



דבר המנכ"ל



לפעמים הגודל כן קובע

לעיתים מזדמנות אנו נשאלים באשר "להעדפתנו" בבחירת מוצר ו/או חברת ביטוח מסוימת בתהליך הייעוץ לעובד ולחברה. השאלה עלולה לרמוז כי תהליך הייעוץ עלול להיות מוטה כך שהלקוח לא יקבל את הייעוץ המיטבי עבורו. אנו בדוידוף מדגישים במענה לשאלה כי דוידוף הינו ברוקר בלתי תלוי ובתהליך הייעוץ אנו מעמידים את טובת הלקוח בראש סולם העדיפויות.

לאחרונה פרסם המפקח על הביטוח הנחיות לחברות הביטוח להגדיל באופן משמעותי את הוון העצמי (ראו עמ' 2). הנחיה זו מאוששת את התזיה שאנו בדוידוף מציגים בכל עת לעובדים ולמעסיקים, והיא מעידה באופן ברור כי המלצתנו ללקוח הינן נכונות ואינן מוטות. יש לזכור כי אנו עוסקים בחיסכון ארוך-טווח חיסכון לפרקי זמן של 30-40 שנים ולפעמים אף יותר. לכן ישנה חשיבות גדולה בבחירת המבטח. יש לבחור במבטח בעל חוסן פיננסי, בעל יכולת ניהול של כספי העמיתים, מבטח אשר יבטיח שהלקוח "יפגוש" את כספו בעת פרישה. כמו כן המפקח מאיר את עינינו בנקודה נוספת. לא פעם אנו עדים לדיון ציבורי באשר להבדל בין מוצרי הביטוח לקרנות הפנסיה. ההבדל המהותי הינו בעובדה שבקרן פנסיה חדשה מאוזנת אקטוארית, כל החיסכון הינו על כתפי המבוטח. כך שבמידה ויחולו שינויים בגין שינויי תוחלת תמותה, אובדני כושר ונכות מי שישלם את המחיר הוא העמית ואך ורק העמית. בעוד שבמוצר ביטוחי שהינו הסכם חוזי כל החיסכון הינו של חברת הביטוח ובמידת הצורך בעלי המניות יאלצו "להביא כסף מהבית" כדי לעמוד בהתחייבותיהם, בעוד שהלקוח יינה מהגנה מוחלטת בגין ההרעה בסיכון.

אנו בדוידוף בכל מפגש המלצנו מאז ומעולם על שילוב של שני מוצרים אלו שכן בכל אחד מהם יש יתרונות וחסרונות והשילוב מאפשר להקטין את החיסכון ולמקסם את ההסדר הפנסיוני. דוידוף כמנהל הסדר מאפשרת לעובד בחירה בין כל המבטחים ממליצה על המבטחים המובילים כך שהעובד יוכל לפרוש בידיעה כי כספו מופקד במקום הנכון וכי הוא ישמש אותו בגיל הפרישה.

בברכה,

אייל גורן, מנכ"ל

אתם שואלים? אנו חשיבים! נשמח לענות על כל שאלה בנושאים מקצועיים. בטלפון 03-5688500 או במייל: sherut@davidoff.co.il

חדשות

פנסיה חובה: ממתנים לצו הרחבה

בכפוף לשינויים שנתבקשו ע"י שר התמי"ת. גובה הפרשות לפנסיה שנקבע בהסכם הינו נמוך, ומגיע ל-2.5% בלבד בשנה הראשונה ועד 15% בשנה החמישית. משום כך החליטו בהסתדרות שלא לפנות במסגרת המכרז לחברות הביטוח ולפנות לקרנות הפנסיה, מתוך השקפה כי ייטב לעובדים במשק בעלי שכר נמוך.

ממשרד התמי"ת נמסר כי ששר התמי"ת רואה חשיבות רבה מאוד בהסדרת יחסי העבודה תוך הסכמה בין ארגוני העובדים לארגוני המעסיקים ולפיכך מאמץ את ההסכמה שהגיעו אליה בנושא פנסיה ומעדיף אימוץ ההסכמה בכפוף לשיפורים, על כפיית הנורמה על הארגונים בדרך של חקיקה.

