

גיליון מספר 7

אגוז
סוכנויות ביטוח (1987) בע"מ

חדשות
עלון מידע מקצועי



מה בגליון:

פרק א' חשיבות תכנון המס בפרישה

פרק ב' הבהרות לסעיף 14 בחוק פיצויי פיטורין

פרק ג' תקרות הפקדה ומערך הניכויים למס בשנת 2013 - פנסיה/גמל/קרנות השתלמות

פרק ד' הוראת משרד התמ"ת - שיעורי הפקדה לפנסיית חובה - 2013 עד 2014 כולל

פרק ה' הבהרות לכיסוי פנסיית שאירים בקרן הפנסיה ומיסוי פנסיית שאירים

פרק ו' הזכאות לכספי התגמולים בקופות גמל ובקרנות השתלמות

שימו לב! יש להעביר למצב תצוגה (מקש F5) כל כפתור מובלט הינו מעבר מפרק לפרק.

דבר העורך

סוכנים נכבדים

בגיליון זה מצאנו לנכון לרכז עבורכם מעט רעיונות בנושא - תכנון פרישה.

יש חשיבות רבה בתכנון נכון ובהמלצה נכונה לעובד הנמצא בתהליך פרישה.

תכנון נכון = חיסכון במס, לעיתים, של אלפי שקלים.

טבלאות של מערך הניכויים ותקרות הפקדה מוכרות לשנת 2013.

(לפנסיה/גמל/קרנות השתלמות) חו"ד מקצועיות.

אני מקווה שריכוז החומר ישמש אתכם בעבודה השוטפת.

לידיעתכם - העיתון ניתן לצפייה גם באתר האינטרנט של אגוז.

בברכה

אלדד צור

סמנכ"ל, שיווק והדרכה

אגוז מחלקת שווק והדרכה - חיסכון ארוך טווח



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

פרק א' חשיבות תכנון המס בפרישה



מבזק פרישה

קצבה מזערית

- ✓ בעקבות עדכון המדד ב 15/2/13, עודכנה גם הקצבה המזערית והיא עומדת מעתה ברמה של 4,419 ₪.
- ✓ קצבה מזערית כוללת קצבאות המשולמות מקופות גמל ומפנסיה תקציבית אך ללא קצבת הזקנה מהביטוח הלאומי.
- ✓ להזכירכם, קצבה מזערית היא אותה קצבה מינימאלית שנדרש אדם לקבל ורק אם יש לו קצבה גבוהה יותר, יכול להוון את ההפרש מהקצבה המזערית.
- ✓ ניתן להוון קצבה מזערית רק בהתאם לתקנון הקופה (לא יותר מרבע מהקצבה למשך 5 שנים).
- ✓ היוון לצמיתות של הקצבה המזערית, כולה או חלקה, דינו היוון שלא כדין!

צבירה מזערית

- ✓ בעקבות עדכון המדד ב 15/2/13, עודכן גם סכום הצבירה המזערי והוא עומד מעתה על סך של 91,833 ₪.
- ✓ הצבירה המזערית היא אותה צבירה שיש לאדם ואותה גם יכול למשוך באופן ישיר מקופת גמל לא משלמת לקצבה ובתנאי שעונה על שני קריטריונים נוספים:
- ✓ הגיע לגיל פרישה חובה (67 לגברים ולנשים).
- ✓ מקבל, מקופות גמל משלמות, קצבה גבוהה מהקצבה המזערית או שמקבל קצבה מקרן פנסיה ותיקה או שאינו מקבל קצבה כלל.
- ✓ אדם שלו צבירה גבוהה מהצבירה המזערית, חייב לנייד את הכספים לקופה משלמת ולקבל משום קצבה חודשית.

להבהרות ולמידע מקצועי נוסף בנושא פרישה, ניתן ליצור קשר עם ניר וילף,
מנהל מקצועי תחום חיים חדשים | מייל nirw@migdal.co.il

טוב שיש מגדל מאחוריך
www.migdal.co.il



המידע האמור הוא מידע כללי בלבד ולא יושמש לקביעת החובות והזכויות עפ"י תנאי הפוליסה או ככלי לפרשנות. התנאים המחייבים הם תנאי הפוליסה בלבד. האמור בפרסום זה אינו מהווה תחליף לייעוץ או לשיווק המתחשב בצרכים המיוחדים של כל אדם.



המהלך שיוסיף לכם עשרות אלפי שקלים לפיצויי הפרישה

אדם הפורש ממקום עבודתו חייב במס הכנסה על מענקי פרישה וכספי פיצויים, אך במקרים מסוימים ניתן להקטין ואף לבטל את חבות המס. כך עושים זאת

על פי פקודת מס הכנסה, כספי פיצויים ומענקי פרישה שקיבל עובד בעת פרישתו ממקום העבודה הם הכנסה מיגיעה אישית, ולכן יצטרפו להכנסתו החייבת במס בשנת המס שבה התקבלו. עם זאת, מדינת ישראל מעניקה פטור מתשלום מס על חלק מכספי הפיצויים ומענקי הפרישה: נכון לשנת 2013, תקרת סכום הפטור עומדת על 12,120 שקל לכל שנת עבודה, ועל כל סכום מעל תקרה זו יחויב העובד לשלם מס.

כך לדוגמה, אדם שפרש השנה ממקום עבודתו לאחר 20 שנה וקיבל כספי פיצויים ומענקי פרישה של 500 אלף שקל, יקבל פטור מתשלום מס על 242,400 שקל, כשיתרת הסכום - 257,600 שקל - תהיה חייבת במס. ואולם, במקרים מסוימים, ניתן להקטין ואף לבטל את חבות המס גם על היתרה באמצעות פעולה הנקראת פריסת מס.

פריסת הפיצויים: דיכיון של עשרות אחוזים בפרישה דוגמה לעובד עם חלק של 26 שנה

פרטי העובד	מועד פרישה
מאי 2013	פיצויים ומענקי פרישה
500,000 שקל	הכנסה ב-2013
120,000 שקל	תקרת הפטור השנתית
12,120 שקל	

כך תחושב הפריסה באלפי שקלים



כיצד מבצעים פריסה?

פריסת מס פירושה פריסה רעיונית של היתרה החייבת במס על פני שנים אחדות, כך שחלק ממנה יצטרף בכל שנה להכנסות הפורש, והמס שישולם ייקבע לפי גובה ההכנסה והמס השולי שיחול בכל שנה בפועל. אפשר לבצע פריסת מס על כספי פיצויים שהעובד קיבל במזומן בעת פרישתו, וכן על כספי פיצויים שהופקדו בקופת גמל על שם העובד ועל מענקי פרישה, לרבות מענק הסתגלות ופדיון ימי מחלה.

ישנם כמה כללי יסוד בעת ביצוע פריסת מס: ראשית, על הפורש להודיע לפקיד השומה בעיר מגוריו כי הוא רוצה לבצע פריסת מס בגין כספי הפיצויים והמענקים שקיבל. ההודעה תבוצע באמצעות טופס 116 ג'; ניתן לפרוס את תשלומי המס קדימה או אחורה לתקופה של שש שנים לכל היותר; שנית הפריסה הראשונה תהיה השנה שבה התקבלו הכספים; את הסכום ניתן לפרוס רק על פני שנתיים ומעלה; ולבסוף, הסכום שייפרס בכל שנה הוא נומינלי ואינו צמוד למדד.

אם כך, לכמה שנים יפרס המס? על כל ארבע שנות עבודה מלאות במקום העבודה שבגין ניתנו כספי הפיצויים והמענקים, ניתן לבצע פריסה לשנת מס אחת קדימה, ועד שש שנים לכל היותר. לדוגמה, אם לעובד הפורש יש 20 שנות חלק במקום העבודה, הוא יוכל לבצע פריסת מס על פני חמש השנים הבאות. אם תוצאת החלוקה אינה מספר שלם, יעגל פקיד השומה את התוצאה למספר השלם הקרוב. יודגש כי שנות הפריסה שיחשבו הן שנות הפריסה המרביות שהעובד זכאי להן, אך אם ירצה לפרוס את המס על פני פחות שנים - יוכל לעשות כן.



