



דבר המנכ"ל



פנסיה, ביטוח ומה שביניהם
הפעם סיפור קצר:
השנה היא 1984. חנוך שמידע
משתחרר מהשירות הצבאי
ומתקבל לעבודתו הראשונה.
במהלך קליטתו בחברה עורך
עבורו המעסיק פוליסה לביטוח
מנהלים.

לאחר חודש רוכש חנוך ממשכורתו הראשונה מנוי לעיתון
"ידיעות אחרונות", ובאותו יום מתפרסמת בעיתון כתבת
תחקיר נרחבת שכותרתה: "ביטוח מנהלים - מוצר יקר וחסר
תועלת". בכתבה מפורטים היתרונות הרבים ברכישת המוצר
קרן פנסיה לעומת מגרעותיו של מסלול ביטוח המנהלים.
חנוך חש מרומה ופונה ללא דיחוי ליועץ הפנסיוני של החברה
כשבידו הכתבה ומבקש להפסיק לאלתר את פוליסת ביטוח
המנהלים שנפתחה עבורו. היועץ הפנסיוני מנסה להסביר כי
למוצר יש אכן מספר חסרונות, אך היתרונות הגלומים בו
עולים עליהם. חנוך משתכנע לבסוף וממשיך במסלול ביטוח
המנהלים.

לפני כשבוע נכנס חנוך לחדרי ובידו העיתון הכלכלי The
Marker המציג כותרת דומה לזו שקרא לפני כ- 24 שנים.
גם הפעם, כתבה מושחזת ובה טיעונים המסבירים מדוע
ביטוח מנהלים הנו מוצר מסוכן ומיותר. לו רק יכול היה
חנוך לפגוש בכתבת ולשתף אותה בסיפורו האישי, קרוב
לודאי שהכתבה הייתה נושאת אופי שונה. חנוך היה מספר
לה שרכש ביטוח מנהלים עם מקדם קצבה מובטח: מקדם
המבטיח שכל 134,000 השקלים שיצטברו לטובתו עד גיל 65
יקנו לו פנסיה בשיעור חודשי של 1,000 ש"ח.

נכון, דמי הניהול היו ועודם יקרים. אמת, מרכיב הריסק
במוצר הפנסיה זול יותר, אבל ראוי לציין שקרן הפנסיה
של שנות ה-80 ירדה מנכסיה ורק בהתערבות הממשלה לא
איבדו החוסכים את כל כספם. חנוך היה מציג גם את תמונת
המצב לפיה היום, כדי לקבל 1,000 ש"ח פנסיה חודשית, יש
לחסוך לא פחות מ-200,000 ש"ח, כאשר למעשה הוא עצמו
הרוויח בגין סכומי הפנסיה החודשית סכום מצטבר של כ-
66,000 ש"ח!

חנוך אף היה מסביר לכתבת, כי קרן פנסיה חדשה היא אכן
מוצר מצויץ וביטוח מנהלים אף הוא מוצר איכותי ביותר
שאינו נופל ממנה. הרי מהניסיון הרב שצבר כאיש מקצוע
בענף ביטוח החיים והפנסיה למד חנוך שאין מוצר אחד
המבטל את זכות קיומו של השני אלא שלכל מוצר יתרונות
לצד חסרונות והחוכמה היא למצוא את הנוסחה המנצחת
של השילוב ביניהם, בהתאם לצרכי הלקוח.

לסיום, אנו בדוידוף אמונים על מגוון האפשרויות המקצועיות
הקיימות ושמהים להעניק לעובדיך עצה נכונה לאורך תקופת
עבודתם, תוך שימוש בניסיון רב, מקצועיות ללא פשרות
ושקיפות מלאה, כאשר האינטרס המנחה אותנו הוא מתן
יעוץ נכון, עדכני ומיטבי עבור כל עובד.

