


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 9.2022


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

מס הכנסה

<p>ניצן, איש אחזקה, עבד שנתיים אצל מעסיקו ובמקום עבודתו, כפר נופש, עד שפוטר ביום 22/8/2021, בתום תקופת הודעה מוקדמת, כנדרש בחוק. להלן רכיבי תלוש 8/2021 שלו:</p> <p>שכר יסוד בתקופת הודעה מוקדמת..... ₪ 7,469</p> <p>פדיון חופשה..... ₪ 2,193</p> <p>שווי דיור חינם..... ₪ 1,676</p> <p>החזר הוצאה בגין כלי עבודה שניצן קנה מפספו הפרטי עבור כפר הנופש..... ₪ 892</p> <p style="text-align: center;">מהם סך כל הסכומים החייבים במס הכנסה כהכנסת עבודה, בתלוש זה?</p> <p style="text-align: right;">א. 12,230 ₪</p> <p style="text-align: right;">ב. 11,338 ₪</p> <p style="text-align: right;">ג. 9,145 ₪</p> <p style="text-align: right;">ד. 7,469 ₪</p>	<p>שאלה מספר 1.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2)2, 17 (רישא).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין; לפי סעיף (א)2(2) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא: "השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצוץ שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בשל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך למעט תשלומים קאמור המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו";</p> <p>עובד הקונה מכספו הפרטי כלי עבודה עבור מפעל המעסיק לא ייחשב כמי שקיבל הכנסה כשהמעסיק מחזיר לו את ההוצאה. לפי פרשנות מס הכנסה לס' (2)2 "החזר איננו הכנסה, מאחר שמדובר בכספי העובד שהועמדו לרשות המעביד והחזר הינו פירעון קרן ההלוואה שניתנה למעביד. ניתן גם לומר, כי הוצאה כאמור מותרת לעובד בניכוי ולפיכך אין החזר הכנסה על-פי לשון סעיף (2)2". כלומר, החזר הוצאה בגין כלי העבודה שניצן קנה מפספו הפרטי עבור כפר הנופש, סך 892 ₪, לא ייחשב כהכנסת עבודה אצלו ולא יהיה חייב במס הכנסה בידיו.</p> <p>פדיון החופשה הוא תמורה כספית עבור ימי חופשה שלא נוצלו על-ידי ניצן, והצטברו במשך שנות עבודתו. הסכום ששולם לו בגין רכיב זה, סך 2,193 ₪, חייב במס הכנסה כהכנסת עבודה.</p> <p>דיור החינם מהווה טובת-הנאה שניתנה לניצן ממעסיקו. שוויו הוא "הכנסת עבודה" בידיו.</p> <p>סך כל הסכומים החייבים במס הכנסה כהכנסת עבודה, בתלוש 8/2021 של ניצן -</p> <p style="text-align: center;">$11,338 ₪ = 1,676 ₪ \text{ שווי דיור חינם} + 2,193 ₪ \text{ פדיון חופשה} + 7,469 ₪ \text{ שכר יסוד בתקופת הודעה מוקדמת}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2022</p> <p>שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>ניצן עובד פגאולוג בחברה לשירותים גאולוגיים. בחברה נדרשת עבודת צוות. במטרה לשפר את פעילות העבודה, הזמינה הנהלת החברה את עובדי הצוותים ליום פעילות בים המלח. הפעילות נערכה ביום ב', 1/3/2021 (מהשעה 8:00 עד 15:00), נחשבה יום עבודה ושולם שכר מלא בגינה. העובדים לא היו זכאים לצרף בת/בן זוג או כל קרוב אחר. לויז הפעילות נקבע ואושר על ידי הנהלת החברה. הפעילות פללה הרצאות ותרגילים לגיבוש עבודת צוות, הרצאה מקצועית וסיור מודרך באיזור הבולענים בים המלח (תופעה גאולוגית שעל הצוותים להיות מעודכנים בה ובסיפוקיה). בתום הפעילות הוענק במתנה, לכל משתתף, זוג נעלי ספורט "אדידס" שערכו ועלותו 320 ₪. את עלות ההרצאות והתרגילים לגיבוש עבודת צוות, סך 130 ₪ לכל עובד, ואת עלות ההרצאה המקצועית והסיור המודרך, סך 110 ₪ לכל עובד, שילמה החברה ישירות למארגני הפעילות.</p> <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של ניצן, לצורך חישוב מס, בשל הני"ל?</p> <p>א. 320 ₪ ב. 0 ₪ ג. 560 ₪ ד. 450 ₪</p>	<p>שאלה מספר 2.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), ס' 32(15). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>פעילות הגיבוש:</p> <p>הנחיות מס הכנסה בנושא זקיפת שווי הטבה בגין ימי גיבוש לעובדים (מיום 9/4/2018):</p> <p>במקרים בהם מתקיימים כל התנאים שלהלן, ניתן לראות באירוע ככזה שבו טובת המעביד גוברת על טובת העובד, ולכן, אין צורך לזקוף שווי לעובדים:</p> <p>א. צרכי העבודה מצדיקים עריכת אירוע גיבוש לעובדים, כגון: מקומות עבודה בעלי מספר רב של עובדים, נדרשת עבודת צוות וכיוצא ב. החלטה על קיום האירוע היא של המעסיק והעובדים הרלוונטיים מוזמנים לאירוע. ג. ימי הגיבוש נחשבים ימי עבודה ומשולם שכר מלא בגינם. ד. העובדים לא זכאים לצרף בת/בן זוג לאירוע הגיבוש או לחלק ממנו (לרבות כל קרוב, כהגדרתו בסעיף 76(ד) לפקודת מס הכנסה). ה. פעילות הגיבוש נערכת רק במהלך שבוע העבודה. במידה וחלק מהפעילות נערכת בסוף שבוע ו/או במהלך חופשות, יש לזקוף שווי מלא על כל הפעילות. ו. לויז הפעילות נקבע או מאושר על ידי המעסיק. ז. הפעילות נערכת בישראל. ח. מטרת הפעילות הינה לצורך שיפור העבודה והממשקים בין העובדים. כמו כן, הפעילות חייבת לכלול הרצאה מקצועית או פעילות העשרה. הבהרות ודגשים נוספים:</p> <ul style="list-style-type: none"> - על המעסיק לשמור מסמכים מאמתים לקיום הכללים לעיל. - העלויות בהן עמד המעסיק הינן סבירות ביחס לפעילות ומטרתה. לעניין זה, עלויות העומדות בהוראות תכ"מ, הינן עלויות סבירות (נכון להיום - 400 ש"ח לפעילות של יום שלם ללא לינה או 700 ש"ח ליום לפעילות הכוללת לינה). - בכל מקרה שאינו עומד בכללים אלו, יש לזקוף שווי הטבה. <p>פעילות הגיבוש שתוארה בשאלה עמדה בכל הדרישות הני"ל. לא יזקף בגינה שווי לשכרו של ניצן.</p> <p>ההרצאה המקצועית והסיור המודרך באיזור הבולענים:</p> <p>לפי ס' 32(15), בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל "הוצאות לימודים, לרבות הוצאות לרכישת השכלה אקדמית או לרכישת מקצוע, ולמעט הוצאות השתלמות מקצועית, שאינה לרכישת השכלה או מקצוע כאמור, לצורך שמירה על הקיים". ההרצאה המקצועית והסיור המודרך באיזור הבולענים, תופעה גאולוגית שעל הצוותים להיות מעודכנים בה ובסיכונה, מהווה השתלמות בתחום עיסוקו של ניצן וניתן להגדירם כ"שמירה על הקיים". מימון עלותם לא יזקף לשכרו.</p> <p>זוג נעלי הספורט שהוענק לניצן במתנה, 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 לניצן. לפיכך, הוא נחשב הכנסת עבודה אצלו לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה. שווי זוג נעלי הספורט, סך 320 ₪, יזקף לשכרו.</p> <p>סה"כ הסכום שיש לזקוף לשכרו של ניצן, לצורך חישוב מס, בתלוש 3/2021 - 320 ₪.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p>א</p>

<p>לרשותו של ניצן ולשימושו מעמיד המעסיק רכב צמוד. שנת רישום הרכב: 2018, סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 490, קוד דגם: 21. בנוסף, הוא מעמיד לרשותו גם טלפון סלולרי (רט"ן). ההוצאה החודשית בשל הרט"ן קבועה ועומדת על 39.90 ₪ (כולל ב-7/2021). ניצן לא משתתף בהוצאות הרט"ן. בכל חודש 7/2021 ניצן שירת במילואים. בכל אותו החודש הרכב עמד בַּחֲנֵית בסיס המילואים. את הרט"ן השאיר ניצן בַּבֵּיתו ולכן לא נעשה בו כל שימוש בכל תקופת המילואים.</p> <p>מהו השווי שִׁיזָקֵף לשכרו של ניצן, בתלוש 7/2021, בשל הרכב הצמוד והרט"ן?</p>	<p>שאלה מספר 3.</p> <p>א. 1,750 ₪ ב. 1,790 ₪ ג. 1,770 ₪ ד. 0 ₪</p>
פתרון	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות). הנחיות מס הכנסה.</p>
<p>שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2018, סוג: 1, קוד תוצר: 490, קוד דגם 21 - 1,750 ₪. אם ניצן היה מחזיר את הרכב למעסיק, ובכל חודש 7/2021 הרכב היה נִשְׁאָר אצלו ומשמש אותו לצרכי העסק, לא היה נזקף לשכרו שווי שימוש ברכב. אם עובד אחר היה עושה שימוש ברכב, בזמן שבו ניצן לא השתמש ברכב, ניתן היה לחלק ביניהם את הזקיפה החודשית המלאה לפי יחס השימוש באותו חודש.</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון פְּאָמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לפי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בְּשָׁל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים נלווים, השתתפות העובד וכדומה): 39.90 ₪</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪: 19.95 ₪ = $\min(105 ; 39.90 / 2)$</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילם ניצן: 0 ₪</p> <p>שווי הרט"ן שיש לְזָקוֹף לשכר 7/2021 של ניצן: 19.95 ₪ = $\max(19.95 - 0 ; 0)$</p> <p>לסיכום - לשכרו של ניצן ייזקף שווי בסך 1,770 ₪ (מעוגל), בשל הרכב הצמוד ובשל הרט"ן.</p> <p>1,769.95 ₪ = 19.95 שווי השימוש ברט"ן + 1,750 שווי השימוש ברכב צמוד</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ג</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>

 <p>Ofer Kantor ©</p>	<p>ניצן, עובד שכיר בן 29, סיים ב-8/2020 לימודי תואר אקדמי שלישי ברפואה באוניברסיטת בן גוריון בנגב (תואר אקדמי מוכר במוסד להשכלה גבוהה מוכר) וזכה בתואר "דוקטור לרפואה" הנכסף. את נקודות הזיכוי עבור לימודי התואר השלישי ברפואה ביקש ניצן לקבל מוקדם ככל שניתן [למען הסר ספק, נמסרו למעסיק כל הטפסים והאישורים הנדרשים לעניין]. ב-1/7/2021 נישא לסול, בת ה-26, סטודנטית לרפואה (שנה שניה). את כל זמנה מקדישה סול ללימודיה. היא לא עובדת מחוץ למשק הבית ולא היתה לה כל הכנסה בשנת 2021. כל פְּלִפְלִיָה על ניצן.</p> <p>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של ניצן בשנת המס 2021?</p> <p>א. 2.75 נ"ז ב. 3.25 נ"ז ג. 4.25 נ"ז ד. 3.75 נ"ז</p>	<p>שאלה מספר 4.</p>
<p>פתרון</p>		
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 40, 66ג.</p>		<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 40ג(ד)(1) לפקודה, בנוסח הרלוונטי למי שסיים את לימודיו החל ב-1/1/2014 - "היה היחיד זכאי לקבל תואר אקדמי שלישי ברפואה או ברפואת שיניים תובא בחשבון נקודת זיכוי אחת, בשנת מס אחת, ומחצית נקודת זיכוי, בשנת מס אחת, החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר האקדמי השלישי; או בשנת המס שלאחריה, לפי בחירתו של היחיד שזכאי לקבל תואר אקדמי שלישי ברפואה או ברפואת שיניים".</p> <p>אוניברסיטת בן גוריון בנגב היא "מוסד להשכלה גבוהה", כמשמעותו בחוק המועצה להשכלה גבוהה. התואר האקדמי השלישי ברפואה, של אוניברסיטת בן גוריון בנגב, מוכר על ידי המועצה להשכלה גבוהה.</p> <p>ניצן סיים את לימודי התואר השלישי ברפואה בשנת 2020 ובחר לקבל את נקודות הזיכוי מוקדם ככל שניתן. כלומר, החל בשנת המס שְׁלֵאַחַר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר, היא שנת 2021. לפיכך, בשנה זו הוא זכאי לנקודת זיכוי אחת בשל התואר האמור, לפי ס' 40ג לפקודה.</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של ניצן בשנת המס 2021:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז תואר אקדמי שלישי ברפואה [ס' 40 לפקודה] <u>1.00 נ"ז</u> סה"כ נקודות זיכוי <u>3.25 נ"ז</u></p> <p>הרחבת ההסבר:</p> <p>ניצן אינו "יחיד מוטב". לא הוא ולא סול הגיעו לגיל פרישה, ואף לא אחד מהם עיוור או נכה כמשמעותם בסעיף 9(5)א או 1א לפקודה. לפיכך, הוא לא זכאי להטבת מס מכוח ס' 37 לפקודה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>		<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ב</p>


<p>מ-19/6/2018 סול עובדת במפעל תעשייה שעיקר פעילותו היא פעילות ייצורית כמשמעותה בחוק עידוד התעשייה (מסים). במפעל מתקיימת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה. המעסיק משלם תוספת משמרות בשל העבודה במשמרת שניה או שלישית. סול אינה עובדת יצור במפעל, אלא עובדת מינהלה שבעל המפעל הוכיח, להנחת דעתו של פקיד השומה, כי עבודתה במשמרת השניה או השלישית חיונית להפעלת קווי הייצור במפעל.</p> <p>ההכנסה שסול היתה זכאית לה מאת מעסיק זה, בשנת 2021, היתה כלהלן:</p> <p>עבודה במשמרת הראשונה ₪ 50,160</p> <p>עבודה במשמרת השניה ₪ 46,718</p> <p>עבודה במשמרת השלישית ₪ 41,896</p> <p>החזקת רכב, דמי הבראה ושווי רט"ן ₪ 3,860</p> <p>מהו סכום הזיכוי ממס, בְּשֵׁל הכנסתה של סול מעבודה במשמרות בשנת 2021, לפי ס' 10 לפקודה ולפי התקנות הנוגעות לענין?</p> <p>א. 11,736 ₪</p> <p>ב. 11,157 ₪</p> <p>ג. 0 ₪</p> <p>ד. 11,280 ₪</p>	<p>שאלה מספר 5.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>מְשֻׁמְרוֹת:</p> <p>הכנסה כוללת של סול ממשכורת ב-2021: $50,160 + 46,718 + 41,896 + 3,860 =$ ₪ 142,634</p> <p>סכום התקרה לפי ס' 10 לפקודה: <u>₪ 128,400</u></p> <p>חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה: ₪ 14,234</p> <p>שכר מְשֻׁמְרוֹת שניה ושלישית: $46,718 + 41,896 =$ ₪ 88,614</p> <p>שכר מְשֻׁמְרוֹת המזכה בהטבת מס: $88,614 - 14,234 =$ ₪ 74,380</p> <p>הטבת המס (סכום מעוגל): $74,380 \times 15\% = 11,157 =$ ₪ 11,157</p> <p>זיכוי מְרַבֵּי בְּגִין שכר מְשֻׁמְרוֹת בתעשייה: ₪ 11,280</p> <p>בדיקה מול הזיכוי המרבי: $\min(11,157; 11,280) =$ <u>₪ 11,157</u></p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2022</p> <p>שנת המס - 2021</p> <p>ב</p>

<p>שאלה מספר 6.</p> <p>סול עבדה אצל 3 מעסיקים :</p>			
מספר מעסיק	שכר אחרון	תקופת עבודה	הקף משך
מעסיק א'	6,215 ₪	3 שנים	משרה מלאה
מעסיק ב'	7,349 ₪	4 שנים	משרה מלאה
מעסיק ג'	9,876 ₪	2 שנים	משרה מלאה
<p>פאָר פּרשה ממעסיק א', סול ביקשה "רצף זכויות פיצויים". לאחר 6 חודשים התחילה לעבוד אצל מעסיק ב', שהפריש עבורה, לאותה קופ"ג, מתחילת עבודתה אצלו. גם כשפרשה מעבודתה אצל מעסיק ב' ועברה לאחר 3 חודשים לעבוד אצל מעסיק ג' (שגם הוא הפריש מייד לאותה קופ"ג), ביקשה סול "רצף זכויות פיצויים". פקיד שומה אישר את כל בקשותיה. עם פיטוריה ממעסיק ג', ב-5/2021, מבקשת סול למשוך את כל כספי הפיצויים שהצטברו משלושה המעסיקים הנ"ל בקופת הגמל לקיצבה - 118,527 ₪ (לרבות ריבית, הפרשי הצמדה ורווחים אחרים).</p> <p>מהו החלק החייב במס של מענק הפרישה (כספי הפיצויים שהצטברו), לפי ס' 9(א7) לפקודה? [ככל שהדבר דרוש, הניחו שהפטור שפסקמכות המנהל להעניק, הוגדל לבקשת סול].</p> <p>א. 16,838 ₪ ב. 7,467 ₪ ג. 0 ₪ ד. 29,643 ₪</p>			
פתרון			
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7).</p>			
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p>סול בחרה ברצף זכויות פיצויים, לפי סעיף 9(א7)(א) לפקודה, במעבר בין המעסיקים. לפיכך, יראו את תקופת עבודתה אצל שלושה המעסיקים, שכללו פרישות רצופות, כתקופת עבודה אחת (9 שנות עבודה) אצל המעסיק האחרון (מעסיק ג'). את כספי מרכיב הפיצויים העומדים לזכותה בעת פרישתה מהמעסיק האחרון, שמקורם במענקים בשל פרישותיה אלו, לרבות ריבית, הפרשי הצמדה ורווחים אחרים (118,527 ₪), יראו כחלק ממענק הפרישה של המעסיק האחרון.</p> <p>החלק הפטור ממס של מענק פרישה של סול, ללא הגדלת הפטור האוטומטית:</p> $\min [\min (12,340 \text{ ; } 9,876 \times 150\%) \times 9 \text{ שנות עבודה ; } 118,527] = 88,884 \text{ ₪}$ <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 סול, כולל הגדלת הפטור האוטומטית:</p> $\min [\min (12,340 \text{ ; } 9,876 \times 150\%) \times 9 \text{ שנות עבודה ; } 118,527] = 111,060 \text{ ₪}$ <p>החלק החייב במס של מענק פרישה של סול, לאחר הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> $111,060 - 118,527 \text{ חלק פטור ממס} = 7,467 \text{ ₪}$ <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>			