ראשי הארגונים הכלכליים נענו לדרישות שר התמי"ת, אלי ישי, ויקבלו את התיקונים שדרש השר להסכם שנחתם בין לשכת התיאום להסתדרות, בהם קביעת הסכם פנסיה חובה מגיל 18 ולא 21 שנים כפי שנקבע בתחילה. עוד נקבע כי תקופת ההמתנה שעמדה על 9 חודשים לעובד תקוצר ל-6 חודשים. יצוין כי שר התמי"ת טרם חתם על צו הרחבה, אשר אמור להיכנס לתוקף ב-1 בינואר 2008. הוצאת צו הרחבה פירושה, הרחבת זכויות הפנסיה על כל העובדים במשק ולא רק על העובדים המועסקים על-ידי הארגונים החברים בלשכת התיאום.

הרחבת ההסכם תיעשה בכפוף לשימוע של התנגדויות להרחבת ההסכם, באם יוגשו, וכן

האוצר דורש מהיועצים לפרט השיקולים לייעוץ

המוצר הפנסיוני והגוף המוסדי המתאימים לו ביותר, לרבות הפרמטרים העיקריים במודל הייעוץ ומידת השפעתם על ההמלצה. בעל רישיון שהוא סוכן ביטוח ימלא, בנוסף גם את רשימת הגופים המוסדיים שאת מוצריהם הוא משווק. הרשימה תדורג לפי גובה התגמול הכספי שמקבל סוכן הביטוח מהגופים המוסדיים השונים, מהגובה לנמוך, תוך התייחסות נפרדת לכל סוג מוצר פנסיוני המשווק עבור הגוף המוסדי.

באשר לדרישה לפיה בעל רישיון ימסור לגוף המוסדי אשר ממנו הוא ממליץ להעביר כספים ולגוף המוסדי אשר אליו הוא ממליץ להעביר כספים, פירוט בדבר המלצתו וכן את פירוט השיקולים כפי שנמסרו ללקוח בצרוף טבלת ההשוואה, מאריך הפיקוח את ימי העברת המידע מ-24 שעות ל-3 ימי עסקים לאחר מסירת המסמך ללקוח.

טיוטת חוזר שנייה שהפיץ לאחרונה אגף שוק ההון מפרטת את אופן עריכת מסמך ההנמקה, את המידע שיש לכלול בו, את משך הזמן בו על בעל רישיון לשמור העתק ממסמך ההנמקה ואת חובת הגוף המוסדי בעת צירוף לקוח למוצר פנסיוני.

על פי ההנחיות מחויבים היועצים לחשוף את הפרמטרים העיקריים במודל הייעוץ ומידת השפעתם על ההמלצה. מסמך ההנמקה אותו עורך בעל רישיון שהוא סוכן פנסיוני יכלול את כל מאפייני הלקוח הרלוונטיים לעניין השיווק הפנסיוני, לרבות מטרות החיסכון שלו באמצעות מוצר פנסיוני, החיסכון הקיים שלו באמצעות מוצרים פנסיוניים, מצבו הכספי ושאר הנסיבות לעניין.

על מסמך ההנמקה לכלול פירוט ענייני של השיקולים שעמדו בפני בעל הרישיון בבואו להמליץ ללקוח על סוג המוצר הפנסיוני,



## ענתבי יחייב את חברות הביטוח לספק גם תרופות שלא אושרו בישראל

תרופות כל תרופה הכלולה בסל שירותי הבריאות, אשר אינה מוגדרת על פי ההתוויה הרפואית הקבועה בסל שירותי הבריאות לטיפול במצבו הרפואי של המבוטח, כאשר תרופה שאינה מוגדרת על פי ההתוויה הרפואית שבסל שירותי הבריאות כאמור לא תיחשב כתרופה ניסיונית.

המפקח מחייב את החברות לכסות כל תרופה אונקולוגית והמטו-אונקולוגית שאושרה לשימוש באחת מהמדינות המוכרות, אך לא להתוויה הרפואית לטיפול במצב הרפואי.

התואמת את הנחיות המפקח. בין היתר נקבע כי מבטח יכסה כל תרופה שאינה כלולה בסל שירותי הבריאות, ואשר אושרה לשימוש על פי ההתוויה הרפואית לטיפול במצבו הרפואי של המבוטח בידי הרשות המוסמכת באחת מהמדינות הבאות: ישראל, ארצות הברית, קנדה, אוסטרליה, ניו זילנד, שוויץ, נורבגיה, איסלנד, אחת מהמדינות החברות באיחוד האירופי לפני מאי 2004, או במסלול הרישום המרכזי של האיחוד האירופי.

