ <p>החלק החייב במס של מענק פרישה של נוני, לאחר הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> <p><u>9,894 ₪</u> = 101,120 חלק פטור ממס - 111,014 הצטברות הפיצויים</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>		<p>הסבר הפתרון מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">ג</p>												

<p>לרוייה עומדת הלוואה שקיבלה ממעסיקה ב-1/3/2022. ההלוואה לא צמודה למדד והיא נושאת ריבית של 0.2% לחודש. בתקופת הזקופה, חודש 9/2022, עומדת יתרת הקרן המוסכמת לפי תנאי ההלוואה על 22,740 ₪. [קרן ההלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-30/11/2022].</p> <p>אם המדד עלה ב-0.2% בתקופת הזקופה, מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרה של רוייה, בגין ההלוואה, בתקופת זקיפה זו (9/2022)? [התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם].</p> <p>א. 56.63 ₪ ב. 0.00 ₪ ג. 14.89 ₪ ד. 60.37 ₪</p>	<p>שאלה מספר 7.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד.</p> <p>לפי תקנה 2(א)1 לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2020 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 3.23% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקופה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>לפי תקנה 2(ב) לתקנות האמורות - "על אף האמור בתקנת משנה (א), שיעור הריבית לענין סעיף 3(ט) לפקודה, לגבי הלוואה שניתנה לעובד ממעביד שאינו חבר-בני-אדם שהעובד הוא בעל שליטה בו, יהא שיעור עליית המדד, ובלבד שסך יתרות קרן ההלוואות של העובד בתקופת הזקופה אינה עולה על 7,920 שקלים חדשים".</p> <p>לפי תקנה 3 לתקנות הנ"ל - "הפרש הריבית יהא ההפרש שבין סכום הריבית שנצבר לחובת הלווה על יתרת הקרן המוסכמת בתקופת זקיפה, לפי תנאי ההלוואה, לבין סכום הריבית שהיתה נצברת באותה תקופה על יתרת קרן ההלוואה, אילו הריבית על ההלוואה היתה בשיעור האמור בתקנה 2".</p> <p>"תקופת זקיפה", לפי תקנה 1(א) לתקנות האמורות - "אצל מי שהפרש הריבית הינו הכנסת עבודה - כל חודש בתקופה שבין יום קבלת ההלוואה לבין יום גמר פרעון יתרת קרן ההלוואה".</p> <p>יתרת ההלוואה בתקופת הזקופה (22,740 ₪) עולה על סכום ההלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד (7,920 ₪).</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקופה, חודש 9/2022 - 30.</p> <p>הריבית הנדרשת לפי התקנות:</p> $22,740 \times 3.23\% \times \frac{30}{365} = 60.37 \text{ ₪}$ <p>הריבית שנצברה לחובת רוייה על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזקופה:</p> <p>ריבית לתקופה 45.48 ₪ = 0.2% ריבית חודשית $\times 22,740$ ₪</p> <p>הפרשי הצמדה 0.00 ₪ = ההלוואה לא צמודה למדד</p> <p>סה"כ שנצבר לחובה ... 45.48 ₪ = 45.48 + 0.00</p> <p>הריבית שנצברה לחובת רוייה על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזקופה (45.48 ₪), נמוכה מהסכום הנדרש לפי התקנות (60.37 ₪).</p> <p>45.48 ריבית שנצברה לחובת רוייה לפי תנאי ההלוואה > 60.37 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p>לפיכך, שווי הריבית שייזקף לשכר, בגין ההלוואה, בתקופת הזקיפה -</p> <p>14.89 ₪ הפרש ריבית = 45.48 ריבית שנצברה לחובתה - 60.37 ריבית נדרשת לפי התקנות</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ג</p>

<p>תלוש 1/2022 של נוני, רווק בן 28, הורכב ממשכורת יסוד בסך 13,597 ₪ (ברוטו), שווי רט"ן בסך 49 ₪ (ברוטו) ואחזקת רכב בסך 1,200 ₪ נטו (המעסיק מגלם את אחזקת הרכב). מהו סך כל שכרו של נוני לצורך חישוב מס ב-1/2022 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות).</p>  <p>א. 15,195 ₪ ב. 14,956 ₪ ג. 15,385 ₪ ד. 15,146 ₪</p>	<p>שאלה מספר 8.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121.ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - $13,597 + 49 \text{ שווי רט"ן} = 13,646$ ₪ הסכום שיש לגלם - 1,200 ₪. זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של נוני, לפי נתוני השאלה: נ.ז. תושב ישראל.....2.00 נ.ז. נסיעות.....0.25 סה"כ נקודות זיכוי... $2.25 \times 223 = 501.75$ ₪ הזיכוי המרבי לפי ס' 44 הוא 218.05 ₪ ($8,900 \times 7\% \times 35\% =$) לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 9,240 ₪ בחודש (שהיא נמוכה מהשכר האמור) הוא 1,035.60 ₪. כלומר, ניתן להתעלם מהזיכויים האישיים הנ"ל בגילום הרכיבים האמורים. שכר 13,646 נמצא במדרגת מס שולי 20%. בדיקה ראשונה: $13,646 + 1,200 / (1 - 20\%) = 15,146.00$ גבול מדרגת המס 20% - 14,840 ₪. מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית. במדרגת מס 20%, נותר "ברוטו" בסך 1,194 ₪ ($14,840 - 13,646 =$) 1,194 ₪ מתפצלים ל-80% "נטו" - 955.20 ₪, ומס בשיעור 20% - 238.80 ₪. יתרה שנותרה לגילום: $1,200.00 - 955.20 = 244.80$ ₪ מדרגת המס לגילום היתרה - 31%. גילום היתרה: $244.80 / (1 - 31\%) = 354.78$ ₪ הסכום 1,200 ₪ כשהוא מגולם: $1,194.00 + 354.78 = 1,548.78$ ₪ סך כל השכר לצורך חישוב מס ב-1/2022: 15,195 ₪ (סכום מעוגל) $13,646 + 1,548.78 = 15,194.78$</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 9.</p> <p>נוני הוא עובד יליד 9/5/1959. אשתו רוייה ילידת 10/11/1959. שניהם בְּרִיאִים וְשֹׁלְמִים.</p> <p>האם נוני זכאי לזיכוי ממס (נקודת זיכוי או חלק מנקודת זיכוי) לפי ס' 37 לפקודה, בחישוב המס על הכנסתו בשנת 2022? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שרוייה לא הגיעה לגיל הפרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה. ב. כן, ובלבד שלרוייה לא היתה הכנסה בשנת המס 2022 וכלכלתה בשנה זו היתה עליו. ג. לא, אלא אם כן רוייה פרשה לחלוטין מעבודתה בשנת 2022. ד. כן, אבל אך ורק אם רוייה זכאית לקצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי.</p>																									
<p>פתרון</p>																									
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 37. חוק גיל פרישה - ס' 3. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																								
<p>לפי ס' 1 לפקודה - "גיל הפרישה" - גיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה. לפי ס' 37 לפקודה (אין ילדים) -</p> <p>" בחישוב המס של יחיד מוטב תושב ישראל, שהוכיח להנחת דעתו של פקיד השומה כי בשנת המס שכלכלת בן זוגו היתה עליו, תובא בחשבון נקודת זיכוי אחת; לענין סעיף זה, "יחיד מוטב" - יחיד שהוא או שבן זוגו הגיע לגיל פרישה, או שהוא או שבן זוגו, עיוור או נכה כמשמעותם בסעיף 9(א5). "</p> <p>לפי ס' 66(ג2) (יש ילדים) -</p> <p>" לענין זכאות לפי סעיף 37 של יחיד מוטב, כהגדרתו באותו סעיף, תובא בחשבון ½ נקודת זיכוי בלבד, ולא תהא זכאות לנקודות זיכוי לפי סעיפים 38 ו-39. "</p> <p>לפי ס' 3 לחוק גיל פרישה - " הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו ולקבל, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, גמלה בשל פרישתו מעבודתו כאמור, הוא גיל 67 לגבר וגיל 65 לאישה (בחוק זה - גיל הפרישה)."</p> <p>לפי ס' 6 לחוק גיל פרישה - " על אף האמור בסעיף 3 -</p> <p>(1) לגבי גבר שנולד עד חודש אפריל 1942, יהיה גיל הפרישה - הגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק א' בתוספת;</p> <p>(2) לגבי אישה שנולדה עד חודש דצמבר 1969, יהיה גיל הפרישה - הגיל הקבוע לגביה, בהתאם לחודש לידתה, בחלק ב' בתוספת; "</p> <p>מתוך חלק ב' בתוספת (רשימה חלקית):</p> <table border="1" data-bbox="127 1254 718 1702"> <thead> <tr> <th>גיל פרישה אישה</th> <th>חודש לידה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>מאי 1947 עד דצמבר 1959</td> <td>62</td> </tr> <tr> <td>ינואר 1960 עד דצמבר 1960</td> <td>62 ו-4 חודשים</td> </tr> <tr> <td>ינואר 1961 עד דצמבר 1961</td> <td>62 ו-8 חודשים</td> </tr> <tr> <td>ינואר 1962 עד דצמבר 1962</td> <td>63</td> </tr> <tr> <td>ינואר 1963 עד דצמבר 1963</td> <td>63 ו-3 חודשים</td> </tr> <tr> <td>ינואר 1964 עד דצמבר 1964</td> <td>63 ו-6 חודשים</td> </tr> <tr> <td>ינואר 1965 עד דצמבר 1965</td> <td>63 ו-9 חודשים</td> </tr> <tr> <td>ינואר 1966 עד דצמבר 1966</td> <td>64</td> </tr> <tr> <td>ינואר 1967 עד דצמבר 1967</td> <td>64 ו-3 חודשים</td> </tr> <tr> <td>ינואר 1968 עד דצמבר 1968</td> <td>64 ו-6 חודשים</td> </tr> <tr> <td>ינואר 1969 עד דצמבר 1969</td> <td>64 ו-9 חודשים</td> </tr> </tbody> </table> <p>לפי חלק ב' בתוספת האמורה, גיל הפרישה לגבי אישה שחודש לידתה הוא בין מאי 1947 לדצמבר 1959 הוא גיל 62.</p> <p>רוייה ילידת 10/11/1959. ב-10/11/2021 מלאו לה 62 שנה. כלומר, בשנת המס 2022 היא הגיעה זה מכבר לגיל הפרישה.</p> <p>מאחר שרוייה הגיעה לגיל הפרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה, נוני הוא "יחיד מוטב". ככזה, הוא זכאי לזיכוי ממס לפי ס' 37 לפקודה, בחישוב המס על הכנסתו בשנת 2022, ובלבד שלרוייה לא היתה הכנסה בשנת המס 2022 וכלכלתה בשנה זו היתה עליו.</p> <p>תשובה ב.</p>	גיל פרישה אישה	חודש לידה	מאי 1947 עד דצמבר 1959	62	ינואר 1960 עד דצמבר 1960	62 ו-4 חודשים	ינואר 1961 עד דצמבר 1961	62 ו-8 חודשים	ינואר 1962 עד דצמבר 1962	63	ינואר 1963 עד דצמבר 1963	63 ו-3 חודשים	ינואר 1964 עד דצמבר 1964	63 ו-6 חודשים	ינואר 1965 עד דצמבר 1965	63 ו-9 חודשים	ינואר 1966 עד דצמבר 1966	64	ינואר 1967 עד דצמבר 1967	64 ו-3 חודשים	ינואר 1968 עד דצמבר 1968	64 ו-6 חודשים	ינואר 1969 עד דצמבר 1969	64 ו-9 חודשים	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ב</p>
גיל פרישה אישה	חודש לידה																								
מאי 1947 עד דצמבר 1959	62																								
ינואר 1960 עד דצמבר 1960	62 ו-4 חודשים																								
ינואר 1961 עד דצמבר 1961	62 ו-8 חודשים																								
ינואר 1962 עד דצמבר 1962	63																								
ינואר 1963 עד דצמבר 1963	63 ו-3 חודשים																								
ינואר 1964 עד דצמבר 1964	63 ו-6 חודשים																								
ינואר 1965 עד דצמבר 1965	63 ו-9 חודשים																								
ינואר 1966 עד דצמבר 1966	64																								
ינואר 1967 עד דצמבר 1967	64 ו-3 חודשים																								
ינואר 1968 עד דצמבר 1968	64 ו-6 חודשים																								
ינואר 1969 עד דצמבר 1969	64 ו-9 חודשים																								

<p>לקראת שנת לימודיה האחרונה לתואר ראשון במכללה אקדמית מוכרת, עזבה רויה (רווקה בת 26) את בית הוריה בעפולה (שם התגוררה מאז שנולדה) והחל ב-1/10/2021 היתה לתושבת ביישוב כנרת (מושבה). היא היתה תושבת הישוב כנרת (מושבה) עד 30/6/2022, אז סיימה את לימודיה במכללה. ב-1/7/2022 חזרה לגור בבית הוריה בעפולה והתחילה לעבוד כמהנדסת תוכנה בחברה לפיתוח שבבים בבית שאן. סך הכנסתה בשנת 2022 היתה 99,467 ₪, כולה ממשכורתה כמהנדסת תוכנה בחברה לפיתוח שבבים בבית שאן.</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית רויה בשנת 2022 (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שרויה חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי].</p> <p>א. 5,882 ₪ ב. 11,765 ₪ ג. 5,986 ₪ ד. 0 ₪</p>	<p>שאלה מספר 10.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 11</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>תושבות ביישוב כנרת (מושבה), בשנת המס 2022, מְקַנָּה הנחה של 12% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 196,080 ₪ לשנה.</p> <p>עד שהתחילה להתגורר בכנרת (מושב) רויה התגוררה בעפולה, שאינה נמנית על הישובים המזכים בהטבת מס מכוח ס' 11 לפקודה.</p> <p>לפי ס' 11(ב)(4) לפקודה - "מי שבמהלך שנת המס היה לתושב ביישוב המפורט בסעיף קטן זה או חדל להיות תושב ביישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור בסעיף קטן זה באופן יחסי לתקופת תושבותו ביישוב, ובלבד שהיה תושב היישוב 12 חודשים רצופים לפחות".</p> <p>רויה עברה לגור ביישוב כנרת (מושבה) ב-1/10/2021, והיתה תושבת ביישוב זה עד 30/6/2022. כלומר, פחות מ-12 חודשים.</p> <p>לפיכך, היא אינה זכאית לזיכוי תושב ישוב מכוח ס' 11 לפקודה.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 11.</p> <p>נוני הוא עובד נשוי בן 22. ב-27/12/2021 סיים 24 חודשים מלאים של שירות לאומי כְּמוֹקֵדָן במרכז השליטה ("מוקד 100") של משטרת ישראל (לעניין נקודות זיכוי - דינו כדין חייל משוחרר). ביום 2/1/2022 התחיל לעבוד כשכיר אצל מעסיקו הראשון. להלן שכרו (ברוטו למס) בכל חודש:</p> <table border="1" data-bbox="229 297 1094 376"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>1/2022</th> <th>2/2022</th> <th>3/2022</th> <th>4/2022</th> <th>5/2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר בשקלים חדשים</td> <td>9,352</td> <td>9,320</td> <td>9,531</td> <td>9,501</td> <td>8,466</td> </tr> </tbody> </table> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מתחילת השנה (1/1/2022), כמה מס הכנסה יגבה משכרו של נוני בתלוש 5/2022?</p> <p>א. 158 ₪ ב. -65 ₪ (החזר מס) ג. 0 ₪ ד. 87 ₪</p>	חודש	1/2022	2/2022	3/2022	4/2022	5/2022	שכר בשקלים חדשים	9,352	9,320	9,531	9,501	8,466	
חודש	1/2022	2/2022	3/2022	4/2022	5/2022								
שכר בשקלים חדשים	9,352	9,320	9,531	9,501	8,466								
<p>פתרון</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 39א, 66ג, 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>												
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ב</p> <p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז שירות לאומי / חייל משוחרר 2.00 נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 4.25 נ"ז $\times 223 = 947.75$ ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-5 החודשים 1/2022 - 5/2022:</p> <p>$9,352 + 9,320 + 9,531 + 9,501 + 8,466 = 46,170$ ₪ השכר החודשי הממוצע ב-5 החודשים: $46,170 / 5 = 9,234$ ₪ מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע: $1,034.76 = 14\% \times (9,234 - 6,450) + 645.00$ מס מצטבר בגין שכר מצטבר 6,450 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע: $\max(1,034.76 - 947.75; 0) = 87.01$ ₪</p> <p>שכר החודשי ב-4 החודשים הקודמים (1/2022 - 4/2022):</p> <p>$9,352 + 9,320 + 9,531 + 9,501 = 37,704$ ₪ השכר החודשי הממוצע ב-4 החודשים: $37,704 / 4 = 9,426$ ₪ מס "ברוטו" שהוטל על ממוצע השכר ששולם בחודשים 1/2022 - 4/2022: $1,072.80 = 20\% \times (9,426 - 9,240) + 1,035.60$ מס מצטבר בגין שכר מצטבר 9,240 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על ממוצע השכר בחודשים 1/2022 - 4/2022: $\max(1,072.80 - 947.75; 0) = 125.05$ ₪</p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה בתלוש 5/2022: -65 (החזר מס) * = -65.15 = (4 חודשים $\times 125.05$) - (5 חודשים $\times 87.01$)</p> <p>* לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". כלומר, המס שמתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות.</p> <p>תשובה ב.</p>													