חדשות

ניוד הכספים יוצא לדרך

הקופה. על-פי החוזר, לאחר קבלת טופס בקשת
ההעברה יחתום העמית על הבקשה, ואם הוא
נתון לאפוטרופסות - יחתום עליה אפוטרופסו,
ויגישה לגוף המנהל של הקופה המקבלת.
כן נקבע כי הקופה המקבלת תודיע בתוך שני
ימי עסקים על המעבר ליצרן ממנו מועברים
הכספים.
הגוף המנהל של הקופה המקבלת יעביר לגוף
המנהל של הקופה המעבירה בקשת אישור של
העמית בתוך עשרה ימי עסקים ממועד בקשת
ההעברה.
כן נקבעה תקופת זמן של 18 ימי עסקים במהלכם
יכול הלקוח להתחרט באשר למעבר.
על-פי החוזר, הגוף המנהל של הקופה המעבירה
ינפיק לעמית העובר, לא יאוחר מחמישה עשר
ימי עסקים מיום העברת הכספים, אישור על
העברת הכספים. חובה זו חלה גם על הגוף
המנהל של הקופה המקבלת.

המפקח על הביטוח, **ידין ענתבי**, פירסם בימים
אלה את חוזר הניוד להעברת כספים בין קופות
הגמל.
החוזר, שפורסם בהמשך לתקנות הניוד
המסדירות את המעבר בין מוצרי החיסכון
הפנסיוני השונים, מטפל בין השאר בלוחות
הזמנים להעברת הכספים, באופן ובמועדים
להעברת הכספים הביטוחי ובנתונים שיש להעביר
בין החברות המנהלות. הוראות החוזר ייכנסו
לתוקפן ב-1 באוקטובר 2008.
החוזר מחייב את הגוף המנהל חיסכון פנסיוני
להעביר את הצבירה של עמית שביקש לעבור
לגוף אחר תוך פרק זמן של עד 20 ימי עסקים
מיום קבלת בקשת המעבר.
החוזר קובע, בין היתר, כללים לטיפול בבקשת
העברת הכספים. כך נקבע כי הגוף המנהל של
הקופה המקבלת יבדוק אם ניתן לבצע העברה
של עמית ואת עמידתו בכללי ההצטרפות של

האוצר יקבע מועד אחיד למשיכת כספים ממוצרים פנסיוניים

לטענת איגוד קופות הגמל, התקופה הקצרה
בת ארבעה ימי עסקים שלאחריה ניתן לשחרר
את הכספים מקופת הגמל, אינה מספיקה היות
שלא מדובר במשיכת כספים אמיתית בתום
תקופה לצורך שמירת הכסף, היות שהבנקים
מייעצים ללקוח להעביר את הכספים לפיקדונות
בנקאיים.
באשר לניוד כספים, באוצר אין כוונה לשנות
את לוחות הזמנים שנקבעו בטיטוט חוזר הניוד,
לפיהם מעבר הכספים ייכנס לתוקפו רק בתום
20 ימי עסקים ממועד הבקשה.
בכל המכשירים הפנסיוניים קיימת חובה להודיע
בתוך יומיים על המעבר ליצרן ממנו מועברים
הכספים, ועוד 18 ימי עסקים, במהלכם יכול
הלקוח להתחרט באשר למעבר. במקרה זה נדרש
פרק זמן ארוך יותר מן הנימוק כי הלקוח שומר
על הכסף ולא מדובר במשיכה בתום תקופה.

משרד האוצר מתכוון לפעול להסדרת סוגיית
התקופה לביצוע משיכות כספים בגופים
הפנסיוניים ולקבוע לוחות זמנים אחידים
למשיכת כספים מקרנות פנסיה, קופות גמל
וחברות ביטוח. ההערכה היא שיוגדר פרק זמן
של עשרה ימים, שלאחריו יוכל הלקוח למשוך
את הכספים. כיום, תקופת המועד המקסימלי
למשיכת כספים מקופות גמל עומדת על ארבעה
ימי עסקים. בביטוח עומדת תקופה זו על 30 ימי
עסקים ובפנסיה אין תקופת המתנה למשיכת
הכספים.
באוצר סבורים כי תקופת ההמתנה הקצרה
נובעת מהנימוק שאין טעם לעכב את שחרור
כספי הלקוח בתום התקופה.
בתוך כך דחה האוצר את בקשת איגוד קופות
הגמל להאריך את תקופת המועד המקסימלי
למשיכת כספים מקופות גמל ל-18 ימי עסקים.

