

פתרון מבחן חשבי שכר בכירים 6.2014

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

מס הכנסה

<p style="text-align: right;">תלוש 1/2013 של רגב (עובד המעבידה) כולל את התשלומים הבאים:</p> <p>שכר משולב ₪ 7,859</p> <p>דמי הבראה (בעד חודש 1/2013) ₪ 278</p> <p>תשלום בשל רכישת ביגוד מגן שהותר לרגב כהוצאה ₪ 278</p> <p>השתתפות מעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה ₪ 556</p> <p style="text-align: center;">מהו שכרו החודשי של רגב לצורך תשלום מס ("שכר ברוטו למס")?</p> <p style="text-align: right;">א. 8,971 ₪</p> <p style="text-align: right;">ב. 8,693 ₪</p> <p style="text-align: right;">ג. 8,137 ₪</p> <p style="text-align: right;">ד. 8,415 ₪</p>	<p>שאלה מספר 1.</p>
פתרון	
<p style="text-align: center;">פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא)</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>לפי סעיף 2(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עבודה" היא: "השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לרבות תשלומים 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>מאחר שהתשלום בשל רכישת ביגוד מגן הותר לרגב כהוצאה, הוא לא נחשב הכנסה חייבת במס בידיו.</p> <p style="text-align: center;">שכרו של רגב לצורך תשלום מס -</p> <p style="text-align: center;">8,693 ₪ = 556 השתתפות מעביד בהוצאות נסיעה לעבודה + 278 דמי הבראה + 7,859 שכר משולב</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>ב-3/2013 תרז קיבלה ממעבידה 3 מתנות (היו אלו המתנות הראשונות שקיבלה בשנת 2013):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. המחאת שי, על סך 180 ₪, לרגל חגיגת בר המצוה של בנה הצעיר. 2. המחאת שי, על סך 320 ₪, לרגל חתונת בתה הבכורה. 3. מתנה שערך וְעלוּתָהּ 240 ₪, לרגל חג הפסח. <p>מהו הסכום שיש לזקוף לשכרה של תרז, לצורך חישוב מס, בשל המתנות הנ"ל שקיבלה?</p> <p>א. 140 ₪ ב. 530 ₪ ג. 740 ₪ ד. 350 ₪</p>	<p>שאלה מספר 2.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תקנה 2(4). חוזר מס הכנסה 34/93 (חטיבה משפטית / ניכויים). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>המחאות השי לרגל אירועים אישיים חד-פעמיים:</p> <p>מתנה שנותן מעביד לעובדו לרגל אירוע אישי חד פעמי כמו נישואין, הולדת ילדים, בר/בת מצווה וכו', אינה נחשבת כהכנסה בידי העובד ובלבד שסך כל המתנות שקיבל לרגל אירועים אישיים בשנת המס לא עלה על התקרה.</p> <p>סכום המחאת השי שקיבלה תרז לרגל חגיגת בר המצוה של בנה (180 ₪), ועוד סכום המחאת השי שקיבלה לרגל חתונת בתה (320 ₪), סה"כ 500 ₪, עלה על הסכום שנקבע בתקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - 210 ₪.</p> <p>לפיכך, יש לזקוף לשכרה של תרז שווי בסך 290 ₪ בגין מתנות אלו. $(180 + 320 - 210)$</p> <p>מתנה לחג:</p> <p>מתנה שנותן מעביד לעובדו לרגל אירועים החוזרים על עצמם מידי שנה, כמו מתנות לרגל חגים, ימי הולדת, שי ליום האשה וכו' - מתנות מסוג זה נחשבות הכנסת עבודה אצל העובד לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, בין שניתנו בכסף ובין שניתנו בשווה כסף, בין שניתנו במישרין או בעקיפין.</p> <p>לפיכך, לשכרה של תרז יש לזקוף סך של 240 ₪, שווי המתנה שקיבלה מהמעביד לרגל חג הפסח.</p> <p>מכל האמור לעיל נובע כי לשכרה של תרז יש לזקוף סך של 530 ₪, בשל המחאות השי שקיבלה ובשל המתנה לחג. $(290 + 240)$</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>מעבידו של רגב הקמיד לרשותו רכב צמוד לשימוש. שנת רישום של הרכב: 2011. סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 312, קוד דגם: 160. ב-4/2013 רגב אושפו בבית חולים במשך 4 ימים. הרכב עמד בְּחִנֵּית בית החולים, ללא שימוש, בכל אותם ימים. מהו שווי השימוש ברכב שיזקף לשכרו של רגב בתלוש 4/2013?</p> <p>א. 3,450 ₪ ב. 2,990 ₪ ג. 2,900 ₪ ד. 3,290 ₪</p>	<p>שאלה מספר 3.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב). טבלאות שווי השימוש ברכב צמוד - המודל הליניארי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2011, סוג: 1 (פרטי), קוד תוצר: 312, קוד דגם: 160, שיזקף לשכרו של רגב בחודש 4/2013 - <u>3,450 ₪</u>. רק אם עובד אחר היה עושה שימוש ברכב, בזמן שבו רגב לא השתמש ברכב, ניתן היה לחלק ביניהם את הזקיפה החודשית המלאה לפי יחס השימוש באותו חודש. תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 4.</p>	<p>מעבידה של תרז העמיד לרשותה טלפון סלולרי (רט"ן). לפי הסכם העבודה, תרז משלמת 27.5% מההוצאה החודשית בִּשְׁל הרט"ן. ב-1/2013 עמדה ההוצאה בִּשְׁל אותו רט"ן על 156 ₪. מהו שווי הרט"ן שיש לִזְקוֹף לשכרה של תרז בתלוש 1/2013 ?</p> <p>א. 35.10 ₪ ב. 9.60 ₪ ג. 105.00 ₪ ד. 113.10 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2). תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>	<p>לְפִי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, לְמַעַט רדיו טלפון כְּאִמּוֹר שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית, או 105 שקלים חדשים לְפִי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בִּשְׁל 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) : ₪ 156.00</p> <p>הנמוך מבין מחצית ההוצאה החודשית או 105 ₪ : ₪ 78.00 $\min (105 ; 156 / 2) =$</p> <p>סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד : ₪ 42.90 $156 \times 27.5\% =$</p> <p>שווי השימוש שיש לִזְקוֹף לשכר 1/2013 של תרז : ₪ <u>35.10</u> $\max (78.00 - 42.90 ; 0) =$</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 5.</p> <p>תרז, עובדת רווקה בת 32, אם ל-3 ילדים הנמצאים בחזקתה וכלכלתם עליה: האחד יליד 3/8/2008, השני יליד 9/7/2010 והשלישי יליד 2/2/2013. שלושה הילדים רשומים בְּמַרְשָׁם האוכלוסיין בְּלֹא פְּרֻטֵי הָאב. תרז חיה לבד עם ילדיה ולא מְקַיֶּמֶת מְשָׁק בית מְשׁוּתָף עם יחיד אחר.</p> <p>לכמה נקודות זיכוי זכאית תרז בשנת המס 2013?</p> <p>א. 9.25 נ"ז ב. 11.25 נ"ז ג. 10.25 נ"ז ד. 8.25 נ"ז</p>	
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 40.</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p> <p>הילד הראשון יליד 3/8/2008. בשנת המס 2013 מלאו לו 5 שנים. הילד השני יליד 9/7/2010. בשנת המס 2013 מלאו לו 3 שנים. הילד השלישי יליד 2/2/2013. בשנת המס 2013 הוא "ילד בשנת לידתו". מאחר שטרם מלאו להם ארבע שנים בשנת המס 2013, נחשבים הילדים השני והשלישי, לעניין ס' 40(ב) לפקודה, פְּעוּטִים. מאחר שהם ילדים במשפחה חד-הורית, נחשב כל אחד מהילדים השני והשלישי "פעוט במשפחה חד-הורית". מאחר שבשנת המס טרם מלאו למי מהילדים תשע עשרה שנים, ומאחר שהם רשומים במרשם האוכלוסיין בלא פרטי אחד ההורים, נחשב כל אחד מהם "ילד להורה אחד".</p> <p>נקודות זיכוי להן זכאית תרז בשנת 2013:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] 2.00 נ"ז אשה [ס' 34א לפקודה] 0.50 נ"ז נסיעות [ס' 36 לפקודה] 0.25 נ"ז נ"ז לפי ס' 40(ב)(1) לפקודה:</p> <p>חצי נ"ז בשל ילד בשנת לידתו 0.50 נ"ז שתי נקודות זיכוי בשל כל ילד החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים $4.00 \text{ נ"ז} = 2 \text{ נ"ז} \times 2 \text{ ילדים}$ נ"ז לפי ס' 40(ב)(א1) לפקודה:</p> <p>1 נ"ז בשל פעוט שבשנת המס הוא "ילד בשנת לידתו" [ס' 40(ב)(א1)(א) לפקודה] 1.00 נ"ז 1 נ"ז בשל פעוט בשנת המס שבה מלאו לו 3 שנים [ס' 40(ב)(א1)(א) לפקודה] 1.00 נ"ז נ"ז לפי ס' 40(ב)(ב1) לפקודה:</p> <p>נ"ז אחת להורה במשפחה חד-הורית שבה "ילד להורה אחד", כשאותו הורה זכאי לנקודות זיכוי לפי ס' 40(ב)(1) <u>1.00 נ"ז</u> סה"כ נקודות זיכוי <u>10.25 נ"ז</u></p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	

<p>שאלה מספר 6.</p>	<p>רגב בן ה-30, נשוי+2 (בן 3 ובן שנה). הכנסתו בשנת 2013 - 250,715 ₪, הורכבה משכר בסך 224,638 ₪, ממענק פרישה חייב במס בסך 12,343 ₪ וממענק פרישה פטור ממס, שהותר לו לפי ס' 9(א7) לפקודה, בסך 13,734 ₪ ($224,638 + 12,343 + 13,734 = 250,715$).</p> <p>מאחר ששילם לקופת גמל לקיצבה סך של 8,800 ₪ כעמית שכיר (הכנסתו המבוטחת היתה 160,000 ₪) ועוד 12,343 ₪ כעמית עצמאי, הותר לו בשנת 2013 ניכוי בסך 8,468 ₪, לפי ס' 47 לפקודה, וזיכוי בסך 3,875 ₪, לפי סעיף 45 לפקודה.</p> <p>לפי ס' 34, 36 ו-66(ג) לפקודה, הותר לו זיכוי בסך 13,734 ₪ בשנה זו.</p> <p>מהי "הכנסה חייבת" של רגב בשנת 2013?</p> <p>א. 242,247 ₪</p> <p>ב. 215,838 ₪</p> <p>ג. 228,513 ₪</p> <p>ד. 216,170 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>	<p>זיכויים, הניתנים מכוח ס' 34, 36 ו-66(ג) לפקודה - כל אלה זיכויי מס המובאים בחשבון כנגד המס לאותה שנה. כלומר, הם מופחתים מהמס שעל רגב לשלם לאותה שנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין;</p> <p>כלומר, "הכנסה חייבת" של רגב היא ההכנסה לאחר הניכוי בסך 8,468 ₪, שהותר לו לפי ס' 47 לפקודה, ולאחר הפטור, בסך 13,734 ₪, שהותר לו לפי ס' 9(א7) לפקודה -</p> <p><u>228,513 ₪ = 13,734 ₪ מענק פרישה פטור - 8,468 ₪ ניכוי לפי ס' 47 - 250,715 ₪ הכנסתו של רגב</u></p> <p>תשובה ג.</p>

<p>שאלה מספר 7.</p>	<p>תרו קיבלה הלוואה ממעבידה. ההלוואה לא צמודה למדד והיא נושאת ריבית חודשית של 0.18% (לחודש). בחודש 6/2013, הוא תקופת הִזְקִיפָה, עומדת יתרת הלוואה על 7,690 ₪ [למען הסר ספק, קרן הלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-1/2016].</p> <p>אם שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה הוא 5.47% לשנה ואם המדד עלה ב-0.79% בתקופת הזקיפה (חודש 6/2013), מהו סכום שווי הריבית שיש לִזְקֹף לשכרה של תרו (סכום מעוגל), בגין הלוואה בתקופה זו (6/2013)? (התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם)</p> <p>א. 83 ₪ ב. 21 ₪ ג. 47 ₪ ד. 0 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד.</p> <p>לפי תקנה 2(א)1 לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2013 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 5.47% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזקיפה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>יתרת הלוואה בתקופת הזקיפה עולה על סכום הלוואה לְעֵנִן 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד. $7,690 > 7,680$ יתרת הלוואה < $7,680$ סכום הלוואה שחל עליו רק שיעור עליית המדד</p> <p>חישוב על פי התקנות:</p> <p>הריבית הנדרשת לְפִי התקנות:</p> $34.57 \text{ ₪} = 365 / 30 \text{ ימים בתקופת הזקיפה} \times 5.47\% \times 7,690$ <p>הסכום ששילמה תרו:</p> $13.84 \text{ ₪} = 0.18\% \text{ ריבית לחודש} \times 7,690$ <p>הסכום ששילמה תרו (13.84 ₪), קטן מהסכום הנדרש לפי התקנות (34.57 ₪).</p> <p>13.84 חוייב בתקופת הזקיפה > 34.57 מינימום</p> <p>לפיכך, יש לזקוף לשכרה של תרו שווי ריבית בסך 21 ₪ (סכום מעוגל) בגין הלוואה בתקופת הזקיפה.</p> <p>21 ₪ (סכום מעוגל) = 20.73 ₪ = 13.84 חוייב בתקופת הזקיפה - 34.57 מינימום</p> <p>חישוב חודשי מקורב ומעוגל:</p> <p>הריבית הנדרשת: $35.05 = 12 / 5.47\% \text{ שיעור הריבית הנדרש} \times 7,690$</p> <p>הסכום ששילמה תרו: $13.84 = 0.18\% \text{ שיעור הריבית שדרש המעביד} \times 7,690$</p> <p>ההפרש בין השיעור הנדרש לדרישה בפועל: 21 ₪ (סכום מעוגל) = 21.21 ₪ = 13.84 חוייב - 35.05 מינימום</p> <p>תשובה ב.</p>

<p>שאלה מספר 8.</p>	<p>את משכורת חודש 12/2013 שילם המעביד לרגב ב-9/1/2014.</p> <p>האם תיפגל משכורת זו, ששולמה בפְּשָׁל 12/2013, בטופס 106 שִׁינְתָן לרגב לא יאוחר מ-31/3/2014, פְּתִשָּׁלוֹם ששולם בשנת המס 2013? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שהמשכורת שולמה בפועל רק בשנת המס 2014.</p> <p>ב. כן, אבל אך ורק אם לרגב זכויות למענק או לקיצבה בגין עבודתו.</p> <p>ג. לא, אלא אם כן המס, שנוכה ממשכורת זו, הועבר לרשות המיסים עד 31/12/2013.</p> <p>ד. כן. משכורת זו תיכלל בטופס האמור, כתשלום ששולם בשנת המס 2013.</p>
	<p align="center">פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 13.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ד</p>	<p>לפי תקנה 13 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) -</p> <p>"(א) מעביד ששילם משכורת לעובד, בין אם ניכה ממנה מס ובין אם לאו, יתן לעובד אישור, בטופס 0106, על כל המשכורת ששילם לו ועל המס שניכה ממנה; האישור יינתן לא יאוחר מיום 31 במרס של כל שנה לגבי שנת המס הקודמת שבה שולמה לעובד משכורת או ביום שבו חדל העובד להיות מועסק בידי המעביד, הכל לפי הענין.</p> <p>(ב) מעביד ששילם שכר עבודה או מענק פרישה לעובד יומי, בין אם ניכה ממנו מס ובין אם לאו, יתן לו אישור בטופס 114, על סך שכר העבודה או מענק הפרישה ששילם לו ועל המס שניכה ממנו; ניהל המעביד כרטיס עובד (טופס 0101) כאמור בתקנה 12(א)(2), יתן לו אישור בטופס 0106; האישור יינתן לו לא יאוחר מיום 31 במרס של כל שנה, לגבי שנת המס הקודמת שבה שולם לעובד היומי שכר עבודה, או ביום שבו חדל העובד היומי להיות מועסק בידי המעביד, הכל לפי הענין.</p> <p>(ג) על אף האמור בתקנות משנה (א) ו-(ב), משכורת או שכר עבודה ששולמו בין 1 בינואר ל-13 בינואר של שנת המס בשל שנות מס קודמות, ייכללו בטופס 0106 כתשלומים ששולמו בשנת המס הקודמת."</p> <p>משכורת 12/2013 שולמה לרגב ב-9/1/2014, כלומר, בין ה-1 בינואר ל-13 בינואר. המשכורת שולמה בשל שנת מס קודמת (2013). לפיכך, היא <u>תיכלל בטופס האמור, כתשלום ששולם בשנת המס 2013.</u></p> <p align="right">תשובה ד.</p>

<p>שאלה מספר 9.</p>	<p>רגב, רווק בן 27, התחיל לעבוד ב-1/10/2013 אצל תרז, והוא מקבל אצלה "משכורת חודשית". משכורתו, בכל אחד מהחודשים 10/2013 ו-11/2013, היתה 6,450 ₪. מאחר שלא מילא טופס 101 ולא סיפק אישור תיאום מס, תרז ניכתה ממשכורתו, בחודשים 10/2013 ו-11/2013, מס כפי שהיה עליה לנכות (לפי תקנה 5א) לתקנות הרלוונטיות).</p> <p>ב-12/2013 רגב מסר לתרז אישור תיאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכן שנתי של 19,350 ₪ יש לנכות מס בשיעור 38%. מעבר לסכום זה יש לנכות מס בשיעור המרבי.</p> <p>אם משכורתו ב-12/2013 היתה 8,640 ₪, כמה מס הכנסה ינוכה מרגב בתלוש זה, או מהו סכום המס שיוחזר לו, לאור תיאום המס?</p> <p>א. ניכוי מס בסך של 1,722 ₪ ב. ניכוי מס בסך של 4,147 ₪ ג. ניכוי מס בסך של 2,212 ₪ ד. החזר מס בסך של 884 ₪</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תקי' 5.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>	<p>שכר מְצַטָּבֵר של רגב בחודשים 10/2013 עד 12/2013 : $21,540 = 6,450 + 6,450 + 8,640$ ₪ מס מְצַטָּבֵר שיש לנכות בגין שכר מ-10/2013 עד 12/2013 לפי אישור תיאום המס : $8,404.20 = 19,350 \times 38\% + (21,540 - 19,350) \times 48\%$</p> <p>לפי תקנה 5א) לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) - "מעביד המשלם לעובד משכורת חלקית, או משכורת בעד משרה נוספת שעליה הצהיר העובד בטופס 101, או משכורת כאשר העובד לא מילא טופס 101 או שלא מילא את הסעיף העוסק בפרטים על הכנסות אחרות, ינכה ממנה בעת התשלום מס בשיעור המרבי".</p> <p>לפי נתוני השאלה, רגב לא מילא טופס 101 ולא המציא לתרז, עד 11/2013, אישור תיאום מס מפקיד השומה. לפיכך, היה על תרז לנכות משכרו, בחודשים 10/2013 ו-11/2013, מס בשיעור המרבי לפי התקנות.</p> <p>סה"כ מס שנוכה בחודשים 10/2013 ו-11/2013 : $6,192.00 = 2 \times 6,450 \times 48\%$ ₪</p> <p>מס שעל תרז לנכות בתלוש שכר 12/2013 : $2,212.20 = 8,404.20 - 6,192.00$ ₪ כלומר, מרגב ינוכה מס בסך <u>2,212</u> ₪ (סכום מעוגל) בתלוש שכר 12/2013.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>

<p>רגב, שנקבעה לו נכות של 100% מלידה, התחיל לעבוד ב-1/3/2013, במשכורת של 68,430 ₪ בחודש. משכורת זו, שקיבל בכל אחד מחודשי עבודתו בשנת המס, היתה הכנסתו היחידה.</p> <p>מהו הפטור המרבי לפי ס' 9(5) לפקודה שרגב יכול לנצל בשנת המס 2013?</p> <p>א. 505,026 ₪</p> <p>ב. 72,240 ₪</p> <p>ג. 602,400 ₪</p> <p>ד. 451,800 ₪</p>	<p>שאלה מספר 10.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(5).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>לפי סעיף 9(5)(א) לפקודה, פטורה ממס "הכנסה מיגיעתם האישית של עיוור או של נכה שנקבעה לו נכות של 100%, או נכות של 90% לפחות מחמת שלקה באיברים שונים והאחוז האמור הוא תוצאה של חישוב מיוחד של הליקוי באיברים השונים שבלעדיו היה נקבע אחוז נכות של 100% לפחות, כמפורט להלן:</p> <p>(1) נקבעה נכות כאמור לתקופה של 365 ימים או יותר - הכנסה עד לסכום של 602,400 שקלים חדשים;</p> <p>(2) נקבעה נכות כאמור לתקופה שבין 185 ימים לבין 364 ימים - הכנסה עד לסכום של 72,240 שקלים חדשים;"</p> <p>לפי סעיף 9(5)(ג)(1) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(1) לגבי חלק משנת המס, יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס, שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס שבין מספר הימים בשנת המס שלגביהם נקבעה הנכות לבין 365 (בפסקה זו - יחס תקופת הנכות), ויקראו את הסכומים הנקובים בפסקאות משנה (א)(1) ו-(ב) כסכומים שיחסם לסכומים הנקובים כאמור הוא כיחס תקופת הנכות".</p> <p>לפי סעיף 9(5)(ג)(2) לפקודה, "לגבי עיוור או נכה, שנקבעה לו נכות כאמור בפסקת משנה (א)(2), יחולו הוראות פסקה זו על חלק מהכנסתו בשנת המס שיחסו לכלל הכנסתו בשנת המס הוא כיחס תקופת הנכות, ואולם אם תקופת הנכות שנקבעה לו חלה בשתי שנות מס, סך הסכום הפטור בשתי שנות המס לא יעלה על הסכום הנקוב בפסקת משנה (א)(2);".</p> <p>לרגב נקבעה נכות של 100% מלידה (כלומר, הוא היה נכה בכל שנת המס).</p> <p>הכנסתו בשנת המס, סך של 684,300 ₪ ממשכורת, מהווה הכנסה מיגיעה אישית -</p> $684,300 = 10 \text{ חודשי עבודה בשנת המס} \times 68,430 \text{ ₪ משכורת חודשית}$ <p>הכנסה זו עולה על ההכנסה המרבית מיגיעה אישית הנקובה בס' 9(5)(א)(1) לפקודה -</p> <p>602,400 ₪ ההכנסה המרבית הנקובה בס' 9(5)(א)(1) לפקודה > 684,300 ₪ הכנסה מיגיעה אישית של רגב</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>ג</p>

<p>שאלה מספר 11.</p>	<p>רגב עובד כמלצר בבית קפה בתל-אביב. עבודת המלצרים בבית הקפה מבוצעת בשתי משמרות קבועות ליום. המלצרים מועסקים בהן לחילופין. בעל בית הקפה משלם למלצרים תוספת של 25% בשל עבודה במשמרת שניה.</p> <p>האם רגב זכאי לזיכוי במס, לפי ס' 10 לפקודה, בשל הכנסתו מעבודה במשמרת השניה בבית הקפה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא, מאחר שעבודתו של מלצר במשמרת שניה אינה חיונית להפעלת בית קפה. ב. כן. רגב זכאי לזיכוי במס לפי ס' 10 לפקודה. ג. כן, ובלבד שהמשמרת השניה לא פחותה מ-7 שעות, ותחילתה לא לפני השעה 14:00. ד. לא. רגב לא זכאי לזיכוי במס לפי ס' 10 לפקודה.</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>	<p>לפי ס' 10 לפקודה: " (א) בסעיף זה - "הטבה במס" - זיכוי ממס או ניכוי מהכנסה או שיעורי מס נמוכים מהשיעורים הקבועים בסעיף 121; "הענקה בעד פיריון עבודה" - הענקה, הטבה או פרמיה, שהיא הכנסת עבודה המשתלמת על פי חוזה עבודה שאושר לענין סעיף זה כפי שנקבע בתקנות, בנוסף על המשכורת או השכר המקובלים הקבועים בחוזה העבודה, בעד פיריון עבודה העולה על הפיריון הרגיל ואשר נקבע על פי נורמות מדודות שאישר המכון לפיריון העבודה והייצור, או גוף אחר שקבע לענין זה שר האוצר על פי המלצת המכון; "משמרת שניה ושלישית" - כפי שהגדיר שר האוצר בתקנות, לאחר התייעצות עם שר העבודה והרווחה. (ב) שר האוצר רשאי, באישור ועדת הכספים של הכנסת, לקבוע בתקנות הטבה במס, לגבי הכנסה מעבודה במשמרת שניה או שלישית או מהענקה המשתלמת בעד פיריון עבודה, <u>במפעלי תעשייה שעיקר פעילותם בשנת המס היא פעילות ייצורית כמשמעותה בחוק עידוד התעשייה (מסים)</u>, תשכ"ט-1969, שקבע שר האוצר לאחר התייעצות עם שר התעשייה והמסחר, ויכול שיקבע לענין זה מפעלים מסויימים או לפי ענפי תעשייה. (ג) מי שסך כל ההכנסה שהוא זכאי לה מאת מעביד המשלם לו הכנסה כאמור בסעיף קטן (ב) עולה על 36,000 שקלים חדשים (להלן - סכום התקרה), לא יהא זכאי להטבה לפי סעיף זה בשל חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה, ולענין זה יראו את הכנסתו שחל עליה סעיף קטן (ב) כהכנסתו הגבוהה ביותר בסולם הכנסותיו; סכום התקרה יתואם כאילו הוא תקרת הכנסה כהגדרתה בסעיף 120א. (ד) בתקנות כאמור בסעיף קטן (ב) ניתן לקבוע - (1) שהטבה במס תחול לגבי כל ההכנסה כאמור בו או לגבי חלק ממנה; (2) הטבה במס בשיעורים שונים או בסכומים שונים, לענפי תעשייה שונים, למקצועות שונים ולסוגי נישומים שונים; (3) כללים ותנאים להחלת ההטבה במס; (4) סוגי עובדים שעל הכנסתם לא תחול ההטבה במס. "</p> <p>בתקנה 2(א) לתקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות), מפורטים העובדים שעשויים ליהנות מזיכוי מס בגין הכנסה מעבודה במשמרות: " יינתן זיכוי מהמס בשיעור של 15 אחוזים מהכנסה מעבודה במשמרת שניה או שלישית של העובדים המפורטים להלן, <u>העובדים במפעלי תעשייה שעיקר פעילותם בשנת מס היא פעילות ייצורית כמשמעותה בחוק עידוד התעשייה (מסים)</u>, תשכ"ט-1969, אם המעביד משלם תוספת משמרות בשל העבודה במשמרת שניה או שלישית; ואלה הם: (1) העובדים בייצור; (2) עובדי המינהלה ועובדי השירותים שבעל המפעל הוכיח, להנחת דעתו של פקיד השומה, כי עבודתם במשמרת השניה או השלישית חיונית להפעלת קווי הייצור במפעל. "</p> <p>בית קפה אינו מפעל תעשייה שעיקר פעילותו היא פעילות ייצורית כמשמעותה בחוק עידוד התעשייה. לפיכך, רגב לא זכאי לכל זיכוי מס בגין הכנסתו מעבודה במשמרות. תשובה ד.</p>

<p>מ-9/6/10 ועד 30/11/13 רגב היה תושב קבוע ביישוב שתולה. ב-1/12/13 עבר לגור בקביעות בכרמיאל. הכנסתו בשנת 2013 היתה 217,032 ₪, כולה ממשכורת.</p> <p>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאי רגב בשנת 2013 (סכום מעוגל) ?</p> <p>א. 23,874 ₪ ב. 0 ₪ ג. 26,044 ₪ ד. 28,411 ₪</p>	<p>שאלה מספר 12.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, ס' 2(2), ס' 11</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>תושבות קבע בשתולה, בשנת המס 2013, מקנה הנחה של 12% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 236,760 ₪ לשנה.</p> <p>הכנסתו החייבת של רגב בשנת 2013 - 217,032 ₪, כולה מיגיעה אישית.</p> <p>רגב היה תושב קבוע בשתולה 11 חודשים בשנת המס 2013.</p> <p>לפי ס' 11(ב)(4) לפקודה - "על אף הוראות פסקאות (1) עד (3), מי שבמהלך שנת המס היה לתושב ביישוב המפורט באותן פסקאות או חדל להיות תושב ביישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור באותן פסקאות באופן יחסי לתקופת תושבותו ביישוב, ובלבד שהיה תושב היישוב 12 חודשים רצופים לפחות".</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאי רגב בשנת 2013 (מעוגל) -</p> <p>23,874 ₪ = $\frac{11}{12} \times 12\% \times \text{שיעור ההנחה} \times (236,760 \text{ תקרה} ; 217,032 \text{ הכנסה})$ Min</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>שאלה מספר 13.</p> <p>תרז, בת 42, נשואה + 2 ילדים - האחד בן 18 והשני בן 15, עלתה לישראל ב-5/9/2012. שכרה ("ברוטו למס") בכל אחד מהחודשים 1/2013, 2/2013 ו-3/2013, היה 11,244 ₪. החל ב-4/2013 הוגדל שכרה (ב-4,956 ₪) והועמד על 16,200 ₪ ברוטו בחודש.</p> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מתחילת השנה (1/1/2013), כמה מס הכנסה יגבה משכרה של תרז בתלוש 4/2013 (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 857 ₪ ב. 796 ₪ ג. 1,200 ₪ ד. 1,041 ₪</p>	
<p>פתרון</p>	
<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 35, 36, 36א, 66(ג), 121. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p> <p>זיכויים להם זכאית תרז בשנת 2013:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז נסיעות 0.25 נ"ז אשה 0.50 נ"ז עולה חדשה (ב-18 החודשים הראשונים לעלייתה) 3.00 נ"ז ילד שבשנת המס מלאו לו 15 שנים 1.00 נ"ז ילד בשנת בגרותו (שבשנת המס מלאו לו 18 שנים) 0.50 נ"ז</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי $7.25 \times 218 = 1,580.50$ ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-4 החודשים: $11,244 \times 3 + 16,200 = 49,932$</p> <p>השכר החודשי הממוצע ב-4 החודשים: $49,932 / 4 = 12,483$</p> <p>מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע: $1,779.53 = 12,483 \times 21\% + (12,483 - 9,010) \times 14\% + 3,730 \times 10\% + 5,280 \times 10\%$</p> <p>מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע: $199.03 = \max(1,779.53 - 1,580.50; 0)$ (מעוגל)</p> <p>מס "ברוטו" שהוטל על השכר ששולם בכל אחד מהחודשים 1/2013 עד 3/2013: $1,519.34 = 12,483 \times 21\% + (11,244 - 9,010) \times 14\% + 3,730 \times 10\% + 5,280 \times 10\%$</p> <p>מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם בכל אחד מהחודשים 1/2013 עד 3/2013: $0 = \max(1,519.34 - 1,580.50; 0)$</p> <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שיגבה משכרה של תרז ב-4/2013: $796 = (3 \text{ חודשים} \times 0) - (4 \text{ חודשים} \times 199)$</p> <p>תשובה ב.</p>	

<p>שאלה מספר 14.</p> <p>להלן רכיבי תלוש 1/2013 של רגב, עובד נשוי בן 38 : 1. משכורת ₪ 62,409 2. שווי רכב צמוד ₪ 8,510</p> <p>מהו שכר ה"נטו" שישולם לרגב ("נטו לתשלום") בגין חודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 46,066 ₪ ב. 37,066 ₪ ג. 37,491 ₪ ד. 46,001 ₪</p>	
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 66(ג), 121. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	סעיפים רלוונטיים
<p>נקודות זיכוי:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00</p> <p>נ.ז. נסיעות <u>0.25</u></p> <p>סה"כ נקודות זיכוי $2.25 \times 218 = 490.50$ ₪</p> <p>שכר "ברוטו למס" של רגב: $8,510 + 62,409 = 70,919$ ₪</p> <p>חישוב המס:</p> <p>מס לפי ס' 121 לפקודה:</p> $5,280 \times 10\% + 3,730 \times 14\% + 4,990 \times 21\% + 6,000 \times 31\% + 21,830 \times 34\% + (70,919 - 41,830) \times 48\% = 25,343.02$ <p>מס לפי ס' 121 לפקודה (מס על הכנסות גבוהות):</p> $(70,919 - 67,630) \times 2\% = 65.78$ <p>סה"כ המס לפי הוראות סעיפים 121 ו-121 לפקודה:</p> $25,343.02 + 65.78 = 25,408.80$ <p>המס המתקבל לאחר הפחתת נקודות הזיכוי:</p> $25,408.80 - 490.50 = 24,918.30$ <p>שכר "נטו" לתשלום לאחר ניכוי מס הכנסה:</p> $24,918.30 = 37,491$ <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	ג

<p>שאלה מספר 15.</p>	<p>תרו גרה ועובדת בנתניה באופן קבוע. ב-2/2013 שלח אותה מעבידה לעבוד 5 ימים בצפת. הנסיעה לצפת (המרוחקת 134 ק"מ מנתניה) וכל ימי השהייה בה היו הקרחיים לייצור הכנסתו של המעביד. המעביד שילם בעד תרו הוצאות לינה במלון (4 לינות) בסך של 130 דולרים לכל לינה. [למען הפשטות, מוצגים בשאלה זו כל הסכומים בערכי דולר, כשהם מחושבים לפי השער היציג כפי שפורסם לאחרונה לפני מועד הלינה.]</p> <p>מהו הסכום שיזקף לשכרה של תרו, לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לצפת (בתרגום לערכים דולריים)? [למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p> <p>א. \$ 64 ב. \$ 178 ג. \$ 130 ד. \$ 0</p>
	פתרון
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), ס' 17 (רישא). תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">א</p>	<p>לפי ס' 2(2)(א) לפקודה - "תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו... אך למעט תשלומים כאמור המותרים לעובד כהוצאה... - בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף, בין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו", מהווים הכנסה מעבודה.</p> <p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה (החבק) -</p> <p>"אם ההוצאה מותרת לעובד בניכוי, אין לראות בהחזרה הכנסת-עבודה כאמור. אולם, בהוצאה שאינה מותרת בניכוי לעובד יש לראות בהחזר הכנסת-עבודה. לדוגמה: הוצאות החזקת רכב אינן מותרות בניכוי לעובד, ולפיכך, החזר בגינן הינו הכנסה בידו.</p> <p>בעניין הוצאות עובד המותרות בניכוי, המשתלמות על-ידי המעביד, יש בפקודה "קיצור דרך". במקום לראות בכל החזר הכנסה שממנה תנוכה ההוצאה בהתאם לסעיף 17 לפקודה, בחר המחוקק להפחית את ההכנסה מלכתחילה בסכום הזהה לסכום ההוצאה המותר בניכוי".</p> <p>לפי תקנה 2(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), יותרו לניכוי:</p> <p>(א) הוצאות לינה שהוציא נישום בישראל או באזור, ובלבד שהסכום המותר בניכוי אינו עולה על הסכומים הנקובים בפסקה (2)(ב)(1)(ב) כשהוא מחושב בשקלים חדשים לפי השער היציג של הדולר כפי שפורסם לאחרונה לפני מועד הלינה, ואולם הוצאות שהוציא נישום ללינה במקום המרוחק פחות מ-100 קילומטרים ממקום מגוריו או ממקום עיסוקו העיקרי, לא יותרו בניכוי, זולת אם שוכנע פקיד השומה שהלינה היתה הכרחית לייצור ההכנסה של הנישום;</p> <p>(ב) על אף האמור בפסקה (3), יותרו בניכוי הוצאות שהוציא נישום בשל ארוחת בוקר הכלולה במחיר לינה המותרת בניכוי, כאמור בפסקת משנה (א) לעיל;</p> <p>(ג) הוצאות פסקה זו לא יחולו על הוצאות לינה שהוציא הנישום במסגרת השתתפות בכנס בתחום עיסוקו;</p> <p>הסכומים הנקובים בפסקה (2)(ב)(1)(ב) של תקנה 2:</p> <p>(1) לגבי לינה שעלותה נמוכה מ-114 דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p> <p>(2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-114 דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-114 דולר ללינה;</p> <p>"הוצאות לינה מוכרות" - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 6, או 259 דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p> <p>עלותה של כל אחת מ-4 הלינות היתה גבוהה מ-114 דולר. לפיכך, יותרו לניכוי 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-114 דולר ללינה.</p> <p>$456 = \\$ 4 \times [75\% \times (\\$ 130 \text{ ההוצאה בפועל} ; \\$ 259 \text{ התקרה}) \text{ min} ; \\$ 114 \text{ max}]$</p> <p>סה"כ הסכום ששילם המעביד בעד 4 הלינות: $\\$ 130 \times 4 = \\$ 520$</p> <p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בעד 4 הלינות: $\\$ 456$</p> <p>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי, אותן יש לזקוף לשכרה של תרו: $\\$ 64 = (\\$ 520 - \\$ 456)$</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>

<p>שכר היסוד של רגב, רווק בן 25, בחודש 1/2013 - 8,867 ₪ (ברוטו). נוסף על שכר היסוד, משלם לו המעביד דמי נסיעות בסך של 311 ₪ <u>נטו</u> בכל חודש.</p> <p>מהו שכרו של רגב לצורך חישוב מס ב-1/2013 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</p> <p>א. 9,248 ₪ ב. 9,297 ₪ ג. 9,229 ₪ ד. 9,261 ₪</p>	<p>שאלה מספר 16.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 121, 121ב.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>שכר היסוד של רגב 8,867 ₪ נקודות זיכוי:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל 2.00 נ.ז. נסיעות 0.25 סה"כ נקודות זיכוי $2.25 \times 218 = 490.50$ ₪</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 5,280 ₪ בחודש הוא 528 ₪ (מדרגת מס 10%). כלומר, ניתן להתעלם מנקודות הזיכוי בגילום התוספת המיוחדת.</p> <p>בשכר 8,867 נמצא רגב במדרגת מס שולי 14%.</p> <p>$9,010$ "גבול" מדרגת המס 14% $> 9,228.63 = 8,867 + 311 / (1 - 14\%)$</p> <p>מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.</p> <p>במדרגת מס 14%, נותר "ברוטו" בסך 143 ₪ ($9,010 - 8,867 =$)</p> <p>143 ₪ מתפצלים ל-86% "נטו" - 122.98 ₪, ומס בשיעור 14% - 20.02 ₪.</p> <p>יתרה שנותרה לגילום: $188.02 = 311.00 - 122.98$ ₪</p> <p>מדרגת המס לגילום היתרה - 21%.</p> <p>גילום היתרה: $238.00 = 188.02 / (1 - 21\%)$ ₪</p> <p>הסכום 311 ₪ כשהוא מגולם: $381 = 143 + 238$ ₪</p> <p>$14,000$ "גבול" מדרגת מס 21% $< 9,248 = 8,867 + 381$</p> <p>שכרו של רגב לצורך חישוב מס ב-1/2013: 9,248 ₪</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>להלן רכיבי תלוש 1/2013 של רגב, האדריכל:</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 13,820</p> <p>2. דמי מחלה - מחלת ילד ₪ 691</p> <p>3. יום חופשה שנתית ₪ 691</p> <p>4. מענק בְּשָׁל אִירוּעַ יוֹבֵל 50 שנה לחברה ₪ 740</p> <p>המעביד הפְּרִישׁ עֲבוֹר רגב, בעד שכר 1/2013, סך של 1,195.65 ₪ לקרן השתלמות [למען הסר ספק, רגב הפריש את חלקו כדין לאותה קופה].</p> <p>מהו השווי אשר ייזקף לשכרו של רגב, בְּשָׁל הפרשת המעביד לקרן השתלמות?</p> <p>א. 55.50 ₪</p> <p>ב. 107.33 ₪</p> <p>ג. 159.15 ₪</p> <p>ד. 17.25 ₪</p>	<p>שאלה מספר 17.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">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. לְעֵנֵן זה -</p> <p>"מִשְׁכּוֹרֶת קוֹבְעֵת" - הַכְּנֶסֶת עֲבוֹדָה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בְּשָׁל מאמץ מיוחד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לְעֵנֵן תשלום תוספת היוקר כְּפִי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בֵּין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לְבֵין 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 מסויים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.</p> <p>לפיכך, במשכורת הקובעת לקה"ל אין לכלול "מענק בשל אירוע יובל 50 שנה לחברה", שהוא תשלום שניתן לרגב בשל אירוע מסויים. כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>"משכורת קובעת" לקרן השתלמות של רגב:</p> <p>$15,202 \text{ ₪} = (691 \text{ חופשה} + 691 \text{ דמי מחלה} + 13,820 \text{ שכר יסוד})$; $15,712$ תקרת משכורת) min</p> <p>7.5% מהמשכורת הקובעת של רגב: $1,140.15 \text{ ₪} = 15,202 \times 7.5\%$ משכורת קובעת</p> <p>הסכום ששילם המעביד לקה"ל מֵעַל לגבולות שבחוק, שיזקף לשכרו של רגב:</p> <p>$1,195.65 - 1,140.15 = \underline{\underline{55.50 \text{ ₪}}}$</p> <p align="right">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="center">א</p>

<p>תרוז היא עובדת יצור בַּמְפָּעֵל יֶצְרָנִי, בו מתקיימת עבודה במשמרות לענין ס' 10 לפקודה (מעבידה היחיד). הכנסתה הכוללת ממשכורת, בשנת המס 2013, היתה 204,349 ₪, מתוכה 35,115 ₪ בַּשָּׁל עבודה במשמרת הראשונה, 46,839 ₪ בשל עבודה במשמרת השניה ו-64,791 ₪ בשל עבודה במשמרת השלישית.</p> <p>מהו סכום הזיכוי במס בגין משמרות שתקבל תרוז בשנת 2013?</p> <p>א. 11,040 ₪ ב. 11,734 ₪ ג. 10,277 ₪ ד. 5,010 ₪</p>	<p>שאלה מספר 18.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 10. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>זיכוי מַשְׁמָרוֹת:</p> <p>הכנסה כוללת של תרוז ממשכורת ב-2013 : 204,349 ₪ סכום התקרה לִפִּי ס' 10 לפקודה : <u>126,120</u> ₪ חלק ההכנסה העולה על סכום התקרה : 78,229 ₪ שכר מַשְׁמָרוֹת שניה ושלישית : 111,630 ₪ = 64,791 שלישית + 46,839 שניה שכר מַשְׁמָרוֹת המזוכה בהטבת מס : 33,401 ₪ = 111,630 - 78,229 הטבת המס (סכום מעוגל) : 5,010 ₪ = 33,401 × 15% הזיכוי המְרָבִי בַּגִּין שכר מַשְׁמָרוֹת בתעשייה : 11,040 ₪ בשנה בדיקה מול התקרה : <u>5,010</u> ₪ = min (5,010 ; 11,040 תקרה)</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>רגב עבד אצל מעבידו היחיד 23 שנים, במשרה מלאה, עד שְפּוּטֵר ב-28/2/2013. משכורתו, בכל חודש בשנה האחרונה (לְרֵבוֹת) "המשכורת האחרונה" לפני הפרישה, היתה כִּלְהֵלֵן:</p> <p>1. משכורת ₪ 6,970 2. פרמיה מְדוּדָה ₪ 780 3. החזר הוצאות טלפון ₪ 330</p> <p>סך מענק הפרישה שרגב קיבל ממעבידו - 288,558 ₪.</p> <p>מהו החלק הפטור ממס של מענק פרישה זה, לפי ס' 9(א7) לפקודה? - ככל שהדבר דרוש, הניחו שרגב פנה לפקיד השומה וביקש הגדלת פטור שְבִסְמִכוֹתוֹ לְהַעֲנִיק אוטוֹמָטִית, והפטור הוגָדל בהתאם.</p> <p>א. 240,465 ₪ ב. 178,250 ₪ ג. 267,375 ₪ ד. 278,760 ₪</p>	<p>שאלה מספר 19.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p align="center">פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 9(א7)(א) לפקודה, פטור ממס:</p> <p>" (1) מענק הון שנתקבל עקב פרישה - עד סכום השווה למשכורת של חודש לכל שנת עבודה, לפי המשכורת האחרונה; עלה סכום המענק על השיעור האמור, רשאי המנהל לפטור את העודף, כולו או מקצתו, בהתחשב בתקופת השירות, בגובה השכר, בתנאי העבודה ובנסיבות הפרישה;</p> <p>(2) בשום מקרה לא יעלה הסכום הפטור לפי פסקת משנה זו על 12,120 ₪ לכל שנת עבודה וחלק יחסי מסכום זה בְּשָׁל עבודה בחלק משנה; "</p> <p>לפי הנחיות מס הכנסה - "משכורת" לעניין חישוב הפטור על מענק פרישה, פירושה - הכנסת עבודה למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שווי של שימוש ברכב צמוד. "משכורת חודש" אצל עובד יומי היא השכר הממוצע של שנים-עשר החודשים שקדמו לפיטורים. סכום המשכורת יכול להיות גבוה מ"שכר עבודה" (כמשמעותו בתקנות פיצויי פיטורים) שחייבים לשלם עבורו פיצויים.</p> <p>משכורת של חודש, לפי משכורת אחרונה: $7,750 = 6,970 + \text{משכורת פרמיה מדודה}$</p> <p>מענק פטור של רגב, ללא הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> $\min [\min (12,120 ; 7,750) \times 23 \text{ שנות עבודה} ; 288,558 \text{ מענק}] = 178,250 \text{ ₪}$ <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>מענק פטור של רגב, כולל הגדלת הפטור שבסמכות המנהל:</p> $\min [\min (12,120 ; 7,750 \times 150\%) \times 23 \text{ שנות עבודה} ; 288,558 \text{ מענק}] = \underline{267,375 \text{ ₪}}$ <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ג</p>

<p>תרו, בת 39, נשואה + 6 ילדים בני 7 עד 17, פוטר ב-31/7/2013 מעבודתה אצל מעבידה היחיד, לאחר 11 שנות עבודה. משכורת החודש ששולמה לה לחודש 7/2013 היתה 12,984 ₪. בטופס ה-161 שמוגש במועד תשלום שכר 7/2013, חושב לתרו מענק פרישה שחלקו פטור ממס (לפי ס' 9(א7) לפקודה), וחלקו - סך של 25,872 ₪, חייב במס הכנסה.</p> <p>אם חישוב המס נעשה לפי התקנות, כמה מס הכנסה יש לנכות ממענק הפרישה החייב של תרו?</p> <p>א. 6,528 ₪ ב. 7,147 ₪ ג. 6,801 ₪ ד. 8,462 ₪</p>	<p>שאלה מספר 20.</p>
פתרון	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 9(א7), 34, 36, 36א, 66(ג), 121. תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 4(א), 7(א)(1).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p> <p>מענק הפרישה הפטור ממס לפי ס' 9(א7) לפקודה לא נלקח בחשבון בחישוב המס. מאחר שאינו רלוונטי, סכמו אף לא נכלל בנתוני השאלה.</p> <p>ניכוי מס ממענק פרישה שאינו פטור:</p> <p>לפי תקנה 7(א)(1) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד למעט עובד יומי, מענק פרישה שכולו או חלקו אינו פטור ממס לפי סעיף 9(א7) לפקודה, ינכה בעת התשלום מהחלק שאינו פטור, מס פאילו היה משכורת בלתי קבועה, לפי המשכורת האחרונה ששולמה לעובד..."</p> <p>ניכוי מס הכנסה מ"משכורת בלתי קבועה":</p> <p>לפי תקנה 4(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "מעביד המשלם לעובד משכורת בלתי קבועה, ינכה ממנה, בעת התשלום, מס בסכום השווה להפרש המס המוכפל ב-12; לענין זה, "הפרש המס" - ההפרש בין המס שיש לנכות ממשכורת החודש לחודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה, לבין המס שיש לנכותו ממשכורת החודש לאותו חודש, בתוספת החלק השנים-עשר מהמשכורת הבלתי קבועה..."</p> <p>החישוב:</p> <p>נקודות זיכוי:</p> $8.75 = 6 \text{ ילדים} + 0.5 \text{ אשה} + 0.25 \text{ נסיעות} + 2 \text{ תושב ישראל}$ <p>סכום נקודות הזיכוי - 1,907.50 ₪ = 8.75×218</p> <p>משכורת החודש ששולמה לתרו, לחודש 7/2013 - 12,984 ₪.</p> <p>החלק השנים עשר מ"משכורת הבלתי קבועה" (המענק החייב): $2,156 = 25,872 / 12$</p> <p>משכורת החודש + החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה: $15,140 = 12,984 + 2,156$</p> <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש בתוספת החלק ה-12 מהמשכורת הבלתי קבועה:</p> $2,451.50 = 5,280 \times 10\% + 3,730 \times 14\% + 4,990 \times 21\% + (15,140 - 14,000) \times 31\%$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים:</p> $\max(2,451.50 - 1,907.50; 0) = 544.00 \text{ ₪ (מעוגל)}$ <p>המס שיש לנכות אותו ממשכורת החודש לאותו חודש שבו שולמה המשכורת הבלתי קבועה:</p> $1,884.74 = 5,280 \times 10\% + 3,730 \times 14\% + (12,984 - 9,010) \times 21\%$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים: $\max(1,884.74 - 1,907.50; 0) = 0$</p> <p>הפרש המס: $544 - 0 = 544$</p> <p>הפרש המס מוכפל ב-12, אותו יש לנכות מחלקו החייב במס של המענק ("משכורת הבלתי קבועה"): $6,528 = 544 \times 12$</p> <p>תשובה א.</p>	

<p>שכר 1/2013 של רגב הורֶבֶב מִרְכִּיבֵי השכר הבאים: 1. שכר משולב 32,947 ₪ 2. דמי הבראה 2,968 ₪</p> <p>מעבידו מִפְרִישׁ עבורו לקופת גמל לקיצבה 2,514 ₪ בחודש על חֶשְׁבוֹן מִרְכִּיב תגמולי המעביד, ולביטוח אובדן כושר עבודה 287 ₪ בחודש [למען הסר ספק, רגב מפקיד גם הוא את חלקו, כדין, לאותה קופת גמל].</p> <p>מהו השווי שיש לְזָקוֹף לרגב בתלוש 1/2013 בגין הפרשות המעביד לקופת גמל לקצבה ולביטוח אובדן כושר עבודה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 107 ₪ ב. 330 ₪ ג. 153 ₪ ד. 134 ₪</p>	<p>שאלה מספר 21.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>סעיף 32(14) לפקודת מס הכנסה, הנחיות מס הכנסה תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי הנחיות מס הכנסה בעניין חישוב ההוצאה לרכישת ביטוח א.כ.ע. בשנת המס 2013:</p> <p>1. חישוב הזקיפה בְּגִין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופיג לקיצבה: הכנסת עבודה של נעם ללא שווי השימוש ברכב: 35,915 ₪. $32,947 + 2,968 = 35,915$ ₪ דמי הבראה + שכר משולב $2,514 > 2,648.40 = 7.5\% \times (35,312 ; 35,915)$ הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב (min) שווי קיצבה: אין $\max (0 ; 2,514 - 2,648.40) =$</p> <p>2. חישוב הזקיפה בְּגִין הפרשת מעביד לביטוח אובדן כושר עבודה: <u>תקרה ראשונה:</u> שיעור הפרשת המעביד למרכיב התגמולים (קיצבה) מתוך משכורתו של העובד: $2,514 / 35,915 = 7.00\%$ את שיעור הפרשת המעביד לקיצבה נפחית מ-7.5%, כשהתוצאה לא תפחת מאפס: $\max (7.50\% - 7.00\% ; 0) = 0.50\%$ נשווה את התוצאה שקיבלנו ל-3.5% ונבחר את הקטן מִבֵּין השניים: $\min (3.50\% ; 0.50\%) = 0.50\%$ נכפיל את השיעור הנמוך במשכורת העובד, ונקבל את התקרה הראשונה: <u>תקרה 1:</u> $0.50\% \times 35,915 = 179.58$ ₪</p> <p><u>תקרה שנייה:</u> השיעור המִרְבִּי אותו מותר לְהִפְרִישׁ לא.כ.ע., כפול משכורת העובד (ולא יותר מהתקרה): <u>תקרה 2:</u> $\min (35,915 ; 35,312) \times 3.5\% = 1,235.92$ ₪</p> <p><u>תקרה שלישית:</u> הפרשות מעביד לקצבה ולא.כ.ע. לא יעלו על 7.5% מהשכר (ולא יותר מהתקרה): $\min (35,915 ; 35,312) \times 7.5\% - 2,514 = 134.40$ ₪ <u>תקרה 3:</u> $\max (134.40 ; 0) = 134.40$ ₪</p> <p>תקרת ההוצאה האפשרית לא.כ.ע. היא הקטנה מִבֵּין שלוש התקרות שחישבנו: <u>תקרת ההוצאה לא.כ.ע.:</u> $\min (179.58 ; 1,235.92 ; 134.40) = 134.40$ ₪ נפחית את תקרת ההוצאה לא.כ.ע. מההפרשה בְּפוֹעֵל, ונקבל שווי א.כ.ע. שיש לְזָקוֹף: שווי א.כ.ע.: $\max (287.00 - 134.40 ; 0) = 152.60$ ₪ = <u>153</u> (סכום מעוגל)</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ג</p>

<p>שכרה של תרז ב-1/2013 - 36,740 ₪. מעבידה היחיד מְפָרֵשׁ עֲבוֹרָה לקופת גמל לקיצבה (במסגרת "ביטוח מנהלים") 15.83% משכרה בכל חודש. תרז משלמת לְמִרְכִּיב תִּגְמוּלִי העובד באותה קופה <u>שיעור של 5%</u> משכרה. [למען הסר ספק, זו הפרשתה היחידה של תרז לקופת גמל].</p> <p>מהו הזיכוי ממס (לפי ס' 45א' לפקודה) שתקבל תרז בתלוש 01/2013, בשל תשלומיה לְמִרְכִּיב תִּגְמוּלִי העובד בקופת הגמל לקיצבה?</p> <p>א. 150.50 ₪ ב. 642.95 ₪ ג. 210.70 ₪ ד. 617.96 ₪</p>	<p>שאלה מספר 22.</p>
פתרון	
	<p>סעיפים רלוונטיים</p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 45א.</p>
<p>36,740 × 5% = 1,837 ₪ - "הפרשת עובד" של תרז לקופת גמל לקיצבה - הכנסתה המזכה של תרז ב-1/2013 -</p> <p>$\min \{ 8,600 ; 36,740 \text{ הכנסה בפועל} ; 8,600 \text{ תקרת הכנסה מזכה שהיא הכנסת עבודה} \} = 8,600$</p> <p>מגבלת עמית שכיר - $\min \{ 1,837 \text{ הפרשה בפועל} ; 602 \} = 602.00$ ₪ זיכוי לפי ס' 45א - $602.00 \times 35\% = \underline{210.70}$ ₪</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>את משכורת 6/2013 של עובדיה שילמה תרז ב-9/7/2013 (יום ג). מתי, על פי תקנות מס הכנסה הרלוונטיות, על תרז להעביר לקופות הגמל את התשלומים בעד משכורת זו של עובדיה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. בתוך 7 ימי עסקים מה-9/7/2013. ב. בתוך 7 ימי עסקים מתום חודש 6/2013. ג. בתוך 15 ימים מתום חודש 6/2013. ד. בתוך 15 ימים מה-9/7/2013.</p>	<p>שאלה מספר 23.</p>																																																												
פתרון																																																													
<p>תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 20.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																																												
<p>לפי תקנה 20 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל): "קופת גמל תקבל מהמעבידים רק סכומים כמפורט בתקנה 19(א), התשלומים יתקבלו במזומנים בלבד ולא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה (להלן - מועד התשלום): (1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד; (2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד." את משכורת 6/2013 של עובדיה שילמה תרז ב-9/7/2013.</p> <table border="1" data-bbox="243 829 1096 1564"> <thead> <tr> <th>תאריך ויום בשבוע</th> <th>ימי עסקים מיום תשלום המשכורת</th> <th>אירוע</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>01/07/2013 יום ב</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>02/07/2013 יום ג</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>03/07/2013 יום ד</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>04/07/2013 יום ה</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>05/07/2013 יום ו</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>06/07/2013 שבת</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>07/07/2013 יום א</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>08/07/2013 יום ב</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>09/07/2013 יום ג</td><td></td><td>יום תשלום המשכורת</td></tr> <tr><td>10/07/2013 יום ד</td><td>1</td><td></td></tr> <tr><td>11/07/2013 יום ה</td><td>2</td><td></td></tr> <tr><td>12/07/2013 יום ו</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>13/07/2013 שבת</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>14/07/2013 יום א</td><td>3</td><td></td></tr> <tr><td>15/07/2013 יום ב</td><td>4</td><td>15 ימים מתום חודש 6/2013</td></tr> <tr><td>16/07/2013 יום ג</td><td>5</td><td></td></tr> <tr><td>17/07/2013 יום ד</td><td>6</td><td></td></tr> <tr><td>18/07/2013 יום ה</td><td>7</td><td>7 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת</td></tr> <tr><td>19/07/2013 יום ו</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table> <p>15 ימים מתום חודש 6/2013 הם המועד המוקדם מבין המועדים הנקובים בתקנה 20 שלעיל. כלומר, תשלומיה של תרז לקופת הגמל ייחשבו כמשולמים בזמן, רק אם ישולמו במזומן בתוך 15 ימים מתום חודש 6/2013.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	תאריך ויום בשבוע	ימי עסקים מיום תשלום המשכורת	אירוע	01/07/2013 יום ב			02/07/2013 יום ג			03/07/2013 יום ד			04/07/2013 יום ה			05/07/2013 יום ו			06/07/2013 שבת			07/07/2013 יום א			08/07/2013 יום ב			09/07/2013 יום ג		יום תשלום המשכורת	10/07/2013 יום ד	1		11/07/2013 יום ה	2		12/07/2013 יום ו			13/07/2013 שבת			14/07/2013 יום א	3		15/07/2013 יום ב	4	15 ימים מתום חודש 6/2013	16/07/2013 יום ג	5		17/07/2013 יום ד	6		18/07/2013 יום ה	7	7 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת	19/07/2013 יום ו			<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>
תאריך ויום בשבוע	ימי עסקים מיום תשלום המשכורת	אירוע																																																											
01/07/2013 יום ב																																																													
02/07/2013 יום ג																																																													
03/07/2013 יום ד																																																													
04/07/2013 יום ה																																																													
05/07/2013 יום ו																																																													
06/07/2013 שבת																																																													
07/07/2013 יום א																																																													
08/07/2013 יום ב																																																													
09/07/2013 יום ג		יום תשלום המשכורת																																																											
10/07/2013 יום ד	1																																																												
11/07/2013 יום ה	2																																																												
12/07/2013 יום ו																																																													
13/07/2013 שבת																																																													
14/07/2013 יום א	3																																																												
15/07/2013 יום ב	4	15 ימים מתום חודש 6/2013																																																											
16/07/2013 יום ג	5																																																												
17/07/2013 יום ד	6																																																												
18/07/2013 יום ה	7	7 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת																																																											
19/07/2013 יום ו																																																													

<p>תרוז היא "עובד זר", כהגדרתו בחוק עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים), המועסקת פִּדִין בענף החקלאות. שכר 1/2013 שלה (בעד 180 שעות עבודה) היה כלהלן:</p> <p>1. שכר רגיל ₪ 4,560</p> <p>2. דמי נסיעות (השתתפות מעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה) ₪ 280</p> <p>מהו סכום "היטל העסקת עובד זר" שעל המעביד לשלם בגין שכרה זה של תרוז?</p> <p>א. 726 ₪</p> <p>ב. 456 ₪</p> <p>ג. 968 ₪</p> <p>ד. 484 ₪</p>	<p>שאלה מספר 24.</p>
<p align="center">פתרון</p>	
<p>חוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) - ס' 44, ס' 45. פקודת מס הכנסה - ס' 1 (הגדרות).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 44(א) לחוק התוכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) - "עובד זר" - כהגדרתו בחוק עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים), התשנ"א-1991, למעט כל אחד מאלה:</p> <p>(1) עובד זר שפרק ו' לחוק יישום ההסכם בדבר רצועת עזה ואזור יריחו (הסדרים כלכליים והוראות שונות) (תיקוני חקיקה), התשנ"ה-1994, חל עליו;</p> <p>(2) עובד זר המועסק כדין בישראל שהוא אזרח במדינה הגובלת בישראל והיוצא את ישראל, בדרך כלל בְּתוֹם יום העבודה, למקום מגוריו באותה מדינה;</p> <p>(3) עובד זר המועסק כדין במתן טיפול סיעודי;</p> <p>(4) עיתונאי חוץ וספורטאי חוץ, כהגדרתם בסעיף 75א לפקודת מס הכנסה;</p> <p>(5) עובד זר שמשולמת לו, בְּעִבּוֹר חודש עבודה, הכנסה בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק, או הכנסה בסכום הגבוה מזה, ולגבי עובד זר המועסק פחות מ-180 שעות בחודש - הכנסה בסכום השווה למספר השעות שבו הוא עובד בחודש כשהוא מחולק ב-180 ומוכפל בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק, או הכנסה בסכום הגבוה מִזֶּה;</p> <p>(6) עובד זר שנעברה נגדו עבירה לפי סעיף 203א לחוק העונשין, התשל"ז-1977, או עבירות נלוות, השוהה במקלט לקרבנות סחר בתל-אביב-יפו, והעובד, במשך שהותו במקלט האמור.</p> <p>(7) עובד זר בעל אשרה ורישיון ישיבה שניתנו לו מכוח הסכם חופשת עבודה בין מדינת ישראל ובין מדינה אחרת המנוי בתוספת ונכללים בו תנאים כמפורט להלן (בחוק זה - הסכם חופשת עבודה), והוא מועסק בהתאם לתנאים שבהסכם:</p> <p>(א) הגעתו של העובד לישראל היא למטרת חופשה, ועבודתו בישראל היא מטרה משנית;</p> <p>(ב) התקופה המרבית לשהות העובד בישראל אינה עולה על 12 חודשים;</p> <p>(ג) התקופה המרבית להעסקת העובד אצל מעסיק מסוים אינה עולה על שלושה חודשים;</p> <p>(ד) העובד מבוטח בביטוח רפואי בכל תקופת שהותו בישראל;</p> <p>(ה) מספר העובדים המועסקים אינו עולה על מכסת עובדים מרבית לשנה.</p> <p>לפי ס' 44(ב) לחוק האמור, לכל מונח בפרק זה תהיה משמעות הנודעת לו בפקודת מס הכנסה, אִלָּא אם כן נאמר במפורש אחרת.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודת מס הכנסה, "השכר הממוצע במשק" - השכר הממוצע כפי שהוא מחושב לצורך גמלאות ודמי ביטוח לפי סעיף 2(ב) לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], כפי שמפרסם המוסד לביטוח לאומי. השכר הממוצע האמור, נכון לשנת המס 2013 - 8,828 ₪ בחודש.</p> <p>לפי ס' 45(א) לחוק האמור - "מעסיק חייב בהיטל בשיעור של 20% מסך כל ההכנסה של עובד זר ששילם בשנת המס (בפרק זה - ההיטל) ואם העובד הזר מועסק על ידו לפי היתר להעסקת עובד זר בענפים אלה יהא שיעור ההיטל כמפורט להלן: בענף החקלאות - 10%, ובענף המסעדות האתניות, בענף התעשייה או בענף הבניין - 15%".</p> <p>484 ₪ = 10% היטל על העסקת עובדים זרים בענף החקלאות × (4,560 + 280)</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ד</p>

<p>עם פרישתה מעבודתה אצל מעבידה, ב-31/7/2013, זכאית תרז' לסכומים הבאים:</p> <p>1. משכורת 7/2013 ₪ 8,645</p> <p>2. פיצויי פיטורים ₪ 25,935</p> <p>3. פדיון חופשה ₪ 3,715</p> <p>4. דמי הבראה, לפי צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה ₪ 2,244</p> <p>מהו סכום הרכיבים שניתן לכלול אותם בטופס ה-161 של תרז' כ"מענק פרישה"?</p> <p>א. ₪ 25,935</p> <p>ב. ₪ 28,179</p> <p>ג. ₪ 29,650</p> <p>ד. ₪ 31,894</p>	<p>שאלה מספר 25.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>פקודת מס הכנסה, ס' 9(א7א), טופס 161 והנחיות מס הכנסה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי הנחיות מס הכנסה, אין לראות תשלומים המהווים את משכורת החודש האחרון, דמי הבראה או פדיון ימי חופשה כחלק ממענק-הפרישה.</p> <p>לפיכך, אין לכלול את הסכומים שקיבלה תרז' ב"ש"ל "משכורת 7/2013", "פדיון ימי חופשה" ו"דמי הבראה" במסגרת מענק הפרישה.</p> <p>מתוך טופס 161:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>"20" מענק רגיל (פיצויי פרישה או מוות כולל פידיון ימי מחלה, חודשי הסתגלות לאחר תאריך הפרישה ופיצוי בגין אי הודעה על פרישה, לא כולל פדיון חופשה)</p> </div> <p>במקרה שתואר בשאלה, הרכיב היחיד שניתן לכלול אותו בטופס ה-161 של תרז' כ"מענק פרישה", הוא רכיב "פיצויי פיטורים" בסך של 25,935 ₪.</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

דיני עבודה

<p>תלוש השכר של תרז הורכב מהתשלומים הבאים :</p> <p>1. שכר יסוד 5,986 ₪</p> <p>2. תוספת ותק 149 ₪</p> <p>3. תוספת משפחה 149 ₪</p> <p>4. תוספת מחלקתית 149 ₪</p> <p>מהו סך הרכיבים שיובאו בחשבון שכר עבודתה לענין תקנות פיצויי פיטורים?</p> <p>א. 6,433 ₪</p> <p>ב. 6,135 ₪</p> <p>ג. 6,284 ₪</p> <p>ד. 5,986 ₪</p>	<p>שאלה מספר 26.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם :</p> <p>" (א) (1) שכר יסוד;</p> <p>(2) תוספת ותק;</p> <p>(3) תוספת יוקר המחיה;</p> <p>(4) תוספת משפחה.</p> <p>(ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד.</p> <p>(ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו העבודה הרגיל ללא תוספות. "</p> <p>רכיב "שעות נוספות מדודות" אינו "שכר עבודה רגיל" של העובד. לפיכך, הוא לא מובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.</p> <p>סך הרכיבים שיובאו בחשבון שכר עבודתה של תרז לענין תקנות פיצויי פיטורים :</p> <p>6,433 ₪ = 149 תוספת מחלקתית + 149 תוספת משפחה + 149 תוספת ותק + 5,986 שכר יסוד</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>רגב גר בחיפה ועובד בה אצל מעבידו. לאחרונה, הודיע למעביד שהוא מתפטר, עקב העתקת מקום מגוריו לישוב באזור פיתוח. בהודעה למעביד, פירט רגב כי הוא עובר לטבריה. העתקת מקום המגורים לטבריה, הוסיף רגב, מביאה לכך שאינו יכול להמשיך לעבוד בחיפה, הן בגלל המרחק (65 ק"מ) והן בגלל הזמן הרב שֶׁתִּצְרֹךְ לו הנסיעה לעבודה. על כן הוא מתפטר מעבודתו.</p> <p>האם, לענין חוק פיצויי פיטורים, יראו את התפטרותו של רגב, עקב העתקת מקום מגוריו לטבריה, כפיטורים? (בחרי/ את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן, אבל אך ורק אם רגב יגור לפחות 6 חודשים בטבריה. ב. לא, מאחר שטבריה אינה "ישוב באזור פיתוח", לפי התקנות. ג. כן. רואים את התפטרותו של רגב כפיטורים, ביום שבו עבר לגור בטבריה. ד. לא, מאחר שרגב לא פוטר מעבודתו עקב העתקת מקום המגורים, אלא התפטר.</p>	<p>שאלה מספר 27.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 8(2). תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - ס' 12(ב).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 8(2) לחוק פיצויי פיטורים, יראו כפיטורים (לענין חוק זה) התפטרות של עובד עקב העתקת מקום מגוריו - "לישוב חקלאי - מישוב שאינו חקלאי, או לישוב באזור פיתוח מישוב שאינו באזור פיתוח, בתנאים שנקבעו בתקנות באישור ועדת העבודה של הכנסת; לענין פסקה זו "ישוב חקלאי" או "ישוב באזור פיתוח" - ישוב שנמנה עם סוגי ישובים שנקבעו בתקנות באישור ועדת העבודה של הכנסת כישובים חקלאיים או ישובים באזור פיתוח, הכל לפי הענין; "</p> <p>התנאים שנקבעו בתקנה 12(ב) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים):</p> <p>"רואים התפטרותו של עובד כפיטורים לפי פסקה (2) לסעיף 8 לחוק, אם העובד גר לפחות 6 חדשים בישוב חקלאי או בישוב באזור פיתוח שאליה העתיק את מגוריו.</p> <p>בתקנת משנה זו –</p> <p>"ישוב חקלאי" - קיבוץ, מושב, או ישוב שמרבית תושביו הם חקלאים;</p> <p>"ישוב באזור פיתוח" - אחד הישובים: אופקים, אילת, בית-שאן, בית-שמש, דימונה, חצור, ירוחם, כרמיאל, מגדל-העמק, מדרשת שדה בוקר, מצפה-רמון, מעלות-תרשיחא, נתיבות, נצרת-עילית, ערד, צפת, קרית-גת, קרית-מלאכי, קרית-שמונה, שדרות, שלומי, יקנעם-עלית, עכו, טבריה, עפולה, גילון, עצמון, יודפת, יעד, קורנית, שכניה, מורשת, מנוף, מרכז ספיר, יבנאל, כפר-ורדים, הילה, מתת, אדר, עמקה, תרשים, כמון, מכמנים, ורד הגליל, ארשת, עדי, הררית, פרחי אביב, צורית, טל אל, כליל, קציר, מנחמיה, מטולה, מגדל, רמת ישי, ראש פינה, כנרת (המושבה), כפר תבור, יסוד המעלה, מסד, מצפה נטופה, חיספין, אשחר, הר חלוץ, יובלים, מעלה צביה, רקפת, חורפיש, מצפה הושעיה, גבעת אלה, גבעת אבני, אלון הגליל, אבטליון, שרשים. "</p> <p>לפי הפסיקה, על מנת שיקומו התנאים לזכאות לפיצויי פיטורים מכ ס' 8(2) לחוק פיצויי פיטורים, צריך שייווצר מצב אשר בו העתקת המגורים, גם אם המניע להעתקה הוא היענות למשימה התיישבותית שהמדינה מעוניינת בה, מביאה לכך שהעובד אינו יכול להמשיך לעבוד בעבודתו הקודמת ועל כן מתפטר הוא מעבודתו. לא די לו לעובד שיעתיק את מקום מגוריו לישוב באזור פיתוח, אפילו מתקרב הוא על-ידי כך למקום עבודתו - כדי לזכותו בפיצויי פיטורים.</p> <p>יש לבחון כל מקרה על נסיבותיו, כדי לוודא אם היה קשר סיבתי סביר בין העתקת מקום המגורים וההתפטרות.</p> <p>במקרה שתואר בשאלה, מאחר שמדובר בערים המרוחקות זו מזו מרחק גדול, אין זה סביר לדרוש מרגב להמשיך ולעבוד בחיפה, בעודו מתגורר בטבריה.</p> <p>מכל האמור לעיל, בנסיבות שתוארו בשאלה, יראו את התפטרותו של רגב, עקב העתקת מקום מגוריו לישוב באזור פיתוח (טבריה) מישוב שאינו באזור פיתוח (חיפה), כפיטורים, אם רגב יגור לפחות 6 חודשים בטבריה.</p> <p style="text-align: right;">תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: center;">א</p>

<p>שאלה מספר 28.</p>	<p>שכרם של העובדים במקום עבודתו של רגב משולם ב-9 בכל חודש, בְּעַד החודש שחלף. רגב פוטר מעבודתו לְאֶתְרָ ב-11/5/2013, לאחר 6 שנות עבודה, והוא זכאי לפיצויי פיטורים. על רגב ומעבידו לא חל כל הסכם (הסכם אישי, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי, צו הרחבה וכו') הכולל הוראות בעניין מועד לתשלום פיצויי פיטורים.</p> <p>מתי, על פי החוק הרלוונטי, יראו את פיצויי הפיטורים של רגב כמולגים?</p> <p>א. אם לא שולמו תוך 15 ימים מהיום בו משולמת משכורת החודש. ב. אם לא שולמו תוך 30 ימים מיום הפסקת יחסי עובד ומעביד. ג. אם לא שולמו תוך 15 ימים מיום הפסקת יחסי עובד ומעביד. ד. אם לא שולמו תוך 30 ימים מהיום בו משולמת משכורת החודש.</p>
	<p align="center">פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הגנת השכר - ס' 20(א), ס' 20(ב)</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ג</p>	<p>לפי ס' 20(א) לחוק הגנת השכר:</p> <p>בסעיף זה, "המועד לתשלום פיצויי פיטורים", לגבי עובד או מי שזכאי לפיצויי פיטורים מכוחו - המאוחר שבין המועדים האלה:</p> <p>(1) יום הפסקת יחסי עובד ומעביד;</p> <p>(2) המועד שנקבע לתשלום פיצויי הפיטורים על-פי הוראת הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי אחר או צו הרחבה החלה על העובד;</p> <p>(3) אם נקבעה, על-פי חוזה עבודה או הסכם אחר, זכות לפיצויי פיטורים העודפת על זו הקבועה בחיקוק, בהסכם קיבוצי, בהסדר קיבוצי אחר או בצו הרחבה - היום שנקבע לתשלום פיצויי הפיטורים על-פי אותו חוזה עבודה או הסכם, ואם לא נקבע יום כאמור והזכות כאמור נקבעה לאחר יום הפסקת יחסי עובד ומעביד - היום שבו נקבעה הזכות;</p> <p>(4) אם נקבעה, על פי הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי אחר או צו הרחבה, זכות לפיצויי פיטורים לאחר יום הפסקת יחסי עובד ומעביד ולא נקבע מועד לתשלום - היום שבו נקבעה הזכות;</p> <p>(5) אם הזכות לפיצויי פיטורים מותנית, על פי הוראה שבחיקוק, במילוי תנאי מצד העובד לאחר יום הפסקת יחסי עובד ומעביד או במילוי תנאי במשך תקופה מסוימת שלאחר אותו יום - יום מילוי התנאי האמור או יום תום התקופה האמורה, לפי הענין.</p> <p>לפי ס' 20(ב) לחוק הגנת השכר:</p> <p>יראו פיצויי פיטורים כמולגים אם לא שולמו תוך 15 ימים מהמועד לתשלוםם; ...</p> <p>על רגב ומעסיקו לא חל כל הסכם (הסכם אישי, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי, צו הרחבה וכו') הכולל הוראות בעניין מועד לתשלום פיצויי פיטורים. רגב פוטר תוך זכאות לפיצויים וזכותו זו אינה מותנית, על פי חיקוק, במילוי תנאי כלשהו לאחר יום הפסקת יחסי עובד מעביד. לפיכך, המועד לתשלום פיצויי פיטורים לרגב הוא יום הפסקת יחסי עובד ומעביד.</p> <p>יראו את פיצויי הפיטורים של רגב כמולגים אם לא שולמו תוך 15 ימים מיום הפסקת יחסי עובד ומעביד.</p> <p align="right">תשובה ג.</p>

<p>שכרו של רגב משתלם לו על בסיס של ימי עבודה. שבוע עבודתו הוא בן 5 ימים (א'-ה'). דמי מחלה משולמים לו לפי חוק דמי מחלה. תקופת זכאותו לדמי מחלה, בתום חודש 6/2013, עמדה על 73.46 ימים. בחודש 7/2013 לא עבד אצל מעבידו בכל ימי העבודה שבאותו חודש. מתוך 23 ימי עבודה אפשריים, שְׁאֶמֹר היה לעבוד באותו חודש, עבד רק 22 ימים. יום אחד (יום ג', ה-2/7/2013) נעדר ללא סיבה מוצדקת (ולא היה זכאי לשכר או לכל תשלום אחר שדינו כדין שכר בעד יום היעדרותו זה).</p> <p>מהי, לפי חוק דמי מחלה, תקופת זכאותו לדמי מחלה בתום חודש 7/2013?</p> <p>א. 74.78 ימים ב. 74.52 ימים ג. 74.89 ימים ד. 74.96 ימים</p>	<p>שאלה מספר 29.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק דמי מחלה - ס' 4.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 4 לחוק דמי מחלה -</p> <p>" (א) <u>תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה החל מהיום שבו חל עליו חוק זה ולא יותר מ-90 יום, בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה על פי חוק זה.</u></p> <p>(ב) <u>עובד שבחודש פלוני לא עבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה בכל ימי העבודה שבאותו חודש, יראו, לענין סעיף קטן (א), 25 ימי עבודה כחודש עבודה מלא, ואם נהוג במקום העבודה שבוע עבודה בן חמישה ימים - $21\frac{2}{3}$ ימי עבודה, וחלק של חודש עבודה מלא יזכה את העובד בדמי מחלה יחסיים.</u></p> <p>(ג) התקופה שבה קיים לגבי עובד ביטוח דמי מחלה על-פי הוראות סעיפים 8 ו-9 לא תובא בחשבון לענין חישוב תקופת הזכאות המקסימלית לדמי מחלה, אולם תקופת זכאותו לדמי מחלה של עובד שנעשה לגביו ביטוח כאמור, תעמוד לו לגבי כל תקופת מחלה שבעדה אין הוא זכאי לתשלום בהתאם לתנאי הביטוח, למעט תקופת המתנה או אכשרה לדמי מחלה המתחייבת מתנאי הביטוח.</p> <p>(ד) שר העבודה, באישור ועדת העבודה של הכנסת, רשאי להתקין תקנות בדבר שיטת חישוב תקופת הזכאות ובדבר תקופות עבודה והפסקות עבודה שיובאו בחשבון לענין זה, ובלבד שיראו כעבודה גם כל הפסקה בעבודה שבעדה זכאי העובד לשכר או לתשלום אחר שדינו כדין שכר. "</p> <p>בחודש 7/2013 רגב לא עבד (אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה) בכל ימי העבודה שבאותו חודש (23 ימים), אלא רק 22 ימים.</p> <p>מאחר ששבוע עבודתו הוא בן 5 ימים ומאחר שעבד לא פחות מ-$21\frac{2}{3}$ ימי עבודה, יראו, לענין סעיף 4(א) לחוק דמי מחלה, את ימי עבודתו של רגב, בחודש זה, כחודש עבודה מלא.</p> <p>תקופת הזכאות לדמי מחלה בתום חודש 7/2013 -</p> <p><u>74.96 ימים</u> = 1.50 יום בעד חודש 7/2013 + 73.46 ימים תקופת הזכאות לדמי מחלה בתום 6/2013</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>מעביד קיבל ב-7/2/2013 צו עיקול על שכרו של עובד, עד לסכום של 57,085 ₪, לְשֵׁם תשלום חוב מִסְחָרִי. העובד הוא יָחִיד שְׁעֵמו 5 ילדים. שכרו החודשי, הנוֹתֵר אחרי ניכויי החובה (על פי חיקוק) - 17,263 ₪.</p> <p>מהו הסכום שיעוקל משכרו של העובד, לְפִי חוק הגנת השכר (סכום מעוגל)? [לצורך חישובים, היעזרו במידע שבעמוד 5 בטבלאות הביטוח הלאומי שחולקו לכם].</p> <p>א. 14,271 ₪ ב. 13,711 ₪ ג. 12,947 ₪ ד. 4,316 ₪</p>	<p>שאלה מספר 30.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p style="text-align: center;">חוק הגנת השכר - ס' 8(א)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</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; לְעִנְיָן זה, "שכר העבודה החדשי" - שכר העבודה החדשי הנוֹתֵר אחרי ניכוי תשלום אשר המעביד חייב לנכותו משכר עבודה על פי חיקוק".</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 (57,085 ₪) נועד לשם תשלום חוב מסחרי. כלומר, הוא לא נועד לתשלום מזונות. לפיכך, הוראות ס' 8(א) חלות עליו.</p> <p>כיחיד שעמו 5 ילדים, הרכב משפחתו של העובד הוא "יחיד שעמו שני ילדים לפחות".</p> <p>לפי טור ג' בתוספת השניה לחוק הבטחת הכנסה, הסכום שלא ניתן לעקל משכר עבודתו של עובד, שהרכב משפחתו הוא "יחיד שעמו שני ילדים לפחות", הוא "43.5% מהסכום הבסיסי פחות הסכום הבסיסי לילד", כלומר 3,552 ₪ (סכום מעוגל):</p> $3,552 \text{ ₪ סכום מעוגל} = 3,551.85 \text{ ₪} = 140 \text{ הסכום הבסיסי לילד} - 43.5\% \times 8,487 \text{ הסכום הבסיסי}$ <p>סכום זה אינו גבוה מ-80% משכר העבודה החודשי של העובד:</p> $3,552 > 13,810.40 = 17,263 \times 80\% \text{ שכר העבודה החודשי של העובד}$ <p>לפיכך, הסכום שיעוקל משכרו של העובד -</p> <p>13,711 ₪ = [57,085 החוב ; 3,552 = לא ניתן לעקל - 17,263 שכר אחרי ניכויי חובה]</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	

<p>רגב, עובד בשכר (שעתית), התחיל לעבוד ב-1/1/2012 אצל עו"ד תרז. שבוע העבודה שלו, במקום עבודתו, הוא בן 6 ימים (ימים א-ו). [רגב לא עובד בחגי ישראל].</p> <p>להלן רשימת אירועים, מתוך דו"ח הנוכחות של רגב -</p>	<p>שאלה מספר 31.</p>																																																
<table border="1"> <tr> <td>רגב ניצל את זכותו לפי ס' 6(ב) לחוק חופשה שנתית ולקח חופשה ביום זה. רגב הקדים והודיע על כך לתרז ב-27/2/13</td> <td>ערב שביעי של פסח</td> <td>יום א</td> <td>31/3/13</td> </tr> <tr> <td>רגב לא עבד.</td> <td>שביעי של פסח ("פסח חג שני")</td> <td>יום ב</td> <td>1/4/13</td> </tr> <tr> <td>מ-2/4/13 ועד 7/4/13 רגב היה חולה ונעדר מעבודתו, בימים אלו, עקב מחלתו (נתן הודעה, מסר אישור מחלה לאותם ימים וקיבל דמי מחלה).</td> <td></td> <td>יום ג</td> <td>2/4/13</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>יום א</td> <td>7/4/13</td> </tr> <tr> <td>רגב נעדר מעבודתו ללא הצדקה וללא הסכמת תרז.</td> <td>יום השואה</td> <td>יום ב</td> <td>8/4/13</td> </tr> <tr> <td>רגב עבד.</td> <td></td> <td>יום ג</td> <td>9/4/13</td> </tr> <tr> <td>רגב נעדר מעבודתו ללא הצדקה וללא הסכמת תרז.</td> <td></td> <td>יום א</td> <td>14/4/13</td> </tr> <tr> <td>רגב עבד.</td> <td>יום הזיכרון</td> <td>יום ב</td> <td>15/4/13</td> </tr> <tr> <td>רגב לא עבד.</td> <td>יום העצמאות</td> <td>יום ג</td> <td>16/4/13</td> </tr> <tr> <td>רגב נעדר מעבודתו בהסכמת תרז.</td> <td></td> <td>יום ד</td> <td>17/4/13</td> </tr> <tr> <td>רגב נעדר מעבודתו בהסכמת תרז.</td> <td>ל"ג בעומר</td> <td>יום א</td> <td>28/4/13</td> </tr> <tr> <td>רגב עבד.</td> <td></td> <td>יום ב</td> <td>29/4/13</td> </tr> </table>	רגב ניצל את זכותו לפי ס' 6(ב) לחוק חופשה שנתית ולקח חופשה ביום זה. רגב הקדים והודיע על כך לתרז ב-27/2/13	ערב שביעי של פסח	יום א	31/3/13	רגב לא עבד.	שביעי של פסח ("פסח חג שני")	יום ב	1/4/13	מ-2/4/13 ועד 7/4/13 רגב היה חולה ונעדר מעבודתו, בימים אלו, עקב מחלתו (נתן הודעה, מסר אישור מחלה לאותם ימים וקיבל דמי מחלה).		יום ג	2/4/13			יום א	7/4/13	רגב נעדר מעבודתו ללא הצדקה וללא הסכמת תרז.	יום השואה	יום ב	8/4/13	רגב עבד.		יום ג	9/4/13	רגב נעדר מעבודתו ללא הצדקה וללא הסכמת תרז.		יום א	14/4/13	רגב עבד.	יום הזיכרון	יום ב	15/4/13	רגב לא עבד.	יום העצמאות	יום ג	16/4/13	רגב נעדר מעבודתו בהסכמת תרז.		יום ד	17/4/13	רגב נעדר מעבודתו בהסכמת תרז.	ל"ג בעומר	יום א	28/4/13	רגב עבד.		יום ב	29/4/13	
רגב ניצל את זכותו לפי ס' 6(ב) לחוק חופשה שנתית ולקח חופשה ביום זה. רגב הקדים והודיע על כך לתרז ב-27/2/13	ערב שביעי של פסח	יום א	31/3/13																																														
רגב לא עבד.	שביעי של פסח ("פסח חג שני")	יום ב	1/4/13																																														
מ-2/4/13 ועד 7/4/13 רגב היה חולה ונעדר מעבודתו, בימים אלו, עקב מחלתו (נתן הודעה, מסר אישור מחלה לאותם ימים וקיבל דמי מחלה).		יום ג	2/4/13																																														
		יום א	7/4/13																																														
רגב נעדר מעבודתו ללא הצדקה וללא הסכמת תרז.	יום השואה	יום ב	8/4/13																																														
רגב עבד.		יום ג	9/4/13																																														
רגב נעדר מעבודתו ללא הצדקה וללא הסכמת תרז.		יום א	14/4/13																																														
רגב עבד.	יום הזיכרון	יום ב	15/4/13																																														
רגב לא עבד.	יום העצמאות	יום ג	16/4/13																																														
רגב נעדר מעבודתו בהסכמת תרז.		יום ד	17/4/13																																														
רגב נעדר מעבודתו בהסכמת תרז.	ל"ג בעומר	יום א	28/4/13																																														
רגב עבד.		יום ב	29/4/13																																														
<p>אם, למעט הימים שלעיל, רגב לא החסיר ימי עבודה ב-4/2013, בעד כמה ימי חג היה על תרז לשלם לו דמי חגים בתלוש 4/2013, לפי צו הרחבה הרלוונטי?</p> <p>א. 3 ימי חג. ב. 0 ימי חג. ג. 2 ימי חג. ד. 1 ימי חג.</p>																																																	
<p>פתרון</p>																																																	
<p>צו הרחבה - הסכם מסגרת.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																																
<p>לפי סעיף 7(א) לצו הרחבה - הסכם מסגרת, הדין בדמי חגים של עובד שאיננו עובד במשכורת (חודשי):</p> <p>" עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה הזכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות). עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת. "</p> <p>רגב, עובד בשכר (שעתית), עובד במקום עבודתו יותר מ-3 חודשים. לפיכך, הוא זכאי לדמי חגים.</p> <p>ב-4/2013 חלו 2 ימי חג - שביעי של פסח ("פסח - חג שני") ויום העצמאות.</p> <p>בשני ימי החג האמורים רגב לא נעדר סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא "בהסכמת המעביד". לפיכך, הוא זכאי לתשלום מלא בעבור ימי חג אלו.</p> <p>לסיכום, רגב זכאי לדמי חגים בעד 2 ימי חג (שביעי של פסח ויום העצמאות) בתלוש 4/2013.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>																																																

<p>שכרו של רגב מִשְׁתַּלֵּם לו על בסיס של חודש. מִיָּד לאחר תום 6 חודשי עבודה, הודיע לו המעביד על פיטוריו, שְׂיִכְנָסוּ לתוקף בְּתוֹם תקופת ההודעה המוקדמת על פי החוק.</p> <p>כמה ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, על המעביד לָתֵת לרגב?</p> <p>א. 15 ימים. ב. 6 ימים. ג. 0 ימים. ד. חודש ימים.</p>	<p>שאלה מספר 32.</p>
<p style="text-align: center;">פתרון</p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 3. חוק פיצויי פיטורים - ס' 12.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 1 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות: בחוק זה - "חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963; "עובד במשכורת", "עובד בשכר" - כהגדרתם בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים; לפי ס' 12 לחוק פיצויי פיטורים - "עובד במשכורת" - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" - עובד שאינו עובד במשכורת.</p> <p>שכרו של רגב מִשְׁתַּלֵּם לו על בסיס של חודש. לְפִיכֶךָ, רגב הוא "עובד במשכורת".</p> <p>רגב פוטר לאחר תום 6 חודשי עבודה.</p> <p>לפי ס' 3 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - " עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן: (1) במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - של יום אחד בשל כל חודש עבודה; (2) במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה; (3) לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים.</p> <p>לפיכך, על המעביד לתת לרגב הודעה מוקדמת של 6 ימים.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ב</p>

<p>רגב מועסק בחצי משרה. שכרו משתלם על בסיס של חודש. שבוע עבודתו בן 5 ימים (א-ה). דמי נסיעות משולמים לו לפי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים בין ביתו לעבודתו - 9.20 ₪ לכל כיוון. מחיר "חופשי חודשי", הכולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 293 ₪.</p> <p>בחודש 2/2013, רגב עבד בפועל 9 ימים. 15 ימים היה במילואים.</p> <p>אם שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הנ"ל הוא 25.20 ₪ ליום עבודה, מהו סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם לרגב בגין חודש זה?</p> <p>א. 165.60 ₪ ב. 146.50 ₪ ג. 293.00 ₪ ד. 226.80 ₪</p>	<p>שאלה מספר 33.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>חלקיות המשרה של רגב לא נוגעת לזכותו להשתתפות מעביד בהוצאות נסיעתו לעבודה.</p> <p>לפי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעבידו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בעד כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>לפי ס' 2 לצו ההרחבה, שיעור החזר הוצאות הנסיעה מיום 01/01/2012 הוא עד 25.20 ₪ ליום עבודה.</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים ציבוריים מביתו של רגב לעבודתו, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 18.40 ₪ בכל יום (2x9.20), שהם 165.60 ₪ עבור 9 ימי עבודה.</p> <p>מחיר נסיעה ממקום העבודה לביתו, תוך שימוש בחוזה (כרטיס) "חופשי חודשי" הכולל את אזור מגוריו ואת מקום עבודתו - 293 ₪ בחודש 2/2013.</p> <p>שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי הנקוב בס' 2 לצו ההרחבה הוא 25.20 ₪, כלומר 226.80 ₪ עבור 9 ימי עבודה.</p> <p>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעביד לשלם לרגב בגין חודש 2/2013:</p> <p>165.60 ₪ = (226.80 תקרה ; 293 חופשי חודשי ; 165.60 נסיעות בודדות) min</p> <p>תשובה א.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>

<p>רגב, עובד בהיקף משרה מלאה, התחיל לעבוד אצל מעבידו הפרטי ב-1/2/2010. על רגב ועל מעבידו חלות הוראות צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה. המעביד משלם דמי הבראה פעמיים בשנה. בתלוש 9/2013 הוא משלם דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/4/2013 ועד 30/9/2013. בתקופה שמ-1/6/2013 ועד 31/7/2013 רגב שהה בחופשה ללא תשלום.</p> <p>אם מחיר יום הבראה הוא 374 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה המגיע לרגב בתלוש משכורת 9/2013 (סכום מקורב ומעוגל)?</p> <p>א. 1,122 ₪ ב. 873 ₪ ג. 1,309 ₪ ד. 748 ₪</p>	<p>שאלה מספר 34.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>בתלוש 9/2013 רגב מקבל דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/4/2013 ועד 30/9/2013. חודשים אלו מהווים חלק משנת העבודה ה-4 של רגב (שהחלה ב-1/2/2013 ומסתיימת ב-31/1/2014).</p> <p>בשנת העבודה ה-4 יש לשלם לעובד 7 ימי הבראה.</p> <p>בתקופה שמ-1/6/2013 ועד 31/7/2013 רגב שהה בחופשה ללא תשלום.</p> <p>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. למניעת ספק מובהר כי לקביעת תקופת הזכאות לענין תשלום דמי הבראה תובא בחשבון תקופת חופשת לידה עפ"י חוק. "</p> <p>חישוב לפי חודשים:</p> $872.67 \text{ ₪} = 12 / (2 \text{ חודשי חל"ת} - 6) \times 7 \text{ ימי הבראה} \times 374 \text{ תעריף ליום הבראה}$ <p>לפיכך, יש לשלם לרגב קצובת הבראה בסך 873 ₪.</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>שכרו של רגב, בן ה-35, מִשְׁתַּלֵּם לוֹ עַל בְּסִיס שְׁעוֹת עֲבוּדָה. בְּחֹדֶשׁ 8/2013 עֲבַד 183 שְׁעוֹת עֲבוּדָה רְגִילוֹת.</p> <p>תְּלוּשׁ 8/2013 שֶׁל רֶגֶב (לִפְנֵי בְּדִיקַת הַהִשְׁלָמָה לְשֹׁכֵר מִיְנִימוֹם) הוֹרָכָב מֵהַסְּכּוּמִים שְׁלֶהֱלֵךְ:</p> <p>1. שֹׁכֵר מְשׁוּלָב ₪ 3,927</p> <p>2. תּוֹסַפַּת וְתֵק ₪ 115</p> <p>3. מִשְׁכּוּרַת י"ג ₪ 327</p> <p>אִם שֹׁכֵר הַמִּיְנִימוֹם לִשְׁעָה הוּא 23.12 ₪, מֵהוּ הַסְּכּוּם שֶׁעַל הַמַּעְבִּיד לְהוֹסִיף לְרֶגֶב בְּתֵלוּשׁ 8/2013, עַל מִנַּת לַעֲמוּד בַּהוֹרָאוֹת חוֹק שֹׁכֵר מִיְנִימוֹם?</p> <p>א. 0 ₪</p> <p>ב. 304 ₪</p> <p>ג. 373 ₪</p> <p>ד. 189 ₪</p>	<p>שאלה מספר 35.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוֹק שֹׁכֵר מִיְנִימוֹם - ס' 2, ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 2 לְחוֹק שֹׁכֵר מִיְנִימוֹם:</p> <p>" (א) עוֹבֵד שֶׁמֵּלֵא לֹ 18 שָׁנִים (לְהֵלֵךְ - עוֹבֵד) הַמוֹעֵסֵק בְּמִשְׁרָה מְלֵאָה, כְּנֶהוּג בְּמִקּוֹם עֲבוּדָתוֹ, זָכָא לְקַבֵּל מִמַּעְבִּידוֹ שֹׁכֵר עֲבוּדָה שֶׁלֹּא יִפְחַת מִשֹּׁכֵר הַמִּיְנִימוֹם לְחֹדֶשׁ, שֹׁכֵר הַמִּיְנִימוֹם הַיּוֹמִי אוֹ שֹׁכֵר הַמִּיְנִימוֹם לִשְׁעָה, הַכֹּל לְפִי הָעֵינִן.</p> <p>(ב) עוֹבֵד הַמוֹעֵסֵק בְּמִשְׁרָה חֲלֻקִית זָכָא לְשֹׁכֵר מִיְנִימוֹם חֲלָקִי שִׁיחוּשָׁב יַחֲסִית לְחֲלֻקִית מִשְׁרָתוֹ.</p> <p>(ג) נֶעֱדַר עוֹבֵד מִעֲבוּדָתוֹ, יִקְטֵן שֹׁכֵר הַמִּיְנִימוֹם שֶׁהוּא זָכָא לֹ לְפִי סְעִיף קֶטֶן (א), בְּשִׁיעוֹר יַחֲסִי לְזִמְנֵן הַיְעִדְרוֹ, וְאוֹלָם אִם הוּא זָכָא לְקַבֵּל תְּשׁוּלָם בְּעֵד זִמְנֵן הַיְעִדְרוֹת לְפִי דִין, חוּזָה עֲבוּדָה, הַסְּכּוּם קִיבּוּצִי, צוֹ הַרְחָבָה אוֹ הַסְּדֵר קִיבּוּצִי אַחֵר אוֹ לְפִי הַהוֹרָאוֹת הַמַּחֲיִיבוֹת קוֹפֵת גַּמֵּל (בְּסְעִיף זֶה - הַהֲסָדֵר), יִהְיֶה הַתְּשׁוּלָם לְפִי הוֹרָאוֹת הַהֲסָדֵר. "</p> <p>לְפִי ס' 3 לְחוֹק שֹׁכֵר מִיְנִימוֹם:</p> <p>" (א) הַשֹּׁכֵר שִׁיּוּבָא בְּחִשְׁבוֹן לְעֵינֵן סְעִיף 2 יִהְיֶה שֹׁכֵר הַעֲבוּדָה שֶׁמִּשְׁלָם מִמַּעְבִּיד לְעוֹבְדוֹ, בְּעֵד יוֹם עֲבוּדָה רְגִיל כְּנֶהוּג בְּמִקּוֹם עֲבוּדָתוֹ.</p> <p>(ב) לְעֵינֵן סְעִיף קֶטֶן (א) יִבּוּאוּ בְּחִשְׁבוֹן רְכִיבֵי הַשֹּׁכֵר הַבָּאִים:</p> <p>(1) שֹׁכֵר יִסּוּד אוֹ שֹׁכֵר מְשׁוּלָב;</p> <p>(2) תּוֹסַפַּת יוֹקֵר אִם אֵינְנָה כְּלוּלָה בְּשֹׁכֵר הַמְשׁוּלָב;</p> <p>(3) תּוֹסַפַּת קְבוּעָה הַמִּשְׁתַּלְמַת לְעוֹבֵד עֵקֶב עֲבוּדָתוֹ,</p> <p>וְאוֹלָם לֹא יוּבָאוּ בְּחִשְׁבוֹן תּוֹסַפַּת מִשְׁפָּחָה, תּוֹסַפַּת וְתֵק, תּוֹסַפַּת בְּשֶׁל עֲבוּדָה בְּמִשְׁמֵרוֹת, פְּרַמִּיָּה מְדוּדָה, מוֹסַכְמַת, קְבוּעָה אוֹ קְבוּצַתִּית, מִשְׁכּוּרַת י"ג, מַעֲנָקִים עַל בְּסִיס שְׁנַתִּי, וְהַחֲזָר הוּצָאוֹת לְרִבּוֹת הוּצָאוֹת כְּלֻכְלָה, אֲשִׁיל וְנִסְיָעוֹת שֶׁמִּשְׁלָם הַמַּעְבִּיד.</p> <p>(ד) לֹא יִהְיֶה שֹׁכֵר שֶׁל עוֹבֵד מִשְׁתַּלֵּם לְפִי הַרְכִּיבִים הַמְנוּיִים בְּסְעִיף קֶטֶן (ב) ו-(1), אוֹ לְפִי חֲלָק מֵהֶם, יַחוּשָׁב הַשֹּׁכֵר לְעֵינֵן סְעִיף קֶטֶן (א) לְפִי שֹׁכֵר הַעֲבוּדָה הַרְגִיל לֹא תּוֹסַפּוֹת. "</p> <p>רֶגֶב זָכָא לְקַבֵּל מִמַּעְבִּידוֹ שֹׁכֵר עֲבוּדָה שֶׁלֹּא יִפְחַת מִשֹּׁכֵר הַמִּיְנִימוֹם לִשְׁעָה בְּעֵד הַשְּׁעוֹת שֶׁעֲבַד בְּחֹדֶשׁ 8/2013 כְּלֵהֲלֵךְ:</p> <p>$4,230.96 ₪ = 183 \times 23.12$ שְׁעוֹת עֲבוּדָה רְגִילוֹת שֶׁעֲבַד ב-8/2013 \times שֹׁכֵר מִיְנִימוֹם לִשְׁעָה</p> <p>שֹׁכֵר שֶׁל רֶגֶב שִׁיּוּבָא בְּחִשְׁבוֹן לְעֵינֵן סְעִיף 2 לְחוֹק שֹׁכֵר מִיְנִימוֹם - 3,927 ₪ (שֹׁכֵר הַמְשׁוּלָב בְּלִבְד).</p> <p>הַסְּכּוּם שֶׁעַל הַמַּעְבִּיד לְהוֹסִיף לְרֶגֶב בְּתֵלוּשׁ 8/13, עַל מִנַּת לַעֲמוּד בַּהוֹרָאוֹת חוֹק שֹׁכֵר מִיְנִימוֹם:</p> <p>304 ₪ = 303.96 ₪ = 3,927.00 ₪ הַשֹּׁכֵר שֶׁהוּבָא בְּחִשְׁבוֹן לְעֵינֵן סְעִיף 2 לְחוֹק - 4,230.96 ₪ שֹׁכֵר הַמִּיְנִימוֹם</p> <p>תשובה ב.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>

<p>רגב עובד בשכר. שכרו הרגיל לשעת עבודה - 23.20 ₪. שבוע עבודתו, במקום עבודתו, הוא בן 6 ימים (א'-ו'). תחום יום עבודה רגיל שלו - 8 שעות עבודה. בכל יום, בשעה 9:30, מופסקת העבודה למנוחה ולסעודה למשך שעה רצופה. בעת ההפסקה רשאי רגב לצאת מהמקום שבו הוא עובד. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה.</p> <p>להלן רישום מתוך שיעון הנוכחות של רגב, בשבוע שהחל ב-4/8/2013 והסתיים ב-9/8/2013:</p> <table border="1" data-bbox="224 352 1117 466"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>א'</th> <th>ב'</th> <th>ג'</th> <th>ד'</th> <th>ה'</th> <th>ו'</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4/8/2013</td> <td>5:00</td> <td>4:30</td> <td>4:00</td> <td>4:00</td> <td>3:30</td> <td>9/8/2013</td> </tr> <tr> <td>5/8/2013</td> <td>15:00</td> <td>16:30</td> <td>15:00</td> <td>13:00</td> <td>13:30</td> <td>16:00</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו השכר שיש לשלם לרגב בעד שעות עבודתו בשבוע זה, לפי חוק שעות עבודה ומנוחה?</p> <p>א. לא פחות מ-1,421.00 ₪ ב. לא פחות מ-1,426.80 ₪ ג. לא פחות מ-1,438.40 ₪ ד. לא פחות מ-1,415.20 ₪</p>	יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'	4/8/2013	5:00	4:30	4:00	4:00	3:30	9/8/2013	5/8/2013	15:00	16:30	15:00	13:00	13:30	16:00	<p>שאלה מספר 36.</p>																																																																															
יום	א'	ב'	ג'	ד'	ה'	ו'																																																																																															
4/8/2013	5:00	4:30	4:00	4:00	3:30	9/8/2013																																																																																															
5/8/2013	15:00	16:30	15:00	13:00	13:30	16:00																																																																																															
פתרון																																																																																																					
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16, 20. צו הרחבה - הסכם מסגרת (2000).</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>																																																																																																				
<p>"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".</p> <p>מאחר שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה לשעה רצופה, ובעת ההפסקה רשאי היה רגב לצאת מהמקום שבו הוא עובד, נוהג המעביד כדין (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.</p> <p>שבוע העבודה של רגב הוא בן 6 ימים (ימים א'-ו'). תחום יום עבודה - 8 שעות עבודה. תחום יום עבודה בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית (יום שישי) - 7 שעות. תחום שבוע עבודה - 43 שעות.</p> <p>בימים ג', ד' ו-ה' רגב עבד "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00).</p> <p style="text-align: right;">החישוב:</p> <table border="1" data-bbox="175 1192 1166 1642"> <thead> <tr> <th>יום</th> <th>כניסה</th> <th>יציאה</th> <th>סה"כ שעות מוכינה עד יציאה</th> <th>ניכוי הפסקה (שעה ביום)</th> <th>סה"כ שעות עבודה ביום</th> <th>שעות עבודה רגילות</th> <th>מצטבר שעות רגילות בשבוע</th> <th>שעות נוספות 125%</th> <th>שעות נוספות 150%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>א</td> <td>5:00</td> <td>15:00</td> <td>10.00</td> <td>-1.00</td> <td>9.00</td> <td>8.00</td> <td>8.00</td> <td>1.00</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ב</td> <td>04:30</td> <td>16:30</td> <td>12.00</td> <td>-1.00</td> <td>11.00</td> <td>8.00</td> <td>16.00</td> <td>3.00</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td>ג</td> <td>04:00</td> <td>15:00</td> <td>11.00</td> <td>-1.00</td> <td>10.00</td> <td>7.00⁽¹⁾</td> <td>23.00</td> <td>3.00</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td>ד</td> <td>04:00</td> <td>13:00</td> <td>9.00</td> <td>-1.00</td> <td>8.00</td> <td>7.00⁽¹⁾</td> <td>30.00</td> <td>1.00</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ה</td> <td>03:30</td> <td>13:30</td> <td>10.00</td> <td>-1.00</td> <td>9.00</td> <td>7.00⁽¹⁾</td> <td>37.00</td> <td>2.00</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ו</td> <td>05:00</td> <td>16:00</td> <td>11.00</td> <td>-1.00</td> <td>10.00</td> <td>6.00⁽¹⁾</td> <td>43.00</td> <td>4.00</td> <td>2.00</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td colspan="2">סה"כ שעות</td> <td></td> <td></td> <td>43.00</td> <td></td> <td>14.00</td> <td>4.00</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td colspan="2">תעריף לשעה</td> <td></td> <td></td> <td>23.20 ₪</td> <td></td> <td>29.00 ₪</td> <td>34.80 ₪</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td colspan="2">תשלום</td> <td></td> <td></td> <td>997.60</td> <td></td> <td>290.00 ₪</td> <td>1,426.80 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>⁽¹⁾ עבודת לילה או עבודה ביום שלפני המנוחה השבועית.</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>	יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות מוכינה עד יציאה	ניכוי הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%	א	5:00	15:00	10.00	-1.00	9.00	8.00	8.00	1.00	-	ב	04:30	16:30	12.00	-1.00	11.00	8.00	16.00	3.00	1.00	ג	04:00	15:00	11.00	-1.00	10.00	7.00 ⁽¹⁾	23.00	3.00	1.00	ד	04:00	13:00	9.00	-1.00	8.00	7.00 ⁽¹⁾	30.00	1.00	-	ה	03:30	13:30	10.00	-1.00	9.00	7.00 ⁽¹⁾	37.00	2.00	-	ו	05:00	16:00	11.00	-1.00	10.00	6.00 ⁽¹⁾	43.00	4.00	2.00			סה"כ שעות				43.00		14.00	4.00			תעריף לשעה				23.20 ₪		29.00 ₪	34.80 ₪			תשלום				997.60		290.00 ₪	1,426.80 ₪	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ב</p>
יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות מוכינה עד יציאה	ניכוי הפסקה (שעה ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%																																																																																												
א	5:00	15:00	10.00	-1.00	9.00	8.00	8.00	1.00	-																																																																																												
ב	04:30	16:30	12.00	-1.00	11.00	8.00	16.00	3.00	1.00																																																																																												
ג	04:00	15:00	11.00	-1.00	10.00	7.00 ⁽¹⁾	23.00	3.00	1.00																																																																																												
ד	04:00	13:00	9.00	-1.00	8.00	7.00 ⁽¹⁾	30.00	1.00	-																																																																																												
ה	03:30	13:30	10.00	-1.00	9.00	7.00 ⁽¹⁾	37.00	2.00	-																																																																																												
ו	05:00	16:00	11.00	-1.00	10.00	6.00 ⁽¹⁾	43.00	4.00	2.00																																																																																												
		סה"כ שעות				43.00		14.00	4.00																																																																																												
		תעריף לשעה				23.20 ₪		29.00 ₪	34.80 ₪																																																																																												
		תשלום				997.60		290.00 ₪	1,426.80 ₪																																																																																												

<p>שאלה מספר 37.</p>	<p>תרוז (בת 28, נשואה+3) התחילה לעבוד אצל מעבידה ב-6/9/2005. תקופת המחלה הציבורה שלה ("תקופת הזכאות המקסימלית") עומדת על 90 ימים. לאחר 8 שבועות של הריון עברה הפלה טבעית. תרוז הודיעה למעביד כי היא נזקקת לזמן החלמה של שבועיים, לפי הוראת רופא. כמתבקש, מסרה לו תעודת מחלה, בה אישר רופא נשים מומחה כי מצב בריאותה מחמת ההפלה מחייב שתעדר שבועיים מעבודתה [כמצוות הרופא, תרוז נעדרה מעבודתה באותם שבועיים].</p> <p>האם תרוז זכאית לתשלום בעד היעדרותה זו? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. דין אותם שבועיים, בהם נעדרה, כדין היעדר מפאת מחלה. ב. לא, אלא אם כן תבחר לזקוף ימי היעדרותה אלו על חשבון ימי החופשה המגיעים לה. ג. כן, אבל אך ורק בעד שבוע לאחר ההפלה. דין אותו שבוע כדין היעדר מפאת מחלה. ד. לא. דין אותם שבועיים, בהם נעדרה, כדין חופשה ללא תשלום.</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק עבודת נשים - ס' 7.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>א</p>	<p>לפי ס' 7 לחוק עבודת נשים:</p> <p>" (א) עובדת שהפילה רשאית להיעדר מעבודתה שבוע לאחר ההפלה, ואם אישר רופא כי מצב בריאותה מחמת ההפלה מחייב שתיעדר זמן רב יותר - הזמן שקבע הרופא, אך לא יותר מששה שבועות.</p> <p>(ב) <u>דין העדר מכוח סעיף קטן (א) כדין העדר מפאת מחלה.</u> "</p> <p>הרחבת ההסבר:</p> <p>ס' 39 לחוק הביטוח הלאומי מגדיר "לידה" כ"לידת וולד חי או לידה אחרי עשרים וששה שבועות של הריון".</p> <p>כלומר, אם אישה השלימה 26 שבועות של הריון, נחשבת גם הפלה כלידה. במקרה שתואר בשאלה, השלימה העובדת 8 שבועות של הריון לפני ההפלה. לפיכך, האירוע שתואר לא נחשב "לידה".</p> <p>תשובה א.</p>

<p>שאלה מספר 38.</p>	<p>רגב הוא עובד דרוזי, שבחר ביום השבת כיום המנוחה השבועית שלו. בָּעֵד כֹּל שְׁעַת עֲבוּדָה רִגִילָה, בְּיוֹם עֲבוּדָה רִגִיל, הוּא מִקְבֵּל: 1. שכר משולב 93.18 ₪ 2. תוסי' מוֹרְשָׁה חֲתִימָה.. 38.82 ₪</p> <p>אם ביום שבת, 6/7/2013, רגב עבד 5 שעות עבודה, שֶׁהִתְחַלְקוּ ל-2 שעות רגילות במנוחה השבועית ו-3 שעות נוספות במנוחה השבועית, כמה על המעביד לשלם לו בעד 5 שעות עבודה אלה שבאותו יום, לפי חוק שעות עבודה ומנוחה?</p> <p>א. לא פחות מ-1,122 ₪ ב. לא פחות מ-990 ₪ ג. לא פחות מ-792 ₪ ד. לא פחות מ-1,089 ₪</p>																																					
	<p align="center">פתרון</p>																																					
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 7, ס' 16, ס' 17, ס' 18.</p>																																					
<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">א</p>	<p>"שֶׁכֶר רִגִיל" של רגב, הַמְשָׁמֵשׁ בְּסִיס לַחִישׁוֹב גְּמוּל שְׁעוֹת נוֹסֶפּוֹת וְגִמּוּל עֲבוּדָה בִּמְנוּחָה הַשְּׁבוּעִית:</p> <p>לפי ס' 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה - "לְעֵינֵן הַסְּעִיפִים 16 ו-17 "שכר רגיל" כולל כל התוספות שמעביד מְשַׁלֵּם לְעוֹבְדוֹ".</p> <p>סְכוּמָם שֶׁל הַרְכִיבִים, "שכר בסיס" ו-"תוסי' מוֹרְשָׁה חֲתִימָה", הַמְשֵׁתִלְמִים לַרְגֵב בְּעֵד כֹּל שְׁעַת עֲבוּדָה רִגִילָה - 132 ₪, הוּא "השכר הרגיל" לְעֵינֵן הַסְּעִיפִים 16 ו-17 לחוק.</p> <p>(93.18 + 38.82 = ₪ 132.00)</p> <p>לפי ס' 16(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה - " הוֹעֵבֵד עוֹבֵד שְׁעוֹת נוֹסֶפּוֹת, יִשְׁלַם לוֹ הַמְעַבִּיד בְּעֵד כֹּל שְׁתֵּי הַשְּׁעוֹת הַנוֹסֶפּוֹת הָרִאשׁוֹנוֹת שֶׁבָּאוּתוֹ יוֹם שֶׁכֶר עֲבוּדָה לֹא פָּחוֹת מִ-1/4 מֵהַשְּׁכָר הָרִגִיל, וּבְעֵד כֹּל שְׁעָה נוֹסֶפֶת שֶׁאַחֲרֶיהֶן לֹא פָּחוֹת מִ-1/2 מֵהַשְּׁכָר הָרִגִיל..."</p> <p>לפי ס' 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה -</p> <p>" (א) הוֹעֵבֵד עוֹבֵד בַּשְּׁעוֹת הַמְּנוּחָה הַשְּׁבוּעִית אוֹ בַּחֲלֶק מֵהֶן -</p> <p>(1) יִשְׁלַם לוֹ הַמְעַבִּיד בְּעֵד שְׁעוֹת אֵלֶּה שֶׁכֶר עֲבוּדָה לֹא פָּחוֹת מִ-1/2 מִשְּׁכָרוֹ הָרִגִיל..."</p> <table border="1" data-bbox="170 1144 1166 1732"> <thead> <tr> <th rowspan="2">סוג תשלום</th> <th rowspan="2">שכר רגיל לשעה</th> <th rowspan="2">שיעור תוספת שעות נוספות</th> <th colspan="2">חישוב תעריף לשעה</th> <th rowspan="2">כמות שעות</th> <th rowspan="2">סכום לתשלום</th> </tr> <tr> <th>שיעור תשלום תוספת עבודה במנוחה השבועית</th> <th>סה"כ תשלום בעד כל שעה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שעות רגילות במנוחה שבועית</td> <td>132 ₪</td> <td>50%</td> <td>150%</td> <td>198 ₪</td> <td>2</td> <td>396 ₪</td> </tr> <tr> <td>ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית</td> <td>132 ₪</td> <td>25%</td> <td>175%</td> <td>231 ₪</td> <td>2</td> <td>462 ₪</td> </tr> <tr> <td>ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית</td> <td>132 ₪</td> <td>50%</td> <td>200%</td> <td>264 ₪</td> <td>1</td> <td>264 ₪</td> </tr> <tr> <td>סה"כ</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>5</td> <td><u>1,122 ₪</u></td> </tr> </tbody> </table> <p>לפיכך, על המעביד לשלם לרגב, בָּעֵד 5 שעות עבודה אלה שעבד במנוחה השבועית שלו, סכום שלא יפחת מ-1,122 ₪.</p> <p align="right">תשובה א.</p>	סוג תשלום	שכר רגיל לשעה	שיעור תוספת שעות נוספות	חישוב תעריף לשעה		כמות שעות	סכום לתשלום	שיעור תשלום תוספת עבודה במנוחה השבועית	סה"כ תשלום בעד כל שעה	שעות רגילות במנוחה שבועית	132 ₪	50%	150%	198 ₪	2	396 ₪	ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית	132 ₪	25%	175%	231 ₪	2	462 ₪	ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית	132 ₪	50%	200%	264 ₪	1	264 ₪	סה"כ					5	<u>1,122 ₪</u>
סוג תשלום	שכר רגיל לשעה				שיעור תוספת שעות נוספות	חישוב תעריף לשעה			כמות שעות	סכום לתשלום																												
		שיעור תשלום תוספת עבודה במנוחה השבועית	סה"כ תשלום בעד כל שעה																																			
שעות רגילות במנוחה שבועית	132 ₪	50%	150%	198 ₪	2	396 ₪																																
ש"נ ראשונה ושניה במנוחה שבועית	132 ₪	25%	175%	231 ₪	2	462 ₪																																
ש"נ שלישית ואילך במנוחה שבועית	132 ₪	50%	200%	264 ₪	1	264 ₪																																
סה"כ					5	<u>1,122 ₪</u>																																

<p>תרז עבדה אצל מעבידה ובמקום עבודתה החל ב-7/9/08, בְּרִצִּיפוֹת, עד שפוטר ב-12/8/13. אם תרז עבדה 176 ימים בפועל בשנת 2013, מהו אורך החופשה השנתית לה היא זכאית, בעד שנה זו (2013), לפי חוק חופשה שנתית?</p> <p>א. 11 ימים ב. 15 ימים ג. 13 ימים ד. 14 ימים</p>	<p>שאלה מספר 39.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, ס' 3.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - "פרק זמן של שנים עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה". אורך החופשה השנתית לה זכאית תרז בעד שנת 2013 -</p> <p>כמי שהתחילה לעבוד אצל מעבידה ב-7/9/2008, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2013 היא שנת עבודתה ה-6 של תרז אצל מעבידה.</p> <p>לפי ס' 3(א)(5) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה השנתית בעד שנת העבודה ה-6 הוא 18 יום.</p> <p>הקשר המשפטי בין תרז ומעבידה היה קיים בחלק משנת העבודה. בפועל, עבדה באותו חלק שנה 176 ימים.</p> <p>לפי ס' 3(ג)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעביד קיים בחלק משנת העבודה והעובד עבד בתוך אותו חלק שנה פחות מ-240 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף 3(א) לחוק, כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240; חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>יחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240 הוא 0.73333. (176 / 240)</p> <p>הכפלת 18 ימים ב-0.73333 מניבה את התוצאה 13.2. חלק של יום חופשה לא יובא במנין. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאית תרז בעד שנת 2013 - 13 ימים.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 40.</p>	<p>רגב, עובד במשכורת, עבד אצל מעבידו היחיד 8 שנים ברציפות, עד שפוטר ב-31/3/2013:</p> <table border="1" data-bbox="365 220 977 331"> <tr> <td>שיעור מְשָׁרָה ('חלקיות עבודה')</td> <td colspan="2">תקופת עבודה</td> </tr> <tr> <td>60%</td> <td>4 שנים</td> <td>ראשונה</td> </tr> <tr> <td>100%</td> <td>4 שנים</td> <td>שניה</td> </tr> </table> <p>מתחילת עבודתו הופְרָשׁ עבורו לקרן פנסיה מקיפה. שיעור הפרשת המעביד - 12% משכרו המלא. לפי ההסכם הקיבוצי החל על הצדדים, תשלומי המעביד לקרן הפנסיה באים על חשבון פיצויי הפיטורים המגיעים לרגב.</p> <p>שכרו החודשי הרגיל של רגב, למשרה מלאה (100%), עָרַב פיטוריו - 13,240 ₪. הסכום שנצבר במרכיב פיצויי הפיטורים בקרן הפנסיה, במועד הפיטורים - 63,571 ₪.</p> <p>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעביד להשלים לרגב לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו?</p> <p>א. 23,726 ₪ ב. 21,165 ₪ ג. 29,658 ₪ ד. 42,349 ₪</p>	שיעור מְשָׁרָה ('חלקיות עבודה')	תקופת עבודה		60%	4 שנים	ראשונה	100%	4 שנים	שניה
שיעור מְשָׁרָה ('חלקיות עבודה')	תקופת עבודה									
60%	4 שנים	ראשונה								
100%	4 שנים	שניה								
	פתרון									
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 11(ה), ס' 12(א), ס' 14. תקנות פיצויי פיטורים - תק' 7.</p>									
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ב</p>	<p>לפי ס' 14 לחוק פיצויי פיטורים - "תשלום לקופת תגמולים, לקרן פנסיה או לקרן כיוצא באלה, לא יבוא במקום פיצויי פיטורים אלא אם נקבע כך בהסכם הקיבוצי החל על המעביד והעובד ובמידה שנקבע, או אם תשלום כאמור אושר על ידי שר העבודה ובמידה שאושר".</p> <p>לפי ההסכם הקיבוצי החל על הצדדים, תשלומי המעביד לקרן הפנסיה באים על חשבון פיצויי הפיטורים המגיעים לרגב. כלומר, הם לא באים במקום פיצויי פיטורים המגיעים לו.</p> <p>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".</p> <p>חבות פיצויי הפיטורים של המעביד:</p> <p>תקופה ראשונה: $13,240 \times 60\% \times 4 \text{ שנים} = 31,776 \text{ ₪}$</p> <p>תקופה שניה: $13,240 \times 100\% \times 4 \text{ שנים} = 52,960 \text{ ₪}$</p> <p>סה"כ: 84,736 ₪</p> <p>סכום פיצויי הפיטורים שעל המעביד להשלים:</p> <p>$63,571 \text{ ₪} - 84,736 \text{ ₪} = 21,165 \text{ ₪}$ הסכום שנצבר במרכיב פיצויי הפיטורים בקרן הפנסיה - 84,736 ₪ חבות פיצויי פיטורים</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>									

ביטוח לאומי

<p>תלוש 8/2013 של רגב הורכב מהרכיבים הבאים :</p> <p>1. שכר יסוד ₪ 21,639</p> <p>2. תשלום לכיסוי הוצאות נסיעה לחו"ל שהותר לרגב פְּהוּצָאָה ₪ 3,974</p> <p>3. השתתפות מעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה ₪ 378</p> <p>מהו שכרו של רגב שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש זה (השכר החייב בדמי ביטוח)?</p> <p>א. 21,639 ₪</p> <p>ב. 25,991 ₪</p> <p>ג. 22,017 ₪</p> <p>ד. 25,613 ₪</p>	<p>שאלה מספר 41.</p>
פתרון	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344, ס' 348. לוח י"א.</p> <p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 - תק' 2.</p> <p>ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה.</p> <p>הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו פְּעֵד החודש שקדם ל-1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכנסת עֲבוּדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשֵׁל החזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים פְּאָמֹר המותרים לעובד כהוצאה; שווי של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף ובִּין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף 9(5), (11) ו-12(1) לפקודה.</p> <p>תשלום לכיסוי הוצאות נסיעה לחו"ל שְׁהוּתָר לרגב כהוצאה, לא מהווה הכנסה בידיו לפי ס' 2(2) לפקודה.</p> <p>שאר הסכומים שנכללו בתלוש 8/2013 של רגב (שכר יסוד והשתתפות מעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה) מהווים הכנסה לפי ס' 2(2) לפקודה, ולא נקבע בהנחיות המוסד לביטוח לאומי שהם פטורים מדמי ביטוח.</p> <p>סך הרכיבים החייבים בדמי ביטוח בתלוש 8/2013 של רגב -</p> $22,017 \text{ ₪} = 378 \text{ השתתפות מעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה} + 21,639 \text{ שכר יסוד}$ <p>השכר החייב בדמי ביטוח לא יעלה על ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח.</p> <p>שכרו של רגב שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 8/2013 (השכר החייב בדמי ביטוח):</p> $\min(22,017 \text{ ₪}; 42,435 \text{ ההכנסה מְרַבֵּית לענין ד.ב.}) = \underline{22,017 \text{ ₪}}$ <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>

<p>שאלה מספר 42.</p>	<p>בְּהֶסְכָּמַת מעסיקה, תרז יצאה ב-6/1/2013 לחופשה ללא תשלום עד 5/6/2013. האם המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח פְּעֵד תרז, עֲבוֹר חודש 2/2013? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. המעביד חייב, בכל מקרה, בתשלום דמי ביטוח עבור חודש זה. ב. לא, מאחר שבחודש זה לא שולם לתרז שכר. ג. לא, מאחר שתרו יצאה לחל"ת למשך יותר משני חודשים קלנדריים רצופים. ד. כן, וּבְלִבְד שבאותו זמן תרו אינה עובדת אצל מעביד אחר ואינה "עובד עצמאי".</p>
	<p align="center">פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 1(3), תק' 6.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ד</p>	<p>לפי תקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) -</p> <p>"(א) עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדרי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, פְּעֵד תקופה שלא תעלה על שני חדשים קלנדריים רצופים שבהם היה המבוטח בחופשה כאמור.</p> <p>(ב) שיעור דמי הביטוח הוא כנקוב בפרטים 1, 3, 5, 6, 8, 9 ו-10 של לוח י' לחוק לפי ההכנסה המזערית שלפי פרט 1 של לוח י"א לחוק.</p> <p>(ג) המעביד רשאי לנכות מכל סכום המגיע ממנו לעובד את דמי הביטוח ששילם כאמור.</p> <p>(ד) הוראות סעיף 342(ג) לחוק לא יחולו לגבי מעביד החייב בתשלום דמי הביטוח כאמור בתקנת משנה (א). "</p> <p>בחודש 1/2013 שולמו בעד תרז דמי ביטוח כעובדת. חודש 2/2013 הוא החודש הקלנדרי הראשון בו תרז נמצאת בחופשה ללא תשלום.</p> <p>לפי תקנה 6(א) שלעיל, המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד תרז, עבור חודש זה, <u>ובלבד שבאותו זמן תרו אינה עובדת אצל מעביד אחר ואינה "עובד עצמאי"</u>.</p> <p align="right">תשובה ד.</p>

<p>רגב, בן ה-38, עובד בחברת "תרז" (שהיא חברת מעטים) והוא בעל שליטה בה. רגב מקבל מהמוסד לביטוח לאומי קצבת נכות כללית יציבה בשיעור 100%. שכרו ב-8/2013 - 39,740 ₪.</p> <p>מהו סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי בגין שכר זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 2,368 ₪ ב. 6,617 ₪ ג. 1,886 ₪ ד. 2,354 ₪</p>	<p>שאלה מספר 43.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. חוק ביטוח בריאות ממלכתי - סי' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>רגב נמנה על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: מבוטחים המקבלים נכות יציבה מעבודה בשיעור 100% או קצבת נכות כללית יציבה בשיעור 100% או קצבת נכות כללית בלתי יציבה בשיעור 100% לתקופה רצופה של שנה אחת לפחות - בעלי שליטה.</p> <p>שכרו של רגב החייב בדמי ביטוח: $39,740$ ₪ = $\min(42,435; 39,740)$ הכנסה מרבית לענין ד.ב. (min דמי הביטוח שינוכו משכרו של רגב:</p> <p>164.21 ₪ = $5,297 \times 3.10\%$ הכנסה מרבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת</p> <p>$1,722.15$ ₪ = $(5,297) \times 5.00\%$ ($39,740$ השכר החייב בדמי ביטוח)</p> <p><u>1,886.36</u> ₪</p> <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעסיק:</p> <p>19.60 ₪ = $5,297 \times 0.37\%$ הכנסה מרבית לתשלום ד.ב. בשיעור המופחת</p> <p>447.76 ₪ = $(5,297) \times 1.30\%$ ($39,740$ השכר החייב בדמי ביטוח)</p> <p><u>467.36</u> ₪</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, בגין שכר 8/2013 של רגב: <u>2,354</u> ₪ (מעוגל) = $1,886.36 + 467.36$ ₪ = $2,353.72$ ₪</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ד</p>

<p>תרז, בת ה-26, עובדת כשכירה אצל שני מעסיקים. שכר 9/2013 שלה אצל כל אחד מהם:</p> <p>1. מעסיק עיקרי - 4,637 ₪. 2. מעסיק משני - 4,058 ₪.</p> <p>אם תרז עשתה תיאום דמי ביטוח, מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי כל מעסיקה, בגין שכר זה (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 949 ₪ ב. 997 ₪ ג. 604 ₪ ד. 893 ₪</p>	<p>שאלה מספר 44.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום וניכוי דמי ביטוח משכר מבוטח העובד אצל מעבידים שונים). חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות). טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>תרז עשתה תיאום דמי ביטוח. סך השכר החייב בג'מי ביטוח אצל שני מעסיקה:</p> $\min [42,435 ; (4,637 + 4,058)] = 8,695 \text{ ₪}$ <p>סך דמי הביטוח אשר ינוכה משכרה אצל שני מעסיקה בגין שכר 9/2013 (חלק עובדת):</p> $5,297 \times 12\% = 635.64 \text{ ₪}$ <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו; היה המבוטח עובד אצל מעבידים שונים ישלם כל אחד מהם את דמי הביטוח כאילו הוא בלבד היה מעבידו..."</p> <p>השכר החייב בג'מי ביטוח אצל המעסיק העיקרי:</p> $\min (42,435 ; 4,637) = 4,637 \text{ ₪}$ <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעביד העיקרי:</p> $4,637 \times 3.45\% = 159.98 \text{ ₪}$ <p>השכר החייב בג'מי ביטוח אצל המעסיק המשני:</p> $\min (42,435 ; 4,058) = 4,058 \text{ ₪}$ <p>ד.ב. (חלק מעסיק) שישלם המעביד המשני:</p> $4,058 \times 3.45\% = 140.00 \text{ ₪}$ <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי כל מעסיקה, בגין שכר 9/13 של תרז: <u>893 ₪ (מעוגל)</u> = 593.16 + 159.98 + 140.00 = 893.14 ₪</p> <p>תשובה ד.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ד</p>

<p>תרוז התחילה לעבוד ב-1/1/2013 אצל מעסיקה היחיד. שכרה החודשי הרגיל - 6,349 ₪. בתלוש 7/2013 קיבלה ממעסיקה, בְּנוֹסָף לשכרה החודשי הרגיל, הַפְרָשִׁים בסך 1,596 ₪ בעד חודש 4/2013.</p> <p>מהי הכנסתה של תרוז לְעֵינֵן תשלום דמי ביטוח לאומי בעד חודש 7/2013 ?</p> <p>א. 6,577 ₪ ב. 7,945 ₪ ג. 6,349 ₪ ד. 6,482 ₪</p>	<p>שאלה מספר 45.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים ייראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>כלומר, הפרשים בסך 1,596 ₪ שקיבלה בתלוש 7/2013 ייראו כשכרה הרגיל של תרוז בעד חודש 4/2013.</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) - 42,435 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (8,487 ₪), כפול 5].</p> <p>42,435 הכנסה מְרִבִּית לענין דמי ביטוח < <u>6,349</u> ₪. הכנסתה של תרוז לענין תשלום דמי ביטוח</p> <p>הכנסתה של תרוז לְעֵינֵן תשלום דמי ביטוח לאומי בעד חודש 7/2013 - <u>6,349</u> ₪.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>תרז, העובדת אצל מעבידה היחיד זה 3 שנים בְּרִצְפּוֹת, קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי עָלֶיהָ לְהַפְסִיק את עבודתה, לְצוֹרֵךְ שְׁמִירַת הַרְיוֹן, למשך 30 ימים רצופים, החל ב-1/9/2013. הכנסתה של תרז, החייבת בדמי ביטוח, בשלושה החודשים שקדמו ל-1/9/2013:</p> <table border="1" data-bbox="386 289 959 365"> <tr> <td>חודש</td> <td>6/2013</td> <td>7/2013</td> <td>8/2013</td> </tr> <tr> <td>הכנסה</td> <td>₪ 8,941</td> <td>₪ 8,706</td> <td>₪ 7,913</td> </tr> </table> <p>[למען הסר ספק, לא משולם לתרז תשלום בעד תקופת שמירת ההריון מגוף אחר, ותרז לא מעדיפה לוותר על הגמלה, לנצל את ימי המחלה ולקבל את תמורתם מהמעסיק שלה].</p> <p>מהו סכום הגמלה לשמירת הריון שתרז זכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?</p> <p>א. 8,367 ₪ ב. 7,913 ₪ ג. 8,520 ₪ ד. 8,594 ₪</p>	חודש	6/2013	7/2013	8/2013	הכנסה	₪ 8,941	₪ 8,706	₪ 7,913	<p>שאלה מספר 46.</p>
חודש	6/2013	7/2013	8/2013						
הכנסה	₪ 8,941	₪ 8,706	₪ 7,913						
<p align="center">פתרון</p>									
<p>חוק הביטוח הלאומי, סימן ה': גמלה לשמירת הריון.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>								
<p>לפי ס' 60 וס' 54 לחוק הביטוח הלאומי - שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום יהיה בסכום הנמוך מבין שני הסכומים האלה:</p> <p>1. סכום בסיסי 1 לחישוב קצבאות לחודש (₪ 8,594) מחולק ב-30 לכל יום, כלומר 286.47 ₪.</p> <p>2. שכרה של האישה (החייב בדמי ביטוח) ברבע השנה שקדם להפסקת העבודה עֶקֶב שמירת ההריון, מחולק ב-90.</p> <p>הכנסתה של תרז ברבע השנה שקדם ל-1/9/2013: $8,941 + 8,706 + 7,913 = 25,560$ ₪</p> <p>חלוקת ההכנסה ב-90: $25,560 / 90 = 284$ ₪</p> <p>שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום:</p> <p>$\min [(286.47 ; 284)] = 284$ ₪</p> <p>לפיכך, סכום הגמלה לשמירת הריון שתרז זכאית לקבל:</p> <p>$284 \times 30 = 8,520$ ₪</p> <p align="right">תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ג</p>								

<p>תרו, בת ה-26, פוטרה מעבודתה בתום 4 שנות עבודה, בלי שהמעביד נתן לה הודעה מוקדמת לפיטוריה. בתלוש השכר האחרון שילם לה המעביד "פיצוי בְּשָׁל אִי מִתָּן הוֹדְעָה מוקדמת" בְּעֵד תקופת הודעה מוקדמת של חודש ימים, כְּחֻבָּתוֹ עַל פִּי חוֹק הוֹדְעָה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות. מאז פיטוריה תרו מחפשת עבודה.</p> <p>האם תרו זכאית לדמי אבטלה בעד תקופה זו, שבה היא זכאית לפיצוי בשל אי מתן ההודעה המוקדמת? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</p> <p>א. כן, וּבְלִבְד שתרז לא עובדת אצל מעביד אחר בתקופה זו ואינה עובדת עצמאית. ב. לא, מאחר שלא משולמים דמי ביטוח לאומי בעד תקופה זו וּבְגִין הפיצוי האמור. ג. לא, מאחר שהתשלום האמור נְחָשֵׁב כפיצוי על הפסד שכר לתקופה זו. ד. כן, תרו זכאית לדמי אבטלה בְּעֵד תקופה זו.</p>	<p>שאלה מספר 47.</p>
<p>פתרון</p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 320(ז)(5). צו הביטוח הלאומי (ביטוח אבטלה) (תשלום הבא כפיצוי על הפסד שכר) - ס' 1.</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>
<p>לְפִי ס' 320(ז) לחוק הביטוח הלאומי, " לא יהיה אדם זכאי לדמי אבטלה בְּעֵד התקופה שבה הוא זכאי לאחד מאלה:</p> <p>(1) דמי לידה המשתלמים לפי פרק ג'; (2) דמי פגיעה המשתלמים לפי פרק ה'; (3) תגמול לפי פרק י"ב; (4) דמי חופשה המשתלמים לפי חוק חופשה שנתית או לפי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה; (א4) דמי הסתגלות מיוחדים; (5) כל תשלום אחר שהשר, באישור ועדת העבודה והרווחה, קבע בצו כתשלום הבא כפיצוי על הפסד שכר ולפי התנאים שקבע בצו.</p> <p>לְפִי ס' 1 לצו הביטוח הלאומי (ביטוח אבטלה) (תשלום הבא כפיצוי על הפסד שכר), תשלום הניתן לעובד בשל אי-מתן הודעה מוקדמת על פיטוריו, נחשב כפיצוי על הפסד שכר לְעֵגְוֹן הסעיף האמור בחוק, לתקופה שבעדה ניתן התשלום.</p> <p>לפיכך, תרו לא זכאית לדמי אבטלה, מאחר שהתשלום האמור נחשב כפיצוי על הפסד שכר לתקופה זו.</p> <p>תשובה ג.</p>	<p>הסבר הפתרון</p> <p>ג</p>

<p>שאלה מספר 48.</p>	<p>רגב עובד אצל מעסיקו היחיד זה 3 שנים. ב-7/8/2013 יצא ל-13 ימי מילואים. להלן פרטי הכנסתו ב-6 החודשים שקדמו ל-1/8/2013:</p> <table border="1" data-bbox="175 260 1170 373"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>2/2013</th> <th>3/2013</th> <th>4/2013</th> <th>5/2013</th> <th>6/2013</th> <th>7/2013</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ימי עבודה</td> <td>20</td> <td>20</td> <td>15</td> <td>17</td> <td>21</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>הכנסה</td> <td>ש"ח 6,976</td> <td>ש"ח 6,490</td> <td>ש"ח 4,162</td> <td>ש"ח 5,178</td> <td>ש"ח 5,930</td> <td>ש"ח 5,957</td> </tr> </tbody> </table> <p>מהו סכום תגמול המילואים לו זכאי רגב בעד תקופת מילואים זו (סכום מעוגל)?</p> <p>א. 3,021 ש"ח ב. 2,655 ש"ח ג. 2,747 ש"ח ד. 2,551 ש"ח</p>	חודש	2/2013	3/2013	4/2013	5/2013	6/2013	7/2013	ימי עבודה	20	20	15	17	21	23	הכנסה	ש"ח 6,976	ש"ח 6,490	ש"ח 4,162	ש"ח 5,178	ש"ח 5,930	ש"ח 5,957
חודש	2/2013	3/2013	4/2013	5/2013	6/2013	7/2013																
ימי עבודה	20	20	15	17	21	23																
הכנסה	ש"ח 6,976	ש"ח 6,490	ש"ח 4,162	ש"ח 5,178	ש"ח 5,930	ש"ח 5,957																
	פתרון																					
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים.</p>																					
<p>הסבר הפתרון</p> <p style="text-align: right;">ג</p>	<p>לפי סעיף 271(א) לחוק הביטוח הלאומי, הימים בעדם ישולם תגמול למשרת במילואים:</p> <p>(1) לגבי שירות רצוף של שבעה ימי מילואים, לרבות כמה תקופות בנות שבעה ימים כל אחת - בעד כל יום מילואים;</p> <p>(2) היתה יתרת ימי השירות במילואים לאחר חישוב התגמול כאמור בפסקה (1), שישה ימים - בעד שבעה ימים; פחתה היתרה כאמור משישה ימים - בעד סך ימי המילואים הנותרים כשהוא מוכפל ב-1.4.</p> <p>רגב שירת 13 ימים, שהם תקופה אחת בת 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של 6 ימים. לפי סעיף 271(א)(2), מאחר שיתרת ימי השירות כאמור היתה 6 ימים, ישולם תגמול בעד 7 ימים. לפיכך, רגב זכאי לקבל תגמול מילואים בעד 14 ימי מילואים. $(7 + 6 + 1 = 14)$</p> <p><u>חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:</u></p> <p>לפי ס' 273 לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>"(א) (1) שכר העבודה הרגיל של עובד... הם סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים...; סכום ההכנסה המתקבל כאמור יחולק ב-90.</p> <p>(2) סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, המחושב לענין פסקה (1), לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי, אף אם לא עבד באותו חודש; <i>(5,771 ש"ח נכון ל-2013)</i></p> <p>(ב) לענין סעיף 272, מי שברבע השנה עבד פחות מ-60 ימים, יהיה שכר עבודתו הרגיל או הכנסתו הממוצעת, לפי הענין, סכום ההכנסה בעד שלושת החודשים שבו החל שירות המילואים, והוראות סעיף קטן (א)(2) יחולו לגבי החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים, והוראות סעיף קטן (א)(2) יחולו לגבי כל חודש שבו עבד לעצמו כאמור; חל פיצוי לאחר חודש שבו, יוגדלו שכר העבודה הרגיל וההכנסה הממוצעת בעד אותו חודש בשיעור הפיצוי שחל לאחריו ועד סיום תקופת השירות; סכום ההכנסה המתקבל כאמור יחולק ב-90."</p> <p>ברבע השנה שקדם ל-1/8/2013, רגב עבד 61 ימים $(23+21+17)$, כלומר, לא פחות מ-60 ימים. סכום ההכנסה בעד רבע השנה שקדם ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:</p> $\max(5,957; 5,771) + \max(5,930; 5,771) + \max(5,178; 5,771) = 17,658$ <p>נחלק את סכום ההכנסה ב-90, ונקבל את "שכר העבודה הרגיל" של רגב: $17,658 / 90 = 196.20$ ש"ח</p> <p><u>חישוב התגמול ליום:</u></p> <p>לפי ס' 272(א)(1) לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - שכר העבודה הרגיל.</p> <p>לפי ס' 272(ב) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 192.37 ש"ח) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,414.50 ש"ח).</p> <p><u>התגמול ליום:</u> $196.20 = [192.37 \text{ תגמול מזערי}; \min(1,414.50 \text{ תג מרבי}; 196.20 \text{ שכר רגיל})]$</p> <p>תוצאה: רגב זכאי לתגמול בסך 2,747 ש"ח בעד תקופת שירותו במילואים.</p> <p>$2,747 \text{ ש"ח (סכום מעוגל)} = 2,746.80 \text{ ש"ח} = 14 \text{ ימים} \times 196.20 \text{ התגמול ליום}$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ג.</p>																					

<p>שאלה מספר 49.</p>	<p>תרו פוטרה מעבודתה ב-31/7/2013, ביום שבו ניתן צו פירוק נגד החברה בה עבדה. מפרק החברה קבל את תביעתה של תרו לגבי חובות בעד שכר עבודה. המוסד לביטוח לאומי אישר את זכאותה של תרו לגמלה לעובד לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד.</p> <p>אם חוב שכר העבודה שאושר, בעד 12 החודשים האחרונים שקדמו בתכוף לפיטוריה, עמד על 111,722 ₪, ו"הסכום הבסיסי" לענין חישוב הגמלה המרבית הוא 8,487 ₪, מהי הגמלה לעובד שישלם המוסד לביטוח לאומי לתרו?</p> <p>א. 111,722 ₪ ב. 110,331 ₪ ג. 101,844 ₪ ד. 103,128 ₪</p>
	<p>פתרון</p>
<p>סעיפים רלוונטיים</p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד, ס' 183.</p>
<p>הסבר הפתרון</p> <p>ב</p>	<p>לפי ס' 183 לחוק הביטוח הלאומי - "הגמלה שתשולם לפי פרק זה לעובד תהיה סכום חוב שכר העבודה ופיצויי הפיטורים שמעבידו חייב לו, עד סכום שלא יעלה על הסכום הבסיסי כפול 13 לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב), ובלבד שחוב שכר העבודה כאמור לא ישולם בעד תקופה שלפני 12 החודשים שקדמו בתכוף למועד שבו נותקו יחסי עובד ומעביד, או למועד מתן צו לפי הוראות סעיף 182, לפי המוקדם מביניהם".</p> <p>הגמלה המרבית לעובד בעד חוב שכר עבודה ופיצויי פיטורים, לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד:</p> <p>$110,331 \text{ ₪} = 13 \times 8,487 \text{ ₪}$ (הסכום הבסיסי (3))</p> <p>הגמלה שישלם המוסד לביטוח לאומי לתרו - 110,331 ₪.</p> <p>$110,331 \text{ ₪} = \text{Min} (111,722 \text{ ₪ חוב בפועל} ; 110,331 \text{ ₪ התקרה})$</p> <p style="text-align: right;">תשובה ב.</p>

<p>רגב, מעצב אתרי אינטרנט, הוא "home worker", המבצע בביתו עבודות עבור תרז, על פי הזמנתה. תרז משלמת לרגב עבור עבודתו. רגב עובד אך ורק בביתו, עוסק במשלוח ג'ו-כ-35 שעות בשבוע בממוצע, ומתקיימים לגביו תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי.</p> <p>האם, לפי צו הביטוח הלאומי הרלוונטי, לעניין חוק הביטוח הלאומי, רגב נחשב כעובד של תרז? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. כן. לענין חוק הביטוח הלאומי, רגב נחשב כעובד של תרז. ב. לא, ובלבד שגמול העבודה אינו משתלם לו על בסיס של יחידת זמן. ג. כן, אבל אף ורק אם רגב אינו מעסיק עובדים. ד. לא. לענין חוק הביטוח הלאומי, רגב נחשב כעובד עצמאי ולא כעובד של תרז.</p>	<p>שאלה מספר 50.</p>												
<p align="center">פתרון</p>													
<p align="center">צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים)</p>	<p>סעיפים רלוונטיים</p>												
<p>לפי ס' 3 לצו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים):</p> <p>" מבוטח העוסק בסוג עבודה כמפורט בטור א' בתוספת השניה, והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', ייחשב לענין החוק כעובד עצמאי, ובלבד שמתקיימים לגביו תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק. "</p> <table border="1" data-bbox="170 819 1144 1050"> <thead> <tr> <th colspan="2">התוספת השניה (סעיף 3)</th> <th></th> </tr> <tr> <th>טור א'</th> <th>טור ב'</th> <th></th> </tr> <tr> <th>סוגי העבודה</th> <th>תנאי העבודה</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2.</td> <td>מבצע עבודות בביתו על פי הזמנה כנגד תמורה (home worker)</td> <td>בכל תנאי העסקה, ובלבד שהוא עובד אך ורק בביתו.</td> </tr> </tbody> </table> <p>רגב מבצע עבודות בביתו על פי הזמנה כנגד תמורה (home worker), עובד אך ורק בביתו ומתקיימים לגביו תנאי הגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי. לפיכך, הוא יחשב, לענין חוק הביטוח הלאומי, כעובד עצמאי ולא כעובד של תרז.</p> <p align="right">תשובה ד.</p>	התוספת השניה (סעיף 3)			טור א'	טור ב'		סוגי העבודה	תנאי העבודה		2.	מבצע עבודות בביתו על פי הזמנה כנגד תמורה (home worker)	בכל תנאי העסקה, ובלבד שהוא עובד אך ורק בביתו.	<p>הסבר הפתרון</p> <p align="right">ד</p>
התוספת השניה (סעיף 3)													
טור א'	טור ב'												
סוגי העבודה	תנאי העבודה												
2.	מבצע עבודות בביתו על פי הזמנה כנגד תמורה (home worker)	בכל תנאי העסקה, ובלבד שהוא עובד אך ורק בביתו.											