<p>שאלה מספר 12.</p> <p>נוני התחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-5/11/2022. כְּשֶׁהִתְבַּקֵּשׁ למסור פרטי בנק לצורך תשלום המשכורת, הודיע למעסיק כי אין לו חשבון בנק על שמו, ודרש ששכר עבודתו ישולם לו במזומנים, כמתחייב בחוק הגנת השכר. בתום החודש נמצא שסכום שכר העבודה שעל המעסיק לשלם לנוני עומד על 6,760 ₪.</p> <p>האם רשאי המעסיק לשלם לנוני את שכר עבודתו האמור בְּמִזְוֶמָן, כפי שדרש? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שהסכום האמור עולה על התקרה הִנְקֻבָה בתוספת לחוק הנוגע לעניין. ב. כן. זו הדרך היחידה שֶׁבָּהּ נוני יכול לקבל את שכר עבודתו במועד החוקי. ג. לא, אך בְּכַפּוּף לְהִסְכָּמַת נוני, המעסיק רשאי לשלם לו את שכר עבודתו בשיק בְּלִי שְׁשֹׂמוֹ של נוני נְקֻב בּוֹ כְּנִפְרַע או כנסב, כך שלא יהיה חייב לְהִפְקִידוֹ בחשבון בנק לְשֵׁם פְּרָעוֹנוֹ. ד. כן, מאחר שהסכום האמור לא עולה על התקרה הִנְקֻבָה בתוספת לחוק הנוגע לעניין.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>חוק לצמצום השימוש במזומן - ס' 2(ז), ס' 4(א), פרט (1) לתוספת הראשונה. חוק הגנת השכר - ס' 2(א).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 2(ז) לחוק לצמצום השימוש במזומן - "לא ייתן אדם ולא יקבל תשלום במזומן כשכר עבודה, כתרומה או כהלוואה, אם סכום שכר העבודה, התרומה או ההלוואה עולה על הסכום הנקוב בפרט (1) לתוספת הראשונה; הוראות סעיף קטן זה לא יחולו לגבי הלוואה שנותן גוף פיננסי מִפּוֹקֵחַ".</p> <p>סכום שכר העבודה שיש לשלם לנוני, סך 6,760 ₪, גבוה מהתקרה הקבועה בפרט (1) לתוספת הראשונה לחוק לצמצום השימוש במזומן - 6,000 ₪ (החל ב-1/8/2022).</p> <p>לפי ס' 4 לחוק (לענין תשובה ב') -</p> <p>"(א) לא ייתן עוֹסֵק ולא יקבל, במסגרת עסקו, תשלום בשיק בעבור עסקה או כשכר עבודה, כתרומה, כהלוואה או כמתנה, בלי ששם מקבל התשלום בשיק נקוב בשיק כנפרע או כנסב, לפי העניין.</p> <p>(ב) לא יקבל אדם שאינו עוֹסֵק תשלום בשיק העולה על 5,000 שקלים חדשים, בעבור עסקה או כשכר עבודה, כתרומה, כהלוואה או כמתנה, בלי ששמו נקוב בשיק כנפרע או כנסב, לפי העניין."</p> <p>לפי ס' 2(א) לחוק הגנת השכר - "שכר עבודה ישולם במזומנים, אך מותר שישולם בשיק או בהמחאת דואר, אם דרך תשלום זאת נקבעה בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה או שהעובד הסכים לה בדרך אחרת, ובלבד שהעובד יכול לקבל מהנמשך פרעון השיק או המחאת הדואר במועדים הקבועים בסעיפים 9 עד 14, הכל לפי העניין; אין בהוראות סעיף קטן זה כדי לגרוע מהאיסורים הקבועים בסעיפים 2 ו-4 לחוק לצמצום השימוש במזומן, התשע"ח-2018."</p> <p>מכל האמור לעיל, המעסיק לא רשאי לשלם לנוני את שכר עבודתו האמור במזומן, מאחר שהסכום האמור גבוה מהתקרה הנקובה בפרט (1) לתוספת האמורה לעיל.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 13.</p>	<p>נוני גר ועובד בקריית ים גֵּאוֹפֶן קבוע. ב-3/2022 שֶׁלַח אותו מעבידו לעבוד 13 ימים באשדוד. הנסיעה לאשדוד (המרוחקת 147 ק"מ מקריית ים) וכל ימי הַשָּׁהִיָה בה היו הַקָּרְחִיִים לייצור הכנסתו של המעביד. המעביד שילם בעד נוני הוצאות לינה במלון באשדוד, 12 לינות, בסך של 181 דולרים לכל לינה (הוצאות בפועל מוכחות, בהתאם לתקנות). [למען הפשטות, מוצגים בשאלה זו כל הסכומים בערכי דולר, כשהם מחושבים לפי השער היציג כפי שפורסם לאחרונה לפני מועד הלינה].</p> <p>מהו הסכום שְׁיִזְקֶק לשכרו של נוני, לצורך חישוב מס, בְּשָׁל הנסיעה לאשדוד (בתרגום לערכים דולריים)? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 220 ב. \$ 939 ג. \$ 543 ד. \$ 528</p>
	<p align="center">פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p align="right">ד</p>	<p>לפי ס' 2(2)(א) לפקודה - "תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו... אך למעט תשלומים כאמור המותרים לעובד כהוצאה... - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו", מהווים הכנסה מעבודה.</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה (החבק) -</p> <p>"אם ההוצאה מותרת לעובד בניכוי, אין לראות בהחזרה הכנסת-עבודה כאמור. אולם, בהוצאה שאינה מותרת בניכוי לעובד יש לראות בהחזר הכנסת-עבודה. לדוגמה: הוצאות החזקת רכב אינן מותרות בניכוי לעובד, ולפיכך, החזר בגינן הינו הכנסה בידו.</p> <p>בעניין הוצאות עובד המותרות בניכוי, המשתלמות על-ידי המעביד, יש בפקודה "קיצור דרך". במקום לראות בכל החזר הכנסה שממנה תנוכה ההוצאה בהתאם לסעיף 17 לפקודה, בחר המחוקק להפחית את ההכנסה מלכתחילה בסכום הזהה לסכום ההוצאה המותר בניכוי".</p> <p>לפי תקנה 2(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), יותרו לניכוי:</p> <p>(א) הוצאות לינה שהוציא נישום בישראל או באזור, ובלבד שהסכום המותר בניכוי אינו עולה על הסכומים הנקובים בפסקה (2)(ב)(1)(ב) כשהוא מחושב בשקלים חדשים לפי השער היציג של הדולר כפי שפורסם לאחרונה לפני מועד הלינה, ואולם הוצאות שהוציא נישום ללינה במקום המרוחק פחות מ-100 קילומטרים ממקום מגוריו או ממקום עיסוקו העיקרי, לא יותרו בניכוי, זולת אם שוכנע פקיד השומה שהלינה היתה הכרחית לייצור ההכנסה של הנישום;</p> <p>(ב) על אף האמור בפסקה (3), יותרו בניכוי הוצאות שהוציא נישום בשל ארוחת בוקר הכלולה במחיר לינה המותרת בניכוי, כאמור בפסקת משנה (א) לעיל;</p> <p>(ג) הוצאות פסקה זו לא יחולו על הוצאות לינה שהוציא הנישום במסגרת השתתפות בכנס בתחום עיסוקו;</p> <p>הסכומים הנקובים בפסקה (2)(ב)(1)(ב) של תקנה 2:</p> <p>(1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-137 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p> <p>(2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-137 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-137 דולר ללינה;</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 313 דולר ללינה הנמוך ביניהם.</p> <p>ההוצאה בפועל המוכחת של כל אחת מ-12 הלינות היתה גבוהה מ-137 דולר. לפיכך, יותרו לניכוי 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-137 דולר ללינה.</p> $1,644 \$ = 12 \text{ לינות} \times [75\% \times (181 \$ \text{ ההוצאה בפועל} ; 313 \$ \text{ התקרה}) \text{ min} ; 137 \$ \text{ max}]$ <p>סה"כ הסכום ששילם המעביד בעד 12 הלינות: $181 \\$ \times 12 = 2,172 \\$</p> <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 12 הלינות: $1,644 \\$</p> <p>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי, אותן יש לזקוף לשכרו של נוני:</p> $2,172 \$ - 1,644 \$ = \underline{\underline{528 \$}}$ <p align="right">תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 14.</p>	<p>רויה היא עובדת גרושה בת 58. אין לה בן זוג (לרבות כזה הידוע בציבור כבן זוגה). היא חיה בדירת מגורים יחידה שֶבְּעָלֶיהָ, ואין לה כל נְכָס נוסף או זְכוּת נוספת בְּמִקְרָקָעִין (כמו דירה, חנות, מגרש וכו') בישראל או בחו"ל. הכנסתה החודשית הִמְמוּצָעֶת בשנת 2021 היתה 5,360 ₪ (כולה מעבודה אצל מעסיקה היחיד). יצויין שמעסיקה של רויה הגִּישָׁה למס הכנסה, ב-7/4/2022, דו"ח מעסיק מקוון לשנת המס 2021, לפי הוראות ס' 166 לפקודה. [למען חסר ספק, רויה לא קיבלה ולא מקבלת הכנסה מאת קרוביה].</p> <p>בְּכַפּוּף לְהַגִּישָׁת תְּבִיעָה וּמְסַמְכִים מְתַאֲמִים בְּמוֹעֵד, הָאִם רויה עשויה להיות זכאית למענק לעובד שכיר, בעד שנת 2021, לפי החוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פְּעָרִים חִבְרָתִיִים (מענק עבודה)? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין הַמְשַׁפְּטִים הַבָּאִים)</p> <p>א. לא, מאחר שהכנסתה החודשית הממוצעת עלתה על התקרה המזכה במענק כאמור. ב. כן. רויה עשויה להיות זכאית למענק כאמור לעובד שכיר, בעד שנת 2021. ג. לא, מאחר שֶבְּעָלֶיהָ נְכָס מְקֻרָקָעִין (דירה). ד. כן, אבל אך ורק אם יש לה ילדים שטרם מלאו להם 19 שנים עד ליום 31/12/2021.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פערים חברתיים (מענק עבודה)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ב</p>	<p>לפי ס' 1(ג)2 לחוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פערים חברתיים (מענק עבודה), ולפי הסכומים המעודכנים למדד הידוע ב-1/1/2022, בהתאם לס' 8(א) לחוק - עובד שלו ילדים בשנת המס או עובד ללא ילדים שמלאו לו 55 שנים בשנת המס, שהכנסתו החודשית הממוצעת, באותה שנת מס, עולה על 2,130 ₪ ואינה עולה על 6,420 ₪, יהיה זכאי, בכפוף להוראות סעיפים 3 ו-7, למענק בעד כל חודש עבודה בפועל בשנת המס שלא קיבל בו הכנסת עבודה מאת קרובו, בסכומים המפורטים בפסקאות אותו סעיף.</p> <p>לפי ס' 3 לחוק - "הזכאות למענק לפי פרק זה לא תחול על עובד שהתקיים בו, במועד כלשהו בשנת המס, אחד מאלה:</p> <p>(1) לו, לבן זוגו או לילדו הסמוך על שולחנו, זכות במקרקעין, בין בישראל ובין מחוץ לישראל, שאינה דירת מגורים יחידה ואינה דירת מגורים שחלות לגביה הוראות סעיף 9(א1ג)2(ב) לחוק מיסוי מקרקעין, ובלבד שחלקם בזכות כאמור, יחד, עולה על 50%; לעניין זה - "דירת מגורים" - כהגדרתה בסעיף 9(ג) לחוק מיסוי מקרקעין; "זכות במקרקעין" - כהגדרתה בחוק מיסוי מקרקעין; (2) בבעלותו, בהחזקתו או בשימוש העיקרי, נכס מסוג שקבע שר האוצר באישור ועדת הכספים של הכנסת; לפי ס' 7 לחוק -</p> <p>" (א) עובד כאמור בסעיף 2 או 6 יהיה זכאי למענק לפי הוראות פרק זה, בהתקיים כל אלה:</p> <p>(1) העובד הגיש למנהל תביעה לקבלת המענק, בטופס שקבע המנהל, בתקופה שמתום שנת המס שבשלה נתבע המענק, עד יום 30 בנובמבר בשנת המס העוקבת, ורשאי המנהל להאריך את התקופה להגשת התביעה לפי פסקה זו, אם סבר כי הדבר צודק בנסיבות העניין, עד למועד שלא יאוחר משנתיים מתום שנת המס שבשלה נתבע המענק;</p> <p>(2) כל מעביד ששילם לעובד הכנסת עבודה בשנת המס שבשלה נתבע המענק, הגיש למנהל, עד יום 30 באפריל בשנת המס העוקבת, דו"ח מעביד מקוון, לפי הוראות סעיף 166 לפקודה ...</p> <p>(ב) סבר המנהל כי בנסיבות העניין אין זה צודק לשלול את זכאותו למענק של עובד שמעבידו לא הגיש דו"ח מעביד מקוון לפי סעיף 166 לפקודה, כאמור בסעיף קטן (א)2, רשאי הוא להורות, על אף הוראות הסעיפים הקטנים האמורים, כי העובד יהיה זכאי למענק, ובלבד שהעובד הוכיח, להנחת דעתו של המנהל, את גובה הכנסתו והכנסת בן זוגו בשנת המס שבשלה נתבע המענק.</p> <p>(ג) שר האוצר, באישור ועדת הכספים של הכנסת, רשאי לקבוע סוגי מקרים שבהם יהיה עובד זכאי למענק אף שמעבידו לא הגיש דוח מעביד מקוון לפי סעיף 166 לפקודה, כאמור בסעיף קטן (א)2, ורשאי הוא לקבוע דרכי הוכחה חלופית להיקף הכנסת עבודתו של העובד בשנת המס שבשלה נתבע המענק. "</p> <p>לפי ס' 8(א) לחוק - "הסכומים הנקובים בחוק זה, יתעדכנו ב-1 בינואר של כל שנה לפי שיעור שינוי המדד הידוע ביום העדכון, לעומת המדד שהיה ידוע ב-1 בינואר של השנה הקודמת; הסכומים המעודכנים כאמור יעוגלו לסכום הקרוב שהוא מכפלה של 10 שקלים חדשים".</p> <p>מכל האמור לעיל, רויה עשויה להיות זכאית למענק כאמור לעובד שכיר, בעד שנת 2021 לפי החוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פערים חברתיים (מענק עבודה).</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>

<p>נוני, עובד נשוי בן 56 + 2 בנות שבשנת 2022 מלאו להן 16 ו-20 שנה, התחיל ב-3/8/2022 לעבוד אצל מעסיק משני. בטופס ה-101 שמסר למעסיק, לא מילא פרטים על הכנסות אחרות. המעסיק ניכה משכרו, בכל חודש, מס פְּנִדְרָשׁ. ב-22/11/2022 מסר למעסיק אישור תְּאֹוֹם מִס מפקיד שומה. לְפִי האישור, עד שכר שנתי של 36,200 ₪ יש לְנִכּוֹת ממנו מס בשיעור 31%. מְעַבֵּר לִסְכּוֹם זֶה יש לְנִכּוֹת מס בשיעור הַמְרָבִי. להלן שכרו של נוני אצל המעסיק, בכל אחד מחודשי עבודתו:</p> <table border="1" data-bbox="359 347 965 430"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>8/2022</th> <th>9/2022</th> <th>10/2022</th> <th>11/2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר בש"ח</td> <td>10,321</td> <td>11,343</td> <td>11,055</td> <td>10,627</td> </tr> </tbody> </table> <p>לפי תיאום המס, כמה מס הכנסה יִגָּבָה ממנו, אצל המעסיק המשני, בתלוש 11/2022?</p> <p>א. 4,438 ₪ ב. -797 ₪ (החזר מס) ג. 3,294 ₪ ד. 0 ₪</p>	חודש	8/2022	9/2022	10/2022	11/2022	שכר בש"ח	10,321	11,343	11,055	10,627	<p>שאלה מספר 15.</p>
חודש	8/2022	9/2022	10/2022	11/2022							
שכר בש"ח	10,321	11,343	11,055	10,627							
<p>פתרון</p>											
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5, תק' 10. פקודת מס הכנסה - ס' 121.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>										
<p>לפי תקנה 10 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "פקיד השומה רשאי להורות שניכוי המס לפי תקנות אלה יוקטן או יוגדל, הכל לפי הענין, אם מסיבה כלשהי נוצר או עלול להיווצר עודף בתשלום המס או גרעון בתשלומו עקב ניכוי המס, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת מעביד אחד, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת יותר ממעביד אחד ובין כתוצאה מכך שלעובד יש הכנסה חייבת אחרת, או מכל סיבה אחרת, והמעביד חייב לקיים כל הוראה כאמור".</p> <p>"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".</p> <p>שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 47%.</p> <p>שכר מְצַטָּר של נוני (למס) בחודשים 8/2022 עד 11/2022: $10,321 + 11,343 + 11,055 + 10,627 = 43,346$ ₪</p> <p>מס מְצַטָּר שיש לְנִכּוֹת בגין שכר מ-8/2022 עד 11/2022 לְפִי אישור תְּאֹוֹם המִס: $36,200 \times 31\% + (43,346 - 36,200) \times 47\% = 14,580.62$ ₪</p> <p>שכר מצטבר של נוני (למס) בחודשים 8/2022 עד 10/2022: $10,321 + 11,343 + 11,055 = 32,719$ ₪</p> <p>סה"כ מס שנוכה בחודשים 8/2022 עד 10/2022: $32,719 \times 47\% = 15,377.93$ ₪</p> <p>המס שיגבה משכרו של נוני, בתלוש 9/2022, לאור תאום המס המתקן (סכום מעוגל) - -797 ₪ החזר מס = 15,378 מס שנוכה מהשכר - 14,581 מס מצטבר שיש לנכות לפי אישור המס המתקן</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ב</p>										

<p>עיקר שכר עבודתה של רויה, עובדת האריזה, משולם לה לפי פְּמוֹת הַתּוֹצֵרֶת. תלוש 1/2022 שלה הורכב משכר נִזְרָמָה בסך 5,961 ₪, תוספת מחלקתית קבועה (נכללת כמרכיב לפנסיה) בסך 291 ₪, דמי חופשה בסך 374 ₪, שכר פרמיות בסך 654 ₪ וקצובת נסיעה בסך 149 ₪. המעסיק הפְּרִישׁ עֲבוֹר רויה, בעד שכר 1/2022 שלעיל, סך 546 ₪ לקרן השתלמות [כנגד תשלום המעסיק לקה"ל, הפרישה רויה את חלקה, כנדרש, לאותה קופה].</p> <p>מהו שכרה של רויה לצורך חישוב מס ב-1/2022 ("שכר ברוטו למס")?</p> <p>א. 7,478.05 ₪ ב. 7,429.00 ₪ ג. 7,499.87 ₪ ד. 7,527.92 ₪</p>	<p>שאלה מספר 16.</p>
<p>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 זֶה -</p> <p>"משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בְּשָׁל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לְעֵינֵי תשלום תוספת היוקר קְפִי 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, פְּרִיוֹן 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>עיקר שכר עבודתה של רויה, שכר הנורמה, משולם לה לפי פְּמוֹת הַתּוֹצֵרֶת ("שכר קבלני"). רכיב שכר זה מהווה שכר רגיל של רויה והוא חלק ממשכורתה הקובעת לעניין קרן השתלמות. כמו דמי חגים ודמי מחלה, כך גם דמי חופשה מהווים תחליף לשכר עבודה. ככאלה, הם מהווים חלק מהמשכורת הקובעת לעניין קרן השתלמות.</p> <p>לפיכך, רכיבי השכר "תוספת מחלקתית" (תוספת קבועה הנכללת כמרכיב לפנסיה) ו"דמי חופשה", יכללו במשכורת הקובעת לקה"ל.</p> <p>המשכורת הקובעת לקה"ל לא תכלול את שכר הפרמיות ששולם לה, שהוא תשלום שניתן בְּשָׁל מאמץ מיוחד, ולא תכלול את קצובת הנסיעה, שהיא תשלום הבא לכיסוי הוצאותיה. כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות:</p> $\min [6,626 ₪ = (374 \text{ דמי חופשה} + 291 \text{ תוספת מחלקתית} + 5,961 \text{ שכר נורמה}) ; 15,712 \text{ תקרה}]$ <p>7.5% מהמשכורת הקובעת לקה"ל: $6,626 \times 7.5\% = 496.95 ₪$</p> <p>הסכום ששילם המעסיק לקה"ל מְעַל לגבולות שבחוק, שיזקף לשכר:</p> $546.00 - 496.95 = 49.05 ₪$ <p>השכר לצורך חישוב מס ב-1/2022:</p> $5,961 + 291 + 374 + 654 + 149 + 49.05 \text{ שווי קה"ל} = \underline{7,478.05 ₪}$ <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p>