<p>שאלה מספר 7.</p> <p>לניצן עומדת הלוואה שקיבל ממעסיקו ב-1/2/2021. ההלוואה לא צמודה למדד והיא נושאת ריבית של 2.4% לשנה. בתקופת הזקופה, חודש 3/2021, עומדת יתרת הקרן המוסכמת לפי תנאי הלוואה על 7,795 ₪. [קרן הלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-1/9/2021].</p> <p>אם המדד עלה ב-0.6% בתקופת הזקופה, מהו סכום שווי הריבית שיש לזקוף לשכרו של ניצן, בגין הלוואה, בתקופת זקופה זו (3/2021)? [התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם].</p> <p>א. 5.69 ₪ ב. 30.88 ₪ ג. 0.00 ₪ ד. 52.46 ₪</p>	
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד. לפי תקנה 2(א)(1) לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2021 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 3.26% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקופה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>לפי תקנה 2(ב) לתקנות האמורות - "על אף האמור בתקנת משנה (א), שיעור הריבית לענין סעיף 3(ט) לפקודה, לגבי הלוואה שניתנה לעובד ממעביד שאינו חבר-בני-אדם שהעובד הוא בעל שליטה בו, יהא שיעור עליית המדד, ובלבד שסך יתרות קרן הלוואות של העובד בתקופת הזקופה אינה עולה על 7,800 שקלים חדשים".</p> <p>לפי תקנה 3 לתקנות הנ"ל - "הפרש הריבית יהא ההפרש שבין סכום הריבית שנצבר לחובת הלווה על יתרת הקרן המוסכמת בתקופת זקופה, לפי תנאי הלוואה, לבין סכום הריבית שהיתה נצברת באותה תקופה על יתרת קרן הלוואה, אילו הריבית על הלוואה היתה בשיעור האמור בתקנה 2".</p> <p>"תקופת זקופה", לפי תקנה 1(א) לתקנות האמורות - "אצל מי שהפרש הריבית הינו הכנסת עבודה - כל חודש בתקופה שבין יום קבלת הלוואה לבין יום גמר פרעון יתרת קרן הלוואה".</p> <p>יתרת הלוואה בתקופת הזקופה (7,795 ₪) לא עולה על סכום הלוואה לענין 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד (7,800 ₪).</p> <p>מספר הימים בתקופת הזקופה, חודש 3/2021 - 31.</p> <p>הריבית הנדרשת לפי התקנות:</p> $46.77 \text{ ₪} = 0.6\% \times 7,795 \times \text{שיעור עליית המדד}$ <p>הריבית שנצברה לחובת ניצן על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי הלוואה, בתקופת הזקופה:</p> <p>ריבית לתקופה 15.89 ₪ = (31 / 365 ימים בתקופת הזקופה \times 2.4% ריבית \times 7,795 ₪)</p> <p>הפרשי הצמדה 0.00 ₪</p> <p>סה"כ שנצבר לחובה ... 15.89 ₪ = 15.89 + 0.00</p> <p>הריבית שנצברה לחובת ניצן על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי הלוואה, בתקופת הזקופה (15.89 ₪), נמוכה מהסכום הנדרש לפי התקנות (46.77 ₪).</p> <p>15.89 ריבית שנצברה לחובת ניצן לפי תנאי הלוואה > 46.77 ריבית נדרשת על פי התקנות</p> <p>לפיכך, שווי הריבית שייזקף לשכרו של ניצן, בגין הלוואה, בתקופת הזקופה -</p> <p><u>30.88 ₪</u> הפרש ריבית = 15.89 ריבית שנצברה לחובה לפי תנאי הלוואה - 46.77 ריבית נדרשת לפי התקנות</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>שאלה מספר 8.</p> <p>תלוש 1/2021 של ניצן, רווק בן 36, הורכב משכר יסוד בסך 13,899 ₪, שעות נוספות גלובליות בסך 440 ₪ ושווי הסעה בסך 118 ₪ "נטו" (המעסיק מגלם את שווי ההסעה). עקב תשלומי המעסיק לקרן ההשתלמות, החורגים מהתקרה, נוקף לשכרו גם שווי קה"ל בסך 33 ₪ "נטו" (המעסיק מגלם גם את שווי קה"ל).</p> <p>מהו סך כל שכרו של ניצן לצורך חישוב מס ב-1/2021 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות).</p> <p>א. 14,534 ₪ ב. 14,527 ₪ ג. 14,490 ₪ ד. 14,558 ₪</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 - 14,339 ₪ = 440 ש"ג גלובליות + 13,899 יסוד הסכום שיש לגלם - 151 ₪ = 33 שווי קה"ל + 118 שווי הסעה זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של ניצן, לפי נתוני השאלה:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל.....2.00 נסיעות.....0.25 סה"כ נקודות זיכוי... 2.25 × 218 ₪ = 490.50 ₪ הזיכוי המרבי לפי ס' 45 הוא 213.15 ₪ (= 35% × 7% × 8,700)</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 9,030 ₪ בחודש (שהיא נמוכה ממשכורתו של ניצן) הוא 1,012.60 ₪. כלומר, ניתן להתעלם מהזיכויים האישיים הנ"ל בגילום הרכיבים האמורים.</p> <p>בשכר 14,339 נמצא ניצן במדרגת מס שולי 20%. בדיקה ראשונה: $14,339 + 151 / (1 - 20\%) = 14,527.75$ מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית. במדרגת מס 20%, נותר "ברוטו" בסך 151 ₪ (= 14,490 - 14,339) 151 ₪ מתפצלים ל-80% "נטו" - 120.80 ₪, ומס בשיעור 20% - 30.20 ₪. יתרה שנותרה לגילום: 30.20 ₪ = 151.00 - 120.80 מדרגת המס לגילום היתרה - 31%. גילום היתרה: $30.20 / (1 - 31\%) = 43.77$ ₪ הסכום 151 ₪ כשהוא מגולם: $151.00 + 43.77 = 194.77$ ₪ $14,339 + 194.77 = 14,533.77$</p> <p>שכרו של ניצן לצורך חישוב מס ב-1/2021: <u>14,534</u> ₪ (סכום מעוגל)</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>שאלה מספר 9.</p>	<p>ב-1/2021, לרגל ט"ו בשבט, ניצן תרם 160 ₪ ל"קרן קיימת לישראל", שהיא קרן לאומית לענין תרומות, לפי הסעיף הנוגע לענין בפקודת מס הכנסה. ב-8/2021 שילם 250 ₪ למתנ"ס בעיר מגוריו, תמורת חוג ערבית מדוברת, אלו נרשם ובו למד. המתנ"ס האמור מוכר כמוסד ציבורי לענין תרומות, לפי הסעיף הנוגע לענין בפקודה. כנגד התשלום ששילם בעד החוג, ניצן קיבל מהמתנ"ס קבלה שעל גביה נרשם כי קיים אישור לענין תרומות לפי הפקודה, ותרומות למתנ"ס יקנו לתורם זיכוי מהמס שהוא חייב בו. ב-10/2021 ניצן תרם 210 ₪ לעמותת ידידי בית החולים יוספטל באילת, שגם היא מוסד ציבורי לענין תרומות. [צויין שבשנים קודמות ניצן לא תרם סכום העולה על התקרה לזיכוי באותה שנה.]</p> <p>אם הכנסתו החייבת בשנת 2021 היתה 162,300 ₪, מהו הזיכוי ממס שניצן עשוי להנות ממנו, בשל התשלומים שלעיל, לפי הסעיף הנוגע לענין בפקודה?</p> <p>א. 111.00 ₪ ב. 73.50 ₪ ג. 217.00 ₪ ד. 129.50 ₪</p>
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 46.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ד</p>	<p>לפי ס' 46 לפקודה -</p> <p>"(א) אדם שתורם בשנת מס פלונית סכום העולה על 190 שקלים חדשים לקרן לאומית, או למוסד ציבורי כמשמעותו בסעיף 9(2) שקבע לענין זה שר האוצר באישור ועדת הכספים של הכנסת, יזוכה מהמס שהוא חייב בו באותה שנה בשיעור של 35% מסכום התרומה - אם הוא יחיד, ובשיעור הקבוע בסעיף 126(א) מסכום התרומה - אם הוא חבר-בני-אדם, ובלבד שלא יינתן זיכוי בשנת מס פלונית בשל סכום כולל של תרומות העולה על 30% מההכנסה החייבת של הנישום באותה שנה, או על 9,294,000 שקלים חדשים, לפי הנמוך מביניהם (להלן - התקרה לזיכוי); סכום העולה על התקרה לזיכוי שנתרם באותה שנת מס, יזוכה מהמס בהתאם להוראות סעיף זה בשלוש שנות המס הבאות בזו אחר זו, ובלבד שלא יינתן זיכוי בכל אחת משלוש שנות המס כאמור, בשל סכום כולל של תרומות העולה על התקרה לזיכוי.</p> <p>(1א) מוסד ציבורי כאמור בסעיף קטן (א) שלא הגיש שני דו"חות שנתיים ברציפות, או שמן הדוחות שהגיש עולה כי אינו מנהל פנקסים כדין או שחלק מהותי מפעילותו אינו להשגת המטרה הציבורית, רשאי שר האוצר לבטל את קביעתו לענין סעיף קטן (א).</p> <p>(2א) חידושה של קביעה שבוטלה לפי סעיף קטן (1א) טעון אישורה של ועדת הכספים של הכנסת.</p> <p>(ג) בסעיף זה, "קרן לאומית" - הסוכנות היהודית לא"י, ההסתדרות הציונית העולמית, המגבית המאוחדת לישראל והקרן הקיימת לישראל.</p> <p>(ד) (1) נקבעו פנקסיו של מוסד ציבורי כבלתי קבילים קביעה שאינה ניתנת לערר או לערעור, רשאי המנהל לבטל את הקביעה שלפי סעיף קטן (א) מאותו יום ואילך; (2) המוסד יודיע לציבור על ביטול כאמור, בדרך ובמועד שקבע המנהל."</p> <p>ניצן שילם 250 ₪ למתנ"ס בעיר מגוריו, תמורת חוג ערבית מדוברת, אלו נרשם ובו למד. אמנם, המתנ"ס האמור מוכר כמוסד ציבורי לענין תרומות, לפי הסעיף הנוגע לענין בפקודה. ברם, כנגד התשלום ששילם למתנ"ס הוא קיבל תמורה מלאה בדמות החוג האמור. כלומר, אין תשלום זה מהווה תרומה.</p> <p>סך תרומותיו של ניצן לקרן לאומית ולמוסד ציבורי שאושרו לענין תרומות, בשנת המס 2021, עמד על 370 ₪ (160+210). סכום זה עולה על 190 ₪, שהוא הסכום המזערי שנקבע בסעיף 46 לפקודה.</p> <p>הסכום שתרם, 370 ₪, לא עולה על 30% מהכנסתו החייבת באותה שנה, או על 9,294,000 ₪:</p> $370 = [9,294,000 ; 370] \text{ ; } 48,690 = 30\% \times 162,300 \text{ ; } \text{Min}$ <p>בשל הסכום שתרם בשנת 2021, יהנה ניצן מזיכוי ממס כלהלן -</p> <p><u>129.50 ₪</u> זיכוי ממס לפי ס' 46 לפקודה = 35% שיעור הזיכוי לפי ס' 46 לפקודה \times 370 תרומה בשנת המס</p> <p>תשובה ד.</p>

<p>זה 5 שנים שסול, נשואה בת 26, מנתחת מערכות מידע, עובדת אצל מעסיקה בנהריה. מיום 1/1/20 ועד יום 30/9/21 היתה תושבת קבועה בירכא. ב-1/10/21 עברה עם בעלה להתגורר בקריית-ביאליק. הכנסתה בשנת 2021 הורכבה ממשכורת בסך 144,000 ₪ שהופקה בחודשים 1/2021 עד 9/2021, וממשכורת בסך 48,000 ₪ שהופקה בחודשים 10/2021 עד 12/2021.</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאית סול בשנת 2021 (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שסול חייבת בו].</p> <p>א. 17,280 ₪ ב. 0 ₪ ג. 15,034 ₪ ד. 20,045 ₪</p> 	<p>שאלה מספר 10.</p>																																																																		
<p>פתרון</p>																																																																			
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 11. טבלאות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																																																		
<p>הישוב ירכא נמנה על רשימת הישובים המוטבים המוגדרים "ישובים עירוניים" מכוח תיקון מס' 256 לפקודה. תושבות קבע בירכא, בשנת המס 2021, מקנה הנחה של 12% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 167,040 ₪ לשנה.</p> <p>הכנסתה החייבת של סול מיגיעה אישית בשנת 2021 - $144,000 + 48,000 = 192,000$ ₪</p> <p>סול חדלה להיות תושבת בישוב ירכא במהלך שנת המס.</p> <p>לפי ס' 11(ב)(4) לפקודה - "מי שבמהלך שנת המס היה לתושב ביישוב המפורט בסעיף קטן זה או חדל להיות תושב ביישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור בסעיף קטן זה באופן יחסי לתקופת תושבותו ביישוב, ובלבד שהיה תושב היישוב 12 חודשים רצופים לפחות".</p> <p>לפי ס' 11(ב)(5) - "סכום הזיכוי לפי סעיף זה לא יעלה על סכום המס שהנישום חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי".</p> <p>סול היתה תושבת קבועה בישוב ירכא 9 חודשים בשנת המס 2021.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאית סול בשנת 2021 (מעוגל) - $15,034$ ₪ = $12\% \times 9 / 12 \times (167,040 \text{ תקרה} ; 192,000 \text{ הכנסה})$ Min</p> <p>לפי נתוני השאלה, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שסול חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי. מתוך טבלאות מס הכנסה לשנת המס 2021:</p> <div data-bbox="156 1361 1141 1908" style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <p style="text-align: center;">15</p> <p style="text-align: center;">חלק ד -</p> <p style="text-align: center;">רשימת הישובים המוטבים המוגדרים "ישובים עירוניים" מכוח תיקון מס' 256 לפקודה.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>שם יישוב</th> <th>שיעור</th> <th>תקרה</th> <th>שם יישוב</th> <th>שיעור</th> <th>תקרה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>כאבול</td> <td>12%</td> <td>167,040</td> <td>אבו סנאן</td> <td>12%</td> <td>167,040</td> </tr> <tr> <td>כפר יאסיף</td> <td>12%</td> <td>167,040</td> <td>בענה</td> <td>12%</td> <td>167,040</td> </tr> <tr> <td>מגיד אל-כרום</td> <td>12%</td> <td>167,040</td> <td>גידידה-מכר</td> <td>12%</td> <td>167,040</td> </tr> <tr> <td>מזרעה</td> <td>12%</td> <td>167,040</td> <td>גולס</td> <td>12%</td> <td>167,040</td> </tr> <tr> <td>סאגור</td> <td>12%</td> <td>167,040</td> <td>דייר אל-אסד</td> <td>12%</td> <td>167,040</td> </tr> <tr> <td>סחינין</td> <td>12%</td> <td>167,040</td> <td>חצור הגלילית</td> <td>12%</td> <td>167,040</td> </tr> <tr> <td>עכו</td> <td>12%</td> <td>167,040</td> <td>טבריה</td> <td>12%</td> <td>167,040</td> </tr> <tr> <td>עראבה</td> <td>12%</td> <td>167,040</td> <td>טמרה</td> <td>12%</td> <td>167,040</td> </tr> <tr> <td>ראמה</td> <td>12%</td> <td>167,040</td> <td>יאנוח-גית</td> <td>12%</td> <td>167,040</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>ירכא</td> <td>12%</td> <td>167,040</td> </tr> </tbody> </table> </div>	שם יישוב	שיעור	תקרה	שם יישוב	שיעור	תקרה	כאבול	12%	167,040	אבו סנאן	12%	167,040	כפר יאסיף	12%	167,040	בענה	12%	167,040	מגיד אל-כרום	12%	167,040	גידידה-מכר	12%	167,040	מזרעה	12%	167,040	גולס	12%	167,040	סאגור	12%	167,040	דייר אל-אסד	12%	167,040	סחינין	12%	167,040	חצור הגלילית	12%	167,040	עכו	12%	167,040	טבריה	12%	167,040	עראבה	12%	167,040	טמרה	12%	167,040	ראמה	12%	167,040	יאנוח-גית	12%	167,040				ירכא	12%	167,040	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ג</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>
שם יישוב	שיעור	תקרה	שם יישוב	שיעור	תקרה																																																														
כאבול	12%	167,040	אבו סנאן	12%	167,040																																																														
כפר יאסיף	12%	167,040	בענה	12%	167,040																																																														
מגיד אל-כרום	12%	167,040	גידידה-מכר	12%	167,040																																																														
מזרעה	12%	167,040	גולס	12%	167,040																																																														
סאגור	12%	167,040	דייר אל-אסד	12%	167,040																																																														
סחינין	12%	167,040	חצור הגלילית	12%	167,040																																																														
עכו	12%	167,040	טבריה	12%	167,040																																																														
עראבה	12%	167,040	טמרה	12%	167,040																																																														
ראמה	12%	167,040	יאנוח-גית	12%	167,040																																																														
			ירכא	12%	167,040																																																														

<p>שאלה מספר 11.</p> <p>ניצן, רווק, יליד 7/10/1998, השתחרר מצה"ל ב-16/1/2019, לאחר שירות סדיר (חובה) של 26 חודשים מלאים. בכל אחד מהחודשים 1/2021 ו-2/2021 עבד במשרה מלאה אצל מעסיקו היחיד ושכרו החודשי ("ברוטו למסי") היה 9,440 ₪. ב-3/2021, עם תחילת לימודיו במכללה, התחיל לעבוד ב-70% משרה, ומחודש זה (3/2021) הועמד שכרו החודשי על 6,965 ₪ ("ברוטו למסי").</p> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מתחילת השנה (1/1/2021), כמה מס הכנסה יגבה משכרו של ניצן (או כמה מס הכנסה יוחזר לו), בתלוש 3/2021?</p> <p>א. 28 ₪ ב. 420 - ₪ (החזר מס) ג. 34 - ₪ (החזר מס) ד. 252 - ₪ (החזר מס)</p>									
<p>פתרון</p>									
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 39א, 121. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>								
<p>לפי ס' 39א לפקודה -</p> <p>" בחישוב המס על הכנסתו מיגיעה אישית של חייל משוחרר, תובא בחשבון חלק מנקודות זיכוי לכל חודש משלושים ושישה החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר, כמפורט להלן:</p> <p>(1) 1/6 נקודת זיכוי - אם שירת שירות סדיר של - (א) לגבי גבר - 23 חודשים מלאים לפחות; (ב) לגבי אישה - 22 חודשים מלאים לפחות;</p> <p>(2) 1/12 נקודת זיכוי - אם שירת שירות סדיר של פחות מ- (א) לגבי גבר - 23 חודשים מלאים; (ב) לגבי אישה - 22 חודשים מלאים;</p> <p>לענין זה, "חייל משוחרר" ו"שירות סדיר" - כהגדרתם בחוק קליטת חיילים משוחררים, התשנ"ד-1994. "</p> <p>ניצן שירת שירות סדיר של 26 חודשים מלאים. לפיכך, חלות עליו הוראות ס' 39א(1)(א) לפקודה - הוא זכאי ל-1/6 נקודות זיכוי לכל חודש מ-36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר. החודש שבו סיים את שירותו הסדיר - 1/2019.</p> <p>36 החודשים הראשונים שלאחר החודש שבו סיים את שירותו הסדיר מתחילים ב-1/2/2019 ומסתיימים ב-31/1/2022. כלומר, הוא זכאי ל-1/6 ני"ז לכל אחד מ-12 חודשי שנת 2021.</p> <p>זיכויים להם זכאי ניצן בשנת 2021:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: right;">תושב ישראל</td> <td style="text-align: right;">2.00 ני"ז</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">נסיעות</td> <td style="text-align: right;">0.25 ני"ז</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">ני"ז לחייל משוחרר</td> <td style="text-align: right;">$2.00 \text{ ני"ז} = 12 \times \frac{1}{6} \text{ ני"ז}$</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">סה"כ נקודות זיכוי</td> <td style="text-align: right;">4.25 ני"ז = 218 ₪</td> </tr> </table> <p>שכר מצטבר ב-3 החודשים: $9,440 + 9,440 + 6,965 = 25,845$</p> <p>השכר החודשי הממוצע ב-3 החודשים: $25,845 / 3 = 8,615$</p> <p>מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע:</p> <p>$954.50 \text{ ₪} = 6,290 + (8,615 - 6,290) \times 14\%$</p> <p>מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע:</p> <p>$\max(954.50 - 926.50; 0) = 28.00 \text{ ₪}$</p> <p>מס "ברוטו" שהוטל על השכר ששולם בכל אחד מהחודשים ינואר ופברואר 2021:</p> <p>$1,094.60 \text{ ₪} = 9,030 + (9,440 - 9,030) \times 20\%$</p> <p>מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם בכל אחד מהחודשים ינואר ופברואר 2021:</p> <p>$168.10 \text{ ₪} = \max(1,094.60 - 926.50; 0)$ (מעוגל)</p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה בתלוש 3/2021:</p> <p>$-252 \text{ ₪ (החזר מס) סכום מעוגל} = -252.20 \text{ ₪} = (2 \text{ חודשים} \times 168.00) - (3 \text{ חודשים} \times 28.00)$</p> <p>לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". כלומר, המס שמתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות.</p> <p>תשובה ד.</p>	תושב ישראל	2.00 ני"ז	נסיעות	0.25 ני"ז	ני"ז לחייל משוחרר	$2.00 \text{ ני"ז} = 12 \times \frac{1}{6} \text{ ני"ז}$	סה"כ נקודות זיכוי	4.25 ני"ז = 218 ₪	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ד</p>
תושב ישראל	2.00 ני"ז								
נסיעות	0.25 ני"ז								
ני"ז לחייל משוחרר	$2.00 \text{ ני"ז} = 12 \times \frac{1}{6} \text{ ני"ז}$								
סה"כ נקודות זיכוי	4.25 ני"ז = 218 ₪								