"להבחין בין ייעוץ פנסיוני אובייקטיבי ל"ייעוץ הקשור בהסכמי הפצה"

הצעת חוק שלישית שהגיש כץ קובעת כי ההסכם שבין יועץ פנסיוני לבין מעביד המעביר עבור עובדיו תשלומים למוצרים פנסיוניים לא יכול להתחייבות לתשלום בעד ייעוץ פנסיוני, למעט תשלום בגין ייעוץ פנסיוני חד פעמי.

לדברי כץ, הייעוץ הנדרש לעובדים המבוטחים מכוחם של הסכמים מפעליים הוא של בחינת התאמת ההסכמים לצורכיהם ובעיקר להתאמת החלופות לחיסכון פנסיוני. לפיכך, בנסיבות אלה, לא נדרש באופן ענייני ייעוץ פנסיוני מתמשך הכרוך בתשלום דמי הפצה ליועץ, וייעוץ פנסיוני חד פעמי אף יאפשר לעובד למקסם את זכויותיו.

לעמלת הפצה בשיעורים אחידים הקבועים בתקנות, אך העמלה משולמת ליועץ הפנסיוני רק מגוף מוסדי עמו קשור היועץ בהסכם הפצה. בהקשר זה מבקשת הצעת חוק נוספת של ח"כ כץ להבהיר כי העברת חוק נוספת של ח"כ מסוימים מזכה את היועץ ב"עמלת הפצה". כמו כן מוצע להבהיר כי ממועד ההסכם עם יועץ פנסיוני מתמשך עוברת אליו האחריות המקצועית ביחס לכל המוצרים הפנסיוניים של הלקוח להם ניתן הייעוץ הפנסיוני המתמשך. עוד מוצע ליידע את הלקוח בעלויות הייעוץ הפנסיוני המתמשך לעומת החלופה הקיימת של הייעוץ החד פעמי.

יש לסייע ללקוח המקבל שירותי ייעוץ פנסיוני להבחין בין ייעוץ פנסיוני אובייקטיבי לבין ייעוץ פנסיוני שקשור בהסכמים לקבלת עמלת הפצה. זוהי רוח הצעות החוק שהונחו השבוע על שולחן הכנסת על-ידי ח"כ חיים כץ.

הצעת החוק הראשונה מבקשת לאסור על יועץ פנסיוני הזכאי לעמלת הפצה מגוף מוסדי עבור ייעוץ פנסיוני להשתמש במילה "ייעוץ" בלבד אלא רק בביטוי "ייעוץ מפיץ".

לדברי כץ, החוק יוצר מצג לפיו הייעוץ הפנסיוני פועל באובייקטיביות מלאה ללא תלות כלכלית בתוצאות הייעוץ, ואולם מדובר במצג מטעה שכן, היועץ הפנסיוני זכאי אמנם

הצעת חוק: קופות הגמל יחויבו בריבית בגין עיכוב תשלום כספים לעמיתים

קופות הגמל יחויבו לשלם ריביות על הכספים המגיעים לעמית, על הזמן שיכול לעבור בין תום תקופת הקופה לבין מועד העברת הכסף למבקש בפועל, כך מבקשת הצעת חוק שהונחה בימים אלה על שולחן הכנסת.

כיום כספי קופות הגמל מועברים לעמיתים כעבור תקופה של חודש ימים ויותר מתום תקופת החיסכון.

על-פי ההצעה, לסכומים המועברים מקופת גמל לעמית תתווסף ריבית בשיעור של 4% מיום משיכתם עד יום ההעברה בפועל לחשבון העמית.

מגישי ההצעה, ח"כ חנא סוייד, מוחמד ברכה ודב חנין, מסבירים כי התיקון המוצע מאפשר לעמית לקבל את מלוא הריבית המגיעה לו על כספי החיסכון, ומונעת עיכובים בהעברת הכספים לעמיתים.