<p>תלוש 1/2022 של רויה, בת 37, נשואה + ילד בן 15 שנים, הורכב משכר יסוד בסך 9,500 ₪ ושווי רט"ן בסך 65 ₪. למרכיב תגמולי העובד ("חלק העובד") בקופת גמל לקצבה מסוג "קרן חדשה מקיפה", שילמה רויה 6% משכר היסוד בתלוש זה (כנגד תשלומי המעסיק בשיעור הנדרש משכר היסוד לאותה קופה).</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לרויה ("נטו לתשלום") בחודש זה, בהתחשב בתשלומיה ובזיכויי המס הרלוונטיים? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 8,865 ₪ ב. 8,930 ₪ ג. 8,642 ₪ ד. 8,666 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3), 34, 36, 36, 34, 36, 45, 66(ג), 121, 121.ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר "ברוטו למס": שכר 9,500 + שווי רט"ן = 9,565 ₪ חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $1,100.60 = 20\% \times (9,565 - 9,240) + 1,035.60$ מס מצטבר בגין שכר מצטבר 9,240 ₪ מס לפי ס' 121 לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 55,270 ₪): אין זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס, לפי נתוני השאלה: תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אשה 0.50 נ"ז ילד שמלאו לו 13-17 שנים <u>1.00</u> נ"ז סה"כ נקודות זיכוי 3.75 נ"ז $223 \times 3.75 = 836.25$ ₪ זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה: תשלום לקופת הגמל לקיצבה (תגמולי עובד) - $570 = 6\% \times 9,500$ ₪ מגבלת עמית שכיר - $570 = \min [(8,900 \times 7\%) ; 570 \text{ תשלום}]$ זיכוי 35%, לפי ס' 45 - $(570.00 \times 35\% = 199.50)$ <u>199.50</u> ₪ סה"כ זיכויים אישיים <u>1,035.75</u> ₪ המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $65 \text{ ₪}^* = 64.85 \text{ ₪} = 1,035.75 \text{ זיכויים אישיים} - 1,100.60 \text{ המס שחושב}$ * לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". תשלומים בתלוש 1/2022, ללא זקיפות שווי - 9,500 שכר יסוד שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה וניכוי התשלום לקופת הגמל לקיצבה: $8,865 \text{ ₪} = 570 \text{ קופ"ג לקיצבה} - 65 \text{ מס הכנסה} - 9,500 \text{ תשלומים ללא זקיפת שווי}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 18.</p> <p>האם, על פי הוראות סעיף 8 לפקודה ובכפוף לבקשת עובד מפקיד השומה בטופס המתאים (במסגרת תיאום מס או באמצעות הגשת דוח לשנת המס הרלוונטית), הוא עשוי להנות מפריסת הכנסות מדמי פדיון ימי חופשה, שהתקבלו בשנת מס מסויימת, לשנות מס קודמות (על פני תקופת העבודה שבגינן שולמו)? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. ניתן לבקש לפרוס כאמור הכנסות אלה לתקופה שאינה עולה על שש שנות מס המסתיימות בשנה שבה התקבלו ההכנסות כאמור, אך לא יותר משנות עבודתו של העובד.</p> <p>ב. לא. הכנסת עבודה של עובד שכיר ממוסה על בסיס מזומן. כלומר, המיסוי מתבצע במועד קבלת ההכנסה בפועל בלבד.</p> <p>ג. כן. ניתן לבקש פריסה כאמור של הכנסות אלה לתקופה שאינה עולה על שש שנות מס, אך הפריסה תהיה לשנות המס הבאות. על כל ארבע שנות עבודה תאושר שנת פריסה אחת, כאשר השנה הראשונה היא שנת המס שבה התקבלו ההכנסות כאמור.</p> <p>ד. לא. ניתן לפרוס אך ורק מענק פרישה, מענק עקב פטירה וסכום המתקבל מהיוון קצבה.</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 8(ג)(2); הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 8(ג) לפקודה - לפי בקשת הנישום או יורשיו, יראו את ההכנסות שלהלן, לענין חישוב סכום המס החל עליהן, כאילו נתקבלו כאמור לצידן:</p> <p>" (2) דמי פדיון חופשה שקיבל עובד - בחלקים שנתיים שווים תוך תקופה שאינה עולה על שש שנות מס המסתיימות בשנה שבה נתקבלו, אך לא יותר משנות עבודתו; "</p> <p>על פי הוראות סעיף 8(ג)(2) לפקודה ולבקשת הנישום, ניתן לפרוס הכנסות מדמי פדיון ימי חופשה, שהתקבלו בשנת מס מסויימת, לתקופה שאינה עולה על שש שנות מס המסתיימות בשנה שבה התקבלו ההכנסות כאמור, אך לא יותר משנות עבודתו של הנישום.</p> <p>ניתן לפרוס הכנסות אלה בחלקים שווים על פני תקופת העבודה שבגינה שולמו ההכנסות, אך לא יותר משש שנות פריסה.</p> <p>הבקשה לפריסה (במסגרת תיאום מס או באמצעות הגשת דוח לשנת המס הרלוונטית), תוגש על ידי העובד הנישום לפקיד השומה באמצעות טופס 116ג, ובצירוף מסמכים המאמתים את המוצהר בטופס.</p> <p>ראו פירוט ההנחיות בחוזר מס הכנסה מספר 2/2022 - רשות המסים, שנושאו "סעיף 8(ג) לפקודה - פריסת הכנסה".</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p align="right">א</p>

<p>רויה היא עובדת נשואה בת 41 + 2 ילדים שבשנת 2022 מלאו להם 14 ו-17 שנה. ב-31/8/2022, בתום 4 שנות עבודה רצופות אצל מעסיקה היחיד, הסתיימו יחסי העבודה בינה לְבִינוּ, עם פיטוריה. משכורתה החודשית, לְרִבּוֹת משכורת החודש ששולמה לה לחודש 8/2022, היתה 14,328 ₪. בטופס ה-161 שְמוּלָא במועד תשלום שכר 8/2022, חוֹשֵׁב לה מענק פרישה שְחָלְקוּ, סך 7,872 ₪, חייב במס.</p> <p>בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב במס של רוייה?</p> <p>א. 2,447 ₪ ב. 1,764 ₪ ג. 1,990 ₪ ד. 1,574 ₪</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 36א, 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: 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 פְאִילוּ היה משכורת בלתי קבועה, לפי המשכורת האחרונה ששולמה לעובד..."</p> <p>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה": 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; לעִנְיַן זֶה, "הפרש המס" - ההפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לחודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכותו ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p>החישוב: נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של רוייה: $4.75 = 2.0 \text{ ילדים} + 0.5 \text{ אשה} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ סכום נקודות הזיכוי - $1,059.25 = 4.75 \times 223$ משכורת החודש ששולמה לרויה, לחודש 8/2022 - <u>14,328 ₪</u> החלק השנים עשר מ"משכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): $656 = 7,872 / 12$ משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $14,984 = 14,328 + 656$ המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $2,200.24 = 31\% \times (14,984 - 14,840) + 2,155.60$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 14,840 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים: $1,140.99 = \max(2,200.24 - 1,059.25; 0)$ המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה: $2,053.20 = 20\% \times (14,328 - 9,240) + 1,035.60$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 9,240 ₪ מס בניכוי זיכויים אישיים: $993.95 = \max(2,053.20 - 1,059.25; 0)$ הפרש המס: $147.04 = 1,140.99 - 993.95$ הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $1,764 = 147.04 \times 12$ * 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 ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 20.</p> <p>נוני הוא "עובד זר חוקי", המועסק כדין בענף החקלאות. הוא נשוי ואב לילד בן 5 שנשאר עם אימו בתאילנד. ב-1/10/2021 התחיל לעבוד בענף החקלאות בישראל כעובד זר חוקי. נוני עבד אצל מעסיקו היחיד בישראל מ-1/10/2021 עד 30/9/2022 ושהה בישראל באותו זמן בלבד.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס על הכנסתו, בשנת המס 2022?</p> <p>א. 0.75 נ"ז ב. 2.25 נ"ז ג. 1.69 נ"ז ד. 1.00 נ"ז</p>	
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>תקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר). פקודת מס הכנסה - ס' 36א. תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>נוני הוא "תושב חוץ", עובד זר. הוא אינו אזרח ישראל ואינו תושב ישראל. הוא לא זכאי לנקודות זיכוי בשל ילדו, מכוח פקודת מס הכנסה. לפי תקנה 3 לתקנות מס הכנסה (זיכויים לעובד זר) -</p> <p>" (א) בחישוב המס על הכנסה של עובד זר חוקי בתחום הסיעוד, לפי סעיף (1)2 או (2) לפקודה, יובאו בחשבון נקודות זיכוי לפי סעיפים 34, 36 ו-36א לפקודה.</p> <p>(1א) בחישוב המס על הכנסה לפי סעיף (1)2 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 (1)2 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>נוני הוא עובד זר חוקי וְאִינוֹ עובד זר חוקי בתחום הסיעוד (הוא מועסק בענף החקלאות). הוא שהה בישראל בחלק משנת המס 2022 - 9 חודשים (עד 30/9/2022). לפיכך, יובא בחשבון בחישוב המס על הכנסתו, החלק השנים עשר מסכום נקודות הזיכוי כאמור בסעיפים קטנים (א) ו-(1א), כשהוא מוכפל ב-9 החודשים שבהם שהה בארץ בשנת המס 2022. כלומר, בחישוב המס על הכנסתו בשנת 2022 תּוּבָאָנָה בחשבון 0.75 נ"ז.</p> <p>$0.75 = 9 / 12 = 9 / 12$ חודשים בהם שהה בישראל בשנת המס $\times 1$ נ"ז (לפי ס' 34 לפקודה)]</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p style="text-align: center;">א</p>


דיני עבודה

<p>ב-23/8/2022 התחיל נוני לעבוד כנהג משאית אצל מעסיקו. באותו היום מסר לו המעסיק הודעה בכתב שבה פירט את תנאי עבודתו לפי הוראות החוק הנוגע לעניין ("הודעה על תנאי עבודה"). אָבֵל, כְּשֶׁהִזְיָנָה חשבת השכר רויה את פרטיו של נוני בתוכנת השכר וקלטה את שעות עבודתו, היא שמה לב שעל ההודעה שהועברה אליה, חתום רק המעסיק וחסרה חתימתו של נוני עצמו.</p> <p>האם, לפי החוק הנוגע לעניין, הודעה על תנאי עבודה מחייבת את חתימתו של העובד עליה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. הודעה על תנאי עבודה לא מחייבת את חתימתו של העובד עליה. ב. כן. כמו כל הסכם שנערך בין שני צדדים, הודעה על תנאי עבודה מחייבת את חתימתם של המעסיק ושל העובד עליה. ג. לא, ובלבד שכל הפרטים האמורים בסעיפים קטנים 2(א) עד 2(ג) לחוק, משִׁתְקָפִים בְּצוּרָה נְאוּתָה בתלוש השכר. ד. כן, אלא אם כן נחתם בין הצדדים הסכם עבודה בכתב שִׁנְכָלְלוּ בו כל העניינים האמורים לפי סעיפים קטנים 2(א) עד 2(ג) לחוק.</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה). תקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה).</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>אין בחוק ואין בתקנות כל הוראה המחייבת את חתימתו של העובד על ההודעה האמורה.</p> <p><u>הודעה על תנאי עבודה לא מחייבת את חתימתו של העובד עליה.</u></p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p>

<p>בתקופת לימודיו באוניברסיטה, הועסק נוני כמלצר אצל מעסיקו, במקום מגוריו בכפר סבא, מיום 1/11/2019 ועד 31/7/2022. ביום 29/6/2022 הודיע למעסיק (בכתב) כי הוא מתפטר ביום 31/7/2022, לאחר שמצא מקום עבודה כמורה במקצועו במגדל-העמק. העתקת מקום המגורים במגדל-העמק, הוסיף נוני, מביאה לכך שאינו יכול להמשיך לעבוד בכפר סבא, הן בגלל המרחק (91 ק"מ) והן בגלל הזמן שֶׁתִּאָרֵךְ לו הנסיעה לעבודה. על כן הוא מתפטר מעבודתו. נוני אומנם התפטר מעבודתו אצל המעסיק ביום 31/7/2022 ועבר באותו היום להתגורר במגדל-העמק.</p> <p>האם, לענין חוק פיצויי פיטורים, יראו את התפטרותו של נוני, עקב העתקת מקום מגוריו למגדל-העמק, כפיטורים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, אבל אך ורק אם נוני גר לפחות 6 חודשים במגדל-העמק. ב. לא, מאחר שהמעבר למגדל-העמק נבע מצרכי פרנסה ומציאת עבודה במקצועו. ג. כן. רואים את התפטרותו של נוני כפיטורים, ביום שֶׁבו עבר בפועל לגור במגדל-העמק. ד. לא, מאחר שהישוב במגדל-העמק לא מזכה את תושביו בהטבות מס לפי הפקודה.</p>	<p>שאלה מספר 22.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 28(2). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - ס' 12(ב).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 28(2) לחוק פיצויי פיטורים, יראו כפיטורים (לענין חוק זה) התפטרות של עובד עקב העתקת מקום מגוריו - "לישוב חקלאי - מישוב שאינו חקלאי, או לישוב באזור פיתוח מישוב שאינו באזור פיתוח, בתנאים שנקבעו בתקנות באישור ועדת העבודה של הכנסת; לענין פסקה זו "ישוב חקלאי" או "ישוב באזור פיתוח" - ישוב שנמנה עם סוגי ישובים שנקבעו בתקנות באישור ועדת העבודה של הכנסת כישובים חקלאיים או ישובים באזור פיתוח, הכל לפי הענין;".</p> <p>התנאים שנקבעו בתקנה 12(ב) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים):</p> <p>"רואים התפטרותו של עובד כפיטורים לפי פסקה (2) לסעיף 8 לחוק, אם העובד גר לפחות 6 חדשים בישוב חקלאי או בישוב באזור פיתוח שאינו העתק את מגוריו.</p> <p>בתקנת משנה זו -</p> <p>"ישוב חקלאי" - קיבוץ, מושב, או ישוב שמרבית תושביו הם חקלאים;</p> <p>"ישוב באזור פיתוח" - אחד הישובים: אופקים, אילת, בית-שאן, בית-שמש, דימונה, חצור, ירוחם, כרמיאל, מגדל-העמק, מדרשת שדה בוקר, מצפה-רמון, מעלות-תרשיחא, נתיבות, נצרת-עילית, ערד, צפת, קרית-גת, קרית-מלאכי, קרית-שמונה, שדרות, שלומי, יקנעם-עלית, עכו, טבריה, עפולה, גילון, עצמון, יודפת, יעד, קורנית, שכניה, מורשת, מנוף, מרכז ספיר, יבנאל, כפר-ורדים, הילה, מתת, אדר, עמקה, תרשים, כמון, מכמנים, ורד הגליל, ארשת, עדי, הררית, פרחי אביב, צורית, טל אל, כליל, קציר, מנחמיה, מטולה, מגדל, רמת ישי, ראש פינה, כנרת (המושב), כפר תבור, יסוד המעלה, מסד, מצפה נטופה, חיספין, אשחר, הר חלוץ, יובלים, מעלה צביה, רקפת, חורפיש, מצפה הושעיה, גבעת אלה, גבעת אבני, אלון הגליל, אבטליון, שרשים."</p> <p>לפי הפסיקה, על מנת שיקומו התנאים לזכאות לפיצויי פיטורים מכח ס' 28(2) לחוק פיצויי פיטורים, צריך שיווצר מצב אשר בו העתקת המגורים מביאה לכך שהעובד אינו יכול להמשיך לעבוד בעבודתו הקודמת ועל כן מתפטר הוא מעבודתו. עצם העובדה שהמעבר לישוב באזור פיתוח נבע מצרכי פרנסה, אינו שולל את הזכות לפיצויי פיטורים שהרי סיבות פרנסה מביאות אנשים לשנות את מקום מגוריהם ומביאות עובדים לשנות את מקום עבודתם [ר' ברע (ארצי) 172/03 עו"ד הדר ויצמן נ' גוני חזן, דיון לב/8-3 (ארצי) משה שויקי נ' מדינת ישראל, משרד הבטחון (תע"ש)].</p> <p>עם זאת, יש לשים לב - לא די לו לעובד שיעתיק את מקום מגוריו לישוב באזור פיתוח, אם מתקרב הוא על-ידי כך למקום עבודתו - כדי לזכותו בפיצויי פיטורים. יש לבחון כל מקרה על נסיבותיו, כדי לוודא אם היה קשר סיבתי סביר בין העתקת מקום המגורים וההתפטרות. במקרה שתואר בשאלה, מאחר שמדובר בערים המרוחקות זו מזו מרחק גדול, אין זה סביר לדרוש מנוני להמשיך ולעבוד בכפר סבא, בעודו מתגורר במגדל-העמק.</p> <p>מכל האמור לעיל, בנסיבות שתוארו בשאלה, יראו את התפטרותו של נוני, עקב העתקת מקום מגוריו לישוב באזור פיתוח (מגדל-העמק) מישוב שאינו באזור פיתוח (כפר סבא), כפיטורים, אם נוני גר לפחות 6 חודשים במגדל-העמק.</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p align="right">א</p>

<p>רויה התחילה לעבוד אצל מעסיקה ובמקום עבודתה ב-3/6/2018. בעבודתה חלו 2 הפסקות מְחַמַת חופשה שלא בשכר (חל'ית) שניתנו לה בהסכמת המעסיק: הראשונה החל ביום 14/3/2020 ועד 4/5/2020 (תקופת מגפת הקורונה), והשנייה החל ביום 1/8/2021 ועד 12/9/2021 (לצורך הכנתה למבחן חשבי שכר בכירים של לשכת רואי חשבון, אותו עברה בהצטיינות יתרה). ב-16/5/2022 פוטרה מעבודתה, ביחד עם כל העובדים, עקב סגירת העסק.</p> <p>לפי תקנות פיצויי פיטורים הנוגעות לענין, לְעִנְיָן קְבִיעֵת סְכּוּם הַפִּיצוּיִים, מֵה דִּינָן שֶׁל אוֹתָן שְׁתֵּי הַפְּסָקוֹת בְּעִבּוּדָה? (בְּחַר/י אֶת הַמְּשַׁפֵּט הַנִּכּוֹן בִּיּוֹתֵר מִפִּיֵן הַמְּשַׁפְּטִים הַבָּאִים)</p> <p>א. לְעִנְיָן זֶה יוּבָאוּ בְּמִנְיָן 14 יָמִים בְּסֵךְ הַכֵּל מֵתוֹךְ הַהִפְסָקוֹת הָאֲמוּרוֹת. ב. לְעִנְיָן זֶה הַהִפְסָקוֹת הָאֲמוּרוֹת כִּלְל לֹא תוּבָאָנָה בְּמִנְיָן. ג. לְעִנְיָן זֶה יוּבָאוּ בְּמִנְיָן 28 יָמִים בְּסֵךְ הַכֵּל מֵתוֹךְ הַהִפְסָקוֹת הָאֲמוּרוֹת (14+14). ד. לְעִנְיָן זֶה יוּבָאוּ בְּמִנְיָן 7 יָמִים בְּסֵךְ הַכֵּל מֵתוֹךְ הַהִפְסָקוֹת הָאֲמוּרוֹת.</p>	<p>שאלה מספר 23.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1, ס' 2(7) תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 10(4).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1(א) לחוק פיצויי פיטורים - מי שעבד שנה אחת ברציפות - ובעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות - אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד ופוטרו, זכאי לקבל ממעסיקו שפיטורו פיצויי-פיטורים.</p> <p>לפי ס' 2 לחוק, לענין סעיף 1 יראו רציפות בעבודה אפילו חלה בה הפסקה מְחַמַת -</p> <p>(1) שירות צבאי ושירות חלקי כמשמעותם בחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תשי"ט-1949, למעט שירות צבאי מלא על פי התחייבות לשירות-קבע שלא נתקיימו בו התנאים הקבועים בסעיף 1(ד) לחוק האמור, וכן שירות מילואים לפי חוק שירות המילואים, תשס"ח-2008 (בחוק זה - חוק שירות המילואים);</p> <p>(2) יום המנוחה השבועית או חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי נוהג או הסכם, וכן אחד במאי;</p> <p>(3) חופשה שנתית;</p> <p>(4) חופשה או פגרה בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק;</p> <p>(5) חופשה או פגרה שלא בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק;</p> <p>(6) שבתה או השבתה;</p> <p>(7) תאונה או מחלה;</p> <p>(8) ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם העובד;</p> <p>(9) הפסקה ארעית ללא ניתוק יחסי עבודה או הפסקה תוך ניתוק יחסי עבודה שאינה עולה על שישה חודשים;</p> <p>(10) אימון לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, תשכ"ז-1967.</p> <p>לפי תקנה 10 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - לְעִנְיָן קְבִיעֵת סְכּוּם הַפִּיצוּיִים לֹא יוּבָאוּ בְּמִנְיָן:</p> <p>(1) שירות צבאי, או שירות צבאי מלא על פי התחייבות לשירות קבע, כאמור בסעיף 2(1) לחוק;</p> <p>(2) תקופה של שירות חלקי כאמור בסעיף 2(1) לחוק העודפת של 120 יום;</p> <p>(3) תקופה של חופשה או פגרה שלא בשכר כאמור בסעיף 2(5) לחוק העודפת על 14 יום לשנת עבודה, למעט תקופה כאמור שבעדה זכאית העובדת לדמי לידה בהתאם לתוספת השביעית לחוק הביטוח הלאומי, תשי"ד-1953;</p> <p>(4) הפסקה מחמת תאונה או מחלה, למעט תקופת הפסקה כאמור שעבורה זכאי העובד לתשלום מכוח היותו עובד, על פי חוק, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או נוהג ושלא תעלה על 30 יום לשנת עבודה, עם זכות צבירה;</p> <p>(5) הפסקה כאמור בסעיף 2(9) לחוק העודפת על 7 ימים לשנת עבודה.</p> <p>לפיכך, מתוך שתי התקופות בהם הייתה רויה בחופשה ללא תשלום (שכל אחת מהן עלתה על 14 ימים), היא זכאית לפיצויי פיטורים בעד 14 ימים בשנת 2020 ובעד 14 ימים בשנת 2021, וביחד בעד 28 ימים.</p> <p>לסיכום, במילים אחרות - לְעִנְיָן זֶה (קְבִיעֵת סְכּוּם הַפִּיצוּיִים) יוּבָאוּ בְּמִנְיָן 28 יָמִים מֵתוֹךְ הַהִפְסָקוֹת הָאֲמוּרוֹת (14+14).</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ג</p>