פרק א' חשיבות תכנון המס בפרישה

נוסף על כך, שנת הפרישה הראשונה היא כאמור שנת המס שבה קיבל העובד את כספי הפיצויים והמענקים, אך אם הוא קיבל אותם ברבעון האחרון של השנה (אחרי 30 בספטמבר), שנת הפרישה הראשונה תהיה שנת המס העוקבת. אם מסיבה כלשהי לא ביקש העובד לבצע פריסת מס, הוא יוכל להתחרט במשך תקופת שנות הפרישה. כך לדוגמה, אם הפורש זכאי לחמש שנות פרישה קדימה, הוא יוכל לבקש פריסת מס במשך כל חמש השנים הללו.

בפריסת מס קדימה, המס על כל הסכום שעתיד להיפרס בשנים הקרובות יחושב לפי ההכנסות הצפויות לפורש במשך שנות הפרישה (בתיאום עם פקיד השומה), ואז ינוכה מראש מכספי הפיצויים והמענק. תנאי בסיסי לביצוע פריסת מס קדימה הוא הגשת ד"ח למס הכנסה מדי שנה במשך שנות הפרישה, שבו ידווח העובד על הכנסותיו בפועל לצורך תיאום מס. בעקבות תיאום המס ייתכן שיבוצע החזר כספיים (אם תשלום המס הראשוני היה גבוה מחבות המס בפועל) או שיוטל חיוב נוסף (אם תשלום המס המקורי היה נמוך מחבות המס בפועל).



צילום: shutterstock

פריסת פיצויי הפרישה. חיסכון של עשרות אחוזים

פורסים גם אחורה

במקרה שההכנסה העתידית גבוהה משמעותית מההכנסה השנתית הקודמת (כמו במקרה של מעבר לעבודה עם תנאים טובים יותר) ישנה אפשרות נוספת לפרישה, והיא פרישה אחורה. מספר השנים שעל פניהן ייפרס המס מחושב כך: על כל שנת ותק במקום העבודה שבגינה ניתנו כספי הפיצויים והמענקים, אפשר לבצע פרישה לשנת מס אחת אחורה, ועד שש שנים לכל היותר.

לדוגמה, אם לעובד הפורש יש ארבע שנות ותק במקום העבודה, הוא יוכל לבצע פריסת מס על פני ארבע השנים הקודמות. גם כאן, אם מספר שנות העבודה אינו שלם, יעגל פקיד השומה את התוצאה למספר השלם הקרוב. יודגש כי שנות הפרישה שיחשבו הן שנות הפרישה המרביות שהעובד זכאי להן, אך אם יצא לפרוס את המס על פני פחות שנים, יוכל לעשות כן.

בפריסת מס אחורה, המס על כל הסכום הפרס יחושב על פי הכנסותיו החייבות במס של העובד כפי שדווחו בכל אחת משנות הפרישה (בתיאום עם פקיד השומה) וישולם במלואו במועד הפרישה.

השורה התחתונה:

ביצוע פרישה של תשלומי הפיצויים ומענקי הפרישה על פני כמה שנים עשוי לחסוך לעובד עשרות אחוזים בתשלום המס, ובמקרים מסוימים אף לבטל אותו.

הכותב הוא מנהל תחום מקצועי ובעל רישיון סוכן שיווק פנסיוני





פרק א' חשיבות תכנון המס בפרישה



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

צביקה משבנק ח"ח (LLM) TZVIKA MESH BANK C.P.A. (ISR)

כתובת המשרד: מגדל משה אביב, ז'בוטינסקי 7, רמת גן 52520 (קומה 25)
כתובת למשלוח דואר: קאפח 7/31 ראשון לציון 75730
טלפקס: 03-7535536 **נייד:** 052-3493929 **דוא"ל:** tzvika66@bezeqint.net

הנדון: משיכה הונית פטורה ממס בעקבות תיקון 190 לפקודה

בעקבות שאלות חוזרות ומשנות ביחס לנושא שבנדון ברצוני להסביר ולהבהיר כדלקמן:

1. תיקון 190 לפקודה שנכנס לתוקף בשנת 2012 קבע הנחיות חדשות בקשר למיסוי קצבה והיוון קצבה.
2. תיקון זה הצטרף לתיקון 3 לחוק קופות הגמל משנת 2008 שעיקרו הפיכת כלל השוק הפנסיוני בישראל לקצבה.
3. תיקונים אלה יחדיו יצרו מצב ולפיו לכל אדם בישראל תיזכר תחילה קצבת מינימום בסכום של לפחות 4,356 ₪ לחודש (במונחי 2012). אדם שצבר קצבה מינימאלית זו יוכל לבחור האם לקבל מהסכומים הנוספים שנצברו לו קצבה נוספת על בסיס חודשי או סכום הוני חד-פעמי בצורה של היוון קצבה.
4. **אולם, אין זה אומר שהסכומים הנוספים שמתקבלים באופן חד-פעמי פטורים ממס באופן אוטומטי. זאת מכיוון שלא מדובר במשיכה הונית פטורה ממס מקופת גמל לתגמולים אלא בהיוון קצבה מקופת גמל לקצבה. חשוב להבין נקודה זו!**
5. היוון קצבה כפוף להוראות הקבועות בסעיף 9א לפקודה. להיוון קצבה בפטור ממס קיימת תקרה בחוק ולכן מי שחורג מתקרה זו אינו פטור ממס על הסכום שחרג.
6. התקרה שנקבעה בחוק הנה תקרת פטור ממס כוללת שמתייחסת להיוון קצבה מזכה ולהיוון קצבה מוכרת גם יחד. זאת בניגוד לעובדה שניתן ליהנות מפטור ממס לקצבה מזכה (במגבלות התקרה הקבועה בחוק) ומפטור ממס מוחלט לקצבה מוכרת.
7. זאת ועוד, מי שקיבל מענקים פטורים ממס ב- 32 שנים שקדמו לגיל הזכאות הקבוע בסעיף 9א לפקודה מפחית את התקרה הכוללת להיוון קצבה בפטור ממס, למרות שאם היה בוחר לקבל את הקצבה המוכרת על בסיס חודשי ולא כהיוון קצבה לא היתה לכך כל השפעה שהיא.
8. התקרה הכוללת להיוון קצבה בפטור ממס נקראת "יתרת ההון הפטורה ממס". חשוב לציין כי תקרה זו כוללת בעקיפין גם פטור ממס לתשואות שגלומות בסכום המהוון, בין אם מדובר בהיוון קצבה מזכה ובין אם מדובר בהיוון קצבה מוכרת.
9. יתרת ההון הפטורה ממס מושגת על-ידי חישוב פשוט יחסית שנקבע בתיקון 190 לפקודה ואשר מביא לידי ביטוי את הפטור ממס החודשי המגיע לקצבה על-פני תקופה של 180 חודשים והיא מחושבת כדלקמן:
$$180 \times 8,310 \times 43.5\% = 650,673 \text{ (במונחי 2013)}$$

המענק הפטור ממס ששולם ב- 32 שנים שקדמו לגיל הזכאות, צמוד למדד $1.35 \times$
יתרת ההון הפטורה ממס

פרק א' חשיבות תכנון המס בפרישה

10. המבנה הייחודי של הנוסחא מביא לידי כך שגם אם שולמו מענקי פרישה פטורים ממס עד לתקרה הקבועה בחוק, תוספת הפטור ממס לקצבה המזכה שניתנה בעקבות תיקון 190 לפקודה תינתן בכל מקרה, הן על הקצבה השוטפת והן על היוונה. למה אני מתכוון?

$$43.5\% \times 8,310 \times 180 = 650,673$$
(במונחי 2013)

$$1.35 \times 12,120 \times 32 = 523,584$$
(במונחי 2013)
127,089

יתרת ההון הפטורה ממס בסך 127,089 ₪ מייצגת פטור ממס ל- 180 קצבאות או במילים אחרות פטור ממס בסך 706 ₪ לחודש. בדיקה פשוטה מראה לנו ש- 706 ₪ לחודש הם בדיוק תוספת פטור ממס בשיעור 8.5% מקצבה מזכה ($8,310 \times 8.5\%$).
11. מי שמהווה קצבה בסכום העולה על יתרת ההון הפטורה ממס חייב במס על הסכום שחרג בלבד. אולם, יש להבחין האם הסכום שחרג מתקרה זו נובע מהיוון קצבה מזכה או מהיוון קצבה מוכרת.

12. אם סכום החריגה מהתקרה נובע מהיוון קצבה מזכה – יחול שיעור המס השולי של היחיד ולפיכך המיסוי יהיה לפי מדרגות המס הרגילות החלות על יחיד, לרבות קבלת נקודות זיכוי אישיות, זיכויים, ניכויים ופטורים (חשוב לציין שמדובר בהכנסה מיגיעה אישית וכן שניתן לפרוס הכנסה זו אחורה או קדימה, לפי העניין, בהתאם לכללי הפרישה הרגילים כפי שקיימים לגבי מענקי פרישה חייבים במס).
13. אם סכום החריגה מהתקרה נובע מהיוון קצבה מוכרת – מכיוון שסכום זה נובע מסכומים שלא נהנו מהטבות מס במועד הפקדתם והמוגדרים בחוק כ"תשלומים פטורים", הרי שיוטל מס מוגבל בשיעור 15% על הרווח הנמינאלי שגולם בסכום שחרג מהתקרה בלבד.

אז מה למדנו?

1. למדנו שתיקון 190 שיפר עד מאוד את משטר המס ביחס למיסוי קצבה והיוון קצבה. התיקון פתר עיוותים קשים שהיו קיימים בחוק ערב התיקון והגדיל בצורה משמעותית את הטבות המס שניתנות לאפיק הפנסיוני.
2. אנו גם מבינים שבעקבות תיקון 3 לחוק קופות הגמל משנת 2008 בוטל המעמד המשפטי של קופות הגמל ההוניות אך בעקבות תיקון 190 לפקודה אפיק זה קם לתחייה מחדש בצורה של היוון קצבה בפטור ממס. הדבר רלוונטי במיוחד לקופות הגמל הלא משלמות לקצבה שיכולות כעת להתחרות על כיסו של הלקוח.
3. גם אם יש קושי מסוים לשווק זאת כך או להסביר זאת ללקוח זה לא משנה את העובדה שיש מסלול הוני פטור ממס בישראל והוא "מכובד" ביותר. חשוב רק לזכור שאין לומר ללקוח שצבר קצבה מינימאלית של 4,356 ₪ לחודש כי כל הסכומים הנוספים שלו יהיו פטורים ממס – זה לא מדויק!
4. כמו-כן, יש לזכור שיתרת ההון הפטורה ממס גדלה בהדרגה ובשנת 2025 היא צפויה להיות כ- 1,000,000 ₪ למי שכלל לא משך מענקים פטורים ממס (במונחים של היום). אולם גם אם נמשכו מענקים פטורים ממס עד לתקרת הפטור הקבועה בחוק עד"ן תיוותר בשנת 2025 יתרת הון פטורה ממס של כ- 480,000 ₪ (במונחים של היום). זהו פטור "מכובד" לכל הדעות שכולל בעקיפין גם פטור ממס לתשואות הגלומות בו והדבר דומה עד מאוד לפטור ממס שהוענק לקופות הגמל ההוניות ערב ביטולן בשנת 2008.



פרק א' חשיבות תכנון המס בפרישה

חשיבותו של טופס 161

בעת סיום יחסי עבודה, חיוני שהעובד ידרוש את הטופס מהמעסיק וישאיר בידיו עותק, אחרת הוא עלול לגרום לעצמו "פגיעת מס" מיותרת בעת הפרישה

תגיות: ביטוח, פנסיה, עורכי דין, יעצים פנסיונים, מיסוי

מאת: עו"ד ירון סבליניק |
09:51 30/01/2013

כמו רבים אחרים איננו נוהגים לתעד ולשמור מסמכים רבים כגון: תלושי שכר, הסכם העבודה, דוחות שהתקבלו מחברות הביטוח ומקרנות הפנסיה בעת סיום יחסי העבודה. לשמירת המסמכים ביחסי העבודה בין העובד למעסיק חשיבות רבה שכן על פי המסמכים המתקבלים אפשר לעקוב ולבחון האם המתקבלים לחשבוננו כל הזכויות המוקנות לנו בהתאם לחוק. על חשיבות שמירת המסמכים ניתן ללמוד מתביעה שהגיש ד.כ. מתל-אביב לבית הדין לעבודה (11-2737-02) אשר שמר במשך 27 שנים פיסת נייר בגודל של 20X20 סנטימטר ואשר זיכה אותו בתוספת לפנסיה בשיעור של 1,250 שקלים בכל חודש.

חשיבותו של מסמך מסכם

אחד המסמכים החשובים ביותר אשר קיבל בימים אלו חיזוק משמעותי בעקבות שינוי חקיקה לצורך חישובי פרישה ומיסי הוא טופס 161. טופס זה למעשה מהווה מסמך מסכם בסיום יחסי עובד ומעביד אשר מעיד על השכר המשולם, הכספים שנצברו בתוכניות הפנסיה, סכום המענק שמשולם לעובד.

ביום 15.5.12 פורסם ברשומות, חוק לתיקון פקודת מס הכנסה המכונה תיקון 190. תיקון זה בא לעשות סדר ושינויים בהוראות גביית מס בקצבאות ומענקי פרישה מעבודה והוחל מיום 1.1.12. התיקון למעשה מגדיל את קצבת הפנסיה המזכה בפטור ממס ולמעשה שינה את נוסחת השילוב המפורסמת בעניין זה.

התיקון מייטיב עם בעלי קצבאות נמוכות, ומינואר 2012 הפטור על קצבה בשיעור של 8,190 שקלים מגיעה ל- 3,562 שקלים, כאשר פטור זה גדל והולך עד לשנת 2025. אחד התנאים לקבל הפטור הוא כי לא נמשכו מענקים וכספי פיצויים ב-32 השנים האחרונות לעבודה כך שיהא ניתן לתת את הפטור המקסימלי בקבלת קצבה.

כיצד ניתן אם כן לחשב ולזכור האם חוסך קיבל או משך כספים מתוכניות הפנסיה שברשותו במשך 32 השנים האחרונות לעבודתו באופן שיעיד כי הוא זכאי לפטור המכסימאלי? זהו למעשה טופס 161.

זהירות: סכנת תשלום מס מיותר

על מנת לבחון את הפטור יש להציג לפקיד שומה בעת פרישה את כל טופסי 161 על מנת שמקבל הקצבה לא יחויב במס מיותר. ואולם, הנחת העבודה של שלטונות המס היא כי מי שלא ימציא טופס זה, ייראו אותו כמי שקיבל את תקרת הפטור כבר בעבר ואינו זכאי לפטור נוסף, למרות שלא משך כספים או שיחרר כספי פטורים במהלך שנות עבודתו ועדיין זכאי לשיעור הפטור המקסימאלי. יוצא איפה, כי מי שלא ידרוש לקבל לידייו את טופס 161 בסיום יחסי העבודה עלול לגרום לעצמו "פגיעת מס" מיותרת בעת הפרישה.

על מנת להימנע מתשלומי מס ללא צורך יש ולדרוש מהמעסיק כי טופס זה יימסר לידי העובד בכל פעם שהוא עוזב מקום עבודה ולהעבירו לחברת הביטוח או לקרן הפנסיה המנהלת רק לאחר שהשאיר עותק בידיו.

הכותב הינו עו"ד (יועץ לענייני פנסיה), משרד עורכי דין מתמחה בדיני עבודה, דיני פנסיה, רגולציה ושוק ההון

המאמר פורסם לראשונה במגזין עדיף, דצמבר 2012.



פרק א' חשיבות תכנון המס בפרישה

תהליך הפרישה לגמלאות - משתנים חדשים

תיקון 190 לפקודת מס הכנסה הגדיר מחדש את המושג "קצבה מוכרת"
עו"ד ירון שמיר | מומחה אתר Bizportal, מתייחס לשינויים החדשים בתהליך עזיבת מקום עבודה בכלל והפרישה לגמלאות בפרט.
פורסם: 09:02 22/04/2013

תיקון 190 לפקודת מס הכנסה שעבר במהלך שנת 2012, חייד עוד יותר את הצורך בתכנון הפרישה לגמלאות. יתרה מכך, בעקבות אותו תיקון צריכה "תחילת התכנון" להיות בגילאים הצעירים (גיל 35 לגבר ו-30 לאישה). בשל העובדה שכל החלטה לגבי קבלת פטור על פיצויי פיטורים בעת עזיבת עבודה, יכולה להשפיע על גובה הפטור שהפורש בפנסיה יהיה זכאי לו. עקב חשיבות הנושא ומורכבותו חשוב לקבל כל החלטה בנושא עזיבת עבודה, ובדואי בהחלטה באשר לפרישה לגמלאות, בהתייעצות עם אנשי מקצוע מתאימים. יש להביא בחשבון שנוסף על האמור בטור זה קיימים משתנים רבים כמו בחירת מסלול הפנסיה (היכן שיתן), התאמת מוטבים, קביעת רמות סיון, סדר השימוש בכספים ועוד, המחייבים התייחסות מקצועית וכוללת.

השפעת קבלת פטור על פיצויי פיטורים על הפטור על הפנסיה

טרם התיקון, החלטה בדבר קבלת פטור על פיצויים בטווח של 15 שנה ליום קבלת הפטור על הפנסיה השפיעה על גובה הפנסיה הפטורה. נוסחה זו, שקבעה בכמה יישחק כל פטור, ידועה בשם 'נוסחת השילוב'.

תיקון 190 שינה את הנוסחה, אך קבע כי החלטה בדבר קבלת פטור על פיצויים בטווח של 32 שנה ליום קבלת הפנסיה, ישפיע על גובה הפטור שיתקבל. כאן חשוב להבהיר כי קבלת פטור על פיצויי פיטורים אינו שייך לשאלה אם נמשכו כספי פיצויים מהקופות הפנסיוניות, אלא אם התבקש פטור עליהם (במסגרת טופס 161א). פעמים רבות קיימת טעות של ייחוס פטור על פיצויי פיטורים לשאלה אם נמשכו פיצויים פטורים מהקופות.

העלאת גובה הפטור על הפנסיה

אם טרם התיקון היה הפנסיונר זכאי לפטור של עד 35% מהפנסיה שלו (או 35% מתקרת קצבה שעומדת בשנת 2013 על 8,310 ש"ח לחודש) כפוף לנסחת השילוב, החל מיום התיקון יגדל הפטור על הפנסיה ויגיע בשנת 2025 לפטור של עד 67%. פטור זה יגדל בהדרגה החל משנת 2012 על פי מדרגות קבועות מראש.

התיקון כאן הוא כפול. ראשית, בהעלאת גובה הפטור מ-35% ל-67%, ושנית בקבלת הפטור בכל מקרה על הקצבה המזכה, גם אם הקצבה בפועל נמוכה יותר.

תיקון המושג קצבה מוכרת והוצאתו מנוסחת השילוב

בתיקון 190 הוגדר מחדש המושג "קצבה מוכרת". קצבה מוכרת היא קצבה הנובעת מתשלומי העובד מעבר לתשלומיו שעליהם קיבל זיסי וניכוי נוסף על הפקדת מעביד לתגמולים שחויבה במס בידי העובד.

קיימים תשלומים נוספים שניתן ליחס לקצבה המוכרת, אך המוזכרים מעלה הם התשלומים הנובעים מהפקדות שוטפות. חשוב לציין כי גזירת קצבה מוכרת אינה קיימת בכל סוגי התוכניות. כך לדוגמה, היא אינה קיימת בקרן פנסיה ותיקה, ולא בחרה עדיין ההתייחסות לפוליסות ביטוח שקיבלו אישור טרם 1995.

עם זאת, אם טרם התיקון הפנסיונר היה יכול לבחור בגובה מבין הפטור ממס על הקצבה המוכרת או 35% מהקצבה בפועל, החל מתיקון 190 מדובר בקצבה שפטורה ממס (ללא קשר לפטורים אחרים) וניתן ליהנות בפטור ממס עליה החל מגיל 60.

שינוי משטר הפטורים, העלאת גובה הפטור, הארכת תקופת ההשפעה על הפטור (בקבלת פטור על פיצויים) ותוספת הפטור על קצבה מוכרת, מאפשרים, בתכנון נכון כמובן, להשיג נטו גבוה יותר מהסכומים הקצבתיים המשולמים. עם זאת, לצערנו הרב, נושא זה אמור להיות זמין וברור לכל אזרח, אך נשאר עדיין סבוך ומורכב יתר על המידה.

****אין לראות באמור לעיל משום המלצה לביצוע פעולות ו/או ייעוץ במוצר פנסיוני ו/או שיווק פנסיוני ו/או המלצה לביצוע פעולות ו/או יעוץ במוצר פיננסי ו/או ייעוץ מיסוי ו/או יעוץ משפטי או יעוץ מכל סוג שהוא. המידע המוצג הינו לידיעה בלבד ואינו מהווה תחליף לייעוץ המתחשב בנתונים ובצרכים המיוחדים של כל אדם. כל העושה במידע הנ"ל שימוש כלשהו - עושה זאת על דעתו בלבד ועל אחריותו הבלעדית. החברה ו/או הכותבים מחזיקים ו/או עלולים להחזיק חלק מן הניירות ו/או הקופות המוזכרים לעיל ו/או נמצאים בקשרים עסקיים עם החברות המוזכרות.**

<http://www.kolatid.net>



הנושא: **סעיף 14 לחוק פיצוי פיסורים, תשכ"ג-1963 ("החוק")**

לשאלות המפקח ויקטור שאורץ באשר לתחולת הוראות האישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצוי פיסורים, אשר הוצא על ידי שר העבודה מכח סמכותו לפי סעיף 14 לחוק ("האישור הכללי"), על תשלומי החברה להסדרי ביטוח פנסיוני של עובדי החברה -

1. האישור הכללי, קובע מה הם התנאים מכוחם ישוחרר המעביד מחבותו לתשלום פיצויי פיסורים לעובד בניו מועברים תשלומים לקרן פנסיה או לקופת ביטוח.

2. על מנת שמעביד יהיה פטור באופן מלא מחבות פיצויים, מחייב האישור הכללי כי יועברו תשלומי מעביד בשיעורים שלזלן:

2.1. לקרן פנסיה - 12% מהשכר כנגד אישור לפיו יבוא התשלום במקום 72% מפיצויי הפיסורים או 14.33% מהשכר, כנגד אישור לפיו יבוא התשלום במקום 100% מהפיצויים.

2.2. לקופת ביטוח - 13.33% מהשכר כנגד אישור לפיו יבוא התשלום במקום 100% מפיצויי הפיסורים. כמו כן מחייב האישור העברת כספים לרכישת כסוי ביטוחי לאובדן כושר עבודה, בשיעור הדרוש להבטחת 75% מן השכר המופטר לפחות או בשיעור של 2.5% מן השכר המופטר, לפי הנמוך מביניהם.

2.3. להסדר משולב - לכל אחד מרכיבי ההסדר (קרן פנסיה או ביטוח מנהלים) תשלומים בשיעורים הנקובים בסעיפים 2.1 או 2.2, לפי הענין, לעיל.

3. הפטור חל ב"רמה הנמוכה" (72%) בגין 90% מהתשלומים לקרן (12% המצוינים בצו ההרחבה מתוך 13.33% מהתשלומים כפי שהועברו בפועל). מתוך היתרה (1.33%) 62.5% (8.33 חלקי 13.33) באים על-חשבון פיצוי פיסורים. כלומר: יש "לצבוע" בנפרד את החלק בתשלומים המתבצע בהתאם לאישור הכללי, הבא במקום 72% מפיצוי הפיסורים, ואילו 62.5% מיתרת ערך הפדיון (וסך הכל: 6.25% מערך הפדיון הכולל) יחשבו כתשלומים ששולמו על חשבון פיצוי פיסורים ויפחתו מחבות השלמת הפיצויים (28%). החישוב המוצע הוא "החישוב הנכון" בהיבט המשפטי, אך הוא מורכב ומסובך וסיכויי קבלתו קלושים.

פרק ב' הבהרות לסעיף 14 בחוק פיצויי פיסורים



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!



פרק ב' הבהרות לסעיף 14 בחוק פיצויי פיטורין

LAW OFFICES דין עורכי

רועי פוליאק ושות'

ROY POLIAK רועי פוליאק
YARIT ZALMANOVICH GISSIN יפית זלמנוביץ גיסין
TALIA YONATAN-DAGAN טליה יונתן-דגן
EYAL BRIK איל ברק
EFRAT MUSAN-GOSHEN אפרת מוסן-גושן
ORIT GOLDNER אורית גולדנר

ROY POLIAK & CO.

YUVAL ALON יובל אלון

4. עם זאת, האישור הכללי אינו ממצה את סמכויות שר העבודה לפי סעיף 14 לחוק ויש לו את הכח המשפטי לתת אישורים פרטניים, אשר לפי שיקול דעתו אינם פוגעים בסוגמת העובד. יצויין, כי סמכויות שר העבודה למתן אישורים פרטניים הואצלו, כדין, לממונה על יחסי העבודה. ואכן, הממונה על יחסי העבודה מאשר, כדבר שבשיגרה (וללא צורך בבקשה מפורשת), הסדרים לפיהם מועברים לקרן הפנסיה תשלומים בשיעור 13.33% מהשכר (כבעניינו), כך שהתשלומים באים במקום 93% מפיצויי הפיטורים. כמובן, שאישור כאמור יותנה בהחתמת העובד על הסכם מתאים וכי להסכם עצמו יהיה תוקף רק אם יאושר על - ידי הממונה.

5. נציין, כי משרדנו קיבל בעבר אישורים פרטניים מהממונה על יחסי עבודה מכח סמכותו לפי סעיף 14 לחוק, לפיו תשלומי מעסיק לקרן פנסיה בשיעור 13.33% מהשכר המבוסס וכן השלמה לפיצוי חודשי מלא (75%) למקרה אובדן כושר עבודה, יבואו במקום 100% מפיצוי הפיטורים. ואולם, אישור הממונה צופה פני עתיד ואינו מסדיר, פרט למקרים יוצאי דופן, את החוב בגין הפיצויים שנוצר בעבר.

6. לעניין ביטוח לאובדן כושר עבודה, בהתאם לסעיף 20 לחוק הגמל בחירת המוצר הביטוחי נתונה בידי העובד והמעסיק יוצא ידי חובתו בהעברת התקציב הביטוחי.

7. יש לציין כי ככל שצו ההרחבה הכללי לביטוח פנסיוני מקיף ("יצו ההרחבה") חל על המעסיק, הצו מאמץ את הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 ("החוק") וקובע, כי בהעברת תשלומי המעביד לפי השיעורים הקצויים בצו ההרחבה הכללי פטור המעסיק מתשלום החלק היחסי של פיצוי הפיטורים. צו ההרחבה חוזר ומפרט, בהקשר זה, את הכללים הקבועים באישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה או לקופת ביטוח במקום פיצוי פיטורים, שהוצא על-ידי שר העבודה מכח סמכותו לפי סעיף 14 לחוק.

8. הפטור הוא, כאמור, "פטור אוטומטי" בגין תשלומי הפיצויים המתחייבים מצו ההרחבה הכללי, כך שלא נדרשת הסכמת העובד להחלתו ואין צורך לחתום על תנאי האישור הכללי. כנגד הפטור למעסיק, העובד יהא זכאי לשחרור כספי הפיצויים (החלק היחסי שהופרש) גם בנסיבות של סיום עבודה שאינן מזכות אותו בפיצויי פיטורים.

9. להלן שיעור הפטור המוקנה למעסיק וסכומי הפיצויים המוגנים ממשיכה, כמתחייב מהוראות צו ההרחבה הכללי:

החל מיום	הפרטיות המעביד לפיצויים	שיעור הפטור/הסכום המוגן
1.1.2011	3.34%	40%
1.1.2012	4.18%	50%
1.1.2013	5%	60%



10. בנוסף, צו ההרחבה מאפשר למעסיק המעביד בגין העובד תשלומים מלאים למרכיב הפיצויים (8.33% מהשכר), להחליט, באופן חד צדדי (ללא אישור העובד), כי כל התשלומים למרכיב הפיצויים יבואו במקום פיצויי פטורים (בנוסף לתשלומים למרכיב התגמולים בשיעורים המתחייבים מכח צו ההרחבה), כך שהמעסיק יפטר לחלוטין מחובת תשלום פיצויי פטורים בגין התקופה בה העביד תשלומים מלאים לפיצויים. אם יחפוץ המעסיק לצל את החוראה הנזכרת בצו ההרחבה ולפטור עצמו מחובת תשלום הפיצויים בגין כל השכר המבוטח כנגד העברת תשלומים מלאים (8.33%) למרכיב הפיצויים, יסול עליו לידע את קומת הגמל והעובד על כוונתו וממילא יראו במתן ההודעה גם ויתור על זכותו למשיכת כספי הפיצויים בסיום עבודתו של העובד (כאמור בסעיף 3 לעיל).

11.

12. אם לא תמסר הודעה כאמור, יחשבו התשלומים העודפים ששולמו למרכיב הפיצויים מעבר למתחייב מצו ההרחבה הכללי כתשלומים ששולמו על-חשבון פיצויים. אם עובד יסיים עבודתו בנסיבות המזכות אותו בפיצוי פטורים, ישלים המעסיק את הפיצויים החסרים (בגין חלק השכר שאינו מוגן) ואילו אם עובד יסיים עבודתו בנסיבות שאינן מזכות בפיצוי פטורים יהיה המעסיק רשאי למשוך את כספי הפיצויים (העודפים על השיעורים המוגנים כמפורט בטבלה שבסעיף 4 לעיל) בהתאם לקבוע בחסכם הקיבוצי.

13. השכר המבוטח על פי צו ההרחבה הינו השכר הקובע לתשלום פיצויי פטורים או השכר הממוצע במשק, לפי הנמוך מבין השניים. השכר הקובע כולל תשלומי עמלות ועל מנת לחשוב יש לערוך ממוצע שכר (בסיס + עמלות) בשנים עשר חודשי העבודה האחרונים של העובד.

נשמח לעמוד לרשותכם במתן הבהרות והסברים נוספים, ככל שנתבקש.

בברכה,



רועי פוליאק



אגוד
סוכמיות ביטוח (1987) בע"מ



תקורות הפקדה ומעורר הניכויים למס
בשנת 2013-9 פנסיה/גמל/קרנות השתלמות

[illegible]

* תקרות לשנת 2012. התקרות לשכירים לשנת 2013 עדיין לא פורסמו.



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

הנדון: שינויים במערך הניכויים לשנת מס 2013

להלן לקט התקירות המעודכנות לשנת 2013 כפי שפורסמו על ידי רשות המיסים וכן עדכון התקירות הכפופות לפרסום השכר הממוצע במשק לשנת 2013 העומד על 8,828 ₪ לחודש.

הבהרה:

כל עוד לא יתוקנו סעיפים 45א ו-47 לפקודת מס הכנסה, ימשיכו לחול הוראות סעיפים אלה וכן מודל ההטבות המתבסס על "עמית מוטב"

עמית מוטב – עמית שהפקיד באפיק קצבתי לפחות 16% מ- 100% השכר השנתי הממוצע במשק (16,950 ₪ בהתאם לתקרה של שנת 2013) ייחשב לעמית מוטב.

עמית יחיד – מי שאינו עמית מוטב ונולד לפני שנת 1961 או שהייתה לו בשנת המס הכנסת עבודה שמשלה הוא זכאי לקצבה עפ"י דין.

א.מ.	תקרות	לחודש	לשנה
1	תקרת ההכנסה המזכה לעצמאי מהכנסה אחרת	₪ 12,100	₪ 145,200
2	תקרת ההכנסה המזכה להכנסת עבודה	₪ 8,600	₪ 103,200
3	שכר ממוצע במשק (טרם פורסם)	₪ 8,828	₪ 105,936
4	ארבע פעמים השכר הממוצע לצורך סעיף 3 (ה)	₪ 35,312	₪ 423,744
5	הפקדת רוברד ראשון לקצבה כדי להפוך לעמית מוטב	₪ 1,413	₪ 16,950
6	תקרת הפיצויים הפטורה ממס בעת עזיבה (לכל שנת עבודה)		₪ 12,120
7	תקרת הפיצויים הפטורה ממס בעת פטירה		₪ 24,260
8	קצבה מזכה לפי סעיף 9א לפקודה	₪ 8,310	₪ 99,720

פרק ג'

תקורות הפקדה ומעורר הניכויים למס
בשנת 2013-97נסיה/גמל/קרנות השתלמות



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

הנדון: שינויים במערך הניכויים לשנת מס 2013

להלן לקט התקורות המעודכנות לשנת 2013 כפי שפורסמו על ידי רשות המיסים וכן עדכון התקורות הכפופות לפרסום השכר הממוצע במשק לשנת 2013 העומד על 8,828 ₪ לחודש.

הבהרה:

כל עוד לא יתוקנו סעיפים 45א ו-47 לפקודת מס הכנסה, ימשיכו לחול הוראות סעיפים אלה וכן מודל ההטבות המתבסס על "עמית מוטב"

עמית מוטב – עמית שהפקיד באפיק קצבתי לפחות 16% מ- 100% השכר השנתי הממוצע במשק (16,950 ₪ בהתאם לתקרה של שנת 2013) ייחשב לעמית מוטב.

עמית יחיד – מי שאינו עמית מוטב ונולד לפני שנת 1961 או שהייתה לו בשנת המס הכנסת עבודה שבשלה הוא זכאי לקצבה עפ"י דין.

א.	תקרות	לחודש	לשנה
1	תקרת ההכנסה המזכה לעצמאי מהכנסה אחרת	₪ 12,100	₪ 145,200
2	תקרת ההכנסה המזכה להכנסת עבודה	₪ 8,600	₪ 103,200
3	שכר ממוצע במשק (טרם פורסם)	₪ 8,828	₪ 105,936
4	ארבע פעמים השכר הממוצע לצורך סעיף 3 (ה)	₪ 35,312	₪ 423,744
5	הפקדת רוברד ראשון לקצבה כדי להפוך לעמית מוטב	₪ 1,413	₪ 16,950
6	תקרת הפיצויים הפטורה ממס בעת עזיבה (לכל שנת עבודה)		₪ 12,120
7	תקרת הפיצויים הפטורה ממס בעת פטירה		₪ 24,260
8	קצבה מזכה לפי סעיף 9א לפקודה	₪ 8,310	₪ 99,720

פרק ג'

תקורות הפקדה ומעורר הניכויים למס
בשנת 2013-9 נסיה/גמל/קרנות השתלמות



9	פטור ממס בשיעור 35% לפנסיונר בגיל פרישה	2,909 ₪	34,902 ₪
10	תוספת פטור ממס בשיעור 8.5% לפנסיונר בגיל פרישה	706 ₪	8,472 ₪
	סה"כ פטור ממס בשיעור 43.5% לפנסיונר בגיל פרישה	3,615 ₪	43,374 ₪
ב	הטבות מס מכסימליות		
	עמית שכיר	לחודש	לשנה
1	זיכוי ע"ס של עד 7% מההכנסה המזכה (8,600)	602 ₪	7,224 ₪
2	לקופת גמל לקצבה הזיכוי לא יעלה על 35% מהסכום ששולם.	211 ₪	2,528 ₪
3	הפרשה לקופ"ג לפיצויים עבור בעל שליטה המוכרת לחברה כהוצאה בשנת המס	1,010 ₪	12,120 ₪
4	תקרת משכורת להפרשה מוכרת לתגמולים ולאכ"ע עבור בעל שליטה (שיעור כולל של 7.5%)	35,312 ₪	423,744 ₪
ג	עמית עצמאי שנחשב עמית יחיד (נולד לפני 1.1.1961 או מבוטח בפנסיה תקציבית) ואינו עמית מוטב		
1	הכנסה מזכה לעצמאי שאינו עמית מוטב	12,100 ₪	145,200 ₪
2	תשלום לזיכוי מירבי (חסר משמעות אם הוא הפך לעמית מוטב)	1,331 ₪	15,972 ₪
3	תשלום לזיכוי מירבי (חסר משמעות אם הוא הפך לעמית מוטב)	605 ₪	7,260 ₪
ד	עמית עצמאי שהוא עמית מוטב		
1	תקרת ההכנסה להטבות מס ($8,600 \times 2$)	17,200 ₪	206,400 ₪
2	זיכוי ע"ס של עד 5% מההכנסה המזכה (17,200)	860 ₪	10,320 ₪
3	לקופת גמל לקצבה הזיכוי לא יעלה על 35% מהסכום ששולם.	301 ₪	3,612 ₪
4	רובד ראשון לקצבה, (11% ניכוי + 5% זיכוי) 16% מההכנסה המזכה (8,600)	1,376 ₪	16,512 ₪
5	הפקיד גם עבור רובד שני לקצבה, (11% ניכוי + 5% זיכוי) 16% מההכנסה מזכה (8,600)	1,376 ₪	16,512 ₪
6	סה"כ הפקדה כעמית מוטב (11% ניכוי + 5% זיכוי) 16% מההכנסה מזכה (17,200)	2,752 ₪	33,024 ₪

פרק ג'

תקורות הפקדה ומעורר הניכויים למס
בשנת 2013-97נסיה/גמל/קרנות השתלמות



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

ה.	הפרשות לקרן פנסיה חדשה מקיפה				
	ההפרשה החדושה המרבית 20.5% מפעמים השכר הממוצע במשק (טרם פורסם)		3,619 ₪	43,434 ₪	
ו.	הפרשות לקרן השתלמות				
	סוג הפרשה	שכיר	בעל שליטה	עצמאי	חבר קיבוץ
	תקרת הכנסה קובעת בש"ח	----	----	259,000 ₪	259,000 ₪
	תקרת הפקדה שנתית בש"ח	----	----	18,120 ₪	18,120 ₪
	תקרת שכר חודשי בש"ח	15,712 ₪	15,712 ₪	----	----
	שיעור הפרשת המעסיק	עד 7.5%	עד 7.5%	----	----
	שיעור הפרשה ע"ח העמית שאינה מותרת בניכוי	עד 2.5%	עד 2.5%	עד 2.5%	עד 2.5%
	שיעור ההוצאה המותרת בניכוי – שולם ע"י	עד 7.5% ע"י המעסיק	עד 4.5% ע"י המעסיק	עד 4.5% ע"י העצמאי	עד 4.5% ע"י הקיבוץ/המושב
ז.	טבלת מדרגות המס				
	שיעור המס	חודשי	שנתי		
	10%	עד 5,280	עד 63,360		
	14%	מ- 5,281 עד 9,010	מ- 63,361 עד 108,120		
	21%	מ- 9,011 עד 14,000	מ- 108,121 עד 168,000		
	31%	מ- 14,001 עד 20,000	מ- 168,001 עד 240,000		
	34%	מ- 20,001 עד 41,830	מ- 240,001 עד 501,960		
	48%	מכל שקל נוסף	מכל שקל נוסף		
	מס יסף בשיעור 2%	מכל הכנסה נוספת מעל 67,630	מכל הכנסה נוספת מעל 811,560		

פרק ג'

תקורות הפקדה ומעורר הניכויים למס
בשנת 2013-97נסיה/גמל/קרנות השתלמות



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

קובי יתת, יועץ מס

פרק ג'

תקורות הפקדה ומעורר הניכויים למס
בשנת 2013-97נסיה/גמל/קרנות השתלמות



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

הממונה על יחסי עבודה במשרד התמ"ת:

החל מה- 1/1/13 יכנס לתוקף שינוי בשיעורי ההפרשות לפנסיה חובה בהתאם לצו הרחבה לפנסיה

החל מה- 1/1/13 יכנס לתוקף שינוי בשיעורי ההפרשות בגין פנסיה לחודש עבור עובד בהתאם לצו ההרחבה לפנסיה חובה. כך מסר עו"ד שלמה יצחקי הממונה הראשי על יחסי עבודה במשרד התמ"ת.

להלן טבלת אחוזי ההפרשות מהשכר:

החל מיום... ואילך	הפרשות מעביד	הפרשות עובד	הפרשות המעביד לפיצויים	סה"כ
1.1.2008	0.833%	0.833%	0.834%	2.5%
1.1.2009	1.66%	1.66%	1.68%	5%
1.1.2010	2.5%	2.5%	2.5%	7.5%
1.1.2011	3.33%	3.33%	3.34%	10%
1.1.2012	4.16%	4.16%	4.18%	12.5%
1.1.2013	5%	5%	5%	15%
1.1.14	6%	5.5%	6%	17.5%

ההפרשות החדשות הם: חלק המעביד לגמל - 5%; חלק העובד לגמל - 5%; הפרשות המעביד לפיצויים - 5% סך הכול 15% מהשכר (עד גובה השכר הממוצע במשק).

הסכם הפנסיה שנחתם בין לשכת התאום של הארגונים הכלכליים וההסתדרות הכללית ומכוחו הוצא צו הרחבה, הינו בתוקף מיום 1.1.08.

הצו הטיב עם העובדים במשק בקביעת חובת הפרשה לפנסיה עבור כל עובד, זכות שלא עמדה לרבים מהעובדים במשק. מיום תחילת הצו הצטרפו כ- 1000,000 מבוטחים חדשים. עם זאת, לגבי עובדים רבים טרם הוחל הסדר ביטוח. מעסיקים שאינם מקיימים את חובתם עלולים להיות חשופים לנזקים בהם יאלצו לשאת בגין אי הפרשה באם חלילה יקרה לעובד אירוע ביטוחי (פרישה, נכות או פטירה).

יצוין כי אכיפת הצו נעשתה בעבר אורחית רק על ידי העובד, באחרונה הסמיך חוק הגברת אכיפה את משרד התמ"ת לאכיפה מנהלית במקרי הפרה של צו ההרחבה לפנסיה חובה.



עצור! חשבת שפנסיית שארים מכסה 60% משכר- והלקוח שלך מכוסה? בדוק שוב

פנסיית שארים לאלמנה עם הכנסות נוספות, אינה פטורה במלואה ממס

פנסיית שארים לאלמנה שיש לה הכנסות נוספות, חייבת במס

רו"ח (עו"ד) קובי שטיינמץ |

פורסם: 09:24 17/03/2009

עודכן: 15:20 26/10/2009

אלמנתו של עובד שנפטר לאחרונה, מבקשת לדעת האם פנסיית השארים, שתשולם לה חייבת במס? יודגש, כי יש לה הכנסות נוספות חוץ מפנסיית השארים.

התשובה לשאלה הנה חיובית - אכן היא תחויב במס בגין פנסיית השארים, כך מסביר רו"ח (עו"ד) קובי שטיינמץ. יש פטורים חלקיים לפי סעיפים 9(16) או 9א לפקודת מס הכנסה, אבל היתרה אם יש, תהיה חייבת במס.

סעיף 9(16) מעניק פטור לקצבת שארים, אבל רק לכזאת המשולמת על פי חוק או הסכם קיבוצי, עד סכום של 7,520 ש"ח בחודש (שזה תקרת הסכום של קצבה מזכה).

אם זאת קצבה רגילה, שמשולמת מקרן פנסיה או מחברת ביטוח, לא על פי חוק או הסכם קיבוצי, הפטור הוא לפי סעיף 9א לפקודה, בגובה הקצבה המוכרת או 35% מקצבה מזכה ($2,632 = 7,520 * 35\%$ ש"ח, שזה הפטור המקסימאלי, אלא אם הקצבה המוכרת גבוהה יותר).

מי שמקבל פטור לפי סעיף 9(16), לא יכול לקבל פטור לפי סעיף 9א, אבל יש באפשרותו לבחור בפטור הגבוה מביניהם, שדרך כלל זה לפי סעיף 9(16). $gy5t.(16)$

<http://www.kolatid.net>

פרק ה'
הבהרות לכיסוי פנסיית שארים
בקרן הפנסיה ומיסוי פנסיית שארים

הנטייה המקובלת לחשוב היא שפנסיית שארים מכסה 60% משכר המבוטח, אך בפועל זה בדרך כלל לא נכון, וגיל הכניסה הוא שיקובע את גובה הכיסוי.

שימו לב ולידיעה:

עד גיל כניסה 25 אכן פנסיית השארים היא 60% מהשכר, אך מגיל כניסה 25 ומעלה יורדת פנסיית השארים באופן בולט ומהיר כך שבפועל ללקוח פנסיה שלכם כיסוי למקרה מוות הקטן משמעותית ממה שנהוג לחשוב (ראה קובץ שיעורי פנסיית שארים)

• דוגמא: לקוח שנכנס לפנסיה בגיל 40, פנסיית השארים לאלמנה - 26.7% בלבד. אם השכר לפנסיה הינו 10,000 ₪ אשתו תקבל רק 2670 ₪ קצבה, סכום שדורש השלמה מידית ומשאיר את המשפחה ללא הגנה ראויה.

• הכנסה למשפחה - (מגיל) מוצר הריסק המשולם בקצבה מהווה את הפתרון המושלם להשלמת פנסיית השארים. במקרה מוות, יצטרף סכום הביטוח מהכנסה למשפחה לפנסיית השארים לתת קצבה הולמת לפיצוי המבוטח שנקנה מראש. מומלץ לקנות בנוסף סכום חד פעמי להשלמת הכיסוי גם להוצאות הגבוהות בהתחלה ובכך לייצר כיסוי מקצועי ונכון התואם את צרכי הלקוחות.

יש לעלות את הנושא ולקחתו בחשבון בכל החתמה חדשה על טופס פנסיה.

בדוק שוב, האם ללקוחות הקיימים בקרן הפנסיה יש כיסוי נכון, הכיסוי שהתכוונת?



כמו בעסקים כך בביטוח...מקצוענות ללא פשרות!

טבלת שיעורי פנסיות השארים-גבר/אשה לפי גיל הכניסה

(21) 13.1 - 21				
64				
10.0%	30.0%	60.0%	75.0%	18
10.0%	30.0%	60.0%	75.0%	19
10.0%	30.0%	60.0%	75.0%	20
10.0%	30.0%	60.0%	75.0%	21
10.0%	30.0%	59.9%	75.0%	22
9.5%	28.5%	57.0%	75.0%	23
9.0%	27.1%	54.3%	75.0%	24
8.6%	25.8%	51.6%	75.0%	25
8.2%	24.5%	49.0%	75.0%	26
7.8%	23.3%	46.5%	75.0%	27
7.4%	22.1%	44.2%	75.0%	28
7.0%	21.0%	42.0%	75.0%	29
6.7%	20.0%	39.9%	75.0%	30
6.3%	19.0%	37.9%	75.0%	31
6.0%	18.0%	36.0%	75.0%	32
5.7%	17.1%	34.1%	75.0%	33
5.4%	16.2%	32.3%	75.0%	34
5.1%	15.3%	30.6%	75.0%	35
4.8%	14.5%	28.9%	75.0%	36
4.6%	13.7%	27.3%	75.0%	37
4.3%	12.9%	25.8%	75.0%	38
4.0%	12.1%	24.3%	75.0%	39
3.8%	11.4%	22.8%	75.0%	40
3.6%	10.7%	21.5%	75.0%	41
3.4%	10.1%	20.1%	75.0%	42
3.1%	9.4%	18.8%	75.0%	43
2.9%	8.8%	17.6%	75.0%	44
2.7%	8.2%	16.4%	75.0%	45
2.5%	7.6%	15.2%	75.0%	46
2.4%	7.1%	14.1%	75.0%	47
2.2%	6.5%	13.0%	75.0%	48
2.0%	6.0%	12.0%	75.0%	49
1.8%	5.5%	11.0%	75.0%	50
1.7%	5.0%	10.0%	75.0%	51
1.5%	4.6%	9.1%	75.0%	52
1.4%	4.1%	8.2%	75.0%	53
1.2%	3.7%	7.4%	75.0%	54
1.1%	3.3%	6.5%	75.0%	55
1.0%	2.9%	5.7%	75.0%	56
0.8%	2.5%	4.9%	75.0%	57
0.7%	2.1%	4.2%	75.0%	58
0.6%	1.7%	3.4%	75.0%	59
0.5%	1.4%	2.7%	75.0%	60
0.3%	1.0%	2.0%	75.0%	61
0.2%	0.7%	1.3%	75.0%	62
0.1%	0.3%	0.7%	75.0%	63

(21) 13.1 - 21				
67				
10.0%	30.0%	60.0%	75.0%	18
10.0%	30.0%	60.0%	75.0%	19
10.0%	30.0%	60.0%	75.0%	20
10.0%	30.0%	60.0%	75.0%	21
10.0%	30.0%	60.0%	75.0%	22
10.0%	30.0%	60.0%	75.0%	23
10.0%	30.0%	60.0%	75.0%	24
9.7%	29.0%	57.9%	75.0%	25
9.2%	27.6%	55.2%	75.0%	26
8.8%	26.3%	52.5%	75.0%	27
8.3%	25.0%	50.0%	75.0%	28
7.9%	23.7%	47.5%	75.0%	29
7.5%	22.5%	45.1%	75.0%	30
7.2%	21.5%	42.9%	75.0%	31
6.8%	20.4%	40.8%	75.0%	32
6.5%	19.4%	38.8%	75.0%	33
6.1%	18.4%	36.9%	75.0%	34
5.8%	17.5%	35.0%	75.0%	35
5.5%	16.6%	33.2%	75.0%	36
5.2%	15.7%	31.5%	75.0%	37
5.0%	14.9%	29.8%	75.0%	38
4.6%	14.1%	28.2%	75.0%	39
4.2%	13.3%	26.7%	75.0%	40
3.9%	12.6%	25.2%	75.0%	41
3.6%	11.9%	23.7%	75.0%	42
3.3%	11.2%	22.3%	75.0%	43
3.1%	10.5%	21.0%	75.0%	44
2.9%	9.9%	19.7%	75.0%	45
2.7%	9.2%	18.5%	75.0%	46
2.5%	8.6%	17.3%	75.0%	47
2.3%	8.0%	16.1%	75.0%	48
2.1%	7.5%	15.0%	75.0%	49
2.0%	6.9%	13.9%	75.0%	50
1.9%	6.4%	12.8%	75.0%	51
1.8%	5.9%	11.8%	75.0%	52
1.7%	5.4%	10.9%	75.0%	53
1.6%	5.0%	9.9%	75.0%	54
1.5%	4.5%	9.0%	75.0%	55
1.4%	4.1%	8.1%	75.0%	56
1.2%	3.6%	7.3%	75.0%	57
1.1%	3.2%	6.5%	75.0%	58
0.9%	2.8%	5.7%	75.0%	59
0.8%	2.5%	4.9%	75.0%	60
0.7%	2.1%	4.2%	75.0%	61
0.6%	1.7%	3.5%	75.0%	62
0.5%	1.4%	2.7%	75.0%	63
0.3%	1.0%	2.1%	75.0%	64
0.2%	0.7%	1.4%	75.0%	65
0.1%	0.3%	0.7%	75.0%	66



פרק ה'
הבהרות לכיסוי פנסיות שאירים
בקן הפנסיה ומיסוי פנסיות שאירים



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

חוזר לקוחות 181

הנדון: הזכאות לכספי התגמולים בקופות גמל ובקרנות השתלמות

רבות נשאלתי על הנושא שבנדון וברצוני לתאר את הוראות החוק והפסיקה הידועים לי ביחס לכך.

סקירת הוראות החוק

1. סעיף 25(א) לחוק הפיקוח על קופות הגמל קובע בין היתר כי זכויות העמית אינן ניתנות להעברה לאחר (למעט מספר מקרים חריגים הקבועים בסעיף).
2. תקנה 7(ב) לתקנות קופות הגמל קובעת כי לא יינתן אישור לקופת גמל אם תקנונה מאפשר העברת זכויות העמית לאחר.
3. תקנה 34(ז) לתקנות קופות הגמל קובעת בין היתר כי:
 - 3.1. קופת גמל לתגמולים או לקצבה לא תתנה תשלום לעמית שכיר באישור המעביד, אם העובד רשאי למשוך את הכספים לפי הכללים שנקבעו בתקנות.
 - 3.2. קרן השתלמות לא תתנה תשלום לעמית שכיר באישור המעביד, אם העובד רשאי למשוך את כספי המעביד בפטור ממס לפי הכללים שנקבעו בפקודה, למעט אישור הנדרש ממעביד לפי תקנון הקרן למשיכה שתשמש את העובד לצורך השתלמותו.
 - 3.3. קופת גמל לתגמולים או לקצבה לא תחזיר כספים למעביד אם העובד רשאי למשוך אותם לפי הכללים שנקבעו בתקנות.
 - 3.4. קרן השתלמות לא תחזיר כספים למעביד אם העובד רשאי למשוך אותם בפטור ממס לפי הכללים שנקבעו בפקודה.
 - 3.5. קופת גמל לתגמולים או לקצבה או קרן השתלמות לא תחזרנה כספים למעביד במקרה והעובד רשאי להעבירם לגוף מנהל אחר ללא אישור המעביד.

ע"ב 9070/05 מצבעת חוטים בע"מ נ' מבטחים קרנות פנסיה בע"מ

התובעת הינה חברה בע"מ מענף הטקסטיל שהעסיקה עובד כ- 9 חודשים. כחלק מתנאי העסקתו הופרשו עבורו תגמולים ופיצויים למבטחים. בחודש פברואר 2005 קם העובד ונעלם. כחודש ימים לאחר היעלמו הודיעה מבטחים לחברה כי תעודת הזהות שמסר העובד ושבאמצעותה הודהה ונרשם כעובד אינה שלו, אלא של עמית אחר במבטחים אשר נפטר עוד בטרם החל העובד עבודתו בחברה. החברה פנתה בבקשה לקבל לידיה את כל כספי התגמולים והפיצויים שהופרשו על-ידיה בגין העובד, אלא שמבטחים סירבה ומכאן תביעת החברה לצו שיוורה למבטחים להחזיר את הכספים שהועברו למבטחים בגין העובד. המחלוקת העיקרית בין הצדדים היתה האם זכאית החברה גם לתגמולים שהפריש העובד.





פרק ו' הזכאות לכספי התגמולים בקופות גמל ובקרנות השתלמות



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

צביקה משבנק ח"ח (LLM) TZVIKA MESH BANK C.P.A. (ISR)

כתובת המשרד: מגדל משה אביב, ז'בוטינסקי 7, רמת גן 52520 (קומה 25)
כתובת למשלוח דואר: קאפח 7/31 ראשון לציון 75730
טלפקס: 03-7535536 **נייד:** 052-3493929 **דוא"ל:** tzvika66@bezeqint.net

בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב פסק כי החברה אינה זכאית לכספים שהפקיד העובד בגין רכיב העובד וזכאותה מסתכמת בהשבת הכספים שהופרשו על-ידה כחלק המעביד לתגמולים ולכספי הפיצויים.

בית המשפט קבע כי לחברה אין מעמד חוקי לתבוע חזקה כלשהי בגין כספי התגמולים שהופרשו על-ידי העובד ונצברו לזכותו ולטובתו. כספים אלה הינם קניינו של העובד, שהקן מחויבת על-פי תקנתה להחזיק בהם עד למועד פדיונם, אפילו נעלם העובד ואפילו נתבררה זהותו כשגויה.

ע"ב 1115/00 לוי כוכבה נ' זוהר צח ג.מ. אילת בע"מ

גברת כוכבה לוי עבדה בשירות חברת זוהר צח בע"מ במשך כשנתיים. בהתאם לסיכום בין הצדדים היתה חברת זוהר צח חייבת לבטח את גברת לוי במסגרת ביטוח מנהלים. בפועל, החברה אמנם ניתנה משכרה של גברת לוי מדי חודש את חלקה בביטוח המנהלים, אך פרט לסיכום זניח שהועבר בפועל החברה לא ביצעה הפרשות כלשהן לביטוח המנהלים שלה.

בחדש אוגוסט 1998 הגיעו הצדדים לסיכום על סיום יחסי עובד-מעביד ועל הסכם פשרה לפיו ישולמו לגברת לוי פיצויי פיטורים וכל התשלומים על-פי חוק. אולם בעת הסיכום, הצדדים לא היו מודעים לכך שלא הופרשו כספים לביטוח המנהלים שלה.

בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע פסק כי שעה שמוסכם כי בוצעו ניכויים משכר העובד במסגרת ביטוח מנהלים, על המעביד להוכיח כי העביר את הפרשות העובד ליעדן. במקרה דנן, לא הוכח כי הניכויים משכר העובדת (למעט סכום זניח) הועברו לביטוח המנהלים שלה, ולכן היא זכאית להחזר הכספים אשר מנו משכרה לצורך ההפרשה לביטוח המנהלים שלה ושלא הועברו ליעדן.

משאין חולק כי גברת לוי היתה זכאית לביטוח מנהלים, היא זכאית גם לפיצוי בגין אי ביצוע הפרשות המעביד לביטוח המנהלים וזאת במקביל להחזר הניכוי משכרה אשר לא הועבר ליעדו. אין מקום לטענתה של חברת זוהר צח לפיה אין גברת לוי זכאית לפיצוי בגין אי העברת חלק המעביד לביטוח המנהלים. ההנחה הנה כי בהיעדר הסדר מפורש אחר, כספי התגמולים, חלק העובד וחלק המעביד כאחד, עומדים לרשות העובד בעת סיום העסקתו, גם באותם מקרים בהם אין העובד זכאי לפיצויי פיטורים.

דב"ע נה/2-18 יגאל יצחקי נ. חברה ישראלית למובילים בע"מ

בית הדין הארצי לעבודה קבע כי עובד אשר בגינו הופרשו פיצויים ותגמולים (עובד ומעביד) לביטוח מנהלים, אשר פרש בנסיבות שאינן מזכות אותו בפיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים, יהיה זכאי לקבל מחברת הביטוח בה בוטח את כל כספי התגמולים שנצברו לזכותו, כל זאת בהעדר הסכם מפורש בין העובד למעביד בו הסיכמו הצדדים על הסדר אחר.