עוד נקבע כי מבטח יכסה בתכנית לביטוח

המפקח על הביטוח, ידין ענתבי, פירסם לאחרונה הנחיות המחייבות את חברות הביטוח להרחיב את הכיסוי הביטוחי הניתן למבוטחים בפוליסות לביטוח תרופות. ההנחיות ייכנסו לתוקף החל מיוני 2008.

המפקח קבע כי חברות הביטוח יחויבו להגדיר תרופות המכוסות בפוליסת הביטוח על פי הסטנדרטים המינימאליים הרפואיים שנקבעו בהנחיות. כמו כן, חויבו חברות הביטוח לשלוח למבוטחים בביטוח פרט, שרכשו בעבר פוליסה לביטוח תרופות, הודעה בדבר האפשרות לרכוש פוליסה כאמור

## חדש בגמל-נט: השוואה בין מדדי הסיכון

אגף שוק ההון במשרד האוצר העלה לאחרונה מידע נוסף לאתר ה"גמל נט" - מערכת מדדי הסיכונים הכוללת שלושה מדדים עיקריים: מדד שארפ, מדד אלפא ומדד נזילות.

בחודשים הקרובים תוטמע מערכת זו גם לביצועי קרנות הפנסיה וחברות הביטוח.

מדד שארפ מבטא את היחס שבין תשואה לסיכון, כך שכלל שתוצאת המדד גבוהה יותר, כך היחס בין תשואה לסיכון טוב יותר.

באתר יופיעו שני סוגים של מדד שארפ: המדד ביחס לריבית חסרת סיכון ומדד ביחס לתשואה החציונית בענף קופות הגמל.

מדד אלפא משקף את יכולתו של מנהל ההשקעות בקופת גמל להשיג תשואה עודפת על מדדי השוק באמצעות בחירת נכסים סלקטיבית או תזמון חשיפות.

בנוסף, מוצג באתר מדד נזילות עבור כל קופת גמל. המדד נותן אינדיקציה למידת הדיוק והמהימנות של הערכים והתשואות המדווחים.

באוצר מציינים כי מדדים אלו ישמשו ככלי מדידה בידי העמית לשם השוואת הסיכון הטמון בהשקעות הגוף המוסדי בו הוא חוסך, בהשוואה לסיכון הטמון בהשקעות גופים מוסדיים אחרים באותו ענף ובענפים אחרים וככלי מדידה בידי ציבור היועצים הפנסיונים.

## דרישה להגדלת ההון העצמי של חברות הביטוח

חברות הביטוח בישראל ועל יציבותן. עוצמת השפעתן באה לידי ביטוי, בין היתר, בתנודתיות חריגה ברווחי חברות הביטוח במחצית הראשונה של שנת 2006, אשר נבעה מתשואות שליליות שנרשמו בשוק ההון המקומי וכן בשוקי ההון בעולם, והביאה לפרסום שורה של אזהרות רווח על ידי החברות.

בנוסף, חברות ביטוח בישראל נוהגות להעביר חלק מהותי מהסיכון הביטוחי שהן נוטלות על עצמן לכיסוי באמצעות מבטחי משנה (כ-23% מדמי הביטוח בביטוח כללי בשנת 2006), ובעשותן כך, הן נחשפות לסיכון האשראי ולכושר הפירעון של מבטחי המשנה.

בטיטת התקנות מוצע להוסיף לדרישות ההון הקיימות בישראל, דרישות הון בגין נכסי השקעה ובגין החשיפה למבטחי משנה (סיכון אשראי של מבטחי משנה), בדומה לפרקטיקות המקובלות במדינות אחרות.

בנוסף, מוצע לקבוע דרישת הון בגובה השייר העצמי של חברת הביטוח בשל חשיפה לאירוע קטסטרופה בודד בעסקי ביטוח כללי, דרישת הון בגין החשיפה לחוסנם הפיננסי של מבטחי משנה בשל חלקם בסכום החשיפה לאירוע קטסטרופה בודד בעסקי ביטוח כללי וכן דרישת הון בשל סיכון תפעולי בגובה 1.5% מסך המאזן של חברת הביטוח. יצוין, כי הגדלת בסיס ההון של חברת הביטוח תתפרס על מספר שנים.