אחידות בהעברת המידע בחיסכון הפנסיוני

לעמית, העברת מידע בין הגופים המוסדיים בעת נידוד מוצר פנסיוני בין גופים מוסדיים, וכן העברת היזון חוזר של הגוף המוסדי ליועץ או לסוכן פנסיוני של העמית או למעסיק על הפקדות שוטפות שהפקיד אצל הגוף המוסדי בגין עובדיו.

הוראות החוזר יחולו על כל הגופים המוסדיים החל מינואר 2009. מנהלי הגופים המוסדיים אמורים להגיש את הערותיהם לטייטה לא יאוחר מה-30 באוגוסט 2008.

משרד האוצר פרסם לאחרונה את טיוטת החוזר השנייה העוסקת בתנאים להאחדת העברת המידע בתחום החיסכון הפנסיוני. חוזר זה מסדיר את העברת המידע בין הגופים המוסדיים ומהם לצרכני מידע שונים בתחום החיסכון הפנסיוני, לרבות יועצים או משווקים פנסיוניים, מעסיקים או מי מטעמם.

החוזר מגדיר את השיטה לפיה יועברו הנתונים בין צרכני המידע, כגון מגוף מוסדי ליועץ או סוכן פנסיוני לצורך מתן ייעוץ או שיווק פנסיוני

אושרה לקריאה שניה ושלישית: הקלות לתושב חוזר בכל הנוגע לזכויותיו לקבלת ביטוח רפואי לאחר חזרתו לארץ

בשל אלה נפגע באוכלוסייה רחבה ונאמנה של תושבים חוזרים המבקשים לחזור ולהתיישב כאן, בידיעה שיש להם ביטוח בריאות מהיום הראשון לחזרתם.

הצעת החוק שאושרה קובעת כי:

* תקופת ההמתנה לא תעלה על 6 חודשים (חודש בעבור כל שנת היעדרות);

* תושב חוזר רשאי להמיר את תקופת ההמתנה בתשלום מיוחד שישולם באופן חד פעמי;

* ניתנה סמכות למוסד לביטוח לאומי לקבוע תקופת המתנה קצרה יותר אם ההיעדרות מהארץ היתה בשל טיפולים רפואיים בחו"ל. תחילת החוק 3 חודשים מיום פרסומו והוא יחול גם על תושב חוזר שתקופת ההמתנה כבר החלה לגביו.

ועדת העבודה, הרווחה והבריאות אישרה לאחרונה לקריאה שניה ושלישית הצעת חוק של חברי הכנסת משה גפני ושלי יחימוביץ הקובעת הקלות לתושב חוזר בכל הנוגע לזכויותיו לקבלת ביטוח רפואי לאחר חזרתו לארץ. ח"כ משה גפני חזר על טענתו כי החוק הקיים מונע מתושבים פוטנציאליים רבים לשוב ולגור בישראל.

במצב הקיים תושב שנעדר מהארץ תקופה ארוכה (יותר משנתיים), ולא שילם במהלכה דמי ביטוח בריאות, יידרש להשלים תקופת המתנה עד שיהיה זכאי לשירותי בריאות. תקופה זו הינה ככלל 2 חודשים לכל שנת היעדרות, עד 18 חודשים, ואולם ניתן לקצרה באמצעות תשלום מיוחד עד לחצי שנה.

ח"כ יצחק גלנטי, יו"ר הוועדה: "לכל חוק ותקנה יש מי שינצל אותם לרעה, ואולם לא



אושר לקריאה ראשונה: מעסיק לא יפטר עובד שלקה במוגבלות זמנית עקב מחלה

עובדים שלקו במוגבלות זמנית ומוגבלותם אינם מהותית. "יש להבטיח בהצעת החוק את האיזון העדין בין ההגנה על עובד שלקה במוגבלות זמנית עקב מחלה, לבין הטלת נטל כבד מדי על המעסיקים", אמר.