<p>רויה התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-2021/1/2. שכרה מְשֻׁתָּלָם לה על בסיס שעות עבודה. ביום 2/10/2022 נתנה למעסיק הודעה מוקדמת להתפטרותה, בה הודיעה לו כי תסיים את עבודתה בתום תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק.</p> <p>כמה ימי הודעה מוקדמת להתפטרות, לפי החוק הנוגע לעניין, היה על רוייה לָתֵת למעסיק?</p> <p>א. 18 ימים. ב. 22 ימים. ג. 30 ימים. ד. 20 ימים.</p>	<p>שאלה מספר 24.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, 4, 5. 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 רוייה מְשֻׁתָּלָם על בסיס שעות עבודה. לְפִיכָּךְ, היא "עובד-בשכר". רוייה התפטרה במהלך שנת עבודתה השניה. לְפִי ס' 4 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד בשכר זָכָאי 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>לְפִי ס' 5 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - "הוראות סעיפים 3 ו-4 יחולו, בשינויים המחויבים לפי העניין, על הודעה מוקדמת להתפטרות".</p> <p>במועד פיטוריה, ב-2/10/2022, רוייה השלימה 8 חודשי עבודה בשנת עבודתה השניה. לְפִי ס' 4(3) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, נוסף על 14 ימים, היה עליה לתת למעסיק הודעה מוקדמת של יום אחד בשל כל 2 חודשי עבודה בשנה האמורה. כלומר, היה על רוייה לתת למעסיק הודעה מוקדמת של 18 ימים. $[14 + \text{int} (8 / 2) = 18]$</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p>

<p>נוני, בן ה-37, נשוי+2, עובד זה 12 שנה כמסגר אצל מעסיקו (בית מלאכה לתיקון מקררים), בהיקף משרה של 90%. גמול עבודתו משתלם לו על בסיס של חודש. בחודש 1/2022 לא נעדר מעבודתו. תלוש 1/2022 שלו הורקב מהתשלומים הבאים:</p> <p>שכר יסוד ₪ 4,582 תוספת ותק ₪ 98 תוספת זיווד קבועה (משתלמת עקב עבודה כמסגר) ₪ 105 תוספת משפחה ₪ 73 פרמיה קבוצתית ₪ 276</p>  <p>מהו הסכום שעל המעסיק להוסיף בתלוש האמור, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום?</p> <p>א. 188 ₪ ב. 442 ₪ ג. 0 ₪ ד. 83 ₪</p>	<p>שאלה מספר 25.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים חוק שכר מינימום - ס' 1, ס' 2, ס' 3.</p>	
<p>לפי ס' 2 לחוק שכר מינימום:</p> <p>"(א) עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן - עובד) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי הענין.</p> <p>(ב) עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לשכר מינימום חלקי שיחושב יחסית לחלקיות משרתו.</p> <p>(ג) נעדר עובד מעבודתו, יקטן שכר המינימום שהוא זכאי לו לפי סעיף קטן (א), בשיעור יחסי לזמן היעדרו, ואולם אם הוא זכאי לקבל תשלום בעד 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 לענין סעיף 2 יהיה שכר העבודה שמשלם מעסיק לעובדו, בעד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו.</p> <p>(ב) לענין סעיף קטן (א) יובאו בחשבון רכיבי השכר הבאים:</p> <p>(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" - ההפרש החיובי, אם קיים, בין הסכום הבסיסי ובין הסכום המתקבל מרכיבי השכר האחרים המובאים בחשבון בחישוב שכר מינימום לפי סעיף קטן זה או סעיף קטן (ד), לפי העניין, למעט תוספת מוחרגת;</p> <p>"הסכום הבסיסי" - סכום שכר המינימום אשר העובד היה זכאי לו אלמלא הוראת השעה, כפי שהוא מעודכן במועדים האמורים בסעיף 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 לענין 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 ותק", "תוספת משפחה" ו"פרמיה קבוצתית" לא יובאו בחשבון לענין ס' 2 לחוק. שכרו של נוני שיובא בחשבון לענין סעיף 2 לחוק שכר מינימום - ₪ 4,687.</p> <p>$4,687 = 105$ תוספת זיווד קבועה המשתלמת לו עקב עבודתו כמסגר + $4,582$ שכר יסוד</p> <p>נוני מועסק במשרה חלקית, בשיעור של 90%. לפיכך, הוא זכאי לשכר מינימום חלקי כלהלן -</p> <p>₪ 4,770 = 90% חלקיות המשרה $\times 5,300$ שכר המינימום למשרה מלאה בחודש 1/2022</p> <p>הסכום שעל המעסיק להוסיף, בתלוש 1/2022, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום:</p> <p>₪ 83 = $4,687$ השכר שהובא בחשבון לענין ס' 2 לחוק - $4,770$ שכר המינימום למשרה</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2023</p> <p>שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">ד</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>החל ב-1/9/2010 רויה עובדת אצל מעסיקה היחיד. בכל שנות עבודתה (כולל 2022) נשמר הקשר המשפטי בינה לבין המעסיק. בשנת 2022 עבדה 188 ימים בפועל [למען הסק ספק, רויה הועסקה שבוע עבודה מלא בן 6 ימים בשבוע].</p> <p>אם זכויות החופשה השנתית שלה נקבעות לפי חוק חופשה שנתית בלבד, מהו אורך החופשה השנתית לה היא זכאית בעד שנת 2022?</p> <p>א. 21 ימים ב. 25 ימים ג. 27 ימים ד. 24 ימים</p>	<p>שאלה מספר 26.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה".</p> <p>אורך החופשה השנתית לה זכאית רויה בעד שנת 2022 -</p> <p>כמי שהתחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/9/2010, לעניין חוק ;, שנת 2022 היא שנת עבודתה ה-13 של רויה אצל מעסיקה.</p> <p>לפי ס' 3(א) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד, בעד השנה השביעית - 21 יום [ס' 3(א)(4)]; בעד השנה השמינית ואילך - יום נוסף לכל שנת עבודה עד לחופשה של 28 יום [ס' 3(א)(5)].</p> <p>כלומר, אורך החופשה השנתית בעד שנת העבודה ה-13 הוא 27 יום.</p> $\min [28 ; (13 - 7) + 21] = 27$ <p>הקשר המשפטי בין רויה ומעסיקה ב-2022 היה קיים בכל שנת העבודה. בפועל, עבדה באותה שנה 188 ימים.</p> <p>לפי ס' 3(ב)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק קיים כל שנת העבודה, והעובד עבד באותה שנה פחות מ-200 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף קטן (א), כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 200; חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>יחס מספר ימי העבודה בפועל (188) אל המספר 200 הוא 0.94.</p> <p>הכפלת 27 ימים ב-0.94 מניבה את התוצאה 25.38. חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאית רויה בעד שנת 2022, לפי החוק האמור - 25 ימים.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ב</p>

<p>שבוע עבודתו של נוני בן 5 ימים (א-ה). דמי נסיעות משולמים לו לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. בכל יום הוא נוסע לעבודה בהסעה מאורגנת על חשבון המעסיק (מרחק 25 ק"מ). בחזרה מהעבודה הוא נוסע באוטובוס ציבורי. מחיר נסיעה באוטובוס בין עבודתו לביתו - 12 ₪ לנסיעה בודדת. מחיר "חופשי יומי" - 24 ₪. מחיר "חופשי ארצי" (נסיעות ללא הגבלה, כל החודש) - 225 ₪. ב-9/2022 נוני עבד בפועל 19 ימים.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המזערי שעל המעסיק לשלם לנוני בגין חודש זה?</p> <p>א. 112.50 ₪ ב. 228.00 ₪ ג. 214.70 ₪ ד. 225.00 ₪</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בְּעֵד כל יום עבודה בְּפִנְעַל בו השתמש בתחבורה 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 - 214.70 ₪ עבור 19 ימי עבודה בהם נזקק לתחבורה ציבורית כדי להגיע לביתו. $11.30 \times 19 = 214.70$</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוס ציבורי מעבודתו לביתו של נוני, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 12 ₪ בכל יום, שהם 228.00 ₪ עבור 19 ימי עבודה בפועל בהם נזקק לתחבורה כדי להגיע לביתו. $12.00 \times 19 = 228.00$</p> <p>מחיר נסיעה ממקום עבודתו לביתו, תוך שימוש בחוזה "חופשי ארצי" - 225 ₪ בחודש 9/2022.</p> <p>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעסיק לשלם לנוני בגין חודש 9/2022:</p> <p>$\min(214.70; 228) = 214.70$ ₪ (תקרה; 225 חופשי ארצי; 228 נסיעות בודדות)</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

שאלה מספר 28.

נוני, יליד 8/1/2002, עבד כְּאַחְרָאי דִּיגִיטָל אצל מעסיקו ובמקום עבודתו מ-1/4/21 ועד 30/9/22. בסוף חודש 9/2022 הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריו. שכרו השתלם לו על בסיס של חודש. להלן היקף משרתו והתשלומים שקיבל בחודשי עבודתו (בשקלים חדשים):

חודש	4/21	5/21	6/21	7/21	8/21	9/21	10/21	11/21	12/21
היקף משרה	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%
שכר יסוד ששולם	12,240	12,240	12,240	11,424	12,240	12,240	12,240	12,240	9,384
גמול שעות נוספות									
דמי חופשה				816					2,856

חודש	1/22	2/22	3/22	4/22	5/22	6/22	7/22	8/22	9/22
היקף משרה	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
שכר יסוד ששולם	16,200	16,200	16,200	16,200	14,580	16,200	16,200	15,120	16,200
גמול שעות נוספות	234	332		172				242	184
דמי חופשה					1,620			1,080	

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

- א. ₪ 20,799
- ב. ₪ 21,870
- ג. ₪ 24,300
- ד. ₪ 21,330

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 9/2023
שנת המס - 2022

נוני עבד אצל מעסיקו ובמקום עבודתו 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), שכר היסוד שקיבל, יובא בחשבון שכר העבודה שלו לענין תקנות אלה. כך יובאו בחשבון גם דמי החופשה שקיבל, המהווים חלק מהשכר הרגיל.

גמול שעות נוספות לא נחשב חלק מהשכר הקובע לענין חישוב פיצויי פיטורים.

שכרו של נוני ערב פיטוריו - ₪ 16,200.

חבות פיצויי הפיטורים של המעסיק:

תקופת עבודה 1: $9,720 = 12 \times 9 \times 80\%$ חלקיות משרה $\times 16,200$ שכר אחרון למשרה מלאה

תקופת עבודה 2: $12,150 = 12 \times 9 \times 100\%$ חלקיות משרה $\times 16,200$ שכר אחרון למשרה מלאה

סה"כ: **₪ 21,870**

תשובה ב.

<p>נוני נשוי + 2 ילדים (בת זוג עקרת בית). שכרו, אצל מעסיקו היחיד, משתלם על בסיס של חודש. שכר עבודתו בחודש 3/2022 - 8,400 ₪. משכר זה, על המעסיק לנכות מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בסך 710 ₪. כמו כן, מנוכה משכרו סך 504 ₪ - חלקו בתשלומים לקרן פנסיה מקיפה, מכוח צו הַרְחֵבָה (נוסח משולב) לפנסיה חֹבְּה.</p> <p>אם נוני קיבל מהמעסיק ב-16/3/2022 מקדמה בסך 4,932 ₪ על חשבון שכר העבודה, מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום המרבי שניתן לנפות משכר עבודתו בתלוש 3/2022, לכיסוי מקדמה זו (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 2,724 ₪ ב. 4,932 ₪ ג. 3,052 ₪ ד. 2,100 ₪</p>	<p>שאלה מספר 29.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: center;">חוק הגנת השכר - ס' 1, ס' 25</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק הגנת השכר - "שכר עבודה" - לרבות תשלומים בעד חגים, פריזון עבודה ושעות נוספות ותשלומים אחרים המגיעים לעובד עקב עבודתו ובמשך עבודתו.</p> <p>"שכר עבודה" של נוני ב-3/2022 - 8,400 ₪.</p> <p>לפי סעיף 25 לחוק -</p> <p>" (א) לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה:</p> <p>...</p> <p>(6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעביד, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה;</p> <p>(7) מקדמות על חשבון שכר עבודה, אם אין המקדמות עולות על שכר עבודה בעד שלושה חדשים; עולות המקדמות על שכר עבודה לשלושה חדשים - חלות על היתרה הוראות פסקה (6).</p> <p>המקדמה על חשבון שכר העבודה שקיבל נוני, לא עולה על שכר העבודה לשלושה חדשים, לפיכך, לא קיימת יתרה שהוראות פסקה 25(א)(7) חלות עליה.</p> <p>לפיכך, ניתן לנכות משכר עבודתו את מלוא המקדמה, סך 4,932 ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>בתלוש 1/2022 העניק מעסיקו של נוני לעובדים בנוס נדיב לרגל סיום מוצלח של שנת 2021. הבונוס שקיבל נוני היה בסך 3,000 ₪. הוצע לעובדים לתרום חלק מהבונוס, דרך תלוש השכר, לטובת עמותת הפחלקת מזון לנזקקים, שקיבלה אישור לפי סעיף 46 לפקודת מס הכנסה. נוני הסכים בכתב שבתלוש 1/2022, תנוכה משכר עבודתו תרומה בסך 120 ₪, שתועבר לעמותת האמורה. ביום 1/2/2022, כשקיבל את תלוש 1/2022, נוני ראה שסכום התרומה נוכה משכרו. ביום 9/6/2022, בשיחה עם העמותה האמורה, נודע לנוני שתרומתו עדיין לא הועברה אליה.</p> <p>האם, בשל כך, עלול המעסיק להיות חשוף לעיצום פספי, לפי החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, אבל אך ורק אם המעסיק הוא קבלן כוח אדם או מי שעיסוקו במתן שירות, באמצעות עובדיו, באחד התחומים המפורטים בתוספת הראשונה בחוק האמור. ב. לא. חוק זה לא עוסק באי העברת תרומה כזו, שנוכחה משכר העבודה, למי שֶׁלו יועדה. ג. כן. המעסיק הפך הוראה המְנויָה בתוספת השניה בחוק האמור. ד. לא. המעסיק רשאי להעביר את התרומה שנוכחה, לעמותה האמורה, עד 31/12/2022.</p>	<p>שאלה מספר 30.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, ס' 25, 25א(א), 25ב(ג). החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 25א(2) לחוק הגנת השכר, מותר לנכות מהשכר "תרומות שהעובד הסכים בכתב כי ינכו". לפי ס' 25א(א) לחוק - "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". לפי ס' 25ב(ג) לחוק - "מעסיק שניכה סכומים משכרו של עובד ולא העבירם למי שלו יועדו הסכומים, בניגוד להוראות סעיף 25א, דינו - מאסר שנתיים או קנס פי חמישה מהקנס הקבוע בסעיף 61א(4) לחוק העונשין". קנס פי חמישה מהקנס הקבוע בסעיף 61א(4) לחוק העונשין, נכון ל-31/12/2022, שיעורו 1,130,000 ₪ (בגין כל יחידת עבירה). לפי ס' 3 לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה: " 3. עשה מעסיק או אדם אחר שחלה עליו חובה לפי הוראת חיקוק המנויה בתוספת השנייה (בפרק זה - מעסיק), מעשה המהווה הפרה של הוראה כאמור, רשאי הממונה להטיל עליו עיצום כספי לפי המפורט להלן": (1) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק א' לתוספת השנייה - 5,220 שקלים חדשים, ולגבי יחיד המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד או פעילות ציבורית - 2,610 שקלים חדשים; (2) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ב' לתוספת השנייה - 20,890 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) - 10,440 שקלים חדשים; (3) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ג' לתוספת השנייה - 36,560 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) - 18,230 שקלים חדשים. "</p> <p>^(*) הסכומים המפורטים לעיל מעודכנים לפי "הודעה בדבר עדכון סכום עיצום כספי" שפורסמה בילקוט הפרסומים תשע"ט מס' 10191, שתחילתה ביום 1.1.2022.</p> <p>חלק ג' בתוספת השניה לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, כולל את ההוראה הבאה: " (8) העברת סכומים שנוכו, לפי סעיף 25א לחוק הגנת השכר; "</p> <p>לפיכך, מאחר שעשה מעשה המהווה הפרה של הוראה המנויה בחלק ג' לתוספת השנייה שבחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, עלול מעסיקו של נוני להיות חשוף לעיצום כספי.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ג</p>