הממונה על הביטוח, שוק ההון והחיסכון במשרד האוצר, ידין ענתבי, פרסם היום טיוטת תקנות אשר מטרתן חיזוק חוסן הפיננסי של חברות הביטוח, והגדלת דרישות ההון בהתאם לסיכונים אליהם הן חשופות, ובפרט סיכונים הגלומים בנכסי השקעה. התקנות החדשות יקבעו דרישת הון בגין סיכונים הגלומים בנכסי ההשקעה ובחשיפה לכושר הפירעון של מבטחי המשנה.

דרישות ההון מחברות ביטוח בישראל, מתייחסות בעיקר לסיכון הביטוחי ואינן מביאות בחשבון את מכלול הסיכונים הנוספים להם חשופות חברות הביטוח. זאת, בניגוד למגמה בעולם, בדבר הקצאת הון יעילה הנוגעת למכלול הסיכונים להם חשופות חברות הביטוח לרבות סיכונים ביטוחיים, סיכוני שוק, סיכוני אשראי וסיכונים תפעוליים.

טיטת התקנות מהווה צעד ראשון במסגרת היערכות הפיקוח על הביטוח ליישום ההצעה לדירקטיבה Solvency II - תהליך יסודי ומקיף שנערך באיחוד האירופאי אשר כולל בחינה מקיפה של הסיכונים אליהם חשופות חברות הביטוח במדינות האיחוד וקביעת סטנדרטים לניהולם ומדידתם, תוך מתן ביטוי להקצאת ההון לסיכונים הגלומים בפעילותם.

הסיכונים הגלומים בנכסי ההשקעה של חברות הביטוח הינם בעלי השפעה מכרעת על רווחיות

### איך ישפיעו התקנות החדשות על ההון של החברות?

חברה	הון קיים	הון נדרש	פער	שינוי
מגדל	2,510	3,819	1,309	52%
כלל ביטוח	2,927	3,726	799	27%
הפניקס	1,580	2,329	749	47%
הראל ביטוח	1,885	3,018	1,133	60%
מנורה	1,575	2,213	638	41%
הכשרה ביטוח	280	531	251	90%
אליהו	822	1,022	199	24%
איילון	396	650	254	64%

## בעלי שליטה לאור תיקון 153 לפקודה

### מאת: רו"ח צביקה משובק

במרבית המקרים, בעלי שליטה וחברות בשליטתם נוהגים לנצל את הוראות סעיף 93(9) לפקודה ולהפקיד סכומים למרכיב התגמולים בלבד בקופת קצבה עד תקרת ההוצאה שמתרת לחברה בניכוי בסך 852 שקלים לחודש (בשנת המס 2007).

הסכום שמופקד על-ידי החברה מותר לה בניכוי והוא פטור ממס בידי בעל השליטה במועד ההפקדה. במועד הפרישה, החברה משלמת לבעל השליטה את מלוא הפיצויים המגיעים לו ודורשת את מלוא ההוצאה בשל כך, בדומה לכל עובד רגיל אחר שפורש מעבודה.

תיקון 153 לפקודה, שתחילתו מחודש ינואר 2007, יוצר הזדמנות חדשה לבעלי שליטה ולחברות בשליטתם לחרוג מהמודל האמור לעיל (מודל התגמולים בקופת קצבה), ולפנות דווקא למודל של הפקדה בקופת פיצויים בלבד.

### למודל זה מספר יתרונות:

\* צבירת פיצויים מוגנת בחוק למועד הפרישה ללא כל קשר למצבה הפיננסי של החברה. ידוע כי בעלי שליטה רבים מוטרדים מהעובדה שבשל אי הפקדה שוטפת בקופת פיצויים לא ייוותר בחברה סכום לטובת תשלום פיצויים בפרישה מהחברה בשל מצב כלכלי ירוד, נושים, חובות וכד'. הפקדה שוטפת זו, גם אם אינה מכסה את מלוא חבות הפיצויים של החברה לבעל השליטה, נותנת מענה ממשי לבעיה האמור.