<p>ד. פרטים על הכנסותי ממעביד זה</p> <p>אני מקבל/ת:</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת חודש</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת בעד משרה נוספת</p> <p><input type="checkbox"/> משכורת חלקית</p> <p><input type="checkbox"/> שכר עבודה (עובד יומי)</p> <p><input type="checkbox"/> קצבה</p> <p><input type="checkbox"/> מלגה</p> <p>תאריך תחילה העבודה⁽¹⁾ בשנת המס</p> <p>0:10:12:0:2:1</p>	<p>שאלה מספר 12.</p> <p>ניצן עובד אצל מעסיקו 4 ימים בכל שבוע (א'-ד'), שעה ו-45 דקות בכל יום עבודה. שכרו משתלם לו על בסיס ימי עבודה.</p> <p>בחלק ד' בטופס ה-101, שְׁפוֹתְרוּ "פרטים על הכנסותי ממעביד זה", מה עליו לסמן שהוא מקבל?</p> <p>א. שכר עבודה (עובד יומי). ב. משכורת חודש. ג. משכורת חלקית. ד. משכורת בעד משרה נוספת.</p>
פתרון	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1. טופס 101, הנחיות מס הכנסה.</p>
	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ג</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "עובד" - יחיד המקבל משכורת;</p> <p>"עובד יומי" - יחיד המקבל שכר עבודה ממעביד אחד בעד עבודה של פחות משמונה עשר ימים בחודש, אולם לא פחות משמונה שעות בשבוע;</p> <p>"משכורת חודש" - משכורת המשולמת לעובד בעד עבודת חודש; לענין זה, "עבודת חודש" - למעט עבודה של פחות מ-18 ימים בחודש;</p> <p>"משכורת חלקית" - משכורת המשולמת לעובד בעד עבודה של חמש שעות ליום או פחות, או בעד עבודה של יותר מחמש שעות ליום, אולם פחות משמונה שעות בשבוע;</p> <p>"משכורת בעד משרה נוספת" - משכורת המשולמת לעובד בעד עבודה של יותר מחמש שעות ביום, המועסק במקום עבודה אחר או המקבל ממעביד אחר קצבה חייבת במס;</p> <p>"שכר עבודה" - משכורת המשולמת לעובד יומי, למעט שכר עבודה המשתלם בידי יחיד במשק ביתו הפרטי;</p> <p>לפי דברי ההסבר למילוי טופס 101, משכורת חלקית היא "משכורת בעד עבודה של 5 שעות או פחות ליום או משכורת בעד עבודה במשך יותר מ-5 שעות ליום אך פחות מ-8 שעות בשבוע".</p> <p>לפי נתוני השאלה, משכורתו של ניצן משולמת לו בעד עבודה של 1.75 שעות ביום, 4 ימים בכל שבוע. בסך הכל הוא מועסק 7 שעות בכל שבוע. לפיכך, עליו לסמן שהוא מקבל אצל מעסיקו "משכורת חלקית".</p> <p>דברי הסבר למילוי טופס 101</p> <p>(1) "עובד" יחיד המקבל משכורת. "מעביד" אדם המשלם משכורת. "משכורת" הכנסת עבודה, קצבה, מנעק עקב פרישה או מוות, מילגה וכיו"ב. "עבודה" לרבות קבלת משכורת. "מלגה" לרבות מנעק, פרס או כסור מתשלום שניתן לסטודנט או לחוקר.</p> <p>(2) משכורת חודש - משכורת בעד עבודה של לא פחות מ- 18 יום בחודש.</p> <p>(3) משכורת בעד משרה נוספת - משכורת בעד עבודה של יותר מ- 5 שעות ביום, נוסף למשכורת 1/א בנוסף לקצבה החייבת במס ממקום אחר. העובד רשאי לבחור את מקום העבודה בו תחשב משכורתו כ"משכורת בעד משרה נוספת".</p> <p>(4) משכורת חלקית - משכורת בעד עבודה של 5 שעות או פחות ליום או משכורת בעד עבודה במשך יותר מ-5 שעות ליום אך פחות מ-8 שעות בשבוע. משכורת חלקית ינוכה מס בשיעור מירבי אלא אם כן זו הכנסה יחידה שאי ינוכה מס לפי לוח הניכויים.</p> <p>(5) שכר עבודה - משכורת בעד עבודה של פחות מ- 18 יום בחודש אך לא פחות מ- 8 שעות בשבוע. משכר עבודה ינוכה מס לפי לוח יומי אלא אם כן זו הכנסה יחידה שאי ינוכה מס לפי לוח הניכויים.</p> <p>(6) קצבה - אין לדווח על קצבה פטורה מניכויים לאומי וקצבת שאירים שכולה פטורה.</p> <p>(7) אם העובד לא מילא משבצת זו - המעביד מנוע מלנכות מס לפי לוח הניכויים ויש לנכות מס מירבי לפי התקנות מכל תשלומי המעביד.</p> <p>(8) אם העובד מילא משבצת זו - המעביד מנוע מלנכות מס לפי לוח הניכויים ויש לנכות מס מירבי לפי התקנות מכל תשלומי המעביד.</p> <p>(9) אם העובד לא מילא משבצת זו - על המעביד לצרף למשכורת את סכומי ההפרשות לקרן השתלמות ולנכות מס לפי התקנות או לפעול לפי אישור תיאום מס מפקיד השומה.</p> <p>(10) אם העובד לא מילא משבצת זו - על המעביד לצרף למשכורת את סכומי ההפרשות לקצבה/לאובדן כושר עבודה ולנכות מס לפי התקנות או לפעול לפי אישור תיאום מס מפ"ש.</p> <p>(11) הורה במשפחה חד הורית הוא אחד מאלה: רווק, גרוש, אלמן, פרוד (עפ"י אישור פ"ש בלבד).</p> <p>(12) הורה יחיד - הורה במשפחה חד הורית שהיה לו ילד שבשנת המס טרם מלאו לו 19 שנים ושההורה השני של הילד נפטר או שהילד רשום במרשם האוכלוסין בלא פרטי ההורה השני.</p> <p>(13) ישוב מוכח - ישוב שחל עליו סעיף 11 לפקודה או סעיף 11 לחוק אס"ח, לפי העניין.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>

<p>שאלה מספר 13.</p>	<p>ב-2/2021 נשלח ניצן לקפריסין, ע"י מעסיקו, למשך 9 יממות. הנסיעה לקפריסין וכל ימי השהיה בה היו הקרתיים לייצור ההכנסה של המעסיק (היתה זו נסיעתו הראשונה של ניצן לחו"ל בשנת המס). הוצאות שהוצאו בקפריסין לנסיעה לקפריסין:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. כרטיס טיסה במח' עסקים - \$585 [מחיר כרטיס במח' תיירים באותה טיסה - \$340]. 2. הוצאות לינה: 9 לינות במלון, במחיר \$164 לכל לינה - סה"כ \$1,476. 3. הוצאות אחרות: \$84 בכל אחד מ-9 ימי השהיה בקפריסין - סה"כ \$756. 4. שכירת רכב בקפריסין: שקינת רכב ל-9 ימים, במחיר \$71 ליום - סה"כ \$639. <p>החשבון וכל המסמכים הנדרשים לענין הוגשו למעסיק, וזה שילם את כל ההוצאות הנ"ל. מהו הסכום שיש לזקוף לשכרו של ניצן לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל (סכום מעוגל)? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 68.50 ב. \$ 163.00 ג. \$ 396.00 ד. \$ 151.00</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(א), 17 (רישא), 31. תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>
<p>ד</p>	<p>קפריסין לא נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות". כרטיס טיסה במחלקת עסקים: לפי תקנה 2(א)(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקת עסקים או במחלקת ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה. לפיכך, ההוצאה בסך \$585, לרכישת כרטיס הטיסה, מותרת בניכוי במלואה.</p> <p>הוצאות לינה: לפי תקנה 2(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לינה בנסיעה אשר כללה לא יותר מתשעים לינות - עבור שבע הלינות הראשונות - כל הוצאות הלינה המוכרות. עבור שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך) - (1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-129 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות; (2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-129 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-129 דולר ללינה; לענין זה - 2 נסיעות או יותר שלא היתה ביניהן שהייה רצופה בישראל של ארבעה עשר ימים לפחות, ייחשבו כנסיעה אחת; "הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 293 דולר ללינה, הנמוך ביניהם. ניצן הוציא עבור כל לינה \$164, סה"כ לינות - 9. הסכום שיותר לניכוי בעד 7 הלינות הראשונות (כל הוצאות הלינה המוכרות): $\min (\\$ 293 \text{ התקנה }) \times 7 \text{ לינות } = \\$ 1,148$ 2 הלינות הבאות (מהלינה השמינית ואילך), שעלותן גבוהה מ-129\$ (יותר, במדינה בה לא ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25%, לפי התקנות האמורות, 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-129 דולר ללינה): $\max [\\$ 129 ; \min (\\$ 293 \text{ תקנה } ; \\$ 164 \text{ הוצאה }) \times 75\%] \times 2 = \\$ 258$ סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 9 הלינות: $\\$ 1,148 + \\$ 258 = \\$ 1,406$ הוצ' לינה שאינן מותרות בניכוי: \$70 (= \$1,406 מותר בניכוי - \$1,476 הוצאה בפועל)</p> <p>הוצאות אחרות: לפי תק' 2(ג) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות - (1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-82 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ; (2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-137 דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ; $\min (\\$ 84 \text{ הוצאה ליום } ; \\$ 82 \text{ תקנה לכל יום שהייה בשנדרשו הוצאות לינה }) \times 9 \text{ ימי שהייה } = \\$ 738$ הוצ' אחרות שאינן מותרות בניכוי: \$18 (= \$738 מותר בניכוי - \$756 הוצאה בפועל)</p> <p>הוצאות שכירת רכב: לפי תקנה 2(ד) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחו"ל לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על 64 דולר ליום, לפי הנמוך: $\min (\\$ 64 \text{ התקנה } ; \\$ 71 \text{ הוצאות השכירות בפועל }) \times 9 \text{ ימים } = \\$ 576$ הוצאות שכירת רכב שאינן מותרות בניכוי: \$63 (= \$576 - \$639) הסכום שיש לזקוף למשכורתו של ניצן לצורך חישוב מס: \$151 (= \$70 + \$18 + \$63)</p> <p>תשובה ד.</p>

<p>תלוש 1/2021 של ניצן, נציג הדרכת הלקוחות, הורכב משכר יסוד בסך 12,172 ₪, דמי חופשה בסך 2,148 ₪, שעות נוספות בסך 676 ₪, קצובת ביגוד בסך 743 ₪ ודמי מחלה בסך 716 ₪.</p> <p>אם המעסיק שילם עבור ניצן, בעד שכר 1/2021, את הסכום המרבי אותו הוא רשאי לשלם לקרן השתלמות, בלי שיקוף שווי לשכרו, מהו הסכום המרבי שעל ניצן לשלם לקרן השתלמות בגין חודש זה ("חלק עובד"), כנגד חלקו של המעסיק, לפי תקנות מס הכנסה?</p> <p>א. 358.00 ₪ ב. 304.30 ₪ ג. 392.80 ₪ ד. 375.90 ₪</p>	<p>שאלה מספר 14.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19(ב2).</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. לענין זה -</p> <p>"משכורת קובעת" - הכנסת עבודה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בשל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לענין תשלום תוספת היוקר כפי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל;"</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ("חבק מס הכנסה") - "משכורת קובעת" כוללת את המרכיבים הבאים: שכר יסוד, תוספות היוקר המתוספות לשכר וכן כל תוספת קבועה אחרת הנכללת כמרכיב לפנסיה לרבות דמי הבראה. "משכורת קובעת" איננה כוללת שכר שעות נוספות, שכר פרמיות, פריון עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, ביגוד. כמו כן אין לכלול במשכורת הקובעת תשלום עבור אירוע מסוים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.</p> <p>לפיכך, המשכורת הקובעת לקה"ל לא תכלול את הרכיבים "קצובת ביגוד" ו"שעות נוספות".</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות של ניצן:</p> $15,036 \text{ ₪} = [(716 \text{ דמי מחלה} + 2,148 \text{ דמי חופשה} + 12,172 \text{ שכר יסוד}) ; 15,712 \text{ תקרה לקה"ל}] \text{ min}$ <p>ניצן אינו עובד הוראה. 7.5% מהמשכורת הקובעת שלו: $15,036 \times 7.5\% = 1,127.70 \text{ ₪}$</p> <p>לפי תקנה 19(ב2) לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) -</p> <p>"(1) אישור כאמור בתקנת משנה (א) לקרן השתלמות יחול רק אם העמית ישלם אף הוא מדי חודש בחודשו לקרן שליש לפחות מהסכום ששילם המעביד.</p> <p>(2) הוראות פסקה (1) לא יחולו על עמית-רופא אשר תשלומיו לקרן הם לפי הוראות הסכם קיבוצי שנחתם עד יום ד' בטבת התשס"ט (31 בדצמבר 2008), ושאושר בידי שר האוצר; לענין זה, "עמית-רופא" - רופא שביום כ"ח בסיוון התשס"ח (1 ביולי 2008) התקיימו בו שני אלה:</p> <p>(א) היה עמית בקרן השתלמות;</p> <p>(ב) היה זכאי על פי הסכם העבודה של רופאים שחל עליו, שיופקדו בעבורו תשלומים לקרן שאינם לפי הוראות פסקה (1)."</p> <p>כלומר, לפי התקנה שלעיל, על ניצן לשלם לקרן השתלמות סכום שלא יפחת מ-375.90 ₪, סכום המהווה שליש מהסכום ששילם המעביד (1,127.70 ₪). $(1,127.70 / 3 = 375.90 \text{ ₪})$</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ד</p>

<p>סול, בת ה-32, עובדת נשואה ואם לילד שבשנת 2021 מלאו לו 3 שנים, התחילה ב-5/4/21 לעבוד אצל מעסיקה המשגי. בטופס ה-101 שמסרה לו, לא מילאה פרטים על הכנסות אחרות. המעסיק ניכה משכרה, בכל חודש, מס פנדרש. ב-12/7/21 מסרה לו אישור תאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכן שנתו של 81,400 ₪ עליו לנכות ממנה מס בשיעור 39%. מעבר לסכום זה עליו לנכות מס בשיעור המרבי. שכרה של סול אצל המעסיק, בכל אחד מחודשי עבודתה, היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="162 349 1161 427"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>4/2021</th> <th>5/2021</th> <th>6/2021</th> <th>7/2021</th> <th>8/2021</th> <th>9/2021</th> <th>10/2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר</td> <td>₪ 12,975</td> <td>₪ 11,770</td> <td>₪ 13,597</td> <td>₪ 12,879</td> <td>₪ 11,966</td> <td>₪ 12,354</td> <td>₪ 14,310</td> </tr> </tbody> </table> <p>כמה מס הכנסה היה על המעסיק לנכות משכרה של סול בתלוש 10/2021?</p> <p>א. 6,726 ₪ ב. 214 ₪ ג. 6,257 ₪ ד. 5,112 ₪</p>	חודש	4/2021	5/2021	6/2021	7/2021	8/2021	9/2021	10/2021	שכר	₪ 12,975	₪ 11,770	₪ 13,597	₪ 12,879	₪ 11,966	₪ 12,354	₪ 14,310	<p>שאלה מספר 15.</p>
חודש	4/2021	5/2021	6/2021	7/2021	8/2021	9/2021	10/2021										
שכר	₪ 12,975	₪ 11,770	₪ 13,597	₪ 12,879	₪ 11,966	₪ 12,354	₪ 14,310										
<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 מצטבר של סול בחודשים 4/2021 עד 10/2021: $12,975 + 11,770 + 13,597 + 12,879 + 11,966 + 12,354 + 14,310 = 89,851$ ₪</p> <p>מס מצטבר שיש לנכות בגין שכר מ-4/2021 עד 10/2021, לפי אישור תאום המס: $81,400 \times 39\% + (89,851 - 81,400) \times 47\% = 35,718$ (מעוגל) ₪</p> <p>שכר מצטבר של סול בחודשים 4/2021 עד 9/2021: $12,975 + 11,770 + 13,597 + 12,879 + 11,966 + 12,354 = 75,541$ ₪</p> <p>סה"כ מס שנוכה בחודשים 4/2021 עד 9/2021, לפי אישור תאום המס: $75,541 \times 39\% = 29,461$ (מעוגל) ₪</p> <p>סכום המס שינוכה משכרה של סול בתלוש 10/2021 - $35,718$ מס מצטבר שיש לנכות - $29,461$ מס שנוכה מהשכר - <u>$6,257$ ₪</u></p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ג</p>																

<p>לאחר שחקרה ממסגרת האשראי, נחסקמה אפשרותה של סול להשתמש בכרטיסי האשראי שלה. היא פנתה למעסיקה וביקשה ממנו שהחל בתלוש 2/2021, ישולם לה שכר עבודתה במזומן, ולא בהעברה לחשבון הבנק שלה, כפי שנעשה בכל חודש. בתום חודש 2/2021, כשחישב המעסיק את שכר עבודתה, נמצא שהסכום שיש לשלם לה, סך 17,400 ₪, גבוה מההתקרה הנקובה בפרט (1) לתוספת הראשונה לחוק לצמצום השימוש במזומן.</p> <p>האם רשאי המעסיק לשלם לה את שכר עבודתה האמור במזומן (ב-87 פקודות של 200 ₪), כפי שביקשה ממנו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. לפי חוק הגנת השכר, שכר עבודה ישולם במזומנים. ב. לא, מאחר שהסכום האמור גבוה מההתקרה הנקובה בפרט (1) לתוספת האמורה לעיל. ג. כן, ובלבד שיחלק את המזומנים למספר מעטפות שבכל אחת מהן סכום נמוך מההתקרה. ד. לא, אלא אם כן סול מחקה את פרטי חשבון הבנק בכרטיס העובד שלה (טופס 101).</p>	<p>שאלה מספר 16.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק לצמצום השימוש במזומן - ס' 2(ז), פרט (1) לתוספת הראשונה. חוק הגנת השכר - ס' 2(א).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 2(ז) 6(א) (1) לחוק לצמצום השימוש במזומן - "לא ייתן אדם ולא יקבל תשלום במזומן כשכר עבודה, כתרומה או כהלוואה, אם סכום שכר העבודה, התרומה או ההלוואה עולה על הסכום הנקוב בפרט (1) לתוספת הראשונה; הוראות סעיף קטן זה לא יחולו לגבי הלוואה שנותן גוף פיננסי מפקח".</p> <p>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 הענין; אין בהוראות סעיף קטן זה כדי לגרוע מהאיסורים הקבועים בסעיפים 2 ו-4 לחוק לצמצום השימוש במזומן. התשע"ח-2018."</p> <p>לפי נתוני השאלה, סכום שכר העבודה שיש לשלם לסול, סך 17,400 ₪, גבוה מההתקרה הקבועה בפרט (1) לתוספת הראשונה לחוק לצמצום השימוש במזומן [הסכום הנקוב בפרט (1) לתוספת הראשונה, נכון לשנת 2021, הוא 11,000 ₪].</p> <p>מכל האמור לעיל, המעסיק לא רשאי לשלם לסול את שכר עבודתה האמור במזומן, מאחר שהסכום האמור גבוה מההתקרה הנקובה בפרט (1) לתוספת האמורה לעיל.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ב</p>