<p>מעסיקו של נוני לא משלם לעובדיו בגין הפסקות, אלא אם כן הוא חייב לשלם עבורן לפי החוק. יום העבודה אצל המעסיק מתחיל בשעה 07:50. בכל יום, משעה 12:29 ועד 13:20 מופסקת העבודה למנוחה ולסעודה. במהלך ההפסקה חופשיים העובדים לעשות כרצונם, לצאת ממקום העבודה וכמובן, גם ללכת לחדר השירותים. העובדים רשאים גם לצאת להפסקה לצרכי תפילה במהלך יום העבודה, בהתחשב בדרישות דתם (לא נקבע במקום העבודה זמן תפילה מסויים).</p> <p>ביום ד', 2/11/2022, נוני התחיל לעבוד בשעה 07:50. משעה 09:23 עד שעה 09:32 הפסיק את עבודתו לשם שימוש בשירותים (בהתאם לצרכיו). בשעה 12:29 יצא להפסקה, כמו כל העובדים, וחזר לעבוד בשעה 13:20. משעה 15:44 עד שעה 16:02 הפסיק את עבודתו לצורך תפילה (בהתאם לדרישות דתו). בשעה 17:14 סיים את עבודתו ויצא לביתו.</p> <p>כמה שעות עבודה, כמשמעותן בחוק הנוגע לעניין, עבד נוני ביום זה? (יש לחשב שבר עשרוני)</p> <p>א. 8.10 שעות ב. 8.40 שעות ג. 8.55 שעות ד. 8.25 שעות</p>	<p>שאלה מספר 31.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 20, 20א, 35.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>מעסיקו של נוני לא משלם לעובדיו בגין הפסקות, אלא אם כן הוא חייב לשלם עבורן לפי החוק. לפי ס' 1 לחוק - "שעות עבודה" פירושו - הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר ולרבות הפסקות לפי סעיף 20א(א), חוץ מהפסקות על פי סעיף 20".</p> <p>לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה -</p> <p>" (א) ביום עבודה של שש שעות ולמעלה, תופסק העבודה למנוחה ולסעודה ל-$\frac{3}{4}$ 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.</p> <p>(ב) הפסקה לפי סעיף קטן (א) לא תעלה על שלוש שעות.</p> <p>(ג) בעת הפסקה לפי סעיף קטן (א) הנמשכת חצי שעה או יותר רשאי העובד לצאת מהמקום שבו הוא עובד, אלא אם נוכחותו במקום העבודה היא הכרח לתהליך העבודה או להפעלת הציוד והשימוש בו, והעובד נדרש על ידי מעסיקו להישאר במקום העבודה, ובמקרה זה ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.</p> <p>(ד) עובד רשאי להתפלל במהלך יום עבודתו בהתאם לדרישות דתו; זמן התפילה ייקבע במקום העבודה בהתאם לצורכי העבודה ואילווציה, ובהתחשב בדרישות דתו של העובד."</p> <p>לפי ס' 20א(א) לחוק - "עובד זכאי, במהלך יום עבודתו, להפסיק את עבודתו לשם שימוש בחדר שירותים, בהתאם לצרכיו". הפסקות כאלה חייב המעסיק לתת לעובדיו וחייב הוא לשאת בעלותן.</p> <p>נוני הפסיק את עבודתו במהלך אותו יום, פעם אחת, למשך 9 דקות, לשם שימוש בחדר השירותים, לפי צרכיו. כאמור לעיל, הפסקה זו נחשבת כחלק משעות העבודה.</p> <p>ההפסקה הרצופה משעה 12:29 ועד 13:20, שנמשכה 51 דקות (לא פחות מחצי שעה), למנוחה ולסעודה, במהלכה חופשיים היו העובדים לצאת ממקום העבודה ולעשות כרצונם, לא מובאת בחשבון שעות העבודה (ס' 20א) - (ס' 20ג).</p> <p>נוני הפסיק את עבודתו לצורך תפילה במשך 18 דקות (משעה 15:44 עד שעה 16:02). כהפסקה על פי ס' 20(ד) לחוק, בהינתן שהמעסיק לא משלם לעובדיו בגין הפסקות, אלא אם כן הוא חייב לשלם עבורן לפי החוק, היא לא תובא בחשבון שעות העבודה ביום זה.</p> <p>החישוב -</p> <p>הזמן שחלף משעה 07:50 עד 12:29 : (שעות וחלקי שעות) - $4.65 = 12 + 29/60 - 7 - 50/60$</p> <p>הזמן שחלף משעה 13:20 עד 15:44 : (שעות וחלקי שעות) - $2.40 = 15 + 44/60 - 13 - 20/60$</p> <p>הזמן שחלף משעה 16:02 עד 17:14 : (שעות וחלקי שעות) - $1.20 = 17 + 14/60 - 16 - 02/60$</p> <p>סה"כ שעות שנוני עבד ביום זה : (שעות וחלקי שעות) - $8.25 = 4.65 + 2.40 + 1.20$</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ד</p>

שאלה מספר 32.

שכרה של רויה משתלם על בסיס שעות עבודה - 42 ש"ח לכל שעת עבודה רגילה. שבוע העבודה, במקום עבודתה, בן 5 ימים (א'-ה'). תחום יום עבודה רגיל - 8.6 שעות. יום ד' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק). להלן סיכום שעות העבודה של רויה, בכל יום, בשבוע שהחל ב-6/2/2022 והסתיים ב-10/2/2022:

יום	א' 6/2/2022	ב' 7/2/2022	ג' 8/2/2022	ד' 9/2/2022	ה' 10/2/2022
שעת תחילת עבודה	03:45	06:00	04:30	05:15	03:45
שעות עבודה (גשרוני)	10.25	9.50	9.00	10.50	9.25

מהו השכר שיש לשלם לרויה בעד שעות עבודתה בשבוע זה?

- א. לא פחות מ-2,164.05 ₪
- ב. לא פחות מ-2,176.65 ₪
- ג. לא פחות מ-2,114.70 ₪
- ד. לא פחות מ-2,144.10 ₪

פתרון

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

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

בימים א' ו-ה' רויה 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 לרויה בעד שעות עבודתה בשבוע זה:

יום	נתונים מתוך השאלה		שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%
	תחילת יום עבודה	שעות עבודה					
א	03:45	10.25	7.00 ⁽¹⁾	7.00	3.25	2.00	1.25
ב	06:00	9.50	8.60	15.60	0.90	0.90	-
ג	04:30	9.00	8.60	24.20	0.40	0.40	-
ד	05:15	10.50	7.60 ⁽²⁾	31.80	2.90	2.00	0.90
ה	03:45	9.25	7.00 ⁽¹⁾	38.80	2.25	2.00	0.25
				סה"כ שעות	38.80		
				תעריף לשעה	₪ 42.00	₪ 52.50	₪ 63.00
				תשלום	₪ 1,629.60	₪ 383.25	₪ 2,164.05

(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 א.

<p>ב-9 בכל חודש נוני משלם לעובדיו את שכר החודש הקודם. בָּרַם, עקב הוצאתו של חשב השכר לחופשה שנתית, הוא לא הספיק להכין את כל תלושי שכר חודש 7/2022 במועד. מספר עובדים תבעו את נוני בגין סך-כל 178,400 ₪ שכר 7/2022 שְׁהוּלָן, ושולם להם רק ב-30/8/2022 (עם שיבו של חשב השכר מהחופשה). בית הדין לעבודה קיבל את תביעותיהם של עובדים אלה וְחָיַב את נוני, בְּשָׁל איחור זה של תשלום השכר, בפיצויי הַלְנָת-שְׂכָר מְלֵאִים, לְפִי ס' 17(א) לחוק הגנת השכר. מהו סך כל הפיצוי שְׁיֻאָלֵץ נוני להוסיף לשכר המוֹלָן של עובדיו אלה, שתבעו אותו, על פי פסיקת בית הדין לעבודה?</p> <p>א. 80,280 ₪ ב. 62,440 ₪ ג. 44,600 ₪ ד. 53,520 ₪</p>	<p>שאלה מספר 33.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, 9, 17(א).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 9 לחוק הגנת השכר - "שכר עבודה המשתלם על בסיס של חודש ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם".</p> <p>המועד לתשלום שכר חודש 7/2022 הוא ה-31/7/2022 בחצות הלילה, טרם כניסת ה-1/8/2022. לפי ס' 1 לחוק:</p> <p>"היום הקובע" - היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.</p> <p>"שכר מולך" - שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע.</p> <p>כלומר, שכר 7/2022 של העובדים שלא שולם להם עד ליום התשיעי שלאחר תום החודש בעדו הוא משתלם, הוא "שכר מולך".</p> <p>הרחבת ההסבר: " המחוקק קבע את מועד תשלום השכר החודשי "עם" תום החודש שבעדו הוא משתלם. "עם" תום החודש פירושו "בזמן" תום החודש (ראה הגדרת "עם" במלון החדש של אבן שושן) ולא במועד מאוחר יותר מתום החודש. עם זאת, המחוקק לא נקט סנקציה כלפי המעביד לעניין הפעלת פיצוי הלנת השכר אלא מהיום העשירי שלאחר המועד לתשלום השכר. במבנה זה של הוראות החוק אין מדובר ב"תקופה" בה נדרשת פעולה אקטיבית כלשהי, אלא מדובר במועד ("היום התשיעי") שמעבר לו מתחילות לחול הוראות חוק הגנת השכר בעניין פיצוי הלנת שכר, ככל שהיה מחדל של המעביד בתשלום שכרו של עובדו. " [ע"ע 300139/98 המועצה המקומית דיר אל-אסד נ' אסדי נזאר ואח'].</p> <p>לְפִי סעיף 17(א) לחוק הגנת השכר:</p> <p>לשכר מולך יִוָּסֵף הסכום הגבוה מבין אלה (להלן - פיצוי הלנת שכר):</p> <p>(1) בְּעַד הַשְּׁבוּעַ הָרִאשׁוֹן שְׁלֹאֲחֵר הַמוֹעֵד לְתַשְׁלוֹם שְׁכָר הָעֵבֹדָה - הַחֲלֵק הָעֵשִׂירִים מֵהַשְּׁכָר הַמוֹלָן, וּבְעַד כָּל שְׁבוּעַ אַחֲרָיו חֲלֵק מְשֻׁבָּע שְׁלֹאֲחֵרָיו - הַחֲלֵק הָעֵשִׂירִי מֵהַשְּׁכָר הַמוֹלָן;</p> <p>(2) הַפְּרָשִׁי הַצְּמֵדָה לְתַקוּפָה שֶׁמֵן הַמוֹעֵד לְתַשְׁלוֹם שְׁכָר הָעֵבֹדָה עַד יוֹם תְּשֻׁלוֹמוֹ, בְּתוֹסַפַּת 20% עַל הַסְּכּוֹם הַכוֹלֵל שֶׁל הַשְּׁכָר הַמוֹלָן וְהַפְּרָשִׁי הַצְּמֵדָה כְּאִמּוֹר בְּעַד כָּל חוֹדֶשׁ שֶׁבְּתַקוּפָה הָאִמּוֹרָה; בְּעַד חֲלֵק מַחֻדָּשׁ תְּשׁוּלָם הַתּוֹסַפַּת שֶׁל 20% הָאִמּוֹרָה בְּאוֹפֵן יַחֲסִי.</p> <p>בתקופות של עליה מתונה במדד המחירים לצרכן, פיצויי ההלנה לפי סעיף 17(א) לחוק הגנת השכר יהיו גבוהים מפיצויי ההלנה לפי סעיף 17(א)2.</p> <p>בית הדין לעבודה חייב את נוני בתשלום פיצויי הלנה מלאים, לְפִי ס' 17(א) לחוק הגנת השכר.</p> <p>יום התשלום בפועל (30/8/2022), הוא היום ה-30 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה. לפיכך, הוא חל בשבוע ה-5 שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה. (השבוע ה-5 = 30 / 7 = 4.29)</p> <p>חישוב הפיצוי לְפִי סעיף 17(א) לחוק הגנת השכר:</p> <p>פיצוי הלנת שכר בעד השבוע הראשון: $178,400 / 20 = 8,920$ ₪</p> <p>פיצוי הלנת שכר בעד 4 שבועות נוספים: $(178,400 / 10) \times 4 = 71,360$ ₪</p> <p>סה"כ פיצוי הלנת השכר: 80,280 ₪</p> <p>הרחבת ההסבר: חשב השכר אחראי על חישוב נכון של המשכורת, תשלומה בזמן והעברת הניכויים בגינה לכל המוסדות הרלוונטיים במועד. חופשה שנתית, כמו גם לחץ עבודה וסד זמנים מוגבל של חשב השכר לא מקנים למעסיק זכות להלין את שכר עובדיו. הוצאתו של חשב השכר לחופשה שנתית באותם ימים, בלי שסיים את הכנת התלושים ובלי ששילם את שכר העובדים במועד החוקי, עלתה למעסיק בממון רב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p> <p>תשובה א.</p>