\* וודאות גבוהה ביחס לניצול ההוצאה - הסכום השנתי השוטף שמתרת לחברה בניכוי הנו נמוך יחסית (10,220 שקלים לשנה) ואין צורך בהכנסה חייבת שוטפת גבוהה כדי לנצל את מלוא ההוצאה. זאת בניגוד לצורך בהכנסה חייבת גבוהה בשנת הפרישה על-מנת לנצל את מלוא הוצאת הפיצויים שמשולמים במזומן בשנת הפרישה. דהיינו, במודל הקיים, אם בשנת הפרישה החברה אינה רווחית למס - תשלום הפיצויים במזומן לבעל השליטה לא ינוצל כהוצאה ולכן לא יחסך לחברה מס.

\* מודל חדש זה מתאפשר עקב הוספת הגדרת "עמית מוטב" לסעיף 47 לפקודה והגדלת הטבות המס לגביו. עמית מוטב הנו כל מי שהופקדו עבורו בקופת קצבה לפחות 16% מהשכר הממוצע במשך (שכיר או עצמאי). עמית כאמור רשאי ליהנות מהטבות מס מוגדלות בשל הפקדות בקופות גמל עד הכנסה של 14,400 שקלים לחודש - הבדל מהותי ביחס למצב החוקי ערב התיקון.

ל-12% בעד שכר לא מבוטח נוסף של 2,200 שקלים לחודש. בגין הפקדה זו, יקבל 7% ניכוי ו-5% זיכוי (או לחילופין להפקיד בקופת קצבה 16% ולקבל 11% ניכוי ו-5% זיכוי ("רובד שני").

5. במועד הפרישה, החברה תשלם לבעל השליטה את יתרת הפיצויים במזומן וההוצאה תותר לה בניכוי (סכום פיצויים זה יתווסף לסכום הפיצויים שנצבר בקופת הפיצויים). יוצא אם כן, ששך הפיצויים שנצברו עבור בעל השליטה מותרים לחברה בניכוי. בעל השליטה יחויב על סך פיצויים אלה בדומה לכל עובד רגיל אחר (פטור עד תקרה, פריסה, שיעורי מס רגילים וכד').

6. כאן המקום להזכיר, שהחברה רשאית גם לבטח שכר של 15,712 שקלים לחודש בקרן השתלמות. החברה תפקיד 7.5% ובעל השליטה יפקיד 2.5% (בעל השליטה מחויב להפקיד לפחות 1/3 מהחברה). ההוצאה שתותר לחברה בניכוי הנה רק 4.5% אולם בעל השליטה לא חייב במס במועד ההפקדה על 3% שלא מותרים לחברה בניכוי. עוד אזכיר, שכל הסכום שמופקד בקרן, חלק החברה וחלק בעל השליטה גם יחד, מהווה "הפקדה מוטבת" שבגינה התשואה פטורה ממס לאחר 6 שנים ("גיל פרישה") לאחר 3 שנים.

7. מעבר לכך, ניתן לדרוש גם 2.5% לאובדן כושר עבודה על מלוא השכר, ללא תקרה.

לגבי שכיר (כמו בעל שליטה שהנו עובד שכיר בחברה בשליטתו) - במקרה וכל שכרו אינו מבוטח באמצעות החברה, רשאי הוא להפקיד את הסכומים לבדו כעמית עצמאי וליהנות מהטבות מס מלאות (ניכוי וזיכוי) בשל תקרת שכר לא מבוטחת זו.

\* במודל המוצע, החברה לא תבטח את בעל השליטה בקופות קצבה או בקופות הוניות ומשך כל שכרו החודשי של בעל השליטה ייחשב לשכר שאינו מבוטח באמצעות המעביד. על-ידי כך, תינתן לבעל השליטה אפשרות להפקיד סכומים כעמית עצמאי כאמור לעיל וליהנות מהטבות מס מוגדלות. לצורך יישום המודל החדש, יש לבצע את כל האמור להלן:

1. החברה תפקיד עבור בעל השליטה 852 שקלים לחודש בקופת פיצויים בלבד. ההוצאה מותרת לחברה בניכוי והסכום פטור ממס בידי בעל השליטה במועד ההפקדה.

2. כל שכרו של בעל השליטה נחשב לשכר שאינו מבוטח באמצעות המעביד (שהרי השכר מבוטח בקופת פיצויים בלבד).