<p>תלוש 1/2021 של סול, רווקה בת 25, הורכב משכר יסוד בסך 11,450 ₪ ושווי רט"ן בסך 64 ₪. למרכיב תגמולי העובד ("חלק העובד") בקופת גמל לקצבה מסוג "קופת ביטוח", שילמה סול בתלוש זה 6% משכר היסוד (כנגד תשלומי המעסיק בשיעור הנדרש משכר היסוד לאותה קופה). מהו שכר ה"נטו" שישולם לסול ("נטו לתשלום") בחודש זה, בהתחשב בתשלומיה ובזיכויי המס הרלוונטיים? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 10,753 ₪ ב. 10,130 ₪ ג. 10,094 ₪ ד. 10,066 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36, 45, 121, 121.ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה). תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר "ברוטו למס": $11,450 + 64 \text{ שווי רט"ן} = 11,514$ ₪ חישוב המס: מס לפי ס' 121 לפקודה: $1,509.40 = (11,514 - 9,030) \times 20\% + 1,012.60$ ₪ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 9,030 ₪ מס לפי ס' 121 לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 53,970 ₪): 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 סה"כ נקודות זיכוי 2.75 נ"ז $\times 218 = 599.50$ ₪ זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה: תשלום לקרן הפנסיה המקיפה (תגמולי עובד) - $687 = 11,450 \times 6\%$ ₪ מגבלת עמית שכיר - $609 = \min [(8,700 \times 7\%) ; 687 \text{ תשלום}]$ ₪ זיכוי 35%, לפי ס' 45 - $213.15 = (609.00 \times 35\%)$ ₪ סה"כ זיכויים אישיים 812.65 ₪ המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים: $697 = 1,509.40 - 812.65$ ₪ זיכויים אישיים - המס שחושב * לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". תשלומים בתלוש 1/2021, ללא זקיפות שווי - 11,450 ₪ שכר יסוד שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה, ניכוי התשלום לקופת הגמל לקצבה: $10,066 = 687 \text{ קרן הפנסיה} - 697 \text{ מס הכנסה} - 11,450 \text{ תשלומים ללא זקיפת שווי}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>שאלה מספר 18.</p> <p>כל אחד מ-12 תלושי השכר של ניצן, מהנדס חומרה בן 31, בשנת 2021, הורכב משכר יסוד בסך 43,830 ₪, שעות נוספות גלובליות בסך 3,320 ₪ ושווי רכב צמוד בסך 2,640 ₪. מעסיקו משלם בעדו, בכל חודש, לקופת גמל לקיצבה מסוג קרן חדשה מקיפה - 2,987.40 ₪ למרכיב הפיצויים ו-3,236.35 ₪ למרכיב תגמולי המעביד [ניצן משלם גם הוא את חלקו, כנדרש, לאותה קופת גמל].</p> <p>מהו השווי שֶׁיִזְקָף לניצן, לצורך חישוב מס, בכל שנה זו (12 תלושי 2021), בשל תשלומי המעסיק האמורים למרכיב הפיצויים ולמרכיב תגמולי המעביד?</p> <p>א. 24,567.80 ₪ ב. 28,982.16 ₪ ג. 16,044.84 ₪ ד. 13,407.00 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3); הנחיות מס הכנסה. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p>קופת הגמל לקיצבה, אליה הפריש המעביד, היא מסוג "קרן חדשה מקיפה".</p> <p>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה:</p> <p>הפרשה חודשית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה - 2,987.40 ₪.</p> <p>הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב: $47,150 ₪ = 3,320 \text{ שעות נוספות גלובליות} + 43,830 \text{ שכר יסוד}$</p> <p>$2,987.40 ₪$ הפרשה למרכיב הפיצויים $< 2,908.33 ₪ = \min(47,150 ; 34,900 \text{ תקרה}) \times 8.3333\%$</p> <p>זקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה: $2,987.40 - 2,908.33 = 79.07 ₪$</p> <p>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה:</p> <p>הפרשת המעסיק למרכיב תגמולי המעביד: 3,236.35 ₪.</p> <p>הכנסת עבודה, ללא שווי שימוש ברכב: 47,150 ₪.</p> <p>$3,236.35 ₪ < 1,978.35 ₪ = \min(47,150 ; 26,378 \text{ תקרה}) \times 7.5\%$</p> <p>זקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקיצבה: $3,236.35 - 1,978.35 = 1,258.00 ₪$</p> <p>השווי שיש לזקוף, לצורך חישוב מס, בכל שנת 2021, בשל תשלומי המעסיק האמורים: $16,044.84 ₪ = (1,258.00 \text{ שווי קצבה} + 79.07 \text{ שווי פיצויים}) \times 12$</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>ג</p>

<p>ב-31/8/2021, בתום 12 שנות עבודה רצופות אצל מעסיקו היחיד, הסתיימו יחסי העבודה בין ניצן (רווק בן 34) לבין המעסיק, עם פיטוריו. משכורתו החודשית, לרבות משכורת החודש ששולמה לו לחודש 8/2021, היתה 13,840 ₪. בטופס ה-161 שמוֹלָא במועד תשלום שכר 8/2021, חוֹשֵׁב לו מענק פרישה שְׁחָלְקוּ, סך 23,904 ₪, חייב במס.</p> <p>בחישוב מס לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב במס של ניצן?</p> <p>א. 6,840 ₪ ב. 6,552 ₪ ג. 8,043 ₪ ד. 7,410 ₪</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 66(ג), 121, 121ב. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א)(1).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור: לפי תקנה 7(א1) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד מעטט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אינו פטור ממס לפי סעיף 9(א7) לפקודה, ינכה בעת התשלום מהחלק שאינו פטור, מס פְּאִילוֹ 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; לְעִנְיָן זֶה, "הפרש המס" - ההפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכותו ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p>החישוב: נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של ניצן: $2.25 = 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$</p> <p>סכום נקודות הזיכוי: $490.50 \text{ ₪} = 2.25 \times 218$</p> <p>משכורת החודש ששולמה לניצן, לחודש 8/2021 - <u>13,840 ₪</u></p> <p>החלק השנים עשר מ"משכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): $1,992 \text{ ₪} = 23,904 / 12$</p> <p>משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $15,832 \text{ ₪} = 13,840 + 1,992$</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $2,520.62 \text{ ₪} = (15,832 - 14,490) \times 31\% + 2,104.60$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 14,490 ₪</p> <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $2,030.12 \text{ ₪} = \max(2,520.62 - 490.50; 0)$</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה: $1,974.60 \text{ ₪} = (13,840 - 9,030) \times 20\% + 1,012.60$ מס מצטבר בגין משכורת מצטברת בסך 9,030 ₪</p> <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $1,484.10 \text{ ₪} = \max(1,974.60 - 490.50; 0)$</p> <p>הפרש המס: $546.02 \text{ ₪} = 2,030.12 - 1,484.10$</p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("המשכורת הבלתי קבועה"): $6,552 \text{ ₪} = 546.02 \times 12$</p> <p>* לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון".</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ב</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>ניצן, בן ה-32, פוטר מעבודתו אצל מעסיקו הראשון, בתום 11 שנות עבודה. בגין תקופת עבודתו אצל המעסיק, נצברו לו זכויות למענק (פיצויים) בקרן מקיפה חדשה (שערך עבודו המעסיק). בנוסף, הוא זכאי גם להשלמת פיצויי פיטורים מהמעסיק. המעסיק מבקש למלא טופס 161 בו הוא מודיע לפקיד השומה על פרישתו של ניצן ועל מענק פיצויי הפיטורים שמשולם לו. בטופס 161 א ש מסר לו, שהיה ממולא וחתום כנדרש, הצהיר ניצן שלא היו לו פרישות נוספות ממעסיקים אחרים בתקופת עבודתו אצל המעסיק, והוא מבקש פטור לפי ס' 9(א7) למענק המשולם לו.</p> <p>האם רשאי המעסיק לחשב את סכום המענק הפטור ואת סכום הניכוי במקור מחלק המענק החייב, ולהורות בהתאם גם לקרן הפנסיה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. על ניצן לבחור מענק פטור המשולם על-ידי משלם אחד בלבד. המשלם הנוטר ינכה מס בשיעור המירבי או יחיל רצף קיצבה על הסכומים שנצברו אצלו.</p> <p>ב. כן. המעסיק רשאי לחשב את סכום המענק הפטור ואת סכום הניכוי במקור מחלק המענק החייב, ולהורות בהתאם גם לקרן הפנסיה.</p> <p>ג. לא. המעסיק רשאי לחשב את הפטור למענק שהוא משלמו בלבד. קרן הפנסיה תחשב את הפטור למענק שהיא משלמת לניצן.</p> <p>ד. כן, אבל אך ורק אם על-פי חישובי המעסיק, סכום כל המענקים שיקבל ניצן, מכל המשלמים (קרן הפנסיה והמעסיק עצמו), אינו עולה על תקרת הפטור בפקודה.</p>	<p>שאלה מספר 20.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>טופס 161, הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי הנחיות מס הכנסה, המפורטות גם בדברי ההסבר למילוי טופס 161:</p> <p>" (27) המעביד רשאי לחשב בעצמו את סכום המענק הפטור ואת סכום הניכוי במקור מחלק המענק החייב, ולהורות בהתאם גם למשלמים אחרים כאשר:</p> <p>א. העובד מילא את טופס 161 במלואו - כולל חתימה על הצהרה (במענק עקב פטירה, ימלאו השאירים טופס 161ב).</p> <p>ב. העובד הצהיר בטופס כי לא היו לו פרישות נוספות ממעבידים אחרים בתקופת עבודתו אצל המעביד.</p> <p>ג. התקיימו אחד או יותר מהתנאים הבאים:</p> <p>1. על-פי חישובי המעביד, סכום כל המענקים שיקבל העובד, מכל המשלמים, אינו עולה על תקרת הפטור בפקודה.</p> <p>2. המענק משולם על ידי המעביד ו/או על ידי משלם אחד נוסף מלבדו.</p> <p>3. סכום מענק פטור משולם על-ידי משלם אחד נוסף מלבד המעביד וכל יתר המשלמים מנכים מס בשיעור המירבי על-פי הפקודה.</p> <p>4. סכום מענק פטור משולם על-ידי משלם אחד נוסף מלבד המעביד וכל יתר המשלמים הם קופות לקיצבה (כולל קרנות פנסיה). והעובד בחר ברצף קיצבה על מלוא הסכומים הצבורים לרשותו בקופות אלו.</p> <p>אם לא התקיימו התנאים הנ"ל, חובה לנכות מהמענק מס מירבי או לשלוח את העובד אל פקיד השומה לעריכת תיאום מס. "</p> <p>לפי נתוני השאלה, טופס ה-161 א ש מסר ניצן למעסיק, היה ממולא וחתום כנדרש. בטופס הצהיר כי לא היו לו פרישות נוספות, בתקופת עבודתו אצל המעסיק. לפיכך, התקיימו התנאים שבס' 27(א) וס' 27(ב) שלעיל.</p> <p>מאחר שהמענק משולם על ידי המעביד ועל ידי משלם אחד נוסף מלבדו (קרן מקיפה חדשה), מתקיים התנאי שבס' 27(ג)(2). לפיכך, המעסיק רשאי לחשב את סכום המענק הפטור ואת סכום הניכוי במקור מחלק המענק החייב, ולהורות בהתאם גם לקרן הפנסיה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

דיני עבודה


<p>שאלה מספר 21.</p>	<p>ב-19/1/21 התחילה סול, בת ה-28, לעבוד אצל מעסיקה. ב-3/2/21 (יום תשלום המשכורת אצל המעסיק) שולמה לסול משכורתה הראשונה. ב-14/2/21 מסר לה המעסיק הסכם עבודה בכתב. האם במסירת הסכם עבודה בכתב, במועד האמור, מילא המעסיק את חובתו לפי חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה)? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. הסכם העבודה נמסר לסול בכתב, במועד האמור בסעיף 1 לחוק. ב. לא. במסירת הסכם עבודה, מפורט ככל שיהיה, לא יוצא המעסיק ידי חובתו לפי החוק. ג. כן, ובלבד שנקללו בהסכם כל העניינים האמורים לפי סעיפים קטנים 2(א) עד 2(ג) לחוק. ד. לא, מאחר שההסכם נמסר לה אחריו היום שבו שולמה לה משכורתה הראשונה.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - ס' 1, 2.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ג</p>	<p>לפי ס' 1 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), מעסיק ימסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, ואם היה העובד נער כהגדרתו בחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 (להלן - נער) - לא יאוחר משבעה ימים, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד לפי הוראות חוק זה (בחוק זה - הודעה על תנאי עבודה).</p> <p>לפי ס' 2(ד) לחוק, "נמסר לעובד הסכם עבודה בכתב שנכללו בו כל העניינים האמורים לפי סעיפים קטנים (א) עד (ג), במועדים האמורים בסעיף 1, יהיה בכך משום מילוי חובתו של המעסיק לפי סעיף 1".</p> <p>הסכם העבודה בכתב נמסר לסול במועד האמור בס' 1 לחוק (לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו).</p> <p>לפיכך, אם נכללו בו כל העניינים האמורים לפי סעיפים קטנים 2(א) עד 2(ג) לחוק, יהיה בכך משום מילוי חובתו של המעסיק לפי סעיף 1.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>

<p>שאלה מספר 22.</p> <p>סול התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-1/9/20. שכרה מִשְׁתַּלֵּם לה על בסיס ימי עבודה. ב-5/9/21 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 סול לָתֵת למעסיק?</p> <p>א. 12 ימים. ב. 21 ימים. ג. 30 ימים. ד. 14 ימים.</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 4. חוק פיצויי פיטורים - ס' 12.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות:</p> <p>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.</p> <p>שכרה של סול מִשְׁתַּלֵּם על בסיס ימי עבודה. לְפִיכָן, היא "עובד-בשכר".</p> <p>סול התפטרה במהלך שנת עבודתה השלישית.</p> <p>לְפִי ס' 4 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות -</p> <p>" עובד בשכר זָפֵאֵי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן:</p> <p>(1) במהלך שנת עבודתו הראשונה - של יום אחד בשל כל חודש עבודה; (2) במהלך שנת עבודתו השניה - של 14 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; (3) במהלך שנת עבודתו השלישית - של 21 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; (4) לאחר שנת עבודתו השלישית - של חודש ימים. "</p> <p>במועד שבו נתנה למעסיק הודעה מוקדמת להתפטרותה, ב-5/9/2021, סול השלימה שנת עבודה ראשונה ועוד מספר ימים. כלומר, היא בשנת עבודתה השניה. לְפִי ס' 4(3) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, היה עליה לתת למעסיק הודעה מוקדמת של 14 ימים.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ד</p>

<p>שאלה מספר 23.</p> <p>סול התחילה לעבוד אצל מעסיקה ב-8/2/21. היא מועסקת אצלו ברציפות, במשרה מלאה. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א'-ה'). ב-15/7/21 הודיעה למעסיק שהיא לוקחת ב-22/8/21 יום אחד מן החופשה השנתית שמגיעה לה בעד שנת העבודה 2021 (יום חופשה ראשון שלה מתחילת עבודתה). בהודעתה למעסיק ציינה שבאותו היום (22/8/21), היא נישאת לחתנה המיועד ניצן.</p> <p>האם, בנסיבות שתוארו בשאלה, זכאית סול לקחת ב-22/8/21 יום חופשה, מתוך החופשה שמגיעה לה בעד שנת 2021? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. סול זכאית לקחת חופשה ביום האמור, מתוך החופשה שמגיעה לה בעד שנת 2021. ב. לא. החופשה תינתן בחודש האחרון של שנת העבודה שֶׁבְּעֵדָה היא ניתנת, או במשך שנת העבודה שֶׁלֹא־חָרְיָה. ג. כן, ובלבד שהחופשה ניתנה בהסכמת המעסיק ובאישור ועד העובדים במקום, אם יִשְׁנֹו. ד. לא. לפי החוק הנוגע לענין, יום חתונה לא יובא בְּמִנְיֵן ימי החופשה.</p>	
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 6.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>ככלל, לפי ס' 6(א) לחוק חופשה שנתית - "החופשה תינתן בחודש האחרון של שנת העבודה שבעדה היא ניתנת, או במשך שנת העבודה שלאחריה".</p> <p>לפי ס' 6(ב) לחוק - "על אף הוראות סעיף קטן (א), רשאי עובד לקחת יום אחד מן החופשה במהלך שנת העבודה שבעדה היא ניתנת במועד שיבחר ויום אחד נוסף באחד מהימים המנויים בתוספת, ואולם אין ברשימת הימים כאמור כדי לפגוע בהוראות סעיף 5, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות".</p> <p>לפי ס' 5 לחוק -</p> <p>" (א) ואלה הימים שלא יובאו במנין ימי החופשה:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) הימים בהם שירת העובד שירות מילואים לפי חוק שירות המילואים, התשס"ח-2008; (2) ימי חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי הסכם או נוהג - להוציא ימי המנוחה השבועית; (3) ימי תקופת לידה והורות; (4) הימים שבהם אין העובד מסוגל לעבוד מחמת תאונה או מחלה; (5) ימי אבל במשפחה, שמטעמי דת או נוהג אין העובד עובד בהם; (6) ימי שביתה או השבתה; (7) ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, אלא אם עלו על ארבעה- עשר, ובמידה שעלו. <p>(ב) חלו ימים מן האמורים בסעיף קטן (א) בימי החופשה, יראו את החופשה כנפסקת לאותם הימים, ויש להשלימה ככל האפשר תוך אותה שנת עבודה."</p> <p>ה"תוספת", לענין ס' 6 בחוק -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. " צום גדליה; ערב יום הכיפורים; ערב חג הסוכות; הושענא רבה; צום עשרה בטבת (יום הקדיש הכללי); תענית אסתר; פורים; שושן פורים; ערב חג הפסח; ערב שביעי של פסח; חג המנוחה; ל"ג בעומר; ערב חג השבועות; צום י"ז בתמוז; צום תשעה באב; ערב ראש השנה. א.1 יום קורבן זבח פסח; חג הפסח; שביעי של פסח (חג המצות); חג השבועות; מועד החודש השביעי; יום הכיפורים; חג הסוכות; שמיני עצרת - כל אלה, במועדים שבהם הם נחגגים על ידי בני העדה השומרונית. 2. ערב חג המולד; ערב ראשית השנה; ערב חג ההתגלות; ערב חג הפסחא; יום הבשורה; ערב עליית ישו השמיימה; ערב חג השבועות. 3. ערב ראש השנה ההג'רית; ערב יום הולדת הנביא; עליית הנביא השמיימה (לילת אלסרא ואלמעראג'); ערב חג הפסקת הצום (ערב עיד אלפיטר); ערב חג הקורבן (ערב עיד אלסדחא). 4. ערב חג אלח'דר (אליהו הנביא); ערב חג הנביא שועיב (יתרו); ערב חג הנביא סבלאן; ערב חג הקורבן (ערב עיד אלסדחא). 5. יום הזיכרון לעדה הצ'רקסית. 6. חג הסיגד. 7. יום האישה הבין-לאומי; יום הזיכרון לשואה ולגבורה; יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות איבה וטרור (ערב יום העצמאות); יום ירושלים; אחד במאי; יום הניצחון על גרמניה הנאצית; יום פטירת הרצל; ראש השנה האזרחית. 8. יום האזכרה הפרטית של חלל מערכות ישראל או של מי שנפטר כתוצאה מפגיעת איבה - לגבי קרוב משפחתו של מי מהם; לענין זה, "קרוב משפחה" - כמשמעותו בסעיף 4 לחוק יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל, התשכ"ג-1963, או בסעיף 7 לחוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה, התש"ל-1970, לפי הענין." <p>לפיכך, בנסיבות שתוארו בשאלה, סול זכאית לקחת חופשה ביום האמור, מתוך החופשה שמגיעה לה בעד שנת 2021.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2022</p> <p>שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>ב-1/2/2021 התקבלה סול לעבודה אצל מעסיק א' ובמקום עבודתה. ב-1/6/2021 התחלפו המעסיקים במקום העבודה. מאותו היום התחילה להיות מועסקת, באותו מקום עבודה, אצל מעסיק ב'. ב-13/9/2021 נערך לה שימוע כדין, בו אמר לה מעסיק ב' כי הוא שוקל לפטרה. ביום 19/9/2021 זימן אותה מעסיק ב' למשרדו ונתן לה הודעה מוקדמת לפיטורים, לפיו יפנסו פיטוריה לתוקף בתום תקופת ההודעה המוקדמת המגיעה לה. כשקיבלה את ההודעה האמורה, הודיעה סול למעסיק כי היא בהיריון. לרְאָיָה, מסרה לו מכתב מרופא נשים, המאשר זאת.</p> <p>האם, בנסיבות העניין, פיטוריה של סול באותו מועד תקפים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, מאחר שִׁבְעַת ההחלטה לפטרה, המעסיק לא ידע שהיא בהריון. ב. לא. מעסיק לא רשאי לפטר עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לתקופת לידה והורות. ג. כן, מאחר שלא עבדה אצל אותו מעסיק שישה חודשים לפחות. ד. לא. על המעסיק לקבל הִתְרַר לפיטוריה מאת מי שהשר הרלוונטי הֶאֱצִיל לו את הסמכות לתת הִתְרַר כאמור.</p>	<p>שאלה מספר 24.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק עבודת נשים - ס' 9(א).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(א) לחוק עבודת נשים, "לא יפטר מעסיק עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לתקופת לידה והורות אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון; הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה ששה חודשים לפחות".</p> <p>סול היא עובדת בהריון שטרם יצאה לתקופת לידה והורות.</p> <p>היא עבדה באותו מקום עבודה למעלה מ-8 וחצי חודשים, כלומר, לא פחות מששה חודשים.</p> <p>חובת המעסיק לקבל התר לפיטורי עובדת הרה חלה עת העובדת עבדה אצל "אותו מעסיק" או ב"אותו מקום עבודה" 6 חודשים לפחות. אין בחילופי מעסיקים במקום העבודה כדי לשקול לעניין החובה האמורה, כל עוד העובדת הרה עבדה באותו מקום עבודה שישה חודשים לפחות.</p> <p>לפיכך, פיטוריה באותו מועד אינם תקפים. על המעסיק לקבל התר לפיטוריה מאת מי שהשר הרלוונטי האציל לו את הסמכות לתת התר כאמור.</p> <p style="text-align: right;">הרחבת ההסבר:</p> <p>המחוקק הגביל את ההגנה האמורה מכוח חוק עבודת נשים לעובדת המועסקת ששה חודשים לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה. ביחס לעובדת המועסקת פחות מכך, לא תחול הדרישה החוקית לקבלת היתר, אך עדיין חל - מכוח חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, מכוח עקרון השוויון הכללי ומכוח חובת תום הלב - איסור לפטרה מחמת ההיריון, או בין היתר מחמת ההיריון.</p> <p>החוק מחייב מעסיק לקבל היתר לפיטורי עובדת בהריון גם במצב בו לא ידע כלל על ההיריון בעת ההחלטה על הפיטורים, וגם אם הפיטורים אינם קשורים להיריון.</p> <p>ההגנה האמורה מפני פיטורים, המפורטת בס' 9(א) לחוק, חלה גם אם העובדת לא היתה בהריון כשניתנה לה הודעה מוקדמת לפיטוריה, אך היתה בהריון במועד כניסת פיטוריה לתוקף.</p> <p>מרגע שנודע לו דבר ההיריון, חובה על המעסיק להמשיך את העסקתה של העובדת. עליו לפנות לממונה על חוק עבודת נשים בבקשה למתן היתר, ולהעלות בפניה (הממונה) את מכלול טענותיו, לרבות לגבי העדר הקשר בין הפיטורים להיריון. טענות מסוג זו יכולות להיות מועלות בפני הממונה מכוח חוק עבודת נשים לצורך שקילת החלטה אם להתיר את הפיטורים אם לאו, אך אין להן כל רלוונטיות לצורך עצם חלותו של סעיף 9(א) לחוק.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>ניצן, מנהל החשבונות, עבד אצל מעסיק א' מיום 20/8/2019 ועד ליום 15/1/2020 (להלן: תקופת עבודה ראשונה) אז התפטר מעבודתו אצלו. החל ב-19/1/2020 ועד ליום 4/6/2020 עבד אצל מעסיק ב' (מעסיק אחר במקום עבודה אחר). ב-7/6/2020 חזר לעבוד אצל מעסיק א'. הוא עבד אצלו ברציפות עד 25/3/2021 (להלן: תקופת עבודה שניה), אז פיטר אותו מעסיק א' מעבודתו אצלו.</p> <p>האם ניצן זכאי, בתום תקופת עבודה שניה (אצל מעסיק א'), לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק א' שפיטר אותו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִפִּיִן המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שֶׁחָל ניתוק מוחלט של יחסי העבודה בינו לבין מעסיק א' מיום 16/1/2020 ועד (כולל) יום 6/6/2020.</p> <p>ב. כן, מאחר שלענין ס' 1 לחוק הרלוונטי, יראו רציפות בעבודתו אצל מעסיק א', לְמִרְוֹת שחלה בה ההפסקה האמורה.</p> <p>ג. לא, מאחר שֶׁבְּתוֹם תקופת עבודתו הראשונה, התפטר מעבודתו אצלו ולא פוטר.</p> <p>ד. כן, אך בחישוב פיצויי הפיטורים תובא בחשבון אך ורק תקופת עבודתו השניה, ולא תקופת עבודתו הראשונה, שֶׁבְּסוֹפָה התפטר.</p>	<p>שאלה מספר 25.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">חוק פיצויי פיטורים - ס' 1, ס' 2.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1(א) לחוק פיצויי פיטורים - " מי שעבד שנה אחת ברציפות - ובעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות - אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי לקבל ממעסיקו שפיטרו פיצויי-פיטורים." "</p> <p>לפי ס' 2 לחוק:</p> <p>" לענין סעיף 1 יראו רציפות בעבודה אפילו חלה בה הפסקה מִחֲמַת -</p> <ol style="list-style-type: none"> (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); (2) יום המנוחה השבועית או חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי נוהג או הסכם, וכן אחד במאי; (3) חופשה שנתית; (4) חופשה או פגרה בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק; (5) חופשה או פגרה שלא בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק; (6) שביתה או השבתה; (7) תאונה או מחלה; (8) ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם העובד; (9) הפסקה ארעית ללא ניתוק יחסי עבודה או הפסקה תוך ניתוק יחסי עבודה שאינה עולה על שישה חודשים; (10) אימון לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, תשכ"ז-1967. <p>בעבודתו של ניצן אצל מעסיק א' חלה הפסקה תוך ניתוק יחסי עבודה שלא עלתה על שישה חודשים (מיום 16/1/2020 ועד יום 6/6/2020).</p> <p>בסעיף 2(9) לחוק לא עשה המחוקק אבחנה ביחס לרצף זכויות, בשאלה האם העובד פוטר או התפטר מהעבודה, אלא קבע כי בכל מקרה של הפסקה ביחסי העבודה לתקופה שאינה עולה על שישה חודשים, תהא הסיבה אשר תהא, לא תפגענה זכויות העובד והוא יהיה זכאי להכרה של רצף זכויות לצורך זכאותו לפיצויי פיטורים.</p> <p>לפיכך, מאחר שלענין ס' 1 לחוק הרלוונטי, יראו רציפות בעבודתו אצל מעסיק א', למרות שחלה בה ההפסקה האמורה, ניצן זכאי, בתום תקופת עבודתו השניה, לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק א' שפיטר אותו.</p> <p align="right">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p align="right">ב</p>

<p>סול, נשואה ועמה 2 ילדים (בני 6 ו-10). בעלה לומד ולא עובד. היא עבדה אצל מעסיקה חודשיים רצופים, עד 30/6/21, אז תמו יחסי העבודה בין הצדדים, עם התפטרותה מהעבודה (לאחר שקיבלה הצעת עבודה טובה יותר ממעסיק אחר). שכר עבודתה השתלם על בסיס של חודש. שכרה האחרון בתלוש 6/2021 - 14,138 ₪. משכר זה, על המעסיק לנכות מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בסך 2,157 ₪. ב-20/6/21 (כשבוע וחצי לפני שסיימה לעבוד אצלו) קיבל המעסיק צו עיקול על שכרה, עד לסכום של 9,780 ₪, לְשֵׁם תשלום חוב לקבלן שערך שיפוץ בְּבֵיתָה.</p> <p>מהו הסכום שהיה על המעסיק לעקל משכרה זה של סול, לפי חוק הגנת השכר (סכום מעוגל)?</p>  <p>א. 3,535 ₪ ב. 4,358 ₪ ג. 9,780 ₪ ד. 7,623 ₪</p>	<p>שאלה מספר 26.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 8(א), 8(ב).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, "משכר העבודה החדשי לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד סכום השווה לגימלה בשיעור הנקוב בטור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, תשמ"א-1981, שהיתה משתלמת בחודש שקדם לתשלום השכר לאותו עובד לְפִי הרכב משפחתו אילו היה זָפָאי לגימלה כאמור; היה הסכום האמור יותר מ-80% משכר העבודה החדשי, יקטן הסכום שאינו ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד כדי 80% משכר העבודה החדשי; לְעִנְן זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</p> <p>"שכר העבודה החדשי" של סול, לענין ס' 8(א) לחוק הגנת השכר, הנותר אחרי ניכוי תשלום אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק - 11,981.</p> <p>11,981 ₪ מעוגל = 2,157 מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות - 14,138 ברוטו</p> <p>לְפִי ס' 8(ב) לחוק הגנת השכר - "סעיף קטן (א) אינו חל על עיקול, העברה או שעבוד לשם תשלום מזונות".</p> <p>הסכום שיש לעקל לְפִי צו העיקול (9,780 ₪) לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו.</p> <p>לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתו של עובד, שהרכב משפחתו הוא "שני בני זוג שעמם שני ילדים לפחות", הוא "49.5% מהסכום הבסיסי", כלומר 4,357.98 ₪:</p> <p>$8,804 \times 49.5\% = 4,357.98$ ₪ הסכום הבסיסי</p> <p>סכום זה לא גבוה מ-80% מ"שכר העבודה החדשי" של סול:</p> <p>$11,981 \times 80\% = 9,584.80 > 4,357.98$</p> <p>לפיכך, סכום השווה ל-4,357.98 ₪ לא יהיה ניתן לעיקול, להעברה או לשעבוד משכר העבודה החדשי של סול.</p> <p>הסכום שהיה על המעסיק לעקל משכרה של סול (סכום מעוגל) -</p> <p>$\min[7,623 \text{ מעוגל} = 9,780 \text{ חוב}; 4,357.98 = 7,623.02 \text{ אין לעקל} - 11,981 \text{ שכר אחרי ניכוי חובה}]$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>ניצן התחיל לעבוד ב-2/5/2021 אצל מעסיקו ובמקום עבודתו. שבוע עבודתו בן 5 ימים (א-ה'). שכרו משתלם לו על בסיס ימי עבודה - 632 ₪ לכל יום עבודה. החל ביום ג', 22/6/2021, ועד (כולל) יום ב', 28/6/2021, ניצן נעדר מעבודתו על מנת לקיים חובת אָבְלוּת ("שְׁבֻעָה") בְּשָׁל מוֹת אָבִיו ז"ל. ניצן חזר לעבודה ביום ג', 29/6/2021. כמה על המעסיק לשלם לניצן בשל היעדרותו זו?</p> <p>א. 3,160 ₪ ב. 3,792 ₪ ג. 4,424 ₪ ד. 0 ₪</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>צו הרחבה - הסכם מסגרת.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>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 ("שבעה"), ואינו עובד באותם ימים, יהיה זכאי לתשלום שכרו עבור ימי העבודה שנעדר בהם ולא יותר משבעה ימים (קלנדריים). " ניצן עבד במקום העבודה כחודש ושלושה שבועות לפני האירוע המצער. מאחר שלא עבד במקום עבודתו 3 חודשים לפחות, טרם שנעדר מעבודתו על מנת לקיים חובת אבלות במוות אביו, הוא לא זכאי לתשלום שכרו עבור ימי עבודה אלה, שבהם נעדר. תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ד</p>

שאלה מספר 28.

ניצן, יליד 1/6/2001, עבד כפקיד כללי אצל מעסיקו ובמקום עבודתו מ-1/2/20 ועד 30/9/21. בתום חודש 9/2021 הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריו. שכרו השתלם לו על בסיס של חודש. מתחילת עבודתו ועד 30/9/20 הועסק בהיקף משרה של 75%. החל ב-1/10/20 ועד 30/9/21 הועסק בהיקף משרה של 100%. בכל תקופת עבודתו היה זכאי לתוספת מחלקתית בשיעור 20% משכר היסוד. להלן התשלומים שקיבל בחודשי עבודתו (בשקלים חדשים):

חודש	2/20	3/20	4/20	5/20	6/20	7/20	8/20	9/20	10/20	11/20
שכר יסוד	5,400	5,400	5,400	5,400	5,400	5,400	5,400	5,400	7,200	7,200
דמי חופשה					216					
תוספת מחלקתית	1,080	1,080	1,080	1,080	1,037	1,080	1,080	1,080	1,440	1,440

חודש	12/20	1/21	2/21	3/21	4/21	5/21	6/21	7/21	8/21	9/21
שכר יסוד	7,200	7,200	5,040	7,200	7,800	7,800	7,800	7,800	7,800	7,800
דמי חופשה			2,160							
תוספת מחלקתית	1,440	1,440	1,008	1,440	1,560	1,560	1,560	1,560	1,560	1,560

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

- א. 14,040 ₪
- ב. 11,700 ₪
- ג. 15,600 ₪
- ד. 13,280 ₪

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 9/2022
שנת המס - 2021

ניצן עבד אצל מעסיקו החדש ובמקום עבודתו החדש 20 חודשים רצופים ופוטר. מאחר שכך, הוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק זה.

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

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

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

שכרו של ניצן ערב פיטוריו - $9,360 \text{ ₪} = 1,560 \text{ תוספת מחלקתית} + 7,800 \text{ שכר יסוד}$

חבות פיצויי הפיטורים של המעסיק:

תקופת עבודה ראשונה: $4,680 \text{ ₪} = 8/12 \times 75\% \text{ חלקיות משרה} \times 9,360 \text{ שכר ערב הפיטורים}$

תקופת עבודה שניה: $9,360 \text{ ₪} = 12/12 \times 100\% \text{ חלקיות משרה} \times 9,360 \text{ שכר ערב הפיטורים}$

סה"כ: 14,040 ₪

תשובה א.

<p>שאלה מספר 29.</p>	<p>ניצן הוא עובד אלמן, בן 58, אב לשני ילדים בוגרים ועצמאיים (בני 22 ו-26, שאינם סמוכים על שולחנו). שכר עבודתו משתלם לו על בסיס של חודש. שכר עבודתו בתלוש 1/2021 - 7,851 ₪. משכר זה על המעסיק לנכות מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בסך 761 ₪. ב-17/1/2021 קיבל, לבקשתו, מקדמה בסך 6,320 ₪ על חשבון שכר עבודה זה.</p> <p>מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום המרבי שניתן לנכות משכר עבודתו של ניצן ב-1/2021, לכיסוי המקדמה שקיבל (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 1,963 ₪ ב. 4,889 ₪ ג. 1,580 ₪ ד. 6,320 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הגנת השכר - ס' 1, ס' 25</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ד</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 ניצן ב-1/2021 - 7,851 ₪</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 שקיבל ניצן ב-17/1/2021, לא עולה על שכר העבודה לשלושה חדשים. כלומר, לא קיימת יתרה שהוראות פסקה 25(א)(7) חלות עליה.</p> <p>לפיכך, ניתן לנכות משכר עבודתו את מלוא המקדמה, בסך 6,320 ₪.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 30.</p>	<p>סול עובדת אצל 2 מעסיקים שונים, באותם ימים. אצל מעסיק א' (מרפאת שיניים), היא עובדת מ-8:00 עד 12:30. אצל מעסיק ב' (חנות בגדים), היא עובדת מ-15:00 ועד 19:30. שני מקומות העבודה נמצאים בגרנד קניון בחיפה (מרכז קניות גדול), בקומות שונות. על סול ועל מעסיקה חל צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. בכל יום היא נזקקת לתחבורה ציבורית כדי להגיע לגרנד קניון ובחזרה לביתה (מרחק 5 ק"מ, 20 תחנות עירוניות לכל כיוון). מחיר נסיעה בודדת באוטובוס בין ביתה לגרנד קניון - 5.80 ₪ לכל כיוון. מחיר חוזה רב-קו "חופשי חודשי", הפולל את אזור מגוריה ואת הגרנד קניון - 208.50 ₪. בצהריים, בין השעות 12:30 ל-15:00, היא נשארת לפעמים בגרנד קניון ואוכלת באחת המסעדות שבו, ולפעמים היא נוסעת לאכול ולנוח בביתה. בחודש 3/2021 סול עבדה 17 ימים, בתוכם נסעה 7 פעמים לביתה בצהריים, בתום עבודתה אצל מעסיק א', לנוח ולאכול, וחזרה לעבודתה אצל מעסיק ב'.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי, הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה, הוא 22.60 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המזערי שעל מעסיק ב' (חנות הבגדים) לשלם לסול בגין חודש זה?</p> <p>א. 98.60 ₪ ב. 139.20 ₪ ג. 197.20 ₪ ד. 208.50 ₪</p>
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ג</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 בצעד כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>סול זכאית להשתתפות כל אחד ממעסיקה בנפרד בהוצאות הנסיעה לעבודה וממנה. אין דמי נסיעות שמשלם מעסיק אחד כדי לפטור את משנהו מחובתו.</p> <p>שני מקומות העבודה מרוחקים כ-5 ק"מ מביתה. כלומר, סול נזקקת לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתה אצל 2 מעסיקה.</p> <p>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הוא עד 22.60 ₪ ליום. כלומר, $384.20 = 17 \times 22.60$</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוס מביתה לעבודתה, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 5.80 ₪ לכל כיוון - $197.20 = 5.80 \times 2 \times 17$</p> <p>מחיר חוזה רב-קו "חופשי חודשי", הפולל את אזור מגוריה ואת מקום עבודתה - 208.50 ₪</p> <p>כלומר, סכום דמי הנסיעות שעל מעסיק ב' לשלם, לפי צו ההרחבה: $197.20 = (208.50 \text{ חוזה רב-קו חופשי חודשי} ; 197.20 \text{ נסיעות בודדות} ; 384.20 \text{ תקרה}) \min$</p> <p>תשובה ג.</p>

<p>שאלה מספר 31.</p>	<p>ב-9/2/2021 התחילה סול לעבוד אצל מעסיקה, חנות לכלי נגינה (שְׁאִינָה אחד מהשירותים הציבוריים שוועדת הבחירות קבעה כי יעבדו כְּסֶדְרָם ביום הבחירות). שכרה משתלם לה על בסיס שעות עבודה. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה). עד (כולל) 22/3/2021 (יום ב') לא נעדרה מעבודתה. ב-23/3/2021 (יום ג'), יום הבחירות לכנסת, נעדרה ממקום העבודה. על כוונתה להיעדר ביום זה הודיעה למעסיק ב-21/3/2021 (יום א') בבוקר.</p> <p>האם על המעסיק לשלם לסול את השכר שהיתה מְשִׁתְּפֶרֶת אצלו ביום הבחירות לכנסת אִילוּלָא נעדרה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, ובלבד שהמרחק בין מקום הקלפי שבו היא זכאית להצביע לבין מקום עבודתה הוא 40 ק"מ לפחות.</p> <p>ב. לא, מאחר שלא עבדה אצל המעסיק שלושה חודשים לפחות לפני יום הבחירות.</p> <p>ג. כן. על המעסיק לשלם לה את השכר שהיתה מְשִׁתְּפֶרֶת אצלו באותו היום אִילוּלָא נעדרה.</p> <p>ד. לא, מאחר שלא שהודיעה למעסיק על כוונתה להיעדר ביום זה 30 יום מראש לפחות.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק יסוד: הכנסת - ס' 10. חוק הבחירות לכנסת - ס' 136.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ג</p>	<p>סול עבדה אצל מעסיקה, חנות לכלי נגינה, למעלה מ-14 ימים רצופים סמוך ליום הבחירות. לפי ס' 10 לחוק יסוד: הכנסת - "יום הבחירות יהיה יום שבתון, אך שירותי תחבורה ושאר שירותים ציבוריים יפעלו כסדרם".</p> <p>לפי סעיף 136 לחוק הבחירות לכנסת - "עובד שעבד אצל מעסיק לפחות 14 ימים רצופים סמוך ליום הבחירות, וכן עובד שעבד בעבודות יזומות אצל אחד המוסדות הציבוריים לפחות 14 ימים מתוך החדשיים שלפני יום הבחירות, ישלם לו המעסיק את השכר שהעובד היה משתכר אצלו ביום הבחירות אילו לא שבת".</p> <p style="text-align: right;">הרחבת ההסבר:</p> <p>יום הבחירות הוא יום שבתון, אך ימשיכו לפעול בו מקומות עבודה שאינם שירותי תחבורה ואינם כאלה המספקים סוגי שירותים שייראו כשירותים ציבוריים לענין סעיף 10 לחוק יסוד - הכנסת (לפי הודעת ועדת הבחירות המרכזית). ברם, אין איסור בחוק להעסיק עובדים ביום הבחירות ובלבד שהעסקתם תהיה על פי רצונם והסכמתם. כלומר, מעסיק שאינו נמנה על נותני השירותים שממשיכים לפעול על פי החוק (ועל פי הודעת ועדת הבחירות המרכזית), לא רשאי לכפות על עובד לעבוד ביום הבחירות.</p> <p>למען הסר ספק, על מעסיק לוודא שעובד המועסק אצלו ביום הבחירות, יוכל לממש את זכותו להצביע.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>

שאלה מספר 32.

שכרה של סול משתלם לה על בסיס שעות עבודה - 84 ש"ח לכל שעת עבודה רגילה. שבוע עבודתה, במקום עבודתה, בן 6 ימים (א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל - 8 שעות. יום ג' הוא "יום מקוצר" קבוע במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים). במחצית כל יום עבודה מופסקת העבודה למשך 45 דקות למנוחה ולסעודה. בִּעֵת ההפסקה סול רשאית לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה. להלן רישום מתוך שיעון הנוכחות של סול, בשבוע שהחל ב-1/8/2021 והסתיים ב-6/8/2021:

יום	א' 1/8/2021	ב' 2/8/2021	ג' 3/8/2021	ד' 4/8/2021	ה' 5/8/2021	ו' 6/8/2021
כניסה	04:00	13:00	13:15	14:30	11:30	09:00
יציאה	12:15	24:00	21:30	24:00	23:45	17:45

מהו השכר שיש לשלם לסול בעד שעות עבודתה בשבוע זה?

- א. לא פחות מ-4,803.75 ש"ח
- ב. לא פחות מ-4,772.25 ש"ח
- ג. לא פחות מ-4,835.25 ש"ח
- ד. לא פחות מ-4,793.25 ש"ח

פתרון

חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000). 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". מאחר שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה למשך 45 דקות רצופות, ובעת ההפסקה רשאית היתה סול לצאת מהמקום שבו היא עובדת, נוהג המעסיק כדן (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.

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

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

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

חישוב השכר שיש לשלם לסול בעד שעות עבודתה בשבוע זה:

יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות מכןיסה עד יציאה	ניכוי הפסקה (45 דקות ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%
א	04:00	12:15	8.25	(0.75)	7.50	7.00 ⁽¹⁾	7.00	0.50	0.50	-
ב	13:00	24:00	11.00	(0.75)	10.25	7.00 ⁽¹⁾	14.00	2.00	3.25	1.25
ג	13:15	21:30	8.25	(0.75)	7.50	7.00 ⁽²⁾	21.00	0.50	0.50	-
ד	14:30	24:00	9.50	(0.75)	8.75	7.00 ⁽¹⁾	28.00	1.75	1.75	-
ה	11:30	23:45	12.25	(0.75)	11.50	8.00	36.00	2.00	3.50	1.50
ו	09:00	17:45	8.75	(0.75)	8.00	6.00 ⁽¹⁾⁽³⁾	42.00	2.00	2.00	-
						סה"כ שעות	42.00	53.50	8.75	11.50
						תעריף לשעה	84.00 ש"ח	126.00 ש"ח	105.00 ש"ח	126.00 ש"ח
						תשלום	3,528.00 ש"ח	346.50 ש"ח	918.75 ש"ח	4,793.25 ש"ח

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

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

⁽³⁾ חריגה מתחום שבוע העבודה.

תשובה ד.

<p>שאלה מספר 33.</p>	<p>סול, בת ה-52, עבדה שנתיים כמלצרית אצל מעסיקה, מסעדת מזון מהיר, עד שמונתה ב-4/2/21 להיות אחראית משמרת בה. זמן רב חיפש המעסיק עובדים הפזירים למלא תפקיד זה, עד שמצא שסול, החרוצה והיעילה, שימשה בעבר כאחראית משמרת במסעדות רבות שפיקח עבדה. לשם הבטחת הישגותה בעבודה, דרש ממנה המעסיק לחתום על פטור, לפיו היא מתחייבת לשלם לו סך 2,500 ₪, אם תפרוש מעבודתה לפני שתשלים שנת עבודה נוספת במסעדה. סול חתמה על השטר. אצל, לאחר 5 חודשי עבודה נוספים, הודיעה למעסיק שהיא מתפטרת, בתום תקופת הודעה מוקדמת להתפטרות שהיא חייבת לתת לו, על מנת לעבור למקום עבודה אחר.</p> <p>האם רשאי המעסיק לממש את השטר ולנכות את הסכום האמור (2,500 ₪) משכר עבודתה האחרון של סול? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. בהתיימרה על השטר הסכימה סול כי הסכום האמור ינוכה משכר עבודתה. ב. לא. למעסיק אסור לממש את השטר ולנכות את הסכום הנ"ל משכר העבודה של סול. ג. כן, מאחר שהשטר נועד להבטחת הישגותה בעבודה ולא כתנאי לקבלתה לעבודה. ד. לא, אלא אם כן מדובר בתנאי שיקל על כל אחראי משמרת המועסק במסעדה.</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p> <p>חוק איסור קבלת ביטחונות מעובד. חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ב</p>	<p>תכליתו של חוק איסור קבלת ביטחונות מעובד היא למנוע תופעה של דרישת מעסיקים לקבל מעובדיהם ביטחונות לשם הבטחת הישגותם בעבודה או כתנאי לקבלתם לעבודה. נטילה הביטחונות כובלת את העובד למעסיק ולמקום העבודה, והחשש מתשלום מחיר כלכלי מגביל את חופש הבחירה של העובד.</p> <p>לפי ס' 1 לחוק איסור קבלת ביטחונות מעובד - " בחוק זה - "בטוחות" - מיטלטלין, לרבות כסף או שטר, הנמסרים מעובד למעסיק לשם הבטחת הישגותו בעבודה או כתנאי לקבלתו לעבודה, וכן נכס משועבד למטרות כאמור. "עובד" - לרבות מועמד לעבודה אצל מעסיק." השטר, על סך 2,500 ₪, נדרש לשם הבטחת הישגותה של סול בעבודה. כלומר, לענין חוק איסור קבלת ביטחונות מעובד, הוא מהווה "בטוחות".</p> <p>לפי ס' 2 לחוק האמור - "לא יקבל מעסיק, במישרין או בעקיפין, בטוחות מעובד ולא יממשן". כלומר, אסור היה למעסיק לקבל את השטר האמור מסול והוא מנוע מלממש אותו. לפי ס' 6 לחוק - "זכותו של עובד לפי חוק זה אינה ניתנת להתייגה או לויתור". כלומר, חתימתה של סול על השטר, אין בה כדי לזכות את המעסיק במימוש. מכאן שלמעסיק אסור לממש את השטר ולנכות את הסכום הנ"ל משכר העבודה של סול. יתרה מזו, אסור היה לו אף לקבל את השטר האמור.</p> <p>הרחבת ההסבר: לפי ס' 4 לחוק האמור - " (א) מעסיק שקיבל בטוחות מעובדו או שמימש אותן בניגוד להוראות סעיף 2, דינו - מאסר שישה חודשים או כפל הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין (קנס עד 150,600 ₪ - ע.ק.). (ב) נושא משרה בתאגיד חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירה לפי סעיף קטן (א) בידי התאגיד או בידי עובד מעובדיו; המפר הוראה זו, דינו - מחצית הקנס הקבוע בסעיף קטן (א) (קנס עד 75,300 ₪ - ע.ק.); לענין זה, "נושא משרה" - מנהל פעיל בתאגיד, שותף, למעט שותף מוגבל, או פקיד האחראי מטעם התאגיד על התחום שבו בוצעה העבירה. (ג) נעברה עבירה לפי סעיף קטן (א) בידי תאגיד או בידי עובד מעובדיו, חזקה היא כי נושא משרה בתאגיד הפר את חובתו לפי סעיף קטן (ב), אלא אם כן הוכיח כי עשה כל שניתן כדי למלא את חובתו. לפי ס' 3 לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה (סכומי העיצום נכונים לשנת 2021) - " 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 - 5,100 שקלים חדשים, ולגבי יחיד המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד או פעילות ציבורית - 2,550 שקלים חדשים; (2) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ב' לתוספת השנייה - 20,400 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) - 10,200 שקלים חדשים; הוראה 16 בחלק ג' בתוספת שנייה - "איסור קבלת ביטחונות מעובד או מימושן לפי סעיף 2 לחוק איסור קבלת ביטחונות מעובד, התשע"ב-2012".</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>שאלה מספר 34.</p>	<p>זה 4 שנים שניצן, בן ה-30, עובד אצל מעסיק א', במשרה מלאה. שבוע עבודתו, אצל מעסיק זה, בן 5 ימי עבודה (א-ה'). הוא מבוטח אצלו בפנסיה מקיפה, ומבוצעות בעדו הפרשות לביטוח פנסיוני בשיעור 18.5% משכרו (6% למרכיב הפיצויים, 6.5% לתגמולי מעסיק ו-6% לתגמולי עובד).</p> <p>ב-1/3/2021 התחיל לעבוד אצל מעסיק ב' (מעסיק מְשֻׁלָּב). הוא מועסק אצלו בכל יום וי בבוקר, כ-3 שעות בכל פעם. שכרו אצל מעסיק ב' משתלם לו על בסיס שעות עבודה. על מעסיק ב' ועל עובדיו חל צו הֶרְחָבָה (נוסח משולב) לפנסיה חוֹבָה. מעסיק ב' מבטח את עובדיו ומפריש בעדם לביטוח פנסיוני, לפי הוראות הצו, בְּכַפּוּף לְזִפְאוֹתָם.</p> <p>האם, לפי צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, ניצן זכאי לביטוח פנסיוני ולביצוע הפרשות על פי הצו, אצל מעסיק ב'? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שהוא מבוטח בפנסיה מקיפה, בגין משרה מלאה, אצל מעסיק א'. ב. כן, אבל חובת הביטוח הפנסיוני אצל מעסיק ב' לא תעלה על ההפְרָשׁ שבין השכר המבוטח אצל מעסיק א', לבין השכר הממוצע במשק כפי שיעודכן מזמן לזמן. ג. לא, מאחר שצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה לא חל על מעסיק משני. ד. כן. ניצן יהיה זכאי לביטוח פנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו זה, אצל מעסיק ב'.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>צו הֶרְחָבָה (נוסח משולב) לפנסיה חוֹבָה</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p>ככלל, ההוראות המורחבות בצו ההרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה חלות על כל העובדים והמעבידים בישראל.</p> <p>כל עובד כהגדרתו בצו, שאין לו הסדר פנסיוני מיטיב, אשר מועסק או שיועסק בכל מקום עבודה, יהיה זכאי להיות מבוטח על פי צו זה.</p> <p>צו זה יחול על כל עובד המועסק או שיועסק בכל מקום עבודה, בכפוף לכך שהוראותיו לא יחולו על מי שמתקיים לגביו ולו אחד מהתנאים המפורטים בס' 4 לצו.</p> <p>לגבי ניצן לא מתקיים ולו אחד מהתנאים המפורטים בס' 4 בצו. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה חל על מעסיקו ועליו. כלומר, <u>הוא יהיה זכאי לביטוח פנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו זה, אצל מעסיק ב'.</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 35.</p> <p>סול, עובדת במשרה מלאה, התחילה לעבוד אצל מעסיקה הפרטי ב-1/3/2011. עליה ועל מעסיקה חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעם בשנה, בתלוש שכר יוני. בתלוש 6/2021 מקבלת סול דמי הבראה בעד התקופה שמיום 1/7/2020 ועד 30/6/2021.</p> <p>אם בתקופה שמ-1/2/2021 ועד (כולל) 28/2/2021 סול היתה בחופשה ללא תשלום, ואם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה, מהו סכום דמי הבראה המגיע לה בתלוש 6/2021?</p> <p>א. 2,551.50 ₪ ב. 2,772.00 ₪ ג. 2,425.50 ₪ ד. 2,520.00 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p> <p>בתלוש 6/2021 סול קיבלה דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/7/2020 ועד 30/6/2021. 8 החודשים הראשונים (מ-1/7/2020 ועד 28/2/2021), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-10 של סול (שהתחילה ב-1/3/2020 ומסתיימת ב-28/2/2021). בִּשְׁל שנת העבודה ה-10 יש לשלם לעובד 7 ימי הבראה.</p> <p>4 החודשים האחרונים (מ-1/3/2021 ועד 30/6/2021), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-11 של סול (שהתחילה ב-1/3/2021 ומסתיימת ב-28/2/2022). בִּשְׁל שנת העבודה ה-11 יש לשלם לעובד 8 ימי הבראה.</p> <p>בתקופה שמ-1/2/2021 ועד (כולל) 28/2/2021 סול היתה בחופשה ללא תשלום. לפי ס' 6 בצו ההרחבה -</p> <p>" לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב העדרות בשל חופשה ללא תשלום וכל העדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד.</p> <p>למניעת ספק מובהר כי לקביעת תקופת הזכאות לענין תשלום דמי הבראה תובא בחשבון תקופת חופשת לידה עפ"י חוק."</p> <p>החישוב: $2,551.50 \text{ ₪} = [12 / 4 \text{ חודשים} \times 8 \text{ ימי הבראה} + (1 \text{ חודש חליית} - 8) / 12] \times 378 \text{ תעריף}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">א</p>

<p>האם, לפי חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), רשאי עובד שמעבידו מפקיד בעבורו כספים לקופת גמל (בהתאם להוראות הסעיף הנוגע לענין בחוק), לבחור בסוכן הפנסיוני שלו (של העובד), שהוא בעל רישיון לשיווק פנסיוני, לשם מתן שיווק פנסיוני או ביצוע פעולות בקופת הגמל? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, למעט הפקדת כספים לקופת הגמל (המעביד רשאי לבחור בבעל רישיון לשם הפקדת הכספים). ב. לא. עובד רשאי אך ורק לבחור את קופת הגמל המיועדת להפקדת התשלומים. ג. כן. עובד רשאי לבחור בבעל רישיון לשיווק פנסיוני לשם ביצוע כל פעולה בקופת הגמל. ד. לא. המעביד רשאי להתנות את הפקדת הכספים לקופת הגמל בכך שהסוכן הפנסיוני שלו בלבד (של המעביד) יתן לעובד שיווק פנסיוני ויבצע בעבורו פעולות בקופת הגמל.</p>	<p>שאלה מספר 36.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) - ס' 20.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) -</p> <p>"(א) עובד הזכאי להצטרף כעמית לקופת גמל, לפי כל דין או הסכם, לרבות הסכם קיבוצי (בסעיף זה - הדין או ההסכם), או להמשיך ולהיות עמית בקופת גמל כאמור, רשאי לבחור, בכל עת, כל קופת גמל המיועדת למטרה של קופת הגמל שנקבעה לפי הדין או ההסכם לצורך הפקדת תשלומיו ותשלומי מעבידו, בכפוף להגבלות על צירוף עמיתים שנקבעו בתקנון קופת הגמל ולהגבלות על הפקדת כספים לפי סעיף 22, ומעבידו של עובד כאמור לא יתנה את תשלום הכספים לקופת הגמל בעד עובדו ואת שיעור ההפקדה בעדו בכך שיופקדו בקופה מסוימת, מסוג מסוים של קופות או בקופה שיבחר העובד מתוך רשימה מסוימת של קופות, והכל אף אם נקבע אחרת בדין או בהסכם.</p> <p>(1א) נקבעה בדין או בהסכם התניה בניגוד להוראות סעיף קטן (א), ולפיה שיעור ההפקדה לקופה מסוימת או לסוג מסוים של קופות או לקופה שתיבחר מתוך רשימה מסוימת של קופות, יהיה גבוה יותר משיעור ההפקדה לקופות או לסוגי קופות אחרים, יהיה העובד זכאי לשיעור ההפקדה הגבוה מבין השיעורים שנקבעו כאמור, עד לתיקון הדין או ההסכם.</p> <p>(2א) <u>עובד שהמעביד מפקיד בעבורו כספים לקופת גמל בהתאם להוראות סעיף זה, רשאי לבחור, בכל עת, בכל בעל רישיון לשם מתן שיווק פנסיוני, ייעוץ פנסיוני או ביצוע פעולות בקופת הגמל, למעט הפקדת כספים לקופת גמל, ולענין פעולה בקופת גמל שמתקיים לגביה האמור בסעיף 13 לחוק הייעוץ והשיווק הפנסיוני - רשאי העובד לבחור לבצע פעולה כאמור שלא כחלק מייעוץ פנסיוני או שיווק פנסיוני ושלא בהמשך לו; מעבידו של עובד כאמור לא יתנה את הפקדת הכספים לקופת הגמל בעבור העובד או מתן טובת הנאה אחרת לעובד, בכך שבעל רישיון מסוים ייתן לעובד כאמור שיווק פנסיוני או ייעוץ פנסיוני או יבצע בעבורו פעולות אחרות בקופת הגמל.</u></p> <p>(3א) ... "</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p>א</p>

<p>ניצן עובד עבודה מלאה אצל מעסיקו. שכרו משתלם לו על בסיס ימי עבודה. שבוע עבודתו בן 6 ימים (א'-ו'). בעד כל יום עבודה הוא מקבל 388 ₪. זכותו לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הציבורית שלו ("תקופת הזכאות המקסימלית") - 88 ימים.</p> <p>החל ב-6/1/21 [יום ד'] ועד 17/1/21 [יום א'] ניצן נעדר מעבודתו עקב מחלה (נמסרה הודעה למעסיק, כמדרש). ניצן חזר לעבודה ב-18/1/21 [יום ב'] ומסר למעסיק אישור מחלה כדין לכל ימי היעדרותו.</p> <p>מהו, לפי חוק דמי מחלה, סך דמי המחלה שעל המעסיק לשלם לניצן בתלוש 1/2021?</p> <p>א. 2,328 ₪ ב. 3,104 ₪ ג. 2,716 ₪ ד. 3,492 ₪</p>	<p>שאלה מספר 37.</p>																																																								
<p align="center">פתרון</p>																																																									
<p align="center">חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																																								
<p>גמול עבודתו של ניצן משתלם לו על בסיס של ימי עבודה. לפיכך, הוא "עובד בשכר". לפי ס' 2(א) לחוק דמי מחלה - "עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעסיקו, בכפיפות לתקופת הזכאות המקסימלית כאמור בסעיף 4 - (1) החל מהיום הרביעי להעדרו כאמור - תשלום על פי חוק זה בעד תקופת מחלתו (להלן - דמי מחלה); (2) בעד הימים השני והשלישי להעדרו כאמור - מחצית דמי מחלה; " לפי ס' 2(ב) לחוק דמי מחלה - "לגבי עובד בשכר שעבד עבודה מלאה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים". לפי נתוני השאלה, תקופת המחלה הציבורית של ניצן עומדת על 88 ימים.</p> <p>דמי מחלה לפי החוק: 388 ₪ ליום - שכר העבודה שהיה ניצן זכאי לקבל בעד כל יום עבודה, בתקופת זכאותו לדמי מחלה, אילו המשיך בעבודה.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p align="right">ב</p>																																																								
<p align="center">החישוב:</p> <table border="1" data-bbox="263 1243 1029 1814"> <thead> <tr> <th>תאריך</th> <th>יום בשבוע</th> <th>שיעור דמי מחלה</th> <th>דמי מחלה לתשלום</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6/1/2021</td> <td>יום ד</td> <td>אינן</td> <td></td> </tr> <tr> <td>7/1/2021</td> <td>יום ה</td> <td>50%</td> <td>194 ₪</td> </tr> <tr> <td>8/1/2021</td> <td>יום ו</td> <td>50%</td> <td>194 ₪</td> </tr> <tr> <td>9/1/2021</td> <td>שבת</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>10/1/2021</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>388 ₪</td> </tr> <tr> <td>11/1/2021</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>388 ₪</td> </tr> <tr> <td>12/1/2021</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>388 ₪</td> </tr> <tr> <td>13/1/2021</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>388 ₪</td> </tr> <tr> <td>14/1/2021</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>388 ₪</td> </tr> <tr> <td>15/1/2021</td> <td>יום ו</td> <td>100%</td> <td>388 ₪</td> </tr> <tr> <td>16/1/2021</td> <td>שבת</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>17/1/2021</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>388 ₪</td> </tr> <tr> <td colspan="3"></td> <td>סה"כ 3,104 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p align="right">תשובה ב.</p>	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום	6/1/2021	יום ד	אינן		7/1/2021	יום ה	50%	194 ₪	8/1/2021	יום ו	50%	194 ₪	9/1/2021	שבת			10/1/2021	יום א	100%	388 ₪	11/1/2021	יום ב	100%	388 ₪	12/1/2021	יום ג	100%	388 ₪	13/1/2021	יום ד	100%	388 ₪	14/1/2021	יום ה	100%	388 ₪	15/1/2021	יום ו	100%	388 ₪	16/1/2021	שבת			17/1/2021	יום א	100%	388 ₪				סה"כ 3,104 ₪	
תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום																																																						
6/1/2021	יום ד	אינן																																																							
7/1/2021	יום ה	50%	194 ₪																																																						
8/1/2021	יום ו	50%	194 ₪																																																						
9/1/2021	שבת																																																								
10/1/2021	יום א	100%	388 ₪																																																						
11/1/2021	יום ב	100%	388 ₪																																																						
12/1/2021	יום ג	100%	388 ₪																																																						
13/1/2021	יום ד	100%	388 ₪																																																						
14/1/2021	יום ה	100%	388 ₪																																																						
15/1/2021	יום ו	100%	388 ₪																																																						
16/1/2021	שבת																																																								
17/1/2021	יום א	100%	388 ₪																																																						
			סה"כ 3,104 ₪																																																						

<p>שאלה מספר 38.</p>	<p>סול, בת ה-36, התקבלה לעבודה ב-1/8/18, כשהיא מבוטחת בפעלת ותק קודם ומופך בקרן חדשה מקיפה (פנסיה מקיפה). עליה ועל מעסיקה חל צו הרחבה בענף התעשייה - מסגרת לביטוח פנסיוני מקיף בתעשייה, והיא זכאית להיות מבוטחת לפיו. עם קבלתה לעבודה, סול ביקשה להמשיך בתשלומים לאותה קרן פנסיה. מהיום שבו היתה זכאית לביטוח הפנסיוני ולביצוע הפרשות ועד 31/12/20, הפריש עבורה המעסיק לקרן הפנסיה 6% משכרה למרכיב הפיצויים (לפי הסעיפים 11, 12(א) ו-13 בצו ההרחבה האמור). מיום 1/1/21 ועד 31/10/21 הפריש עבורה המעסיק 8.33% משכרה למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה (תוספת 2.33% לפי סעיף 12(ב) בצו ההרחבה ולפי ס' 11 ו-13 בו). מלוא שכרה הרגיל, שעמד על 18,640 ₪ בחודש, בוטח בקרן הפנסיה. בנוסף לשכר הרגיל, קיבלה בכל חודש החזקת רכב בסך 307.70 ₪. בגין החזקת הרכב לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה. סול עבדה ברציפות עד (כולל) 31/10/21, אז הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריה. במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים, נצברו 47,116 ₪ (כולל רווחים), בגין עבודתה אצל מעסיק זה.</p> <p>מהו סכום פיצויי פיטורים שעל המעסיק להשלים לסול (סכום מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 16,962 ₪ ב. 13,464 ₪ ג. 15,968 ₪ ד. 12,613 ₪</p>
<p>פתרון</p>	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. צו הרחבה בענף התעשייה - מסגרת לביטוח פנסיוני מקיף בתעשייה. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. צו הרחבה בדבר הגדלת ההפרשות לביטוח פנסיוני במשק.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ד</p>	<p>לפי סעיף ה(1) לצו הרחבה בענף התעשייה - מסגרת לביטוח פנסיוני מקיף בתעשייה - "התשלום לקרן הפנסיה, ולקופת הביטוח יחולו החל מהחודש הראשון לעבודתו של כל עובד".</p> <p>לפי ס' ה(4) לצו ההרחבה - "לעובד בעל ותק קודם ומוכר בקרן פנסיה או בקופת ביטוח יועברו מתחילת עבודתו התשלומים המלאים כאמור בסעיף 12א לעיל לקרן הפנסיה, ובהתאמה לגבי עובד המבוטח בקופת ביטוח, כאמור בסעיף 12ג לעיל".</p> <p>ס' 12(א)3(3) בצו ההרחבה האמור, דן בשיעור תשלום המעביד למרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה: "תשלום המעביד 6% (במקום 72% פיצויי פיטורים כאמור בסעיף 11א לעיל ובכפוף לאמור בסעיף 13 להלן)".</p> <p>לפי ס' 12(ב)1(1) בצו האמור, "המעביד המפריש לקרן פנסיה ... יהיה רשאי לשלם 21/3% (28%) (במקום פיצויי פיטורים כאמור בסעיף 11ב לעיל ובכפוף לאמור בסעיף 13 להלן) מהשכר כהגדרתו בסעיף 10א לעיל, לקופת גמל אישית לפיצויים או לקרן הפנסיה".</p> <p>לפי ס' 11(א) בצו האמור, תשלומי המעסיק למרכיב הפיצויים בקרן פנסיה מקיפה, בשיעור 6% מהשכר, יבואו לכל דבר וענין, במקום 72% מחובת המעביד לתשלום פיצויי פיטורים, בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין התקופה שבה שולמו והרכיבים שבגינם בוצעה ההפרשה כאמור להלן.</p> <p>לפי ס' 11(ב) בצו האמור, "התשלומים לפי סעיף 12(ב)1(1) להלן - במקום 28% מחובת המעביד לתשלום פיצויי פיטורים".</p> <p>כלומר, לפי סעיף 11 בצו, תשלומי המעסיק למרכיב הפיצויים בקרן פנסיה מקיפה, בשיעור 8.33% מהשכר (6% לפי ס' 12(א)3(3) בצו ועוד תוספת 2.33% לפי סעיף 12(ב)1(1) בצו), יבואו לכל דבר וענין, במקום 100% מחובת המעביד לתשלום פיצויי פיטורים, בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין התקופה שבה שולמו והרכיבים שבגינם בוצעה ההפרשה כאמור להלן (100% = 28% + 72%).</p> <p>השכר שבוטח - 18,640 ₪ בחודש (להלן: שכר מופטר).</p> <p>החזקת הרכב ששולמה לסול, אינה "שכר עבודה רגיל". לפיכך, היא לא מובאת בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.</p> <p>חישוב הסכום שיש להשלים (מקורב ומעוגל):</p> <p>1. בעד 29 חודשים, מ-1/8/18, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים $12,613.07 = 18,640 \times 28\% \times 29/12$ חודשים</p> <p>2. בעד 10 חודשים, מ-1/1/21, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים $0.00 = 18,640 \times 0\% \times 10/12$ חודשים</p> <p>סה"כ על המעסיק להשלים לסול (מקורב ומעוגל)..... 12,613 ₪</p> <p>תשובה ד.</p>

ביטוח לאומי

<p>שאלה מספר 39.</p>	<p>תלוש 6/2021 של סול, בת ה-42, שפרשה מעבודתה ב-30/6/2021, הורֶכֵב מִהֶסְכּוּמִים הַבָּאִים :</p> <ol style="list-style-type: none"> משכורת חודש ₪ 11,492 פדיון חופשה (סכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לה אילו יצאה לחופשה ביום שבו חדלה לעבוד) ₪ 1,563 פיצויי פיטורים - סכום פטור ממס לְפִי ס' 9(א7) לפקודה ₪ 18,510 פיצויי פיטורים - סכום חייב במס לְפִי ס' 9(א7) לפקודה ₪ 429 דמי מחלה ₪ 1,134 <p>מהו שכרה של סול שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח (המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק הביטוח הלאומי) בחודש זה?</p> <p>א. 14,618 ₪ ב. 11,492 ₪ ג. 14,189 ₪ ד. 12,626 ₪</p>
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - תק' 2. ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ד</p>	<p>לְפִי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעַד החודש שקדם ל- 1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכְּנֶסֶת עֲבוֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים פְּאָמֹר המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בְּיָן שניתנו בכסף וּבְיָן בשווה כסף, בְּיָן 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 עֶקֶב פרישתו, פטורים מדמי ביטוח.</p> <p>שאר הסכומים שנכללו בתלוש 6/2021 של סול מהווים הכנסה לפי ס' 2(2) לפקודה ואינם פטורים מדמי ביטוח.</p> <p>$12,626 \text{ ₪} = 1,134 \text{ דמי מחלה} + 11,492 \text{ משכורת חודש}$</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א."</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".</p> <p>$8,804 \times 5 = 44,020 \text{ ₪}$</p> <p>שכרה של סול שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 6/2021 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> <p>$\min (12,626 \text{ ₪} ; 44,020 \text{ ₪}) = 12,626 \text{ ₪}$ (ההכנסה מְרַבֵּית לענין ד.ב.)</p> <p>תשובה ד.</p>

<p>ב-3/8/2021 סול חזרה לעבודתה אצל מעסיקה היחיד, לאחר תום תקופת לידה והורות בת 15 שבועות, בגינם קיבלה דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח אימהות בחוק הרלוונטי). האם, לעניין תשלום דמי ביטוח לאומי, יראו את דמי הלידה ששולמו לה, כהכנסה אצלה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שגמלה זו משתלמת בעד לידה ולא בעד עבודה. ב. כן, אבל אך ורק אותו חלק גמלה שבניכוי הזיכויים האישיים משתלם בגינו מס הכנסה. ג. לא, מאחר שגמלה זו היא הכנסה פטורה ממס לפי פקודת מס הכנסה. ד. כן. לעניין תשלום דמי ביטוח לאומי, יראו גמלה זו כהכנסה אצלה.</p>	<p>שאלה מספר 40.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 350(א)(1).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 350(א) לחוק הביטוח הלאומי, "לענין תשלום דמי ביטוח לא יראו כהכנסה -</p> <p>(1) גמלה לפי חוק זה, למעט דמי לידה וגמלה לשמירת הריון המשתלמים לפי פרק ג' למעט דמי פגיעה לפי פרק ה' ולמעט גמלה לפי פרק ח' או פרק י"ב;</p> <p>(2) גמלה לפי חוק הבטחת הכנסה;</p> <p>(3) ... "</p> <p>לפיכך, לעניין תשלום דמי ביטוח לאומי, יראו גמלה זו כהכנסה אצלה.</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ד</p>

<p>סול, בת ה-44, תושבת זרה שאינה ממדינת אמנה, מועסקת כדין (בחקלאות) אצל מעסיקה היחיד בכפר חושן שבגליל. תלוש 6/2021 שלה הורכב משכר בסך 7,524 ₪ ושווי ארוחות בסך 486 ₪. מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקה, בגין שכר 6/2021 של סול (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 82 ₪ ב. 495 ₪ ג. 99 ₪ ד. 89 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. לוח י"א. חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>סול נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: "תושב זר שאינו ממדינת אמנה". סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 6/2021 של סול - $8,010 \text{ ₪} = 486 \text{ שווי ארוחות} + 7,524 \text{ שכר}$ 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". לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5". $44,020 \text{ ₪} = 8,804 \times 5$ שכרה של סול שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 6/2021 (השכר החייב בדמי ביטוח): $\min(8,010 \text{ ₪}; 44,020 \text{ ₪})$ (ההכנסה מְרֵבִית לענין ד.ב.) סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 6/2021 של סול - 99 ₪ (סכום מעוגל), לפי החישוב הבא: $39.89 \text{ ₪} = 6,331 \times 0.63\%$ הכנסה מְרֵבִית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת $59.10 \text{ ₪} = (6,331 \times 3.52\%)$ בשיעור המופחת - 8,010 השכר החייב בדמי ביטוח) 98.99 ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>ניצן, בן ה-59, הוא פנסיונר בפרישה מוקדמת. בכל חודש הוא מקבל פנסיה בסך 7,384 ₪ (ממעסיקו לשעבר). ניצן גם עובד כשכיר באופן קבוע אצל שני מעסיקים. שכר 9/2021 שלו אצל המעסיק הראשון - 3,482 ₪. שכר 9/2021 שלו אצל המעסיק השני - 1,625 ₪.</p> <p>אם נעשה תאום דמי ביטוח, מהו סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שינוכה מהפנסיה החודשית של ניצן בחודש 9/2021?</p> <p>א. 782.04 ₪ ב. 870.57 ₪ ג. 768.98 ₪ ד. 345.10 ₪</p>	<p>שאלה מספר 42.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח (בדגש על ס' 345 ב). פקודת מס הכנסה - ס' 2(2) חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>בנתוני השאלה לא מצויין "מעסיק עיקרי" או "מעסיק משני", ולא סתם הדבר. לפי ס' 345 ב(ה) לחוק הביטוח הלאומי: (1) "מבוטח שמשלמת לו פנסיה מוקדמת שהוא גם עובד או עובד עצמאי, לא יחולו לגבי הכנסתו מפנסיה מוקדמת שיעורי דמי הביטוח החלים לפי לוח י' על חלק ההכנסה של עובד שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע (בסעיף קטן זה - שיעור מופחת)." (2) היתה הכנסה של מבוטח כאמור בפסקה (1) בחודש פלוני, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(1), 2(2) ו-8) בפקודת מס הכנסה, נמוכה מ-60% מהשכר הממוצע, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו מפנסיה מוקדמת, השווה לסכום הפרש שבין הכנסתו מהמקורות האמורים לבין 60% מהשכר הממוצע." שקול הדבר לקביעה, שבמצבים בהם משתלמת לעובד פנסיה מוקדמת, המעסיק, המשלם לו שכר העבודה, יהיה תמיד "עיקרי", ככל שהדבר נוגע לתשלום דמי ביטוח. אם יש מספר מעסיקים, כל אחד מהם "יקדים" את הפנסיה המוקדמת, ככל שהדבר נוגע לניצול השיעורים המופחתים החלים על חלק ההכנסה שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע. $44,020$ ההכנסה המרבית לתשלום ד.ב. $< 12,491 = 7,384$ פנסיה + $(3,482 + 1,625)$ הכנסה מעבודה הכנסתו של ניצן מעבודתו אצל 2 מעסיקיו (מקור המפורט בסעיף 2(2) בפקודת מס הכנסה) - $5,107$ ₪. $(3,482 + 1,625 = 5,107)$ הכנסה זו מעבודה (מקור המפורט בסעיף 2(2) בפקודת מס הכנסה), נמוכה מ-$6,331$ ₪ (60% מהשכר הממוצע). כלומר, לאחר שנעשה תאום דמי ביטוח, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו מפנסיה מוקדמת, השווה לסכום הפרש שבין הכנסתו מעבודתו אצל מעסיקו לבין 60% מהשכר הממוצע. חישוב רובד הפנסיה לד.ב. בשיעור המופחת - $1,224$ ₪ = $5,107$ הכנסה מעבודה - $6,331$ תקרת שיעור מופחת (60% מהשכר הממוצע) ד.ב. בשיעור מופחת: 42.72 ₪ = $1,224 \times 3.49\%$ רובד פנסיה לד.ב. בשיעור מופחת ד.ב. בשיעור מלא: 726.26 ₪ = $(1,224 \times 11.79\%)$ רובד פנסיה לד.ב. בשיעור מופחת - $7,384$ פנסיה סה"כ ד.ב. מהפנסיה: <u>768.98 ₪</u></p> <p>סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שינוכה מהפנסיה החודשית של ניצן בחודש 9/2021 - <u>768.98 ₪</u></p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 43.</p>	<p>ניצן, יליד 3/1/2001, מחזיק ב-5% מהון המניות שהוצא של "חברה בע"מ", שהיא חברת קמעונים. בת דודתו של ניצן (בת אחות של אביו) מחזיקה ב-8% מהון המניות שהוצא. ביתרת הון המניות שהוצא מחזיקים בני אדם שאינם קרובים של ניצן ואינם קרובים של בת דודתו. מ-1/4/2020 הועסק ניצן ברציפות כמנהל פרסום ושירות לקוחות בחברה (מעסיקתו היחידה) וקיבל שכר חודשי בעד עבודתו. ב-30/6/2021 הפסיק את עבודתו בחברה מרצונו, בלי שהיתה הצדקה לכך. סמוך לאחר הפסקת עבודתו נרשם בלשכת שירות התעסוקה (לראשונה בחייו), התייצב בימים ובזמנים שנקבעו לו, אך לא נמצאה עבורו עבודה מתאימה. מאז שהתפטר הוא מחוטר תעסוקה.</p> <p>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, ניצן עשוי להיות זכאי לדמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא. ניצן הוא בעל שליטה בחברה. ככזה, הוא לא זכאי לדמי אבטלה כאמור. ב. כן, אבל אך ורק לאחר 90 הימים הראשונים מיום הפסקת העבודה. ג. לא. מפאת גילו, ניצן לא מבוטח עדיין בפרק ביטוח אבטלה. ד. כן, ובלבד שהשלים את תקופת האכשרה לגבי תקופת האבטלה האמורה.</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פתרון</p> <p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 1, 158, 160 (א), 161, 166 (ב). חלק ב' בלוח א'. פקודת מס הכנסה - ס' 32, 76 (ד).</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p>ב</p>	<p>לפי ס' 1 לחוק הביטוח הלאומי - "בעל שליטה" - כהגדרתו בסעיף 32 בפקודת מס הכנסה. לפי ס' 32 לפקודת מס הכנסה - "בעל שליטה" - מי שמחזיק, במישרו או בעקיפין, לבדו או ביחד עם קרובו באחת מאלה: (א) ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה; (ב) בזכות להחזיק ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה או בזכות לרכוש; (ג) בזכות לקבל 10% לפחות מהרווחים; (ד) בזכות למנות מנהל; "קרוב" - כמשמעותו בסעיף 76(ד); לפי ס' 76(ד) לפקודה - כשבאים לקבוע, אם חברה נמצאת בשליטתם של חמישה בני אדם או לא, ייחשבו לאדם אחד - (1) אדם וקרובו; "קרוב" - לענין זה - בן זוג, אח, אחות, הורה, הורי הורה, צאצא וצאצאי בן הזוג, ובן זוגו של כל אחד מאלה; (2) אדם ובא כוחו; (3) שותפים בשותפות.</p> <p>ניצן מחזיק ב-5% מהון המניות שהוצא. בת דודתו (בת אחות של אביו) לא נחשבת "קרוב". לפיכך, הוא לא בעל שליטה בחברה (אין "פריח תיכון", בעל שליטה הפקטור ביניהם). לפי סעיף 160(א) לחוק הביטוח הלאומי - "דמי אבטלה ישולמו למבוטח שהוא מובטל, אשר השלים את תקופת האכשרה כמוגדר בסעיף 161 ומלאו לו 20 שנים (בפרק זה - זכאי), וטרם הגיע לגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק ב' בלוח א'". לפי חלק ב' בלוח א', הגיל המרבי לביטוח אבטלה ולתשלום דמי אבטלה למבוטח שנולד בחודש מאי 1942 ואילך - גיל 67. לפי סעיף 161 לחוק הביטוח הלאומי - "א) לענין סימן זה, תקופת האכשרה לגבי תקופת אבטלה פלונית היא 12 חודשים קלנדריים שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה, בעד אחד או יותר מהימים בחודש, בתוך 18 החודשים בתוך לתאריך הקובע. (ג) בתקופת האכשרה של מובטל ייכללו, אף ללא תשלום דמי ביטוח - (1) ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם (להלן - ימי אבל); (2) ימי שירות סדיר על פי חוק שירות בטחון - עד שישה חודשי שירות כאמור, או ימי שירות מילואים בצבא הגנה לישראל; (3) ימי מחלה שבעדם היה העובד זכאי לדמי מחלה כמשמעותם לפי חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976. (ה) השלים מבוטח את תקופת האכשרה כנדרש בסעיף קטן (א), לא תידרש ממנו תקופת אכשרה במשך שנים עשר החודשים שלאחר התאריך הקובע שלגביו השלים את תקופת האכשרה ולגבי מבוטח מיוחד ימנו את 12 החודשים האמורים, בלי למנות בהם תקופה של 24 חודשים, לכל היותר, בין מועד פתיחת העסק לבין מועד סגירתו. (ו) תקופת עבודה המזכה במענק לפי הוראות סעיף 174א לא תיחשב כתקופת אכשרה." ניצן השלים את תקופת האכשרה כמוגדר בסעיף 161 ומלאו לו 20 שנים (ב-3/1/2021). לפי ס' 166(ב) לחוק - "מי שהפסיק את עבודתו מרצונו, בלי שהיתה הצדקה לכך, לא יהיה זכאי לדמי אבטלה בעד 90 הימים הראשונים מיום הפסקת העבודה; השר, באישור ועדת העבודה והרווחה, רשאי לקבוע מה ייחשב כהצדקה לענין סעיף קטן זה."</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>שאלה מספר 44.</p>	<p>סול עבדה כשכירה אצל מעסיקה היחיד 6 שנים ברציפות, עד שבתום יום 31/3/2021 ילדה בן בריא ויצאה לתקופת לידה והורות. הכנסתה, שממנה היו מגיעים דמי ביטוח, בכל אחד משישה החודשים שקדמו ל"יום הקובע", היתה 22,380 ₪. סול קיבלה מהמוסד לביטוח לאומי (באוגוסט 2021) דמי לידה עבור 15 שבועות - סך 78,330 ₪ (לפי 746 ₪ ליום).</p> <p>ב-1/9/2021 סול חזרה לעבודה. באותו החודש (9/2021) קיבלה ממעסיקה, בנוסף לשכרה החודשי הרגיל, הפרשים (הפרשי שכר) בסך 2,376 ₪, בעד חודש 2/2021.</p> <p>מהם הפרשי דמי לידה שעשויה סול לקבל מהמוסד לביטוח לאומי, עקב הפרשי השכר שקיבלה ממעסיקה?</p> <p>א. 2,772 ₪ ב. 693 ₪ ג. 1,188 ₪ ד. 462 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק ג': ביטוח אימהות, סימן ג': דמי לידה. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). תקנות הביטוח הלאומי (אמהות).</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">א</p>	<p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים ייראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>כלומר, הפרשים בסך 2,376 ₪ שקיבלה בתלוש 9/2021 ייראו כשכרה הרגיל של סול בעד חודש 2/2021.</p> <p>הפרשי דמי לידה:</p> <p>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.</p> <p>שכר העבודה הרגיל של סול, לענין סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי, היה 746 ₪ ליום. כך על פי נתוני השאלה: $746 = (22,380 \times 6 / 180 = 746 ; 22,380 \times 3 / 90 = 746)$ max</p> <p>סה"כ דמי הלידה שקיבלה סול מהמוסד לביטוח לאומי (על פי נתוני השאלה) - 51,135.</p> <p>$78,330 = 746 \times 105$ דמי הלידה ליום $\times 7$ ימים בשבוע $\times 15$ שבועות</p> <p>הפרשי השכר בסך 2,376 ₪ שולמו בעד חודש 2/2021, שנכלל ברבע השנה שקדם ליום הקובע. הכנסתה של סול, שממנה מגיעים דמי ביטוח, כולל הפרשים, ברבע השנה שקדם ליום הקובע: $69,516 = 22,380 + 2,376 \times 3$ פרשים + 22,380 פברואר + 22,380 ינואר</p> <p>חלוקת ההכנסה האמורה ב-90: $772.40 = 69,516 / 90$</p> <p>כלומר, הפרש דמי לידה ליום הוא: $26.40 = 772.40 - 746.00$</p> <p>דמי לידה שקיבלה ליום בתוספת הפרשי דמי הלידה, לא עולים על השיעור המרבי: $772.40 = 26.40 + 746.00 > 1,485.83 = 8,915 \times 5 / 30$ הסכום הבסיסי</p> <p>הפרשי דמי לידה שסול זכאית לקבל:</p> <p><u>2,772 ₪ = 7 ימים בשבוע $\times 15$ שבועות $\times 26.40$ ₪</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 45.</p>	<p>ניצן התחיל לעבוד ב-1/1/2019 אצל מעסיקו. תלוש 12/2021 שלו כלל את התשלומים הבאים:</p> <ul style="list-style-type: none"> ₪ 12,853 משכורת יסוד ₪ 1,254 בונוס שנתי חד-פעמי לרגל סיום פרויקט ₪ 198 שווי מתנה מהמעסיק לרגל יום הולדתו של ניצן ₪ 984 דמי חופשה <p>אם בכל החודש הקלנדרי 5/2021 נעדר מעבודתו עקב תאונת עבודה, וקיבל דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי בעד אותו חודש, מהי הכנסתו של ניצן לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 12/2021?</p> <p>א. 13,969 ₪ ב. 15,289 ₪ ג. 14,149 ₪ ד. 13,958 ₪</p>
<p>פתרון</p>	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p>א</p>	<p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד פְּנוּסָף לשכר החודשי הרגיל, לְרֵבּוֹת תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולְמַעַט הפרשים".</p> <p>לפיכך, "שווי מתנה מהמעסיק לרגל יום הולדתו של ניצן" ו"בונוס שנתי חד-פעמי לרגל סיום פרויקט", הם "תשלום נוסף".</p> <p>"תשלום נוסף" שקיבל ניצן בחודש 12/2021 - 1,452 ₪ = 1,254 בונוס שנתי + 198 שווי מתנה ליום הולדת 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 בְּעַד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. "</p> <p>שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבל ניצן ב-12/2021 הוא 27.40% משכר המינימום. ($27.40\% = 1,452 / 5,300$)</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>ניצן עבד אצל מעסיקו פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף". לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק במספר החודשים שבהם ניצן עבד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעַד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים.</p> <p>שכר החודש שבו שולם "התשלום הנוסף" - 13,837 ₪ = 12,853 משכורת יסוד + 984 דמי חופשה</p> <p>בכל חודש 5/2021 ניצן נעדר מעבודתו עקב תאונת עבודה, ובעדו קיבל דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי. חודש זה אינו נחשב כחודש עבודה לענין פריסת שכר נוסף. כלומר, הוא עבד אצל מעסיקו פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף".</p> <p>11 חודשי עבודה קודמים = 1 לא עבד (תאונת עבודה) - 12 חודשים</p> <p>13,969 ₪ = (11 חודשי העבודה הקודמים / 1,452 תשלום נוסף) + 13,837 שכר החודש שבו שולם "התשלום הנוסף"</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 44,020 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,804 ₪), כפול 5].</p> <p>44,020 הכנסה מְרֵבִית לענין דמי ביטוח < 13,969 ₪ הכנסתו של ניצן לענין תשלום דמי ביטוח ב-12/2021</p> <p>הכנסתו של ניצן לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 12/2021 - 13,969 ₪.</p> <p>תשובה א.</p>

שאלה מספר 46.

ניצן עובד כשכיר אצל מעסיקו היחיד זה 8 שנים. גמול עבודתו משתלם על בסיס של חודש. ביום 1/4/2021 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. כתוצאה מהפגיעה לא היה מסוגל לעבוד 94 ימים פְּנוֹסָף על יום הפגיעה. בכל אותם ימים נִזְקַק לטיפול רפואי וְלְהִחְלָמָה. הפגיעה הוֹפְרָה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. [יצויין שבכל החודשים שקדמו לפגיעה ניצן קיבל שכר מלא]. הכנסתו של ניצן, שממנה מגיעים דמי ביטוח, בשישה החודשים שקדמו ל-1/4/2021:

3/2021	2/2021	1/2021	12/2020	11/2020	10/2020	חודש
₪ 19,971	₪ 19,348	₪ 19,721	₪ 19,862	₪ 19,128	₪ 18,687	הכנסה

מהו סכום דמי הפגיעה אותו ניצן זכאי לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?

- א. 44,772 ₪
- ב. 46,248 ₪
- ג. 59,696 ₪
- ד. 45,162 ₪

פתרון

חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה.

סעיפים רלוונטיים

הסבר הפתרון
מועד 9/2022
שנת המס - 2021

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 אלא אם כן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה פְּאָמור שנים עשר ימים לפחות פְּנוֹסָף על יום הפגיעה".

מֵאַחַר שניצן 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.

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

כלומר, ניצן יקבל דמי פגיעה בְּעֵד שלושה עשר שבועות בלבד, שהם 91 ימים (7x13), ולא בעד 94 ימים.

לפי ס' 98 לחוק הביטוח הלאומי -

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

(ב) לענין סעיף זה, "הכנסה" -

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

(2) במבוטח אחר שלפי סעיף 75(א) - ההכנסה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח בעד רבע השנה האמור בסעיף קטן (א), והכל לרבות אותו סכום שהיו מגיעים ממנו דמי ביטוח אילולא הסכום המרבי הקבוע לתשלום דמי ביטוח.

שכר העבודה הרגיל של ניצן: $656 \text{ ₪} = (19,971 + 19,348 + 19,721) / 90$

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

דמי הפגיעה ליום: $492 \text{ ₪} = 656 \times 75\%$

נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה: $492 \text{ ₪} > 1,114.38 \text{ תקרה } (8,975 \times 5 \times 75\% / 30)$

סה"כ דמי הפגיעה להם זכאי ניצן: $44,772 \text{ ₪} = 91 \times 492$

תשובה א.

<p>מתני, לפי חוק הביטוח הלאומי, לראשונה, על מעסיק לשדר 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 יוני של שנת 2021? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים) [בהנחה שלא נקבעה דחיה של המועד]</p> <p>א. עד יום 18 ביולי 2021. ב. עד יום 30 באפריל 2022. ג. עד יום 31 במרץ 2022. ד. עד יום 15 בכל חודש שאחרי תקופת התשלום, לגבי החודש הקודם.</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) <u>עד יום 18 ביולי בכל שנה - לגבי החודשים ינואר עד יוני של אותה שנה;</u> (ב) עד יום 18 בינואר בכל שנה - לגבי החודשים ינואר עד דצמבר של השנה שקדמה לה; (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) לעניין 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." לפי ס' 355(ב) לחוק - "הוראות סעיף 353(ב) יחולו לגבי מועד שנקבע לפי סעיף קטן (א) או (א1) להגשת דין וחשבון." 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, תשי"ח-1948, וכן חול המועד." תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p>א</p>

שאלה מספר 48.

ניצן עובד אצל מעסיקו היחיד זה 4 שנים ברציפות. ב-1/8/2021 יצא ל-19 ימי מילואים. להלן פרטי שכרו ב-6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו הִחל שירות המילואים:

חודש	2/2021	3/2021	4/2021	5/2021	6/2021	7/2021
ימי עבודה	22	23	19	20	18	22
שכר חודשי רגיל	₪ 6,189	₪ 5,994	₪ 5,495	₪ 5,867	₪ 5,423	₪ 5,736
תשלום נוסף					₪ 1,323	

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

- א. 4,281 ₪
- ב. 4,191 ₪
- ג. 4,368 ₪
- ד. 3,952 ₪

פתרון

סעיפים רלוונטיים

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

הסבר הפתרון

מועד 9/2022
שנת המס - 2021

חישוב הזכות לתגמול מילואים:

ניצן שירת 19 ימים, שהם 2 תקופות בנות 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של 5 ימים.
לפי סעיף 271(א)(2), מאחר שיתרת ימי השירות כאמור פחתה משישה ימים, תוכל יתרה זו ב-1.4.
לפיכך, הוא זכאי לקבל תגמול מילואים בעד 21.0 ימי מילואים.
($14 + 5 \times 1.4 = 21.0$)

חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:

ברבע השנה שקדם ל-1/8/2021, ניצן עבד 60 ימים ($22+18+20$), כלומר, לא פחות מ-60 ימים. לפיכך, יהיה שכר עבודתו הרגיל סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו הִחל שירות המילואים. סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי. ($8,804 \times 68\% = 5,987$ ₪)
ב-6/2021 ניצן קיבל ממעסיקו, בְּנוֹסָף לשכרו החודשי הרגיל, תשלום נוסף בסך 1,323 ₪. שיעורו של "התשלום הנוסף" הוא 24.96% משכר המינימום. $5,300 = 24.96\%$ שכר המינימום / 1,323
מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לְעֵינֵן תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(2) לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). כלומר, הוא יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש 4/2021, שבו שולם.

חודש	2/2021	3/2021	4/2021	5/2021	6/2021	7/2021
שכר חודשי רגיל	₪ 6,189	₪ 5,994	₪ 5,495	₪ 5,867	₪ 5,423	₪ 5,736
תשלום נוסף					₪ 1,323	
הכנסה בעד חודש	₪ 6,189	₪ 5,994	₪ 5,495	₪ 5,867	₪ 6,746	₪ 5,736

סכום הכנסתו של ניצן בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו הִחל שירות המילואים:
 $\max(5,736; 5,987) + \max(6,746; 5,987) + \max(5,867; 5,987) = 18,720$ ₪

נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של ניצן, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי:
 $18,720 / 90 = 208$ ₪

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

התגמול ליום: 208.00 ₪ = $[199.57$ תג' מזערי ; $1,467.33$ תג' מרבי ; 208.00 שכר רגיל]

תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו - 4,368 ₪.

$4,368$ ₪ = 21 ימים $\times 208.00$ תגמול ליום

תשובה ג.

<p>שאלה מספר 49.</p>	<p>סול עובדת כשכירה אצל מעסיקה זה 3 שנים, בחצי משרה. שכרה משתלם על בסיס חודש. דמי מחלה משולמים לה לפי חוק דמי מחלה. תקופת זכאותה לדמי מחלה, בתום חודש 5/2021, עמדה על 36 ימים. ב-31/5/21 קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי עליה להפסיק את עבודתה, לצורך שמירת הריון, למשך 30 ימים רצופים, החל ב-1/6/21. סול נעדרה מעבודתה בכל אותם ימים, וחזרה לעבודתה רק ב-1/7/21. כמתחייב, מסרה את כל המסמכים הנדרשים לעניין, כולל אישור הרופא. יצויין שהיא לא זכאית לתשלום מכל גוף אחר בעד התקופה שבה היתה בשמירת הריון.</p> <p>האם סול עשויה להיות זכאית לגמלה לשמירת הריון, לפי חוק הביטוח הלאומי, בעד תקופה זו? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, ובלבד שלא ישולמו לה דמי מחלה בעד אותה תקופה. ב. לא, מאחר שהיא זכאית לדמי מחלה בעד תקופה זו, לפי סעיף 7(ג)(1) לחוק עבודת נשים. ג. כן. זכאותה לגמלה האמורה לא תישלל גם אם ישולמו לה דמי מחלה בעד אותה תקופה. ד. לא, מאחר שאינה מועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה ואינה מועסקת במשרה שהיקפה 174 שעות בחודש לפחות, לפי הנמוך.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ה': גמלה לשמירת הריון.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">א</p>	<p>לפי ס' 59 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטחת, שהיתה בשמירת הריון שלושים ימים רצופים לפחות, תהיה זכאית לגמלה בעד התקופה האמורה ובעד כל תקופה נוספת של 14 ימים רצופים לפחות שבהם היתה בשמירת הריון, והכל לפי אישורים רפואיים, כללים, תנאים ומבחנים שקבע השר".</p> <p>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, סול עשויה להיות זכאית לגמלה לשמירת הריון, לפי חוק הביטוח הלאומי, בעד תקופה זו, ובלבד שלא ישולמו לה דמי מחלה בעד אותה תקופה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 50.</p>	<p>ניצן עובד כמתאם העסקה אצל מעסיקו. במקום עבודתו מופסקת העבודה, בכל יום, מהשעה 12:55 ועד השעה 13:55, למנוחה ולסעודה. בעת ההפסקה ניצן רשאי לצאת ממקום העבודה. ביום 22/1/2021, בשעה 12:55, יצא ניצן ממקום העבודה להפסקה. ברם, במקום לנצל אותה לסעודה במקום שבו הוא סועד (סמוך למקום העבודה), נסע לסידורים אישיים בבנק. בדרך חזרה מהבנק לעבודה, לפני שנכנס לרכבו, נתקל במכסה ביוב, מעד, נחבל ואף איבד הכרתו לזמן קצר. הנפילה עיכבה את חזרתו לעבודה. הוא חזר לעבודה רק אחרי שלוש וחצי שעות.</p> <p>האם רואים בתאונה זו, שאירעה לניצן, כתאונת עבודה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מביין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שהיעדרותו בפועל, לצורך ההפסקה באותו היום, עלתה על שלוש שעות. ב. כן, מאחר התאונה אירעה לניצן במהלך הפסקה שנקבעה על דעת המעסיק. ג. לא, מאחר שהיציאה היתה למטרה אישית שאינה נוגעת למטרת סעודה במסגרת יום העבודה. ד. כן, מאחר שהתאונה אירעה תוך כדי נסיעתו או הליכתו של ניצן בחזרה לעבודה.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ו': ביטוח נפגעי עבודה.</p>
<p>הסבר הפתרון מועד 9/2022 שנת המס - 2021</p> <p style="text-align: right;">ג</p>	<p>לפי ס' 80(4) לחוק הביטוח הלאומי, רואים כתאונת עבודה אף אם "אירעה למבוטח שהוא עובד, בהפסקה שנקבעה על דעת המעביד ושאינה עולה על שלוש שעות, במקום שבו המבוטח או העובדים במקום עבודתו סועדים, והתאונה אירעה בקשר לעבודה או עקב סיכוני המקום או תוך כדי סעוד באותו מקום ועקב כך או תוך כדי נסיעתו או הליכתו למקום כאמור מהעבודה או בחזרה ממנו לעבודה ועקב נסיעתו או הליכתו זו".</p> <p>לפי ס' 81(א) לחוק האמור - "תאונה שאירעה תוך כדי נסיעה או הליכה בנסיבות האמורות בפסקאות (1), (4), (5) או (7) של סעיף 80 אין רואים אותה כתאונה בעבודה אם חלה בנסיעה או בהליכה הפסקה או סטייה של ממש מהדרך המקובלת, כשההפסקה או הסטייה לא היו למטרה הכרוכה במילוי חובותיו של המבוטח כלפי מעבידו, או, לענין פסקה (1) האמורה, בעיסוקו במשלח ידו כעובד עצמאי, או אם יש לייחס את התאונה בעיקר לרשלנותו הפושעת של המבוטח ולא נגרם על-ידיה אי-כושר עבודה לארבעה שבועות לפחות, נכות או מוות".</p> <p>התאונה לא אירעה תוך כדי נסיעה בחזרה לעבודה ממקום שבו ניצן סועד. כאשר מטרת היציאה היא למטרה אישית או כזו אשר אינה נוגעת למטרת אכילה במסגרת יום העבודה, הרי שזו לא תסווג ככזו הנכללת במסגרת סעיף 80(4) לחוק.</p> <p>כלומר, מאחר שהיציאה היתה למטרה אישית שאינה נוגעת למטרת סעודה במסגרת יום העבודה, לא רואים בתאונה זו, שאירעה לניצן, כתאונת עבודה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>