לעיתים מזומנות עובדים אלו מפוטרים, למרות שמגבלתם היא זמנית, ואם הם מעל לגיל 45 הם אף מתקשים להשתלב בשוק העבודה, לאחר החלמתם המלאה. ח"כ יצחק גלנטי, יו"ר הוועדה קרא יש להגן על

ועדת העבודה, הרווחה והבריאות בראשות ח"כ יצחק גלנטי אישרה לאחרונה לקריאה ראשונה הצעת חוק של ח"כ אוריית נוקד הקובעת כי מעסיק לא יוכל לפטר עובד שלקה במוגבלות זמנית עקב מחלה.

הצעת החוק קובעת כי מעביד לא יוכל לפטר עובד שלקה במוגבלות זמנית עקב מחלה, בתנאי שהגבלה אינה מהותית לביצוע העבודה על ידי העובד ואינה מהווה סכנה לשאר העובדים או למקום העבודה. הכוונה במושג "הגבלה שאינה מהותית" הנה הגבלה המחייבת התאמת שעות העבודה של העובד באופן שאינו משנה יותר מרבע ממתכונת העבודה הרגילה. כלומר, הגבלה שלא עולה על רבע מיכולת העבודה הרגילה, ובאופן שהתאמת סביבת העבודה אינה מטילה עלות על המעביד או הגבלה אחרת שיקבע שר התמ"ת באישור ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת.

ח"כ אוריית נוקד, הסבירה כי החוק מגן היום מפני פיטורים למשל של נשים שעוברות טיפולי פוריות, של אנשי מילואים, ואולם הוא לא נותן מענה והגנה לעובד שלקה במוגבלות זמנית כתוצאה ממחלה שחלה בה. לדבריה,

אושר בקריאה ראשונה: מעסיקים יחויבו לשלם פיצויי פיטורים גם לעובדים המתפטרים ממקום עבודתם

המפוטרים בידי המעסיק. המענק יינתן לעובדים שעבדו במקום עבודתם במשך שלוש שנים לפחות. עובד שסרח או שמעל בתפקידו, לא יהיה זכאי למענק סיום יחסי עובד ומעביד, אם התפטר רק כדי למנוע את פיטוריו על ידי המעביד (כפי שהדבר מעוגן בהסכמים קיבוציים בכול הנוגע לאי מתן פיצויים לעובד שפוטר על רקע עובדות אלה).

שר האוצר הודיע על כוונתו להגיש הסתייגות להצעת החוק במליאת הכנסת.

ועדת העבודה, הרווחה והבריאות בראשות ח"כ יצחק גלנטי אישרה לקריאה ראשונה שתי הצעות חוק שאוחדו לאחת של ח"כ חיים אורון וח"כ סופיה לנדבר ואח' שמטרתן לחייב מעסיקים לשלם פיצויי פיטורים גם לעובדים המתפטרים ממקום עבודתם ולא רק לאלה המפוטרים, בכפוף לתנאים מסוימים.

על פי הצעת החוק, עובדים המתפטרים ממקום עבודתם יזכו למענק סיום יחסי עובד ומעביד בגובה, פיצויי פיטורים בדומה לעובדים

הצעת חוק בעייתית לקופות פנסיה וביטוח

מאת: עו"ד רוני מתניה

תיקון 24 לחוק הגנת השכר מהווה מהפיכה של ממש בכל הקשור לחובת השקיפות ולנטלי ההוכחה המוטלים על המעסיק ביחס לתשלום שכרו של העובד; תיקון 24 הני"ל בא לעולם בעיקר עקב פרי מאמציה של ח"כ שלי יחימוביץ אשר הובילה את הליכי התיקון עד להכללתו בחוק והוכיחה בכך את יכולתה להכניס שינויים מרחיקי לכת בחוק וותיק ויציב כחוק הגנת השכר.

לפני כחצי שנה הניחה ח"כ יחימוביץ על שולחן הכנסת הצעת חוק אחרת, הקרויה "הצעת חוק הגנת השכר (תיקון) – פיצויי פיטורים בזמן אמת", התשס"ח–2008, אשר במידה ותתקבל בנוסחה הנוכחי, עלולה לגרום לכאב ראש לקופות הפנסיה והביטוח אשר המעסיקים מפרישים אליהם את רכיב הפיצויים של עובדיהם.

מדובר בהצעת חוק קצרה, אשר מטרתה להטיל על הקופות הללו פיצויי הלנה לטובת עובד שהקופות לא העבירו לידיו את פיצויי הפיטורין שנצברו לטובתו, בתוך שלושה שבועות או בתוך חודשיים, מהמועד בו המעסיק הודיע לקופות כי הינו משחרר את כספי הפיצויים הללו לטובת העובד; אי העברת כספי הפיצויים בתוך שלושת השבועות הראשונים יגרור חיוב הקופות בריבית העומדת כיום על 12% לשנה ואילו אי העברתם

הנסיבות מצדיקות זאת; חריג זה יביא לכך שלא משנה מהן הנסיבות שיביאו את הקופה להימנע משחרור כספי הפיצויים לעובד – בכל מקרה של חריגה מהמועדים הקבועים בהצעת החוק, תחויב הקופה בתשלום פיצויי הלנה.

ודוק – על פי סעיף 19א' (ד) לחוק, הקופה חייבת כלפי העובד במלוא זכויותיו כאילו המעסיק הפריש את הפרמיות במועדן, גם אם בפועל המעסיק מפגר בתשלומי הפרמיות מזה חודשים. דהיינו, גם במקרה בו המעסיק פיגר בתשלומיו ולא העביר לקופה את מלוא פיצויי הפיטורין עבור העובד בגין התקופה שעד פיטוריו, קרן הפיצויים שעל הקופה יהיה לשלם לעובד ואשר תהיה חשופה לפיצויי ההלנה המוצעים כעת, תהיה בגובה מלוא הפיצויים שהיו נצברים לטובתו אלמלא הפיגור.

אציין לסיום, כי לפי סעיף 19א' (ח) לחוק, קיימת לקופה אפשרות להשתחרר מחבותה עפ"י סעיף 19א' (ד) וכי שלילת שיקול הדעת מבית הדין לעבודה כמוצע כעת, עלול לפגוע בהרמוניה הפנימית בחוק הגנת השכר, ברם עניין זה הינו נושא למאמר בפני עצמו.

* רוני מתניה משרד עו"ד, המתמחה בתחום חוק הגנת השכר לענין תביעות מעסיקים בגין אי הפרשות לחיסכון פנסיוני בשם יצרני הגמל.

כאמור לאחר חודשיים ממועד הודעת המעביד, תחייב את הקופה בפיצויי הלנה מלאים לפי סעיף 17א' (1) לחוק, וזאת מבלי שלבית הדין תהיה הסמכות לבטל פיצויי הלנה אלו או להקטינם, אפילו אם יסבור שנסיונות המקרה מצדיקות ביטול או הקטנה שכאלה.

במידה והצעת החוק תתקבל כנוסחה המקורי, יהיה על הקופות הללו לוודא היטב שמערכות התפעול אצלן עובדות היטב, שכן די במקרה אחד של עיכוב כספי פיצויים לתקופה ארוכה, כדי להטיל על הקופה פיצוי עונשי משמעותי המכפיל את קרן הפיצויים המקורית פי שניים במקרה של איחור העולה על ארבעה וחצי חודשים, פי שלושה באיחור שיעלה על שבעה חודשים ופי חמישה במקרה של איחור שיעלה על שנה.

עניין נוסף שעל הקופות ליתן עליו את הדעת הוא שלילת שיקול הדעת של בית הדין, המוקנה לו בסעיף 18 לחוק, להקטין או לבטל כליל את פיצויי ההלנה האמורים לעיל, במקרים בהם הנסיבות מצדיקות זאת; מדובר בחיקוק חריג, שכן שיקול הדעת המוקנה לבית הדין לעבודה להקטין/לבטל את פיצויי ההלנה במקרים המתאימים, השתרש עמוק בהלכה הפסוקה בבתי הדין והוא מופעל לעיתים קרובות במקרים של תביעות עובדים לפיצויי הלנה ואף בתביעות של קופות כנגד מעסיקים בהם

קווים מנחים ליעוץ מס בפרישה מעבודה

מאת: ר"ח צביקה משבנק

לכלי

העובדים הפורשים לגמלאות למספר עקרונות שיכולים לסייע בקבלת ההחלטה:

3.1. צרכים כלכליים ופיננסיים – ישנם פורשים שצרכיהם הכספיים מחייבים סכומים גבוהים חד-פעמיים, בעוד שאחרים יכולים להסתפק בסכומים חד-פעמיים נמוכים יותר ומעדיפים פנסיה חודשית גבוהה יותר למשך כל חייהם. מן הראוי להדגיש, כי לפי מחקרים שנעשו בתחום יוצא כי סכומים חד-פעמיים, אפילו הם גבוהים, אוזלים בדרך כלל תוך שנים ספורות, כך שיתכן מצב בו פורשים שיעדיפו אופציה זו יוותרו ללא פנסיה חודשית ראויה לקיום נורמאלי של חייהם.

3.2. ידע בניהול כספים והשקעות – מרבית הפורשים אינם מומחים בניהול השקעות פיננסיות, וייתכן וקבלת סכום חד-פעמי תעמידם בדילמה – מה לעשות עם הכסף?! קבלת סכום חד-פעמי גבוה מחייבת משנה זהירות בכל הקשור לניהולו והשקעתו, שהרי סכום זה אמור לשמש לקיום למשך שנים רבות שלאחר הפרישה.

3.3. מצבו הבריאותי של הפורש – ככל שתוחלת החיים ארוכה יותר, הפטור ממס המוענק לפנסיה החודשית משתלם יותר ולכן עדיף לשלם במועד הפרישה את המס המתחייב על מענק הפרישה ולא לפגוע בפטור ממס המוענק לפנסיה. אולם, לאור העלאת גיל הפרישה שמזכה בפטור ממס לפנסיה החודשית ובהתבסס על תוחלת החיים המקובלת כיום, יוצא כי משך התקופה בה ניתן ליהנות מהפטור ממס שמוענק לפנסיה החודשית ירד בצורה משמעותית ביחס לעבר (בעבר, גם מי שפרש בפרישה מוקדמת נהנה בדרך כלל מהפטור ממס האמור). המשמעות הנה, כי במקרים רבים הבחירה בפטור ממס לפנסיה החודשית הפכה לפחות כדאית.

3.4. תשואה אלטרנטיבית – מי שבוחר למשוך מענק פרישה פטור ממס נותר בידו סכום גבוה יותר אותו ניתן להשקיע בסכום חד-פעמי בתשואה אלטרנטיבית גבוהה יותר מזו שניתן לקבל על השקעה של סכומי המס החודשיים שיחסכו אגב קבלת הפטור לפנסיה. זאת ועוד, כלל לא בטוח שהפורש יפנה לחיסכון את סכומי המס החודשיים שיחסכו אגב קבלת הפטור לפנסיה. יחד עם זאת, יש לזכור כי הפטור ממס המוענק לפנסיה כולל בתוכו, בעקיפין, גם פטור ממס לרווחים הריאליים שנצברו על כספים אלה.

פטור ממס בגובה פעמיים המשכורת האחרונה לכל שנת עבודה (עד לתקרה של 21,010 שקל).

2. מענק הפרישה חייב במס לפי שיעורי מס רגילים כמו משכורת, כאשר המס מנוכה על-ידי משלם המענק.

3. את מענק הפרישה החייב במס ניתן לפרוס אחורה או קדימה במטרה להפחית את גובה המס שמשולם עליו.

4. מענק הפרישה אינו חייב בדמי ביטוח לאומי ומס בריאות.

הוראות החוק – פנסיה

1. פנסיה מהווה הכנסה חייבת במס, אולם גמלאי שהגיע ל"גיל פרישה" הקבוע בחוק זכאי לפטור ממס בשיעור 35% מהפנסיה החודשית (עד לפנסיה של 7,200 שקל).

2. את הפטור ממס מקבל גם גמלאי שפרש מעבודתו בפרישה מוקדמת מחמת נכות רפואית צמיתה בשיעור 75% לפחות (פנסית נכות).

3. במקרה פטירה חלילה וקבלת פנסית שאירים על-פי חוק או הסכם קיבוצי, מוענק פטור עד 7,200 שקל לחודש.

4. ההכנסה מפנסיה חייבת במס לפי שיעורי המס הרגילים כמו משכורת, כאשר המס מנוכה על-ידי משלם הפנסיה.

5. עד הגיע הגמלאי לגיל פרישה, ההכנסה מפנסיה מוקדמת חייבת בדמי ביטוח לאומי ומס בריאות בשיעורים הדומים לשיעורים החלים על משכורת, כאשר אלה מנוכים על-ידי משלם הפנסיה. מגיל פרישה, ההכנסה מפנסיה מוקדמת לא חייבת בדמי ביטוח לאומי ומס בריאות.

המורכבות

1. לפי הוראות החוק, קבלת מענק פרישה פטור ממס יש בה כדי לשלול את הפטור ממס לפנסיה החודשית ("נוסחת השילוב"). דהיינו, החוק מגביל את הטבות המס לפורש, ובדרך כלל אינו מאפשר לו ליהנות גם מפטור ממס למענק הפרישה וגם מפטור ממס לפנסיה החודשית.

2. משכך, לעיתים קרובות לא ניתן ליהנות משני הפטורים גם יחד וצריך להחליט באיזה פטור ממס מעדיפים. חשוב לציין כי ההחלטה באיזה פטור ממס לבחור יש חשיבות רבה, שהרי תוצאותיה ילוו את הגמלאי במשך שנים ארוכות ללא יכולת לבצע כל שינוי שהוא.

3. בשל כך, יש להפנות את תשומת לבם של

1. בתקופה האחרונה ענו עדים להפיכת החיסכון הפנסיוני לקצבה בלבד. אין חולק כי בעתיד החיסכון הפנסיוני של אזרחי מדינת ישראל יבוסס בעיקר על חיסכון קצבתי.

2. בנוסף, לאור תיקונים רבים ומשמעותיים שנעשו בחוק בשנים האחרונות, הפך ייעוץ המס בפרישה מעבודה לקשה ומסובך מבעבר. היכרות עמוקה עם הוראות חוק אלה חיונית לצורך הבנת הנושא ולמתן ייעוץ טוב יותר ללקוחות.

3. מטרת מאמר זה, להעניק קווים כלליים לעקרונות ליעוץ מס בפרישה מעבודה.

4. הכתוב במאמר אינו מהווה תחליף ליעוץ מס מקצועי ופרטני בפרישה מעבודה. ייעוץ מס בפרישה מעבודה צריך להיעשות באופן פרטני ובהתאם לנסיבות הספציפיות של כל מקרה ומקרה.

מה הבעיה?

1. בעת פרישתו של העובד מעבודה משולמים לו בדרך כלל שני סכומים עיקריים – מענק פרישה חד-פעמי ופנסיה חודשית למשך כל חייו. כמו-כן, לעובד נצברו כספים גם בקופות גמל לתגמולים (הפקדות עד דצמבר 2007) ובקרנות השתלמות. שני המכשירים האחרונים פטורים ממס בדרך כלל ולכן לא קיימת איתם כל בעיה שהיא.

2. על-פי חוק, מענק פרישה ופנסיה חייבים במס, אולם מוענקים בניגוד גם פטורים מסוימים. פטורים אלה אינם ניתנים באופן אוטומאטי והם תלויים במידה רבה בהחלטתו של הפורש במועד הפרישה ביחס לפטור המועדף.

הוראות החוק – מענק פרישה

1. מענק פרישה מהווה הכנסה חייבת במס, אולם ניתן לקבל בניגוד פטור ממס בגובה המשכורת האחרונה לכל שנת עבודה (עד לתקרה של 10,500 שקל). במקרה פטירה חלילה, מוענק



אתם שואלים? אנחנו משיבים!

נשמח לענות על כל שאלה

בנושאים מקצועיים.

בטלפון 03-5688500

או במייל:

sherut@davidoff.co.il