3. בעל השליטה יפקיד בקופת קצבה כעמית עצמאי סכום השווה ל-16% בעד שכר לא מבוטח של 7,200 שקלים לחודש ויהפוך ל"עמית מוטב". בגין הפקדה זו, יקבל 11% ניכוי ו-5% זיכוי ("רובד ראשון").

4. לאחר מכן, בעל השליטה רשאי להפקיד בקופה הונית כעמית עצמאי סכום השווה

## התיישנות זכותו של עובד להפרשות לביטוח פנסיוני

בקרן הפנסיה מבטחים, ביחס לתקופת עבודתו כמורה במועצה האזורית אשכול. מהעובדות נלמד עוד כי כבר אז, בשנת 92, היה יכול התובע לברר בשקידה סבירה - את סוגיית ביצוע ההפרשות לקרן בגין תקופת עבודתו הראשונה לשנים 1984-1988.

בית הדין קבע כי העובדה כי בחר שלא לעשות כל בירור מול מבטחים ובירור מעמיק מול המעביד משנת 92 ביחס לזכויותיו להפרשות לפנסיה בגין תקופת העבודה הראשונה, היא בגדר התנהגות רשלנית מצד התובע. התנהגות שאין הוא יכול לגלגל לפתחה של הנתבעת. בפרט הדברים נכונים, שעה שמדובר בתובע הוא איש משכיל, בעל תואר שני הנעזר ביועץ מס והמקבל מידי שנה דוחות כספיים ממבטחים מהם עולה כי הוא מבוטח לתקופה המתחילה בשנת 89. לפיכך דחה בית הדין את התביעה מטעמי התיישנות.

בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע דחה תביעה של מורה לקבל פיצוי לאחר שטען כי לא נצבו עבורו זכויות פנסיה בגין תקופת עבודתו מחמת התיישנות. התובע עבד כמורה במועצה אזורית אשכול בשתי תקופות שונות: תקופה ראשונה מחודש מרץ 1984 ועד לחודש אוגוסט 1988 ושוב מחודש ספטמבר 1991 ועד לחודש אוגוסט 2003.

התובע טען כי לאחר פרישתו התברר כי בפועל לא נרכשו בעבורו זכויות פנסיה בגין העסקתו בתקופה הראשונה. בשל זאת תבע לקבלת פיצוי בגין נזקים שנגרמו לו כתוצאה מאי רכישת זכויות הפנסיה בתקופה הראשונה, בסכום בסך של 137,300 שקלים. הנתבעת היא המועצה האזורית אשכול טענה להתשינות המקרה.

מהשתלשלות הדברים עולה כי כבר בשנת 92 היה התובע מודע לבעייתיות באשר להסדרת זכויותיו הפנסיוניות המובטחות

# סעיף 3(ה3) לפקודה יישום בשנת המס 2007

## חמת: רו"ח צביקה משבנק

### דוגמא 1

שכר ברוטו – 10,800 שקל לחודש. מתוכו שכר מבוטח בקופת גמל לתגמולים – 7,200 שקל לחודש. שיעור הפקדת המעביד למרכיב התגמולים – 7.5%

**פתרון 1 -** מכיוון שהשכר המבוטח בקופת גמל לתגמולים עומד בתקרה של 7,200 שקל לחודש ושיעור הפקדת המעביד אינו עולה על 7.5% - אין לזקוף לעובד שווי שכר במועד ההפקדה. סך הפרמיה למרכיב התגמולים של המעביד הנה 540 שקל לחודש (7,200\*7.5%). אולם, אם המעביד היה מבטח את מלוא השכר בסך 10,800 שקל לחודש לפי שיעור הפקדה של 5% (פרמיה של 540 שקל לחודש), היה צורך לזקוף לעובד שווי שכר במועד ההפקדה בגין חלק השכר המבוטח העולה על 7,200 שקל לחודש (5%\*3,600). לכן, לעובד היה נזקף שווי שכר במועד ההפקדה בסך 180 שקל לחודש.

יוצא, כי על-אף העובדה שהפרמיה הכוללת שהופקדה על-ידי המעביד לא השתנתה כלל ונותרה 540 שקל לחודש (5%\*10,800), יש לזקוף שווי שכר לעובד במועד ההפקדה בסך 180 שקל לחודש.