<p>נוני, מִכָּר של רוייה (שניהם טָקְאָי קְשִׁיתוֹת), יצא לקורס מקצועי שנמשך חודש ימים, החל ביום 8/6/22 ועד 7/7/22. הוא פנה לרוייה והציע לה להחליפו בתקופת היעדרותו ולעבוד במקומו באותם ימים אצל מעסיקו ובמקום עבודתו, עבודה סדירה, תמורת שכר בסך 21,000 ₪. רוייה, שִׁיָּתְרָת החופשה הצבורה שלה אצל מעסיקה עמדה על 35 ימים, שמחה לנצל את ההזדמנות שהוצעה לה. היא פנתה למעסיקה, ביקשה לצאת לחופשה שנתית מיום 8/6/22 ועד 7/7/22 וזה נעטר לבקשתה. החל ב-8/6/22 ועד 7/7/22 נעדרה מעבודתה ועבדה אצל מעסיקו של נוני.</p> <p>האם, לפי חוק חופשה שנתית, זכאית רוייה לקבל דמי חופשה ממעסיקה בעד תקופת היעדרותה האמורה מעבודתה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. כן, ובלבד שלא ניצלה אצל מעסיקו של נוני ידע כללי, כישורים ומיומנויות מקצועיות אשר נרכשו במהלך העבודה אצל מעסיקה.</p> <p>ב. לא. רוייה איבדה את זכותה לדמי חופשה ממעסיקה בעד הימים האמורים.</p> <p>ג. כן. זכותה לדמי חופשה, לפי חוק חופשה שנתית, לא ניתנת לְהִתְנָה או לויתור.</p> <p>ד. לא, אלא אם כן מסרה למעסיק, עם שובה לעבודתה, אישור תיאום מס מפקיד השומה.</p>	<p>שאלה מספר 34.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 12.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 12 לחוק חופשה שנתית - "עובד לא יעבוד בשכר בימי חופשתו, ואם עבד עבודה סדירה בשכר, איבד את זכותו לדמי חופשה; ואם כבר שולמו, רשאי המעסיק לנכותם משכר העבודה שישולם לעובד, או לגבותם בכל דרך בה גובים חוב אזרחי."</p> <p>לפיכך, מאחר שעבדה עבודה סדירה בשכר בימי חופשתה, רוייה איבדה את זכותה לדמי חופשה ממעסיקה בעד הימים האמורים.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 35.</p> <p>נוני התחיל לעבוד אצל מעסיקו הפרטי ב-1/2/2007. שכרו משתלם לו על בסיס של חודש. שבוע עבודתו בן 5 ימי עבודה. הוא מועסק בהיקף משרה של 82%. על הצדדים חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה בכל חודש. בתלוש 2/2022 הוא משלם דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/2/2022 ועד 28/2/2022.</p> <p>אם החל ביום ד', 2/2/2022, ועד (כולל) יום ג', 8/2/2022, נוני נעדר מעבודתו על מנת לקיים חובת אבלות ("שבועה") בפל מות אחותו ז"ל, ואם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה האמור, מהו סכום דמי הבראה שישולם לו בתלוש 2/2022?</p> <p>א. 206.64 ₪ ב. 174.35 ₪ ג. 283.50 ₪ ד. 232.47 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה. צו הרחבה - הסכם מסגרת.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>בתלוש 2/2022 נוני זכאי לדמי הבראה בעד חודש 2/2022 (1/2/2022 ועד 28/2/2022). חודש זה מהווה חלק משנת העבודה ה-16 של נוני, שהתחילה ב-1/2/2022 ומסתיימת ב-31/1/2023. בשל שנת העבודה ה-16 יש לשלם לעובד 9 ימי הבראה.</p> <p>בתקופה שמ-2/2/2022 ועד 8/2/2022 נוני נעדר מעבודתו בפל אבל, במות אחותו. לפי סעיף 7 לצו הרחבה - הסכם מסגרת, הדין בימי אבל - "עובד שעבד במקום העבודה לפחות 3 חודשים והמקיים חובת אבלות (במות הורים, ילדים, בן זוג, אחים ואחיות) מטעמי דת או נוהג ("שבועה"), ואינו עובד באותם ימים, יהיה זכאי לתשלום שכרו עבור ימי העבודה שנעדר בהם ולא יותר משבעה ימים (קלנדריים)".</p> <p>לפי ס' 6 בצו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה - "לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב העדרות בשל חופשה ללא תשלום וכל העדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד".</p> <p>בתקופת היעדרותו של נוני על מנת לקיים את חובת האבלות האמורה המשיכו להתקיים בינו לבין מעסיקו יחסי עובד מעביד. נוני זכאי לדמי הבראה עבור תקופה זו.</p> <p>לפי צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה, לעובדים במשרה חלקית תשלום קצובת הבראה באופן יחסי לחלקיות המשרה.</p> <p>סה"כ דמי הבראה להם זכאי נוני בתלוש 2/2022:</p> <p>232.47 ₪ = 82% חלקיות המשרה × 1 / 12 חודשים בשנת העבודה × 9 ימי הבראה × 378 תעריף</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>רויה התחילה לעבוד אצל מעסיקה ובמקום עבודתה ב-23/1/2017. היא הועסקה שבוע עבודה מלא בן 5 ימי עבודה (א'-ה'). שכרה השתלם לה על בסיס שעות עבודה. בתום 4 שנים ו-8 חודשי עבודה רצופים, ביום שישי 24/9/2021 (בשעה 03:30 לפנות בוקר), ילדה בת בריאה ויצאה לתקופת לידה והורות בת 26 שבועות (ללא הארכות), עד (כולל) יום חמישי 24/3/2022. 4 שבועות לפני תום תקופת הלידה וההורות, הודיעה רוייה למעסיקה כי היא מבקשת לנצל את זכותה לפי סעיף 7(ד) לחוק עבודת נשים ולהיעדר מהעבודה תקופה נוספת בת מספר חודשים (חל"ת מתום תקופת לידה והורות). יצויין שרויה קיבלה דמי לידה בעד 15 שבועות, עד (כולל) יום חמישי 6/1/2022. יצויין גם שבן זוגה של רוייה לא ניצל ולא ניצל את זכותו להיעדר מעבודתו מכוח החוק האמור.</p> <p>אם רוייה מעוניינת לנצל את כל תקופת ההיעדרות לה היא רשאית מכוח הסעיף האמור, מתי היא צפויה לשוב בפועל לעבודתה אצל המעסיק? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים) [ככל שהדבר דרוש לכם, ניתן להיעזר בלוח השנה שבעמוד האחרון בטבלאות הביטוח הלאומי]</p> <p>א. ביום העבודה הקל ביום א' 24/07/2022. ב. ביום העבודה הקל ביום ה' 24/11/2022. ג. ביום העבודה הקל ביום א' 08/01/2023. ד. ביום העבודה הקל ביום א' 25/09/2022.</p>	<p>שאלה מספר 36.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 7(ד), 7(ד2).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 7(ד) עד 7(ד4) לחוק עבודת נשים -</p> <p>" (ד) (1) עובדת רשאית להיעדר מהעבודה, מתום תקופת הלידה וההורות, מספר חדשים כרבע מספר החדשים שבהם עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, אך לא יותר משנים עשר חודשים מיום הלידה וחלק של חודש לא יבוא במנין, ואולם ממספר החדשים שתהיה העובדת רשאית להיעדר בהתאם לפסקה זו, יופחתו מספר השבועות שבהם עלתה תקופת הלידה וההורות שנוצלה על ידי העובדת לפי סעיף 6(ב1), על חמישה עשר שבועות, או על תקופה של חמישה עשר שבועות, בתוספת הארכות;</p> <p>(2) העדרה של העובדת מעבודתה מכוח פסקה (1) דינו כדין חופשה ללא תשלום וזמן העדרה לא יבוא במנין לגבי זכויות התלויות בותק;</p> <p>(3) עובדת שנעדרה מעבודתה מכוח פסקה (1) והתייצבה לעבודה לפני תום תקופת הלידה וההורות שלה, או הביעה רצונה לחזור לעבודה כאמור, לא יוכל המעסיק לדחות את החזרתה לעבודה יותר מארבעה שבועות מיום שהתייצבה או הביעה רצונה לחזור.</p> <p>(ד1) הוראות סעיף קטן (ד) יחולו, בשינויים המחוייבים, על עובד, ובלבד שנתקיים בו אחד מאלה:</p> <p>(1) בת זוגו הועסקה כעובדת במשך ששה חודשים רצופים לפחות בסמוך לפני תחילת העדרות מהעבודה בהתאם להוראות סעיף קטן (ד);</p> <p>(2) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, או בטיפולו הבלעדי מחמת נכות או מחלה של בת זוגו.</p> <p>(ד2) נעדר אחד מבני-זוג מן העבודה כאמור בסעיף קטן (ד) או (ד1), לפי הענין, לא יחולו הוראות אותם סעיפים קטנים על בן-הזוג השני; אולם, אם נעדר אחד מבני הזוג תקופה קצרה מהאמור בסעיפים קטנים (ד) או (ד1) לפי הענין, רשאי בן זוגו להעדר מהעבודה על פי הוראות אותם סעיפים קטנים למשך יתרת התקופה האמורה.</p> <p>(ד3) לענין חישוב תקופת העבודה הרצופה כאמור בסעיף קטן (ד1), יראו כעבודה גם תקופת הפסקה בעבודה שבה נמשכים יחסי עבודה.</p> <p>(ד4) שר העבודה והרווחה רשאי לקבוע בתקנות, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, הוראות בדבר חובת מסירת הודעות למעסיק לענין סעיף זה, מאת בני-זוג או אחד מהם ותוצאות אי מסירת הודעות כאמור. "</p> <p>רוייה עבדה אצל מעסיקה ובמקום עבודתה 4 שנים ו-8 חודשי עבודה לפני שיצאה לתקופת לידה והורות. רבע מספר החדשים שבהם עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה הוא שנה וחודשיים (חלק של חודש לא יבוא במנין). ברם, ההיעדרות מוגבלת בשנים עשר חודשים מיום הלידה.</p> <p>ממספר החודשים שתהיה העובדת רשאית להיעדר בהתאם לפסקה זו, יופחתו מספר השבועות שבהם עלתה תקופת הלידה וההורות שנוצלה על ידי העובדת לפי סעיף 6(ב1), על חמישה עשר שבועות, או על תקופה של חמישה עשר שבועות, בתוספת הארכות. ברם, במקרה שתואר בשאלה, לא מגיעים למגבלה זו, שכן שנים עשר החודשים מיום הלידה מסתיימים מוקדם ממנה.</p> <p>שבוע עבודה של רוייה הוא בן 5 ימי עבודה (א'-ה'). יום העבודה הראשון שחל מייד לאחר תום שנים עשר החודשים מיום הלידה, הוא יום א' 25/09/2022. ביום זה תשוב בפועל לעבודתה.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 37.</p>	<p>רויה מועסקת אצל מעסיקה היחיד. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה'). גמול עבודתה משתלם לה על בסיס של חודש - 15,690 ₪ בחודש. זכותה לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הצפויה שלה (תקופת הזכאות המקסימלית) - 82 ימים.</p> <p>החל ביום א' (12/6/22), רוייה נעדרה מעבודתה בשל מחלת ילדה בן ה-13 (מסרה הודעה למעסיק במועד). היתה זו היעדרותה הראשונה מעבודתה בשנת 2022. בן זוגה של רוייה, עובד במשרה מלאה, לא נעדר מעבודתו באותם ימים. רוייה חזרה לעבודה ביום ב' (20/6/22) ומסרה למעסיק אישור מחלה פדיון, לפיו הילד היה חולה מיום א' (12/6/22) ועד (כולל) יום א' (19/6/22), והצהרה חתומה, פנדרש. שכר העבודה שהיתה זכאית לקבל בתקופת היעדרותה, אילו המשיכה בעבודתה - 4,184 ₪ (523 ₪ במוצאע ליום). סכום זה נופה משכרה בשל היעדרות.</p> <p>מהו, לפי החוק הרלוונטי, סך דמי המחלה שעל המעסיק לשלם לרויה בתלוש 6/2022?</p> <p>א. 2,092 ₪ ב. 4,184 ₪ ג. 2,615 ₪ ד. 3,138 ₪</p>																																																		
<p>פתרון</p>	<p>פתרון</p>																																																		
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5. חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - ס' 1. תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד).</p>																																																		
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ד</p>	<p>לפי ס' 1 לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד):</p> <p>" 1. עובד שעמו ילד שלא מלאו לו 16 שנים, זכאי לזקוף בשל מחלת ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ימי היעדרות במספר ובתנאים אם התקיים אחד מאלה:</p> <p>(א) בן זוגו הוא עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור, או שבן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שעסק במשלח ידו בימי היעדרות העובד - עד 8 ימים בשנה; "</p> <p>לפי תקנה 1(א) לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - "עובד שנעדר מעבודתו מכוח סעיפים 1, 1א או 1ג לחוק בשל מחלת ילד, ימסור למעבידו הצהרה חתומה בידו וביד בן זוגו, או בידו בלבד, הכל לפי העניין, לפי הטופס שבתוספת הראשונה."</p> <p>רויה נעדרה 8 ימים בשל מחלת ילדה, שלא מלאו לו 16 שנים. היעדרות זו לא עולה על תקרת 8 הימים הנקובים בסעיף 1 לחוק האמור. רוייה מסרה למעסיק אישור מחלת ילד בגין 8 ימים. בן זוגה הינו עובד שלא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו לפי חוק זה. כמי שלא נעדרה מעבודתה עד 6/2022, למעט היעדרות זו, רוייה לא זקפה עדיין, ב-2022, היעדרות בשל מחלת ילד, ע"ח תקי המחלה הצבורה שלה. גמול עבודתה של רוייה משתלם לה על בסיס של חודש. לפיכך, היא "עובד במשכורת". שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה'). לפי ס' 2(א) לחוק דמי מחלה -</p> <p>" עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעסיקו, בכפיפות לתקופת הזכאות המקסימלית כאמור בסעיף 4 -</p> <p>(1) החל מהיום הרביעי להעדרו כאמור - תשלום על פי חוק זה בעד תקופת מחלתו (להלן - דמי מחלה);</p> <p>(2) בעד הימים השני והשלישי להעדרו כאמור - מחצית דמי מחלה; "</p> <p>לפי ס' 2(ב)1(1) לחוק דמי מחלה - "לגבי עובד במשכורת - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים".</p> <p>תקופת המחלה: 8 ימים - החל ב-12/6/2022 [יום א'] ועד (כולל) 19/6/2022 [יום א']</p> <p>לפי נתוני השאלה, תקופת המחלה הצפויה של רוייה עומדת על 82 ימים.</p> <p>דמי מחלה לפי החוק: 523 ₪ במוצאע ליום. שכר העבודה שהיתה רוייה זכאית לקבל בעד כל יום עבודה בתקופת זכאותה לדמי מחלה אילו המשיכה בעבודתה.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>החישוב:</th> <th>תאריך</th> <th>יום בשבוע</th> <th>שיעור דמי מחלה</th> <th>דמי מחלה לתשלום</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>12/6/2022</td> <td>יום א</td> <td>אין</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>13/6/2022</td> <td>יום ב</td> <td>50%</td> <td>261.50 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>14/6/2022</td> <td>יום ג</td> <td>50%</td> <td>261.50 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>15/6/2022</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>523.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>16/6/2022</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>523.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>17/6/2022</td> <td>יום ו</td> <td>100%</td> <td>523.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>18/6/2022</td> <td>שבת</td> <td>100%</td> <td>523.00 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>19/6/2022</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>523.00 ₪</td> </tr> <tr> <td>תשובה ד.</td> <td></td> <td></td> <td>סה"כ</td> <td>3,138.00 ₪</td> </tr> </tbody> </table>	החישוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום		12/6/2022	יום א	אין			13/6/2022	יום ב	50%	261.50 ₪		14/6/2022	יום ג	50%	261.50 ₪		15/6/2022	יום ד	100%	523.00 ₪		16/6/2022	יום ה	100%	523.00 ₪		17/6/2022	יום ו	100%	523.00 ₪		18/6/2022	שבת	100%	523.00 ₪		19/6/2022	יום א	100%	523.00 ₪	תשובה ד.			סה"כ	3,138.00 ₪
החישוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום																																															
	12/6/2022	יום א	אין																																																
	13/6/2022	יום ב	50%	261.50 ₪																																															
	14/6/2022	יום ג	50%	261.50 ₪																																															
	15/6/2022	יום ד	100%	523.00 ₪																																															
	16/6/2022	יום ה	100%	523.00 ₪																																															
	17/6/2022	יום ו	100%	523.00 ₪																																															
	18/6/2022	שבת	100%	523.00 ₪																																															
	19/6/2022	יום א	100%	523.00 ₪																																															
תשובה ד.			סה"כ	3,138.00 ₪																																															

<p>שאלה מספר 38.</p>	<p>רויה, ילידת 26/7/1993, התקבלה לעבודה ב-1/2/2013, כשהיא אינה מבוטחת בביטוח פנסיוני כלשהו. החל ביום שבו היתה זכאית לביטוח פנסיוני ולביצוע הפרשות, מכוח הוראות צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, הפריש עבורה המעסיק לפנסיה מקיפה לפי השיעורים המפורטים בס' 6(ד) בצו האמור. ב-1/1/2020 התחיל המעסיק לשלם לקרן הפנסיה 8.333% מהשכר המבוטח למרכיב הפיצויים (במקום 6%). המעסיק הודיע בכתב לקרן הפנסיה, עם העתק לרויה, שכספי השלמת פיצויי הפיטורים (עד 8.333%) שהוא משלם החל ב-1/1/2020, יבואו במקום פיצויי פיטורים, בהתאם לאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.</p> <p>בכל השנים הועסקה רויה במשרה מלאה. השכר שבוטח בקרן הפנסיה היה שכרה הרגיל, שעמד בשנתיים האחרונות על 9,750 ₪ בחודש. ב-31/7/2022 הסתיימו יחסי העבודה בינה לבין המעסיק, עם פיטוריה. במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים, נצברו 62,692 ₪ (כולל רווחים).</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לרויה (סכום מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 29,933 ₪ ב. 19,955 ₪ ג. 22,880 ₪ ד. 25,903 ₪</p>
	<p align="center">פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p align="right">ג</p>	<p>רויה עבדה אצל מעסיקה מ-1/2/13 ועד שהסתיימו יחסי העבודה ביניהם, עם פיטוריה ב-31/7/22. כלומר, תקופת עבודתה היתה 9.5 שנים (114 חודשים). מאחר שעבדה שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקה ופוטר, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים.</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה של רויה לענין תקנות אלה הם שכר היסוד והתוספת ההסכמית שקיבלה (ששולמה לה באופן קבוע וללא כל תנאי).</p> <p>לפי סעיף 6(ה) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, רויה היתה זכאית לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו הרחבה זה, מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה, כלומר, ב-1/8/2013.</p> <p>כילידת 26/7/93, במועד תחילת ההפרשות (1/8/2013) מלאו לה 20 שנים וחלו עליה הוראות צו ההרחבה האמור (תוך שנלקחה בחשבון, לענין חישוב תקופת ההמתנה בת 6 החודשים שלעיל, תקופת עבודתה טרם הגיעה לגיל 20).</p> <p>לפי צו ההרחבה האמור, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6' לצו (בטור "פיצויי פיטורים") יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה.</p> <p>לפי ס' 9א' לצו ההרחבה "מעסיק המפריש את פיצויי הפיטורים כאמור בטבלה שבסעיף 6' לצו זה, או בשיעורים גבוהים יותר, יהיה רשאי לשלם את השלמת פיצויי הפיטורים עד ל-8.33% מרכיבי השכר שבגינם מפריש המעביד לקופת גמל (להלן - השלמת פיצויי פיטורים) לקופת גמל אישית לפיצויים על שם העובד או לקופת גמל לקצבה. הסכים או בחר המעסיק לשלם את השלמת הפיצויים לקופה כאמור, יהיה רשאי להודיע בהודעה בכתב לקופה עם העתק לעובד, כך שכספי השלמת פיצויי הפיטורים יבואו במקום פיצויי פיטורים" בהתאם לאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים...".</p> <p>השכר שבוטח היה שכר היסוד - 9,750 ₪ בחודש ("שכר מופטר").</p> <p>החישוב (סכומים מקורבים ומעוגלים):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. בעד 6 חודשים ראשונים, מ-1/2/2013, בהם לא שולמו כספים לקרן הפנסיה, יש להשלים..... 4,875.00 ₪ = 100% × 6/12 חודשים × 9,750 2. בעד 5 חודשים, מ-1/8/2013, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים..... 1,625.00 ₪ = 40% × 5/12 חודשים × 9,750 3. בעד 72 חודשים, מ-1/1/2014, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים..... 16,380.00 ₪ = 28% × 72/12 חודשים × 9,750 4. בעד 31 חודשים, מ-1/1/2020, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים..... 0.00 ₪ = 0% × 31/12 חודשים × 9,750 <p>סה"כ על המעסיק להשלים לרויה (מקורב ומעוגל)..... 22,880.00 ₪</p> <p align="right">תשובה ג.</p>

ביטוח לאומי

<p>תלוש 6/2022 של נוני, בן ה-56, שפרש מעבודתו ב-30/6/2022, הורָפָּב מִהֶסְכּוּמִים הַבְּאִים:</p> <p>שכר משולב ₪ 13,861</p> <p>פדיון חופשה (לפי ס' 13 לחוק חופשה שנתית) ₪ 2,158</p> <p>פיצויי פיטורים - סכום פטור ממס לְפִי ס' 9(א7) לפקודה ₪ 21,493</p> <p>פיצויי פיטורים - סכום חייב במס לְפִי ס' 9(א7) לפקודה ₪ 724</p> <p>פדיון דמי הבראה (יתרת דמי הבראה שלא שולמו עד תאריך הפרישה) ₪ 1,287</p> <p>מהו סך כל הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 6/2022 של נוני?</p> <p>א. 15,148 ₪</p> <p>ב. 13,861 ₪</p> <p>ג. 17,306 ₪</p> <p>ד. 15,872 ₪</p>	<p>שאלה מספר 39.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א.</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - תק' 2.</p> <p>ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעֵד החודש שקדם ל-1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הַכְּנֻסָּת עֲבוֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אֵד לְמַעַט תשלומים כְּאִמּוֹר המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף וּבִין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, פיצויי פיטורים (לרבות הסכום החייב במס) ופדיון חופשה, שמקבל עובד עֵקֶב פרישתו, פטורים מדמי ביטוח.</p> <p>שאר הסכומים שנכללו בתלוש 6/2022 של נוני מהווים הכנסה לפי ס' 2(2) לפקודה ואינם פטורים מדמי ביטוח.</p> <p>15,148 ₪ = 1,287 פדיון דמי הבראה + 13,861 שכר משולב</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" (45,075 ₪).</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p>

<p>נוני עבד 10 חודשים כמלצר אצל מעסיקו (בעל מסעדה), עד שב-31/10/2022, תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו במסעדה, נפגע בתאונה. המוסד לביטוח לאומי הפיר בתאונה כ"תאונת עבודה". כשהגיש נוני למוסד לביטוח לאומי את מסמכי התביעה לדמי פגיעה, מצא שהשכר שקיבל בפועל, היה גבוה מהשכר שהמעסיק דיווח עליו למוסד לביטוח לאומי ושילם לפיו דמי ביטוח. ההפרש נבע מהתאשר שניתן למלצרים באופן וולונטרי על ידי הלקוחות, שפאסף על ידי המעסיק וחלקו היחסי שולם לו בתלוש השכר, בתום כל חודש, בנוסף לשכרו הרגיל.</p> <p>האם, בפסיבות שתוארו לעיל, נוני זכאי לדמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי לפי שכר עבודתו כולל התשר? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, אבל אך ורק אם המעסיק הסכים לראות בתשר הוולונטרי האמור כשכר עבודה והעביר למוסד לביטוח לאומי דמי ביטוח בגינו.</p> <p>ב. לא, תשר, שהוא תשלום וולונטרי מלקוחות, פטור מדמי ביטוח לאומי לפי התקנות.</p> <p>ג. כן. נוני זכאי לדמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי לפי שכר עבודתו, כולל התשר.</p> <p>ד. לא. עובד זכאי לדמי פגיעה לפי השכר שהמעסיק דיווח עליו ושילם לפיו דמי ביטוח.</p>	<p>שאלה מספר 40.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי, ס' 342(ב), 365, 369, לוח י"א. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>התשר ששולם לנוני ממעסיקו נחשב כהכנסת עבודה בידיו לפי ס' 2(2) לפקודה. ככזה, הוא יובא בחשבון ההכנסה שלו לעניין גמלאות שמשלם המוסד לביטוח לאומי, שהן יחסיות להכנסה או תחליף לה (כמו דמי אבטלה, דמי פגיעה ותגמולי מילואים).</p> <p>יש לזכור שהחל ב-1/1/2019, תשר נחשב כהכנסת עבודה ללא תלות באופן תשלום, קרי בין אם נרשם בספרי המסעדה ובין אם לאו. בית עסק מחוייב בדיווח וברישום ההכנסות מתשר כחלק מהכנסתו. בקרות מקרה המזכה בתשלום גמלה, המוסד לביטוח לאומי ייחשב את הבסיס לגמלה, בהתאם להכנסה האמיתית של העובד, הכוללת גם את כספי התשר. במקרים בהם לא ידווח בית העסק על ההכנסות מתשר במלואן, או לא ידווח כלל, יופעל כנגדו סעיף 369 לחוק. [ראו פירוט ההנחיות בחוזר מעסיקים 1478 של המוסד לביטוח לאומי, מיום 18/1/2018, בנושא תשר בענף המסעדות].</p> <p>לפי סעיף 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו..."</p> <p>לפי סעיף 365 לחוק זה - "היה אדם חייב לפי חוק זה לשלם דמי ביטוח בעד הזולת ולא שילם, יראו, לענין הזכות לגמלה, כאילו שולמו".</p> <p>לכן, נוני זכאי לדמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי לפי שכר עבודתו, כולל התשר.</p> <p>הרחבת ההסבר: טעותו של המעסיק, או יותר נכון, טעותו של חשב השכר אצל המעסיק, בסמנו את רכיב התשר כפטור מדמי ביטוח בתוכנת השכר, עלולה לעלות למעסיק ביוקר רב. אין בתשלום חלקי של דמי ביטוח כדי לשלול את זכותו של המוסד לביטוח לאומי לתבוע שיפוי מהמעסיק, לפי ס' 369 לחוק הביטוח הלאומי. "טענת העובד והמעביד, כאילו סעיף זה אינו חל כאשר שולמו דמי ביטוח חלקיים, אלא רק כאשר לא שולמו דמי הביטוח כלל - מוטב היה שלא תיטען. "דמי הביטוח" האמורים בסעיף הם דמי הביטוח שאותם חייב המעביד לשלם בהתאם להוראות פרק טו לחוק. לא שילם המעביד את דמי הביטוח, בהתאם להוראות אלה, ובמלואם, הרי לא שולמו "דמי הביטוח" כמשמעותם בסעיף 369(א), ולמוסד קמה זכות תביעה בהתאם. כל פרשנות אחרת לסעיף תהא אבסורדית ובלתי סבירה לחלוטין; הרי לא ייתכן שעל-ידי תשלום של שקל אחד יצא המעביד ידי חובתו, והמוסד לא יוכל לתבוע ממנו שיפוי כקבוע בחוק. " [פס"ד (ארצי) המוסד לביטוח לאומי נ' אחמד רדאידה (דב"ע נו / 301-0)].</p> <p>לפי ס' 369 לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (א) לא נרשם מעסיק בהתאם לתקנות על פי סעיף 379 או לא שילם במועד התשלום את דמי הביטוח בעד פלוני, ולפני הרישום או אחרי מועד התשלום ולפני סילוק הפיגורים קרה לעובד מקרה המזכה לגמלה, רשאי פקיד גבייה ראשי, בכיר, שהמינהלה הסמיכה לעניין סעיף זה (בסעיף זה - פקיד גבייה ראשי) לחייב את המעסיק בסכום השווה לגמלאות בכסף ששילם המוסד, או שהוא עתיד לשלמן, ואת השווי הכספי של הגמלאות בעין שניתנו לזכאי לגמלה, בקשר לאותו מקרה; הסכום המרבי שרשאי פקיד גבייה ראשי לחייב בו את המעסיק לפי סעיף זה, יהיה כמפורט בטור ב' ללוח י"א בהתאם לתקופה שחלפה מהמועד שנקבע לתשלום דמי הביטוח לפי סעיף 353 או מהמועד שהיה עליו להירשם לפי סעיף 379, לפי העניין, כמפורט בטור א' ללוח האמור.</p> <p>(1א) היה המקרה המזכה לגמלה מקרה שלגביו היתה למוסד זכות תביעה כאמור בסעיף 328, לא יחולו הוראות סעיף זה אלא לגבי החלק מהסכום שלא נגבה לפי סעיף 328 לאחר שהמוסד מיצה את זכותו לתביעה לפי הסעיף האמור, והמוסד יהיה רשאי לנקוט בפעולה לפי סעיף זה ממועד ההחלטה בהליך שנקט לפי סעיף 328. "</p> <p>לפי פרט 2 בלוח י"א (סעיף 369 לחוק הביטוח הלאומי), הסכום המרבי לחיוב באי-רישום או אי-תשלום לתקופה שעולה על 6 חודשים ואינה עולה על 12 חודשים - "עד עשר פעמים השכר הממוצע כמשמעותו בסעיף 2(ב), ולא יותר מסכום השווה לגמלאות בכסף ששילם המוסד לעובד או שהוא עתיד לשלמן".</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2023</p> <p>שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">ג</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>

<p>רויה, ילידת 4/4/1957, עובדת כשכירה מִזָּה 12 שנה אצל מעסיקה היחיד. היא לא מקבלת קצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי. תלוש 8/2022 שלה הורָכַב משכר יסוד בסך 37,980 ₪ ושווי רכב צמוד בסך 7,970 ₪.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקה, בְּגִין שכר 8/2022 של רוייה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 8,040 ₪ ב. 7,082 ₪ ג. 6,936 ₪ ד. 7,232 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. לוח י"א. חלק ב' בלוח א'1. חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי. חוק גיל פרישה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>כילידת 4/4/1957, ב-8/2022 מלאו לרויה יותר מ-65 שנה (כאשר גיל הפרישה שלה לפי חודש ושנת לידתה, לפי חוק גיל פרישה, הוא גיל 62) וטרם מלאו לה 67 שנה (הגיל המרבי לביטוח אבטלה, לפי חלק ב' בלוח א'1). היא לא מקבלת קצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי. מכאן שהיא נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "אישה בין "גיל הפרישה" לבין "גיל מרבי לבטוח אבטלה". שאינה מקבלת קצבת אזרח ותיק מהמוסד לביטוח לאומי".</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 8/2022 של רוייה - $45,950 \text{ ₪} = 7,970 \text{ שווי רכב} + 37,980 \text{ שכר יסוד}$</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5". $9,015 \times 5 = 45,075 \text{ ₪}$</p> <p>שכרה של רוייה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 8/2022 (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min(45,075; 45,950) = 45,075$</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בְּגִין שכר 8/2022 של רוייה:</p> <p>$421.64 \text{ ₪} = 6,331 \times 6.66\%$ הכנסה מְרָבִית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת $6,660.09 \text{ ₪} = (6,331 \text{ ד.ב. בשיעור המופחת} - 45,075 \text{ השכר החייב בדמי ביטוח}) \times 17.19\%$ <u>7,081.73 ₪</u></p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בְּגִין שכר 8/2022 של רוייה (סכום מעוגל): <u>7,082 ₪</u>.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>שאלה מספר 42.</p> <p>נוני, בן ה-35, עובד כשכיר מזה 5 שנים אצל מעסיק א'. עד 31/5/2022 היה מעסיק א' מעסיקו היחיד. ב-1/6/2022 התחיל לעבוד גם אצל מעסיק ב' (מעסיק נוסף). לפי טפסי ה-101 שמילא כנדרש אצל כל אחד מהמעסיקים - אצל מעסיק א' (מעסיקו העיקרי) הוא מקבל "משכורת חודש" (אצלו הוא מקבל גם את נקודות הזיכוי ומדרגות המס). אצל מעסיק ב' (המעסיק הנוסף) הוא נחשב "עובד יומי" והוא מקבל אצלו "שכר עבודה (עובד יומי)". שכרו בחודש 6/2022, אצל כל אחד מהם:</p> <p>מעסיק א' - מעסיק עיקרי 9,856 ₪.</p> <p>מעסיק ב' - מעסיק נוסף 6,035 ₪.</p> <p>אם לא נעשה תאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיק א' (העיקרי), בגין שכר 6/2022 של נוני (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 1,675 ₪</p> <p>ב. 1,932 ₪</p> <p>ג. 1,137 ₪</p> <p>ד. 1,183 ₪</p>	
<p align="center">פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1, פרק ט"ו - דמי ביטוח, חלק א' בלוח א'1.</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים).</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p> <p>חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.</p> <p>תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות).</p> <p>טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>נוני נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: עובדים "תושבי ישראל" שמלאו להם 18 שנה וטרם הגיעו ל"גיל הפרישה".</p> <p>מעסיק א' משלם לנוני "משכורת חודש". לגבי מעסיק ב' (המעסיק הנוסף) חלות תקנה 5(א) או (ה)1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). על מעסיק א' (המעסיק עיקרי) לא חלה ההוראה שבתקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים), לפיה יש לנכות דמי ביטוח בשיעור מלא גם מחלק השכר של העובד, שאינו עולה על מחצית השכר הממוצע, כאמור בסעיף 342(ה)3 לחוק.</p> <p>חישוב דמי הביטוח שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיק א' - מעסיק עיקרי:</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".</p> <p>שכרו של נוני שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 6/2022 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> $\min(9,856; 45,075) = 9,856$ <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי המעסיק הראשון בגין שכר 6/2022 של נוני:</p> $446.34 = 6,331 \times 7.05\%$ <p>בשיעור המופחת לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת</p> $690.90 = (6,331) \times 19.60\%$ <p>בשיעור המופחת - השכר החייב בדמי ביטוח</p> <p align="right">₪ 1,137.24</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיק א', בגין שכר 6/2022 של נוני (סכום מעוגל): ₪ 1,137</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	

<p>נוני עובד כשכיר בחצי משרה אצל מעסיקו היחיד. בהסכמת המעסיק, יצא ב-27/3/2022 לחופשה ללא תשלום של 3 חודשים רציפים. שכרו אצל המעסיק קבוע - 5,820 ₪ בחודש. נוני הוא גם עובד עצמאי, שעוסק במְשָׁלַח יְדוֹ כ-21 שעות בשבוע בלבד. בזמן החל"ת המשיך לעסוק כרגיל במשלח ידו כעצמאי.</p> <p>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שעל המעסיק לשלם בעד נוני עבור חודש 4/2022?</p> <p>א. 382.37 ₪ ב. 348.21 ₪ ג. 410.31 ₪ ד. 0.00 ₪</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 371(א), 371א. תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 6.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 371(א) לחוק הביטוח הלאומי, "השר רשאי לקבוע, הן בדרך כלל והן לסוגים, הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח של המבוטחים המנויים להלן, וכוחן יפה על אף הוראות פרק זה למעט הוראות סעיף 345ב, ובלבד שלא יחוייבו בתקנות לשלם דמי ביטוח מסכום העולה על ההכנסה המרבית שלפיה משתלמים דמי ביטוח...".</p> <p>בין סוגי המבוטחים מופיע גם עובד בחופשה ללא תשלום (ס' 371(א)(1)(ו)).</p> <p>לפי תקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) -</p> <p>"(א) עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדרי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, פְּעַד תקופה שלא תעלה על שני חדשים קלנדריים רצופים שבהם היה המבוטח בחופשה כאמור.</p> <p>(ב) שיעור דמי הביטוח הוא כנקוב בפרטים 1, 3, 5, 6, 8, 9 ו-10 של לוח י" לחוק לפי ההכנסה המזערית שלפי פרט 1 של לוח י"א לחוק.</p> <p>(ג) המעביד רשאי לנכות מכל סכום המגיע ממנו לעובד את דמי הביטוח ששילם כאמור.</p> <p>(ד) הוראות סעיף 342(ג) לחוק לא יחולו לגבי מעביד החייב בתשלום דמי הביטוח כאמור בתקנת משנה (א). "</p> <p>ברם, לפי ס' 371 לחוק - "על אף האמור בסעיף 371(א) ובהוראות שנקבעו לפיו, היה עובד בחופשה ללא תשלום בהסכמת המעסיק, ומעסיקו היה חייב בתשלום דמי ביטוח בעדו בהתאם להוראות שנקבעו לפי סעיף 371(א), יחושבו דמי הביטוח שמעסיקו חייב בעדו עבור התקופה שבה העובד היה בחופשה ללא תשלום לפי הכנסת העובד בחודש שקדם לחודש שבו הוצא לחופשה ללא תשלום, אם הכנסתו האמורה פחתה מההכנסה המזערית שלפי פרט 1 של לוח י"א".</p> <p>מאחר שנוני המשיך לעסוק כרגיל במשלח ידו כעובד עצמאי בזמן החל"ת, המעסיק לא חייב בתשלום דמי ביטוח בעדו עבור חודש 4/2022.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ד</p>

שאלה מספר 44.

ב-30/6/2022, בשעה 50:23 בערב, רויח (אשה נשואה) ילדה בן בריא ויצאה לתקופת לידה והורות. אָבֵל, שבוע לאחר יום הלידה, רויח חלתה וְאֶנְשָׁפָזָה בבית חולים למשך 12 ימים. בכל אותם ימים טיפלה בתינוק אָמָה של רויח. בטבלה שלהלן סומנו ב-"א" החודשים שְׁקָדְמוּ ליום הַקּוֹבֵעַ, בהם שולמו בעדה דמי-ביטוח מְשֻׁכָּרָה כעובדת (בכל שאר החודשים היתה עקרת בית):

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

אם שכר העבודה הרגיל של רויח, לענין סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, הוא 388 ₪ ליום, מהו סכום דמי הלידה לו היא עשויה להיות זכאית (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, רויח הגישה למוסד לביטוח לאומי את כל המסמכים והאישורים הנדרשים, במועד.]



- א. 21,728 ₪
- ב. 26,384 ₪
- ג. 0 ₪
- ד. 40,740 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

חוק הביטוח הלאומי, סימן ג': דמי לידה. חוק עבודת נשים - ס' 6(ב1), 6(ד), 6(ד2).

הסבר הפתרון

מועד 9/2023
שנת המס - 2022

לפי סעיף 50(א) לחוק הביטוח הלאומי, מבוטחת ששולמו בעדה דמי ביטוח משכרה כעובדת..., תהיה זכאית לדמי לידה - (1) בעד פרק זמן של 15 שבועות - אם שולמו דמי ביטוח בעד 10 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע או בעד 15 חודשים מתוך 22 החודשים שקדמו ליום הקובע.
(2) בעד פרק זמן של 8 שבועות - אם שולמו דמי ביטוח בעד 6 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע.

רויח עונה על התנאי שבסעיף 50(א)2 לחוק עבודת נשים, שכן שולמו בעדה דמי ביטוח בעד 6 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע. לפיכך, היא זכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי דמי לידה בעד פרק זמן של **8 שבועות**.

לפי ס' 6(ב1) לחוק עבודת נשים, **עובדת שחלתה ואושפזה בבית חולים תוך תקופת הלידה וההורות** כאמור בסעיפים קטנים (ב) ו-ג), **לתקופה העולה על שבועיים**, זכאית לאלה:

- (1) להאריך את תקופת הלידה וההורות לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז אך לא יותר מארבעה שבועות; הוראות פסקה זו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוזה, כאמור ברישה של סעיף קטן זה, אינה רצופה; בסעיף זה, "אשפוז" - שהות של אדם בבית חולים במשך 12 שעות לפחות לשם קבלת טיפול רפואי;
- (2) לפצל את תקופת הלידה וההורות כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת תקופת הלידה וההורות תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה;

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

לפי ס' 2(ד) לחוק עבודת נשים - הזכאות להארכת תקופת הלידה וההורות לפי סעיפים קטנים (ב) עד (ד) היא מצטברת, ובלבד שכל ההארכות לפי סעיפים קטנים (ב) ו-1(ד) לא יעלו יחד על עשרים שבועות.

לפי ס' 51(א) לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטחת שהיא עובדת שזכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות, בשל אחת או יותר מהסיבות האמורות בסעיפים קטנים (ב) ו-1(ד) שבסעיף 6 לחוק עבודת נשים, והודיעה למוסד על מימוש זכותה זו, תהיה זכאית בעד תקופת ההארכה כמפורט באותם סעיפים קטנים, לדמי לידה נוספים על דמי הלידה שהיא זכאית להם לפי סעיף 50, ובלבד שדמי הלידה הנוספים כאמור, לא ישולמו בעד פרק הזמן העולה על

(1) 20 שבועות - אם היא זכאית לדמי לידה לפי סעיף 50(א)1;

(2) 12 שבועות - אם היא זכאית לדמי לידה לפי סעיף 50(א)2.

רויח חלתה ואושפזה בבית חולים לתקופה שאינה עולה על שבועיים. לפיכך, היא לא זכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות מכוח ס' 6(ב1) לחוק עבודת נשים.

כלומר, היא זכאית ל-8 שבועות דמי לידה לפי סעיף 50(א)2 לחוק הביטוח הלאומי בלבד.

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

שכר העבודה הרגיל של רויח, לענין סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, הוא 388 ₪ ליום. כך על פי נתוני השאלה.

שכר עבודה רגיל זה (388 ₪) לא עולה על הסכום הבסיסי (9,129 ₪) כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.

$$388 \leq 1,521.50 \text{ תקרה } (= 9,129 \times 5 / 30)$$

לפיכך, דמי הלידה ליום של רויח הם 388 ₪. סה"כ דמי הלידה להם זכאית רויח:

$$21,728 \text{ ₪} = 388 \text{ דמי לידה ליום} \times 7 \text{ ימים בשבוע} \times 8 \text{ שבועות}$$

תשובה א.

<p>נוני עובד כשכיר אצל מעסיקו זה 4 שנים. תלוש 4/2022 שלו כלל את הרכיבים הבאים :</p> <p>משכורת יסוד ₪ 16,279</p> <p>שווי מתנה לרגל אירוע אישי ₪ 456</p> <p>שווי מתנה לחג (פסח) ₪ 252</p> <p>קצובת ביגוד שנתית ₪ 936</p> <p>מהי הכנסתו של נוני לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 4/2022?</p> <p>א. 17,923 ₪</p> <p>ב. 17,065 ₪</p> <p>ג. 16,416 ₪</p> <p>ד. 16,960 ₪</p>	<p>שאלה מספר 45.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים יראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בנוסף לשכר החודשי הרגיל, לרבות תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולמעט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, "שווי מתנה לרגל אירוע אישי", "שווי מתנה לחג (פסח)" ו"קצובת ביגוד שנתית", שנוקפו לשכרו של לנוני, הם "תשלום נוסף".</p> <p>"תשלום נוסף" שקיבל נוני בחודש 4/2022:</p> <p>$1,644 ₪ = 936 \text{ קצובת ביגוד שנתית} + 252 \text{ שווי מתנה לחג} + 456 \text{ שווי מתנה לרגל אירוע אישי}$</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות אלה:</p> <p>" (1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בעד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>" (2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל נוני ב-4/2022 הוא 31.02% משכר המינימום. ($1,644 / 5,300 = 31.02\%$)</p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל.</p> <p>נוני עבד אצל מעסיקו לא פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו.</p> <p>$16,416 ₪ = (12 \text{ חודשי העבודה הקודמים} / 1,644 \text{ תשלום נוסף}) + 16,279 \text{ משכורת יסוד}$</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 45,075 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (9,015 ₪), כפול 5].</p> <p>45,075 הכנסה מרבית לענין דמי ביטוח < 16,416 ₪ הכנסתו של נוני לענין תשלום דמי ביטוח ב-4/2022</p> <p>הכנסתו של נוני לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 4/2022 - 16,416 ₪.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ג</p>

<p>נוני עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד זה 3 שנים. ב-1/8/2022 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. כתוצאה מהפגיעה לא היה מסוגל לעבוד 15 ימים בְּנוֹסָף על יום הפגיעה. בכל אותם ימים נִזְקַק לטיפול רפואי וְלְהִחְלָמָה. הפגיעה הוֹפְרָה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. הכנסתו של נוני, שממנה מגיעים דמי ביטוח, בחודשים שקדמו ל-1/8/2022:</p> <table border="1" data-bbox="135 324 1189 403"> <tr> <td>למען הסר ספק, נוני קיבל שכר מלא ב-3 החודשים שקדמו לפגיעה</td> <td>7/2022</td> <td>6/2022</td> <td>5/2022</td> <td>חודש</td> </tr> <tr> <td></td> <td>₪ 26,654</td> <td>₪ 25,922</td> <td>₪ 25,184</td> <td>הכנסה</td> </tr> </table> <p>מהו סכום דמי הפגיעה אותו יחזיר המעסיק למוסד לביטוח לאומי, לפי ס' 94 לחוק הרלוונטי?</p> <p>א. 10,368 ₪ ב. 6,480 ₪ ג. 9,720 ₪ ד. 7,776 ₪</p>	למען הסר ספק, נוני קיבל שכר מלא ב-3 החודשים שקדמו לפגיעה	7/2022	6/2022	5/2022	חודש		₪ 26,654	₪ 25,922	₪ 25,184	הכנסה	<p>שאלה מספר 46.</p>
למען הסר ספק, נוני קיבל שכר מלא ב-3 החודשים שקדמו לפגיעה	7/2022	6/2022	5/2022	חודש							
	₪ 26,654	₪ 25,922	₪ 25,184	הכנסה							
<p align="center">פתרון</p>											
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>לפי ס' 92(א) לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטח שפגיעה בעבודה גרמה לו שאינו מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת, ישלם לו המוסד דמי פגיעה, בעד פרק הזמן שאינו מסוגל כאמור, אם לא עסק למעשה בכל עבודה והוא נזקק לטיפול רפואי, לשיקום או להחלמה".</p> <p>לפי ס' 92(ב) לחוק האמור - "לא ישולמו, בקשר לפגיעה אחת, יותר מדמי פגיעה בעד שלושה עשר שבועות".</p> <p>לפי סעיף 93(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לְעִבּוֹדָתוֹ ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אֶלָּא אם כֵּן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה כְּאִמּוֹר שנים עשר ימים לפחות בְּנוֹסָף על יום הפגיעה".</p> <p>מֵאַחַר שנוני היה בלתי כשיר לעבודה במשך לא פחות מ-12 ימים שלאחר יום הפגיעה, ישולמו לו דמי פגיעה גם בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה. כלומר, נוני יקבל דמי פגיעה בְּעֵד 15 ימים.</p> <p>לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>(א) שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטח, ברבע השנה שקדם ליום שֶׁבְּעָדוֹ מגיעים לראשונה דמי פגיעה, בתשעים.</p> <p>(ב) לענין סעיף זה, "הכנסה" -</p> <p>(1) במבוטח לפי סעיף 75(א)(1) - ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח. "</p> <p>שכר העבודה הרגיל של נוני: $864 = (26,654 + 25,922 + 25,184) / 90$</p> <p>לפי ס' 97(א) לחוק, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח (אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 כפול 5, כשהוא מחולק ב-30).</p> <p>דמי הפגיעה ליום: $648 = 864 \times 75\%$</p> <p>נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה: $1,141 > (9,129 \times 5 \times 75\% / 30)$ תקרה</p> <p>לפי ס' 94(א) לחוק הביטוח הלאומי - "תקופת הזכאות הראשונה" - שנים עשר הימים הראשונים שבעדם זכאי הנפגע לדמי פגיעה לפי פרק זה.</p> <p>לפי ס' 94(ב) לחוק -</p> <p>" על אף האמור בסעיף 92 (א) יחולו לגבי תקופת הזכאות הראשונה הוראות אלה:</p> <p>(1) היה הנפגע עובד -</p> <p>(א) המעביד יחזיר למוסד את סכום דמי הפגיעה שהמוסד שילם לנפגע בעד תקופת הזכאות הראשונה וכן סכום שהמוסד ניכה מדמי הפגיעה האמורים לפי כל דין (בסעיף זה - הסכום ששילם המוסד); הרשה המוסד למעביד לשלם בשמו דמי פגיעה לעובדיו - יהיה אותו מעביד חייב לשלם לעובד גם את דמי הפגיעה בעד תקופת הזכאות הראשונה, ולא יהיה זכאי להחזר הסכומים ששילם בעד תקופת הזכאות הראשונה;</p> <p>(ב) (1) היה נפגע עובד אצל מעבידים שונים, יחזיר כל אחד מהם למוסד, חלק יחסי מהסכום ששילם המוסד בעד תקופת הזכאות הראשונה;</p> <p>(2) המוסד יקבע את החלק היחסי האמור בפסקה (1), בהתאם לחלקו היחסי של סכום שכר העבודה הרגיל של העובד אצל אותו מעביד לעומת הסכום הכולל של שכר העבודה הרגיל של העובד אצל כל מעבידיו; "</p> <p>לפיכך, המעסיק יחזיר למוסד לביטוח לאומי סכום דמי פגיעה בעד 12 הימים הראשונים שבעדם שולמו לנוני דמי פגיעה: $12 \times 648 = 7,776$ ₪</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>ד</p>										

<p>מתי, לפי חוק הביטוח הלאומי, לראשונה, על מעסיק לְשָׁדֵר למוסד לביטוח לאומי דו"ח 126 (באופן מקוון) על שכר עבודה ששילם למי שבעדו הוא חייב בתשלום דמי ביטוח לפי סעיף 342(ב), לגבי החודשים ינואר עד דצמבר של שנת 2022? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים) [בהנחה שלא נקבעה דחיה של המועד]</p> <p>א. עד יום 18 בינואר 2023. ב. עד יום 31 בדצמבר 2022. ג. עד יום 30 באפריל 2023. ד. עד יום 31 במרץ 2023.</p>	<p>שאלה מספר 47.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 355, ס' 353(ב).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 355(א1) לחוק הביטוח הלאומי: " (1) מעסיק או מי שמשלם פנסיה מוקדמת יגיש למוסד באופן מקוון, כפי שיורה המוסד, דין וחשבון על שכר עבודה או על פנסיה מוקדמת כהגדרתה בסעיף 345(א) ששילם למי שבעדו הוא חייב או היה חייב בתשלום דמי ביטוח לפי סעיף 342(ב), במועדים אלה: (א) עד יום 18 ביולי בכל שנה - לגבי החודשים ינואר עד יוני של אותה שנה; (ב) <u>עד יום 18 בינואר בכל שנה - לגבי החודשים ינואר עד דצמבר של השנה שקדמה לה;</u> (ג) עד יום 30 באפריל בכל שנה - לגבי שנת המס שקדמה לה; ניתנה לכלל המעסיקים ארכה להגשת דוח לפי סעיף 166 לפקודת מס הכנסה, יוארך המועד להגשת דין וחשבון לפי פסקת משנה זו בהתאם; (2) פקיד גבייה שהמוסד מינהו לכך רשאי לדחות את המועדים הקבועים בפסקה (1) אם הוכח להנחת דעתו כי קיימת סיבה מספקת לכך; (3) לענין סעיף קטן זה, יקראו את סעיף 342(ב) כאילו "עובד" של מבוטח כמשמעותו לפי סעיף 75(א), למעט עובד במשק ביתו של המעסיק שלא לצורך עסקו או משלח ידו של המעסיק; (4) השר, באישור ועדת העבודה והרווחה, רשאי לקבוע סוגי מעסיקים או משלמי פנסיה מוקדמת שיגישו דין וחשבון כאמור בסעיף קטן זה באופן שאינו מקוון, בהתאם להוראות שיקבע. "</p> <p>לפי ס' 355(ב) לחוק - "הוראות סעיף 353(ב) יחולו לגבי מועד שנקבע לפי סעיף קטן (א) או (א1) להגשת דין וחשבון".</p> <p>לפי ס' 353(ב) לחוק - "מועד תשלום שנקבע לפי סעיף קטן (א) יידחה, אם בחמשת הימים שקדמו למועד האמור היו לפחות שלושה ימי מנוחה, והוא יהיה ביום החול הרביעי שמתום ימי המנוחה הבאים ברצף; לענין זה, "ימי מנוחה" - ימי המנוחה הקבועים במדינת ישראל כמשמעותם בסעיף 18(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, תש"ח-1948, וכן חול המועד".</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>א</p>

שאלה מספר 48.

נוני עובד אצל מעסיקו היחיד זה 6 שנים ברציפות. ב-1/6/2022 יצא ל-22 ימי מילואים. להלן פרטי שכרו ב-6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:

חודש	12/2021	1/2022	2/2022	3/2022	4/2022	5/2022
ימי עבודה	21	20	18	19	18	22
שכר חודשי רגיל	₪ 5,729	₪ 5,678	₪ 5,235	₪ 6,239	₪ 5,842	₪ 5,906
מענק חד-פעמי			₪ 1,188			

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

- א. 4,621 ₪
- ב. 4,604 ₪
- ג. 4,677 ₪
- ד. 4,594 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

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

הסבר הפתרון

מועד 9/2023
שנת המס - 2022

חישוב הזכות לתגמול מילואים:
נוני שירת 22 ימים, שהם 3 תקופות בנות 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של יום אחד.
לפי סעיף 271(א)2, מאחר שיתרת ימי השירות כאמור פחותה משישה ימים, תוכפל יתרה זו ב-1.4.
לפיכך, הוא זכאי לקבל תגמול מילואים **בעד 22.4 ימי מילואים**.
($21 + 1 \times 1.4 = 22.4$)

חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:

ברבע השנה שקדם ל-1/6/2022, נוני 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. ($9,015 \times 68\% = 6,130$ ₪)
ב-2/2022 נוני קיבל ממעסיקו, בנוסף לשכרו החודשי הרגיל, תשלום נוסף בסך 1,188 ₪.

שיעורו של "התשלום הנוסף" הוא 22.42% משכר המינימום. $22.42\% = 5,300 / 23,642$ (שכר המינימום / 1,188 מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(2) לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). כלומר, הוא יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש 2/2022, שבו שולם.

חודש	12/2021	1/2022	2/2022	3/2022	4/2022	5/2022
שכר חודשי רגיל	₪ 5,729	₪ 5,678	₪ 5,235	₪ 6,239	₪ 5,842	₪ 5,906
תשלום נוסף			₪ 1,188			
הכנסה בעד חודש	₪ 5,729	₪ 5,678	₪ 6,423	₪ 6,239	₪ 5,842	₪ 5,906

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

$$\max(5,906; 6,130) + \max(6,239; 6,130) + \max(6,423; 6,130) = 18,792$$

נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של נוני, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי:
 $18,792 / 90 = 208.80$ ₪

חישוב התגמול ליום:

לפי ס' 272(א)1 לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - שכר העבודה הרגיל.
לפי ס' 272(ב) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 204.33 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,502.50 ₪).

$$\text{התגמול ליום: } 208.80 = \max [\min (208.80; \text{שכר רגיל}) ; 1,502.50 \text{ תג מזערי}]$$

תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו - 4,677 ₪.

$$4,677.12 = 208.80 \times 22.4 \text{ ימים} = 4,677.12 \text{ (סכום מעוגל)}$$

תשובה ג.

<p>רויה, בת 29, הנמצאת בחודש השישי להריונה, מחזיקה ב-6% מהון המניות של "חברה בע"מ", שהיא חברת מעטים. ב-6% נוספים מהון המניות מחזיק אחיק. רוייה משמשת בחברה כמנהלת פרויקטים ומקבלת שכר חודשי בעד עבודתה. "חברה בע"מ" היא מקום עבודתה היחיד זה 6 שנים. תקופת זכאותה לדמי מחלה, בתום חודש 8/2022, עמדה על 79 ימים. ב-31/8/22 קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי עליה להפסיק את עבודתה, לצורך שמירת הריון, למשך 30 ימים רצופים, החל ב-1/9/22. רוייה נעדרה מעבודתה בכל אותם ימים, וחזרה לעבודתה רק ב-2/10/22. צויין שהיא לא זכאית לתשלום מכל גוף אחר בעד התקופה שבה היתה בשמירת הריון.</p> <p>האם רוייה עשויה להיות זכאית לגמלה לשמירת הריון, לפי חוק הביטוח הלאומי, בעד תקופת היעדרותה זו? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. כבעלת שליטה, היא לא זכאית לגמלה זו, כל עוד לא תנצל את מלוא זכאותה לדמי מחלה מהחברה.</p> <p>ב. כן. היא זכאית לגמלה זו גם אם ישולמו לה דמי מחלה בעד תקופת היעדרותה האמורה.</p> <p>ג. לא. כבעלת שליטה, רוייה כלל לא זכאית לגמלה זו מהמוסד לביטוח לאומי.</p> <p>ד. כן, אבל אך ורק אם לא ישולמו לה דמי מחלה וגמלה לשמירת הריון בעד אותה תקופה.</p>	<p>שאלה מספר 49.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי, ס' 1, ס' 6ב, פרק ג' - סימן ה': גמלה לשמירת הריון פקודת מס הכנסה - ס' 32, ס' 76(ד)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק הביטוח הלאומי - "בעל שליטה" - כהגדרתו בסעיף 32 בפקודת מס הכנסה. ביחד עם אחיה, הנחשב "קרוב" שלה לפי ס' 76(ד) לפקודה, רוייה מחזיקה ב-12% מהון המניות שהוצא בחברת המעטים, משך 32 לפי ס' 32 לפקודה, היא בעלת שליטה בה. (6% + 6%)</p> <p>לפי ס' 6ב לחוק הביטוח הלאומי - "הוראות פרקים ז' וחי' לא יחולו על בעל שליטה בחברת מעטים". פרק ז' הוא פרק "ביטוח אבטלה" ופרק חי' הוא פרק "ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון".</p> <p>הוראות פרק ג' (ביטוח אימהות) בחוק הביטוח הלאומי חלות על בעלת שליטה בחברת מעטים.</p> <p>לפי ס' 59 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטחת, שהיתה בשמירת הריון שלוש ימים רצופים לפחות, תהיה זכאית לגמלה בעד התקופה האמורה ובעד כל תקופה נוספת של 14 ימים רצופים לפחות שבהם היתה בשמירת הריון, והכל לפי אישורים רפואיים, כללים, תנאים ומבחנים שקבע השר".</p> <p>לפי ס' 61 לחוק:</p> <p>" (א) מבוטחת הזכאית לתשלום על פי כל חיקוק, הסכם קיבוצי כהגדרתו בסעיף 180 או הסדר קיבוצי אחר, תקנון של קופת גמל, חוזה עבודה או תקנון של קרן ביטוח או פנסיה, בעד התקופה שבה היא נמצאת בשמירת הריון, לא תשולם לה גמלה לפי סימן זה בעד אותה תקופה.</p> <p>(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), לא תישלל זכותה של מבוטחת לגמלה לשמירת הריון לפי סימן זה בשל זכאותה לדמי מחלה לפי סעיף 7(ג)1 לחוק עבודת נשים, ובלבד שלא ישולמו לה דמי מחלה וגמלה לשמירת הריון בעד אותה תקופה. "</p> <p>לפיכך, רוייה עשויה להיות זכאית לגמלה לשמירת הריון, לפי חוק הביטוח הלאומי, בעד תקופה זו, אבל אך ורק אם לא ישולמו לה דמי מחלה וגמלה לשמירת הריון בעד אותה תקופה.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p> <p>ד</p>

<p>רויה היא אמנית ומורה לאמנות בת 48. בינה ובין המוזיאון לאמנות נערך מראש הסכם עבודה לתקופה של שנה וחצי. בהסכם נקבע כי היא תלמד במוזיאון בתקופה זו, כמורה בחוג לאמנות לנשים בגיל השלישי, בזמנים שתקבע הנהלת המוזיאון. עוד סוכם כי תהיה כפופה למנהלת החוגים במוזיאון וכי אין היא רשאית להשתמש בעוזרת או במחליפה על חשבונה. מאחר שרויה מנהלת תיק עצמאי במס-הכנסה, במע"מ ובמוסד לביטוח לאומי, סוכם כי תנפיק למוזיאון חשבוניות מס תמורת הגמול שתקבל עבור העסקתה כאמור. בתום תקופת ההסכם הסתיימה עבודתה של רוייה במוזיאון. יום לאחר שהסתיימה עבודתה, נרשמה בשירות התעסוקה (לראשונה בחייה), התייצבה בימים ובזמנים שנקבעו לה, אך לא נמצאה עבודה כל עבודה.</p> <p>האם בתקופת האכשרה של רוייה, לצורך זכאותה לדמי אבטלה, יכולה לבוא בחשבון התקופה האמורה שבה הועסקה במוזיאון? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. בתקופת האכשרה של רוייה, לצורך זכאותה לדמי אבטלה, תובא בחשבון תקופה זו. ב. לא. כעובדת לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים) בלבד, היא כלל לא מבוטחת לענף אבטלה. ג. כן. בתקופת האכשרה של כל מובטל מובאות בחשבון תקופות שבהן היה עובד עצמאי. ד. לא, מאחר שבתקופה זו התקיימו לגביה תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק.</p>	<p>שאלה מספר 50.</p>									
<p>פתרון</p>										
<p>צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים) חוק הביטוח הלאומי - ס' 158, 161, 342.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>									
<p>לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים):</p> <p>1. מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה, והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', ייחשב לענין החוק כעובד. 2. כמעבידו של עובד כאמור בסעיף 1 ייחשב מי שצוין לצידו בטור ג' לתוספת הראשונה.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2023 שנת המס - 2022</p>									
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)</th> </tr> <tr> <th>טור ג' המעביד</th> <th>טור ב' תנאי העבודה</th> <th>טור א' סוגי העבודה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>החייב בתשלום גמול העבודה.</td> <td>א. הסכם העבודה נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או למתן סדרה של שבע הופעות, או שבע הרצאות או שבעה שיעורים לפחות, הכל לפי הענין. ב. כאמור בפסקה (א).</td> <td>א. מרצה וכן אחרים המועסקים באמצעי תקשורת ציבוריים. ב. מורה או מדריך.</td> </tr> </tbody> </table>	התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)			טור ג' המעביד	טור ב' תנאי העבודה	טור א' סוגי העבודה	החייב בתשלום גמול העבודה.	א. הסכם העבודה נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או למתן סדרה של שבע הופעות, או שבע הרצאות או שבעה שיעורים לפחות, הכל לפי הענין. ב. כאמור בפסקה (א).	א. מרצה וכן אחרים המועסקים באמצעי תקשורת ציבוריים. ב. מורה או מדריך.	<p>א</p>
התוספת הראשונה (סעיפים 1 ו-2)										
טור ג' המעביד	טור ב' תנאי העבודה	טור א' סוגי העבודה								
החייב בתשלום גמול העבודה.	א. הסכם העבודה נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או למתן סדרה של שבע הופעות, או שבע הרצאות או שבעה שיעורים לפחות, הכל לפי הענין. ב. כאמור בפסקה (א).	א. מרצה וכן אחרים המועסקים באמצעי תקשורת ציבוריים. ב. מורה או מדריך.								
<p>כמורה, רוייה היא "מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה". נערך עימה מראש הסכם עבודה לתקופה של שנה וחצי. כלומר, היא נתונה "בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב'".</p> <p>לפיכך, רוייה נחשבת, לענין חוק הביטוח הלאומי, כעובדת.</p> <p>מאחר שהוא משלם את גמול עבודתה, המוזיאון לאמנות נחשב, לענין החוק האמור, כמעבידה.</p> <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו...". לפי ס' 158(א) לחוק הביטוח הלאומי, "מבוטח" בביטוח אבטלה הוא "תושב ישראל או תושב ארעי שמלאו לו 18 שנים וטרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'1, והוא עובד הזכאי לשכר שמעבידו חייב בתשלום דמי ביטוח בעדו".</p> <p>לפי ס' 161(א) לחוק - לענין סימן זה, תקופת האכשרה לגבי תקופת אבטלה פלונית היא 12 חודשים קלנדריים שבעד שולמו דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, בתוך 18 החודשים בתכוף לתאריך הקובע".</p> <p>מכל האמור לעיל, בתקופת האכשרה של רוייה, לצורך זכאותה לדמי אבטלה, תובא בחשבון תקופה זו, שבה הועסקה כמורה במוזיאון.</p> <p>תשובה א.</p>										