אין ספק כי הוראה זו שהיתה קיימת בשנת 2006 יוצרת אבסורד שהרי המעביד הפקיד לעובד את אותה הפרמיה בדיוק אך לעובד נוצר שווי שכר במועד ההפקדה. כדי להימנע מעיוות זה, החל משנת 2007 מאפשרת רשות המסים לבדוק את הצורך בזקיפת שווי לעובד לפי גובה הפרמיה המופקדת בפועל על-ידי המעביד ולא לפי גובה השכר המבוטח. דהיינו, מי שיבטח בקופת גמל לתגמולים שכר של 10,800 שקל לחודש לפי שיעור הפקדה של 5% לא יזקף לו שווי שכר במועד ההפקדה.

**דוגמא 2 -** שכר ברוטו – 45,222 שקל לחודש. מתוכו שכר מבוטח בקופת גמל לקצבה – 30,148 שקל לחודש (4 פעמים שכר ממוצע במשק). שיעור הפקדת המעביד למרכיב התגמולים – 7.5%

**פתרון 2 -** מכיוון שהשכר המבוטח בקופת גמל לקצבה עומד בתקרה של 4 פעמים שכר ממוצע במשק (30,148 שקל לחודש) ושיעור הפקדת המעביד אינו עולה על 7.5% - אין לזקוף לעובד שווי שכר במועד ההפקדה. סך הפרמיה למרכיב התגמולים של המעביד הנה 2,261 שקל לחודש (30,148\*7.5%).

אולם, אם המעביד היה מבטח את מלוא השכר בסך 45,222 שקל לחודש לפי שיעור הפקדה של 5% (פרמיה של 2,261 שקל לחודש), היה צורך לזקוף לעובד שווי שכר במועד ההפקדה בגין חלק השכר המבוטח העולה על 30,148 שקל לחודש (5%\*15,074). לכן, לעובד היה נזקף שווי שכר במועד ההפקדה בסך 754 שקל לחודש. יוצא, כי על-אף העובדה שהפרמיה הכוללת

שהופקדה על-ידי המעביד לא השתנתה כלל ונותרה 2,261 שקל לחודש (5%\*45,222), יש לזקוף שווי שכר לעובד במועד ההפקדה בסך 754 שקל לחודש.

אין ספק כי הוראה זו שהיתה קיימת בשנת 2006 יוצרת אבסורד שהרי המעביד הפקיד לעובד את אותה הפרמיה בדיוק אך לעובד נוצר שווי שכר במועד ההפקדה.

כדי להימנע מעיוות זה, החל משנת 2007 מאפשרת רשות המסים לבדוק את הצורך בזקיפת שווי לעובד לפי גובה הפרמיה המופקדת בפועל על-ידי המעביד ולא לפי גובה השכר המבוטח. דהיינו, מי שיבטח בקופת גמל לקצבה שכר של 45,222 שקל לחודש לפי שיעור הפקדה של 5% לא יזקף לו שווי שכר במועד ההפקדה.

### ומה עם אובדן כושר עבודה?

בכל הקשור לאובדן כושר עבודה הונחו המעבידים, עוד בשנת 2005, כי יש לחשב את שיעור ההפקדה הממוצע של המעביד למרכיב התגמולים מסך שכרו של העובד (ללא שווי שימוש ברכב צמוד) ולהשוותו ל- 5%. הסבר מפורט ביחס לכך ניתן בחוזר לקוחות 16 מיום 27.02.2006. בהתאם להנחיות האמורות, יש לסכם את סך הפקדת המעביד למרכיב התגמולים שבקופת גמל (לתגמולים ו/או לקצבה), ולחלק את הסכום שהתקבל בסך שכרו של העובד (ללא שווי שימוש ברכב צמוד) (להלן – "החישוב").

אם השיעור שהתקבל מהחישוב קטן או שווה ל- 5%, ניתן לנכות לצרכי מס הוצאה בשל רכישת ביטוח מפני אובדן כושר עבודה בגובה 2.5% מסך שכרו של העובד (ללא שווי שימוש ברכב צמוד).

אולם, אם השיעור שהתקבל מהחישוב גבוה מ- 5%, ניתן לנכות לצרכי מס הוצאה בשל רכישת ביטוח מפני אובדן כושר עבודה בגובה הפרש שבין השיעור שהתקבל ל- 7.5% (אך לא יותר מ- 2.5%), וזאת מסך שכרו של העובד (ללא שווי שימוש ברכב צמוד).

יוצא מכל זאת, שבמקרה והמעביד יבטח את העובד בקופת גמל לתגמולים ו/או לקצבה לפי שיעור הפקדה של 5% - אין כל מניעה כי יוכל גם לנכות לצרכי מס הוצאה בשיעור 2.5% מסך שכרו של העובד (ללא שווי שימוש ברכב צמוד).

בדוגמאות שלנו, אם השכר המבוטח בקופת גמל לתגמולים הנו 10,800 שקל לפי שיעור הפקדה של 5% או שהשכר המבוטח בקופת גמל לקצבה הנו 45,222 שקל לפי שיעור הפקדה של 5% - אין לזקוף שווי שכר לעובד במועד ההפקדה ובנוסף ניתן לנכות לצרכי מס הוצאה בשל רכישת ביטוח מפני אובדן כושר עבודה בשיעור של 2.5% מסך השכר.

1. רשות המסים פרסמה ביום 18.09.2007 הודעה לציבור המעסיקים ולשכות השירות ביחס לאופן יישומו של סעיף 3(ה3) לפקודה בכל הקשור לתקרות השכר המבוטח על-ידי המעביד ללא חבות מס בידי העובד.

2. להזכירכם, סעיף 3(ה3) לפקודה תוקן במסגרת תיקון 138 לפקודה לתחולה משנת 2005, וזאת במקביל לתיקון תקנה 19 לתקנות קופות גמל.

3. לאור מורכבות התיקון, פרסמה רשות המסים בישראל ביום 20.09.2005 מסמך ובו הנחיות לפעולה בכל הקשור לאופן יישומו של סעיף 3(ה3) לפקודה בשנים 2005 ו- 2006 ואילך.

4. לפי אותן הנחיות, הונחו המעבידים בשנת 2005 בלבד לפעול על-פי תקרת הפקדה המחושבת לפי הכפלת שיעור ההפקדה המרבי (7.5%) בנמוך מבין המשכורת בפועל לבין התקרות הקבועות בסעיף.

5. באשר לשנת 2006 ואילך, הונחו המעבידים כי קיימות שתי תקרות – תקרת שכר מבוטח ותקרת שיעור להפקדה. לפיכך, סכום התקרה נקבע על-ידי הכפלת משכורתו המבוטחת של העובד בקופת הגמל (עד התקרה המתייחסת לאותו סוג קופה) בשיעור שהופקד בפועל על-ידי המעביד למרכיב התגמולים שבקופה (עד 7.5%). החישוב הני"ל נערך בשנת 2006 לכל סוג קופה בנפרד.

6. יישום ההנחיות בשנת 2006 גרם לקשיים תפעוליים רבים ובשל כך קיבלה נציבות מס הכנסה פניות רבות של מעבידים באשר לאי יכולתם ליישם את ההנחיות האמורות.

7. לאור זאת, נערך דיון נוסף בהנהלת החטיבה לשומה וביקורת באישור החטיבה המשפטית, והוחלט לבטל את ההנחיות שהיו תקפות בשנת 2006 ואילך.

8. לפיכך, החל מיום 01.01.2007, יש לפעול על-פי ההנחיות שהיו בתוקף בשנת 2005 כאמור בסעיף 4 לעיל (בכפוף לעדכון סכומי התקרות).

9. המשמעות הנה, שהחל משנת 2007 ניתן לחשב את סכומי התקרות לפי שיעור הפקדה המרבי (7.5%) כשהוא מוכפל בנמוך מבין המשכורת החודשית של העובד לתקרת המשכורת הקבועה בסעיף 7,200 שקל במסלול הונוי/30,148 שקל במסלול קצבתי או שילוב (בניהם).

10. יודגש, כי הפקדה בקופת גמל בשיעור העולה על השיעור המרבי (7.5%) תהווה הכנסה לפי סעיף 3(ה3) לפקודה, אפילו שהשכר המבוטח נמוך מהתקרה הקבועה בסעיף.

לצורך הבנת ההליך, להלן מספר דוגמאות: