



מה בגליון:

עדכון צו ההרחבה - העלאת הפרשות ותיקונים לפנסיית חובה, פסק דין לחובת מעביד - שלא פעל על פי צו פנסיית חובה.

הבהרות לעניין סעיף 14

אחריות קופת הגמל - לגביית חוב ממעביד

עדכון חוק גיל פרישה

מי קובע את סוכן הביטוח? עדכון המצב הקיים - לפני שינוי חקיקה!

עדכון תקרות מס הכנסה 2012

סוגיות מסוי - אנשי מפתח/ביטוח שותפים

פרק א'

פרק ב'

פרק ג'

פרק ד'

פרק ה'

פרק ו'

פרק ז'

דבר העורך

סוכני אגוז

מובא בפניכם גליון ראשון לשנת 2012. שנה זו מסתמנת כשנת מעבר ממשבר התשואות שפקד את הענף דרך העיסוק הממושך בסוגיית דמי הניהול.

נמשיך לפעול ברמת המקצועיות הגבוהה שאיפיינה אותנו כל השנים, יחד עם הטמעת נושאים מקצועיים.

אנו מפנים את תשומת לבכם לשינויים בצו ההרחבה בפנסיית חובה ופסיקות המטילות עיצומים כספיים על מעבידים המתעלמים מהצו.

בברכת שנה מוצלחת

אלדד צור

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



LAW OFFICES משרד עורכי דין

רועי פוליאק ושות'

ROY POLIAK רועי פוליאק
YARIT ZALMANOVICH GISSIN יפית זלמנוביץ גיסין
TALLA YONATAN-DAGAN טלית יונתן-דגן
EYAL BRIK איל בריק
EFFRAT MUSAN-GOSHEN אפרת מוסן-גושן
ORIT GOLDNER אורית גולדנר

ROY POLIAK & CO.

YUVAL ALON יובל אלון

למגדל חברה לביטוח בע"מ

דף עדכון

דצמבר 2011

צו הרחבה לפנסית חובה –

העלאת שיעורי הפרשות ותיקונים לצו המקורי

מבוא

1. ביום 27.9.2011 התפרסם ברשומות (מ"פ 6302 התשע"א, 6938) נוסח משולב של צו הרחבה לפנסית חובה, המחליף את צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק (שגם הוא כונה מלכתחילה על ידי הציבור "פנסיית חובה") וכולל את צו ההרחבה המקורי ושינויים מסוימים שנערכו בו.

2. הנוסח החדש של צו הרחבה כולל שני סוגי הוראות:

2.1. עדכון שיעורי ההפרשות משנת 2014 ואילך לשיעורים המקובלים בפנסיה מקיפה (6% הפרשות מעביד ו- 5.5% הפרשות עובד) והתאמה, בתוקף משנת 2014 ואילך, של הוראות שענינן קיומו של "הסדר מיטיב" לפי צו ההרחבה לשיעורים החדשים.

חזרה לדף ראשי

בית רובינשטיין, קומה 9, רחוב לינקולן 20 תל-אביב 67134 טלפון: 03-5617311, פקס: 03-5617312 FAX: 03-5617312
RUBINSTEIN TOWER, FL 9, 20 LINCOLN ST. TEL-AVIV E-MAIL: office@poliak.co.il



פרק א'
עדכון צווי הרחבה
פנסיית חובה



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

עם זאת יודגש, כי גם לפי השיעורים החדשים, תוגבל חובת ההפרשה לתיקרה של עד השכר הממוצע במשק.

2.2. תיקונים והבהרות להוראות מסוימות בצו ההרחבה המקורי, אשר חלקם יסקרו להלן.

3. בפתח הדברים נזכיר, כי שיעורי ההפרשות לפי צו ההרחבה יועלו בתוקף מיום 1.1.2012 ויעמדו על שיעור כולל של 12.5% מהשכר (שעד לשכר הממוצע במשק), לפי החלוקה הבאה:

3.1. תגמולי מעביד - 4.16% מהשכר.

3.2. תגמולי עובד - 4.16% מהשכר.

3.3. פיצוי פיטורים - 4.18% מהשכר.

הבהרות ותיקונים בנוסח המשולב

4. כללי

הנוסח המשולב של צו ההרחבה, כולל מספר הבהרות לנוסח המקורי משנת 2008, אשר אינן מוסיפות על חיובי המעבידים, אך נועדו להסיר ספק לנוכח פרשנויות כאלה ואחרת וכן כולל מספר קביעות בנושאים שלא הוסדרו מלכתחילה או הוסדרו באופן לא ממצה.



פרק א'
עדכון צווי הרחבה
פנסית חובה



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

5. חובת הפקדה לפיצויים

5.1. בנוסח המשולב נקבע, "למען הסר ספק", כי בכל מקרה יש לבצע הפקדות לרכיב הפיצויים, גם כאשר מועברים תשלומים לרכיב התגמולים בשיעור הגבוה מהשיעור הנקוב בצו ההרחבה.

5.2. משמעות הקביעה היא, כי למעשה לעובד שתי זכויות נפרדות. האחת, כי יועברו תשלומים לרכיב התגמולים. השנייה, כי יועברו תשלומים לרכיב הפיצויים. כל-אחת מהזכויות תבחן בפני עצמה ולא ניתן להסתמך על הסדר עדיף במקום אחד (כתוצאה מדיני המס: תגמולים), כדי לפטור מעביד מחבותו במקום האחר (פיצויים).

5.3. הקביעה דלעיל עולה בקנה אחד עם עמדת משרדנו ועם חוות הדעת שהומצאו ל"מגדלי".

6. החלת הוראות הסדר מיטיב בתקופת הביניים

6.1. עובר לתיקון ההסכם הקיבוצי שבבסיס הנוסח המשולב, עלתה השאלה מה דינו של הסדר מיטיב בנסיבות בהן ההסדר המיטיב נכנס לתוקף כעבור תקופה ארוכה מ- 6 חודשים (או שלא באופן מידי בגינו של עובד עם הסדר קודם).

6.2. הנוסח המשולב מבהיר, כי עד לכניסתו של ההסדר המיטיב לתוקף, תחולנה הוראות צו ההרחבה.



פרק א'
עדכון צווי הרחבה
פנסייט חובה



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

7. החרגת "מקבל קצבה" ממעגל הזכאים

7.1. צו ההרחבה קבע כי מעבידו של "מי שפרש מעבודתו בגיל פרישת חובה ומקבל קצבה", אינו מחוייב לבטחו בהסדר ביטוח פנסיוני לפי צו ההרחבה.

7.2. צו ההרחבה מבהיר כי "קצבאות וגמלאות מהמוסד לביטוח לאומי" אינן נכללות בגדר קצבה.

7.3. מכל מקום, משמעות הדברים היא, כי מעביד יהיה פטור מלערוך הסדר ביטוח פנסיוני רק לעובד שפרש מעבודתו בגיל פרישת חובה ומקבל קצבה ממעביד או מקרן פנסיה.

8. חחלת סעיף 14 לחוק פיצוי פיטורים על תשלומים עודפים

8.1. בצו ההרחבה המקורי נקבע, כי מעסיק המעביר תשלום בשיעור 8.33% לפיצוי פיטורים, יהיה רשאי להחיל, באופן חד צדדי, את הפטור מהשלמות פיצויים לפי סעיף 14 חוק פיצוי פיטורים, תשכ"ג-1963 ("החוק").

8.2. מאחר וצו ההרחבה המקורי לא הציב דרישה להפקדה מקבילה של תגמולים, נוצר מצב לפיו מעסיק היה רשאי להנות מהפטור לפי סעיף 14 לחוק, גם אם העביר תשלומים לתגמולים רק בגין חלק מהשכר (למשל: הפקדה לפיצויים ממלוא השכר והפקדה לתגמולים עד לתיקרה של השכר המבוצע במשק).

8.3. בנוסח המשולב תוקנה ההוראה כך שהמעסיק יחוייב להפקיד, אם יחפוץ להנות מהפטור, תשלומים מאותם רכיבי שכר שהופקדו בגינם תשלומים לפיצויים.

9. עובד בעל הסדר קיים

9.1. צו ההרחבה מחייב, כידוע, לבטח עובד "המבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו" בתוך שלושה חודשים מיום תחילת עבודתו, כאשר הביטוח מתבצע בתוקף מתחילת העבודה.

9.2. הנוסח המשולב מבהיר את המובן מאליו, לפיו יואץ עיתוי הביטוח הפנסיוני של בעל הסדר קיים, אך היקף הביטוח הפנסיוני הנדרש הוא בהתאם לצו ההרחבה (ולא נגזר מהיקף הכיסוי בהסדר הקיים).



פרק א' עדכון צווי הרחבה פנסיית חובה



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

הערה

10. יצוין, כי אף הנוסח המשולב אינו פותר שאלות רבות. כך, למשל, לא ברור התנאי המקדים של עובד "שפרש מעבודתו בגיל פרישת חובה". האם עובד שממשיך בעבודתו ברציפות אצל אותו מעביד, אך מימש זכויות לקיצבה מקרן פנסיה, זכאי לביטוח פנסיוני. באופן דומה, לא הובהר מה הוא "ביטוח פנסיוני כלשהו" המחייב צירוף מיידי לביטוח פנסיוני (סעיף 9 לעיל) וכיוצא באלה שאלות ותמיהות נוספות.

11. ניתן לקוות כי לקראת שנת 2014, בעטיה יערך שינוי מהותי ביחס בין "הסדר מיטיב" לבין החיובים לפי צו ההרחבה, יותקן נוסח "נקי" וממצה של צו ההרחבה.

* * *

נשמח לעמוד לרשותכם במתן הבהרות והסברים נוספים, ככל שנתבקש.

בברכה,


רועי פוליאק



פרק א'
עדכון צווי הרחבה
פנסיית חובה





פרק א'

עדכון צווי הרחבה

פנסיית חובה

סנקציה ראשונה למעסיק שלא הפריש כספי פנסיה

עובדת שהפסיקה עבודתה תקבל
פיצויים בגובה 317 אלף שקל

כָּרֶה הַפְּכוֹ 1,200 שֶׁקֶל לִ־300 אֲלֵף שֶׁקֶל

העונש על כך שונה
הרמות לא עוד צד

אם צעד וחנות היה

317,000

1,277 עסקי

ישראלים לעבודת בנייה בלב
אובדן הזכויות הפנסיות.
השומם מתבסס על חיסול
הפנסיה המצטברת להעסקה
פונדית הוא לרובם העל להצטרף
אל המעביד לזיל מדינה

היו כשעלמים לעובדת
מדינת ישראל ונכס זהב (הערת
עמית) ניהלתי את
עבודתה, ולא אפרישקו מזה
העובדת ולא התעללות
בניכיים לצורך מזה וסדרתה.

שיעור זה מרשחן הענייחלי משכר הובש לחילוק מסיני, באחרי

[illegible][illegible]

בכל עיר לכלכליסט

מיקו פילד

[illegible][illegible]

יוני 2008: מבט לתקופה זו



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

LAW OFFICES ד"ר פוליאק ושות'

רוי פוליאק רוי
יפית זלמנוביץ גיסין
טליה יונתן-דגן
איל בריק
אפרת מוסן-גושן
אורית גולדנר

יואל אלון YUVAL ALON

רוי פוליאק ושות'

ROY POLIAK & CO.

מזכר

אל: ויקטור שוורץ
מגדל חברה לביטוח בע"מ
תאריך: 8.1.2012
תיק: 57001

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

לשאלות המפקח ויקטור שוורץ באשר לתחולת הוראות האישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצוי פיטורים, 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 פיטורים לעובד בגינו 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 שלהלן:

2.1. לקרן פנסיה - 12% מהשכר כנגד אישור לפיו יבוא התשלום במקום 72% מפיצויי הפיטורים 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 הפיטורים. כמו כן מחייב האישור העברת כספים לרכישת כיסוי ביטוחי לאובדן כושר עבודה, בשיעור הדרוש להבטחת 75% מן השכר המופטר לפחות או בשיעור של 2.5% מן השכר המופטר, לפי הנמוך מביניהם.



פרק ב' הבהרות לעניין סעיף 14



2.3. להסדר משולב – לכל אחד מרכיבי ההסדר (קרבן 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 לקרבן (12% המצוינים בצו ההרחבה מונח 13.33% מהתשלומים כפי שהתעברו בפועל). מתוך היתרה (1.33%) 62.5% (8.33% חלקי 13.33) באים על-חשבון פיצוי פיטורים. כלומר: יש "לצבוע" בנפרד את החלק בתשלומים המתבצע בהתאם לאישור הכללי, הבא במקום 72% מפיצוי הפיטורים, ואילו 62.5% מיתרת ערך הפדיון (וסך הכל: 6.25% מערך הפדיון הכולל) יחשבו כתשלומים ששולמו על חשבון פיצוי פיטורים ויפחתו מחבות השלמות הפיצויים (28%). החישוב המוצע הוא "החישוב הנכון" בהיבט המשפטי, אך הוא מורכב ומסובך וסיכויי קבלתו קלושים.

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 בטובת 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 לקרבן הפנסיה תשלומים בשיעור 13.33% מהשכר (כבעניינו), כך שהתשלומים באים במקום 93% מפיצוי הפיטורים. כמוכן, שאישור כאמור ייתנה 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 לקרבן פנסיה בשיעור 13.33% מהשכר המבוטח 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.





פרק ב' הבהרות לעניין סעיף 14

7. יש לציין כי ככל שצו ההרחבה הכללי לביטוח פנסיוני מקיף ("יצו ההרחבה") חל על המעסיק, הצו מאמץ את הוראות סעיף 14 לחוק פיצוי פיטורים, תשכ"ג-1963 ("החוק") וקובע, כי בהעברת תשלומי המעביד לפי השיעורים הקבועים 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 המותחייבים 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 בפיצוי פיטורים.

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

החל מיום	הפרשות 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 המעביר בגין העובד תשלומים מלאים למרכיב הפיצויים (8.33% מהשכר), להחליט, באופן חד צדדי (ללא אישור העובד), כי כל התשלומים למרכיב הפיצויים יבואו במקום פיצויי פיטורים (בנוסף לתשלומים למרכיב התגמולים בשיעורים המתחייבים מכח צו ההרחבה), כך שהמעסיק יופטר לחלוטין מחובת תשלום פיצויי פיטורים בגין התקופה בה העביר תשלומים מלאים לפיצויים. אם יחפץ המעסיק לנצל את ההוראה הסכרת בצו ההרחבה ולפסור עצמו מחובת תשלום הפיצויים בגין כל השכר המבוסס כנגד העברת תשלומים מלאים (8.33%) למרכיב הפיצויים, יוסל עליו לידיע את קופת 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 פיטורים, ישלים המעסיק את הפיצויים החסרים (בגין חלק השכר שאינו מוגן) ואילו אם עובד יסיים עבודתו בנסיבות שאינן מזכות בפיצוי פיטורים יהיה המעסיק רשאי למשוך את כספי הפיצויים (העודפים על השיעורים המוגנים כמפורט בטבלה שבסעיף 4 לעיל) בהתאם לקבוע בהסכם הקיבוצי.

13. השכר המבוסס על פי צו ההרחבה הינו השכר הקובע לתשלום פיצויי פיטורים או השכר הממוצע במשק, לפי הנמוך מבין השניים. השכר הקובע כולל תשלומי עמלות ועל מסת לחשבו יש לערוך ממוצע שכר (בסיס + עמלות) בשנים עשר חודשי העבודה האחרונים של העובד. נשמך לעמוד לרשותכם במזן הבהירות והטבריס נוספים, ככל שנתבקש.

בברכה,



רועי פוליאק



פרק ב' הבהרות לעניין סעיף 14



חוב של מעביד לקופת גמל ואחריות הקופה

על קופת הגמל לעשות כל שביכולתה לגביית חוב המעביד, ושחרורה מאחריות יהיה רק על פי צו בית הדין לעבודה במועד שקבע בית הדין

עו"ד אלון זילברשץ |

פורסם: 12/05/2011

עודכן: 12/05/2011

סעיף 19 א לחוק הגנת השכר, התשי"ח - מסדיר את חלוקת האחריות והתחייבויות המעביד וקופת הגמל, אם תשלום שחייב המעביד לקופת גמל לא שולם במועדו. הכוונה לתשלומים שחייב המעביד להפקיד בקופת גמל על פי הדין או על פי חחה עבודה, הן חלק המעביד והן חלק העובד. יודגש שחובת תשלום חלק העובד חלה אף היא על המעביד כאשר הכסף מנוכה משכר העובד.

ההוראה הכללית והפותרת את הסעיף האמור קובעת כי סכומים כאמור ייחשבו שכר מולן. אם לא שולמו בתוך 21 ימים מהיום שבו רואים כמולן את השכר שבגינו מבוצעים התשלומים - כלומר ביום האחרון לחודש שלאחר החודש שעבורו משולם השכר.

פיצוי הלנת שכר הם גבוהים במיוחד.

בהמשך הסעיף נקבע: "סכום שמעביד חייב לקופת גמל כאמור בסעיף קטן (א), יראו לענין זכויות העובד או חליפו כלפי קופת הגמל כאילו שולם במועדו". זכויות העובד אינן נפגעות כלל במקרה של חוב שלא שולם, ורואים את כל הזכויות והכספים כאילו שולמו כל הכספים במועד. זוהי הוראה חשובה מאוד המונעת פגיעה כלשהי בעובד.

הסעיף מקנה לקופת הגמל כלים לפעולה שנועדה לפצותה על קבלת האחריות בעת פיגור בתשלום. הקופה תפנה כמובן למעביד בהודעות ובהתראות על החוב. לאחר פיגור של שישה חודשים, אם קרה מקרה המזכה את העובד או את חליפו בקבלת תשלום מהקופה, רשאית הקופה לתבוע מהמעביד סכום השווה לסכום ששילמה בניכוי כל סכום שהיה משולם בשל אותו מקרה - אילו עזב העובד את קופת הגמל ביום שקרה אותו מקרה.

כלומר, קופת הגמל הייתה זוכה לפיצוי מהמעביד השווה לתשלום ששילמה בקרות המקרה בניכוי הסכומים הצבורים בקופה (ערך הפדיון). בית הדין לעבודה רשאי להפחית את השיפוי של המעביד לקופת הגמל אם ראה נסיבות המצדיקות לעשות זאת. אם עברו אותם שישה חודשים, כלומר שבעה חודשים מתום החודש שבגינו לא שילם המעביד את התשלום לקופה, ולא שולם חובו של המעביד, רשאית קופת הגמל להודיע על כך בכתב לעובד עם העתק למעביד. משעברו עוד שישה חודשים - 13 חודשים יחד - לא יחולו ההוראות שקבעו שלענין זכויות העובד יראו בסכום החוב כאילו שולם במועדו, אך רק בתנאי שבית הדין לעבודה יקבע שהפיגור בגביית החוב חל שלא עקב רשלנותה של קופת הגמל או חל עקב נסיבות אחרות המצדיקות אותה.

במילים אחרות, קופת הגמל יכולה להשתחרר מחבותה רק אם פנתה לבית הדין לעבודה, שכנעה אותו שאין היא אחראית לאי תשלום החוב, ובית הדין קבע כך בצו. יודגש - שחרור קופת הגמל מאחריות לחוב יחול רק במועד שקבע בית הדין ולא רטרואקטיבית!

בשורה של פסקי דין קבע בית הדין לעבודה שעל קופת הגמל לעשות כל שביכולתה לגביית החוב ואין די בכך שתשלח הודעות על החוב לעובד ולמעביד. עליה לנקוט הליכים משפטיים ממשיים. כך נקבע גם במקרה שבו המעביד הוא חברה בפירוק. במקרה כזה לא יהיה צורך בהגשת תובענה (אך הקופה חייבת בהגשת הוכחת חוב למפרק). לעומת זאת, העובדה שהמעביד היה חברה שפורקה אינה מספיקה כדי ללמד שלא היה טעם בהגשת תביעה במהלך החודשים שקדמו לכך (איילון חברה לביטוח - אנוך ערן).

המסקנה: זכויות העובד נשמרות בקופת הגמל גם בתקופת הפיגור בתשלום, כל עוד לא נקבע אחרת על ידי בית הדין לעבודה. אם קופת הגמל לא תנקוט את הצעדים הנדרשים, החובה תמשיך לחול עליה ולענין זכויות העובד יראו את הסכומים שהמעביד חייב לקופה כאילו שולמו במועד.

פרק ג' אחריות קופת הגמל לגביית חוב ממעביד



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

חוק גיל פרישה (תיקון מס' 3), התשע"ב-2011

ביום 29.12.2011 פורסם ברשומות חוק גיל פרישה (תיקון מס' 3), התשע"ב-2011 (להלן: "התיקון לחוק").
להן עיקרי התיקון לחוק:

על פי התיקון לחוק, נשים יוכלו לפרוש מעבודתן מגיל 62.
כמו כן, נקבעה זכאותן לקצבת זקנה החל מגיל זה, בכפוף למבחן הכנסות.

גיל הפרישה לנשים, על פי התיקון לחוק, לפי תאריך הלידה.

גיל הזכאות (בשנים)	חודש ושנת לידה
60	עד מרס 1944
60 ו- 4 חודשים	אפריל עד אוגוסט 1944
60 ו- 8 חודשים	ספטמבר 1944 עד אפריל 1945
61	מאי עד דצמבר 1945
61 ו- 4 חודשים	ינואר עד אוגוסט 1946
61 ו- 8 חודשים	ספטמבר 1946 עד אפריל 1947
62	מאי 1947 עד דצמבר 1954
62 ו- 4 חודשים	ינואר עד אוגוסט 1955
62 ו- 8 חודשים	ספטמבר 1955 עד אפריל 1956
63	מאי עד דצמבר 1956
63 ו- 4 חודשים	ינואר עד אוגוסט 1957
63 ו- 8 חודשים	ספטמבר 1957 עד אפריל 1958
64	מאי 1958 ואילך

פרק ד' עדכון חוק גיל הפרישה



כמו בעסקים כך בביטוח...מקצוענות ללא פשרות!

גיל הפרישה לנשים, על פי התיקון לחוק, לענין זכאות לקצבת זקנה מהמוסד לביטוח לאומי נשים שנולדו מיולי 1944 ועד אפריל 1958, גיל הפרישה שלהן יעלה בהדרגה, לפי המפורט בטבלה שלהלן. נשים שנולדו ממאי 1958 ואילך גיל הפרישה יהיה 64 שנים.

גיל הפרישה (הגיל המותנה)		חודש ושנת לידה		
		עד תאריך	מתאריך	
60		44/6	---	
60	4 חודשים	44/8	44/7	
60	8 חודשים	45/4	44/9	
61		45/12	45/5	
61	4 חודשים	46/8	46/1	
61	8 חודשים	47/4	46/9	
62		54/12	47/5	
62	4 חודשים	55/8	55/1	
62	8 חודשים	56/4	55/9	
63		56/12	56/5	
63	4 חודשים	57/8	57/1	
63	8 חודשים	58/4	57/9	
64		ואילך	58/5	

פרק ד' עדכון חוק גיל הפרישה

תחילתו של התיקון לחוק הנו ביום 1.1.2012.





פרק ה' מי קובע את סוכן הביטוח?

סוכנים יקרים!
להלן תשובה של עו"ד אלון זילברשץ לשאלה עקרונית שרבות מדובר בה!
מי קובע את זהות סוכן הביטוח - המעביד או העובד?

השאלה:
האם יש אמירה כלשהי בחוק בעניין חופש הבחירה של עובד לגבי סוכן הביטוח? כלומר, האם עפ"י החוק המעסיק יכול לכפות סוכן ביטוח זה או אחר על העובד?

עו"ד אלון זילברשץ משיב:
נושא בחירת סוכן הביטוח ידוע ולא פשוט, והחוק אינו דן בסוכן הביטוח בהקשר זה.

המעביד קובע את סוכן הביטוח במפעלו, אך אין בחוק קביעה השוללת את זכותו של העובד לבחור לקבל ייעוץ מסוכן ביטוח, ולא רק מיועץ פנסיוני. זכות העובד לקבל ייעוץ כזה היא חלק מזכות יסוד * חוק כבוד האדם וחירותו (זכות הקניין של עובד בכספו משתרעת גם על הזכות לבחור את היועץ בענין זה).

בפועל, המעביד כופה על העובד את מנהל ההסדרים, מה שעלול לחייב את העובד בהוצאה על ייעוץ מסוכן הביטוח שלו, שמגיעה לו כמובן תמורה, והעמלה מהביטוח משולמת למנהל ההסדרים הרשום כסוכן.

למעביד זכות לקבוע מי יהיה מנהל הסדר ובמקרים הרבים הידועים לי הוא זה המקבל את העמלה ודמי הטיפול, והוא זה שנותן לעובד שירות רב ערך * טיפול שוטף בביטוח הפנסיוני שלו, עדכונים ושינויים מתבקשים. בדרך כלל הוא גם מקבל עבור העובד תנאים טובים יותר מהתנאים שעשוי לקבל סוכן המספק בעובד בודד. לפיכך, רצוי לעובד שהסוכן מקבל העמלה יהיה מנהל ההסדר.

כמו כן מיותר לציין, שאת תנאי העבודה קובע המעביד וחלק מהם הוא הביטוח הפנסיוני. זו הסיבה ששוק הביטוח הפנסיוני פועל על פי הגישה שהמעביד בלבד קובע את זהות הסוכן. בפועל כך נוהגים, אך המצב המשפטי אינו ברור, מאחר שכפי שכותבים חלק מהעוסקים בענף, "חוקי בכר" לא התייחסו ישירות לשאלה מי קובע את זהות הסוכן ולכאורה לא שללו את זכות המעביד. רק תיקון בחוק, כגון חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (עיסוק בייעוץ פנסיוני ובשיווק פנסיוני) התשס"ה-2005 (להלן "חוק הייעוץ והשיווק") יוכל להבהיר את העניין ולקבוע את זכותו של מי גוברת.

לא מיותר לציין את סעיף 20 לחוק הייעוץ והשיווק, שם נקבע בין היתר, כי אם יועץ פנסיוני מתקשר עם מעביד לצורך מתן ייעוץ לעובדים (הגדרת "ייעוץ פנסיוני" ו"לקוח" מתירה ייעוץ פנסיוני רק לעמיד שכיר, עמית עצמאי או מבוטח, כלומר אסור ליועץ פנסיוני לתת ייעוץ למעביד), הסכם הייעוץ הפנסיוני יכלול הוראה לפיה המעביד לא יחייב את העובד לקבל ייעוץ פנסיוני באמצעות אותו יועץ פנסיוני.

הוראה דומה אינה קיימת בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח) התשמ"א-1981 המסדיר גם את עבודת סוכן הביטוח.

המסקנה מכך אינה ברורה, אך עדיין לדעתי מה שיקבע עם זכויות יסוד וחירויות יסוד, וביניהן חופש העיסוק (אסור לפגוע בחופש העיסוק של סוכן ביטוח שהעובד ביקש את שירותיו) זכות הקניין (למרות שהמעביד מפרש את רוב הכספים, רק הפיצויים, וגם זאת לא מבקרים רבים, הם למעשה קניינו של העובד).



כמו בעסקים כך בביטוח...מקצוענות ללא פשרות!

עדכון תקרות וסכומים לשנת המס 2012

הגדרות :

עמית מוטב עמית שהפקיד באפיק קצבתי לפחות 16% מ- 100% השכר השנתי הממוצע במשך 16,549 ש"ח לשנת 2012) רשאי להיות עמית 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.	ההכנסה המזכה לעצמאי מהכנסה אחרת	11,900 ש"ח	142,800 ש"ח
2.	תקרת ההכנסה המזכה להכנסת עבודה	8,500 ש"ח	102,000 ש"ח
3.	שכר ממוצע במשק	8,619 ש"ח	103,428 ש"ח
4.	ארבע פעמים השכר הממוצע לצורך סעיף 3(ה)	34,476 ש"ח	413,712 ש"ח
5.	הפקדת רובד ראשון לקצבה כדי להפוך לעמית מוטב	1,379 ש"ח	16,549 ש"ח
6.	תקרת הפיצויים הפטורה ממס בעת עזיבה (לכל שנת עבודה)		11,950 ש"ח
7.	תקרת הפיצויים הפטורה ממס בעת פטירה		23,920 ש"ח

פרקו עידכון תקרות מס הכנסה 2012

ב.	הטבות מס מקסימליות	לחודש	לשנה
1.	עמית שכיר		
1.	זיכוי ע"ס של עד 7% מההכנסה המזכה (7% * 8,500)	595 ש"ח	7,140 ש"ח
2.	לקרן פנסיה מקיפה לביטוח חיים ולקופ"ג לא משלמת - הזיכוי לא יעלה על 35% מהסכום ששולם	208 ש"ח	2,499 ש"ח
3.	הפרשה לקופ"ג לקצבה או לפיצויים עבור בעל שליטה המוכרת לחברה כהוצאה בשנת המס	996 ש"ח	11,950 ש"ח
ג.	עמית עצמאי שנחשב עמית יחיד (נולד לפני 1.1.1961 או מבוטח בפנסיה תקציבית)		
1.	הכנסה מזכה לעצמאי שאינו עמית מוטב	11,900 ש"ח	142,800 ש"ח
2.	תשלום לניקוי מירבי חסר משמעות כי הוא הופך לעמית מוטב	1,309 ש"ח	15,708 ש"ח
3.	תשלום לזיכוי מרבית מיותר כי הוא הפך לעמית מוטב	595 ש"ח	7,140 ש"ח



חדשות

עלון מידע מקצועי



פרקו'

עידכון תקרות
מס הכנסה 2012

ד. עמית עצמאי שהוא עמית מוטב		
1.	תקרת ההכנסה להטבות מס (8,500 * 2)	17000 ש"ח
2.	זיכוי ע"ס של עד 5% מההכנסה המזכה (17,000 * 5%)	850 ש"ח
3.	לקרן פנסיה מקיפה לביטוח חיים ולקופ"ג לא משלמת - הזיכוי לא יעלה על 35% מהסכום ששולם	297.5 ש"ח
4.	רובד ראשון לקצבה, (11% ניכוי + 5% זיכוי) 16% מהכנסה המזכה (8,500 * 16%)	1360 ש"ח
5.	הפקיד גם עבור רובד שני לקצבה, (11% ניכוי + 5% זיכוי) 16% מהכנסה מזכה (8,500 * 16%)	1,360 ש"ח
ה. הפרשות לקרן הפנסיה		
ההפרשה החדשית המרבית 20.5% מפעמיים השכר הממוצע במשק		
ו. טבלת שיעורי המס		
סכום מדרגות ההכנסה		
שיעור המס	חודשי	שנתי
10%	עד 5,200	עד 62,400
14%	מ- 5,201 עד 8,880	מ- 62,401 עד 106,560
21%	מ- 8,881 עד 14,430	מ- 106,561 עד 173,160
30%	מ- 14,431 עד 21,781	מ- 173,161 עד 261,360
33%	מ- 21,781 עד 41,830	מ- 261,361 עד 501,960
48%	מכל שקל נוסף	מכל שקל נוסף

חזרה לדף ראשי



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

פרק' עידכון תקרות מס הכנסה 2012

ז. הפרשות לקרן השתלמות				
שיעור המס	שכיר	בעל שליטה	עצמאי	חבר קיבוץ
תקרת הכנסה קובעת בש"ח	---	---	255,000 ש"ח	255,000 ש"ח
תקרת הפקדה שנתית בש"ח	---	---	17,880 ש"ח	17,880 ש"ח
תקרת שכר חודשי בש"ח	15,712 ש"ח*	15,712 ש"ח*	---	---
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	עד 7.5%	עד 4.5%	עד 4.5%	עד 4.5%
	ע"ח המעסיק	ע"ח המעסיק	ע"ח העצמאי	הקיבוץ/המושב
*הסכום הסופי טרם נורסם				

ח. שווי נקודות זיכוי		
שווי כל נקודת זיכוי לשנת 2012	חודשי	שנתי
גבר תושב נהנה מזיכוי אישי בגובה 2.25 נקודות זיכוי	215.00 ש"ח	2,580.00 ש"ח
אישה תושבת נהנית מזיכוי אישי בגובה 2.75 נקודות זיכוי	483.75 ש"ח	5,805.00 ש"ח
	591.25 ש"ח	7,095.00 ש"ח



חדשות

עלון מידע מקצועי

אגוז

מכניות ביטוח (1987) בע"מ



פרק ז'

סוגיות מיסוי אנשי מפתח/ ביטוח שותפים



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

שטיינמץ עמינח ושות' UHY

רואי - חשבון

בית אגוז, ימול אלון 88, תל אביב | טל: 072-7700000 | פקס: 03-7601100 | סליל: 03-7601100 | cpas.co.il

רואי עמינח, חתן
קובי שטיינמץ, חתן
אורי אברמוביץ, חתן
סמירק הרשפס, חתן
עמר ארדון, חתן
אלון בר, חתן
לימור בן חור, חתן
גלית ארז, חתן
קובי ארז, חתן

7/2/2012

לכבוד
כלל חברה לביטוח
תל אביב

מ.ג.ב.

הנדון: היבטי מיסוי בביטוח אנשי מפתח

לבקשתכם ולאחר שבחנתי בשנית את הנושא להלן חוות דעתי בנוגע להיבטי המיסוי החלים על הסדר ביטוח לאנשי מפתח.

ביטוח אנשי מפתח מתייחס למקרה בו שותפות או חברה מבטחת את עצמה בפני מקרה שבו תישלל יכולתו של איש המפתח לעבוד בחברה כתוצאה ממוות או מאובדן כושר עבודתו. במקרה זה עתיד הכסף שיתקבל מחברת הביטוח לשפות את החברה בגין סכום הנזק שייגרם לחברה כתוצאה מהפסקת עבודתו של איש המפתח בחברה.

הנושא של ביטוח אנשי מפתח נידון במספר פסקי דין, בענין "אוקבה", "גובוביץ ומפני", "שטסנר", "המסיעי" ו"אוססי". כל פסקי הדין הללו עסקו בביטוח של אנשי מפתח למקרה מוות בלבד (ביטוח חיים). בפסקי דין אלו חתוו בתי המשפט מספר קריטריונים על מנת שההוצאה תותר בניכוי.

בראש ובראשונה, בתי המשפט עמדו על כך שהמבוטחים יהיו אנשי מפתח בחברה בהתאם לאמת מידה אובייקטיבית הבוחנת את מהות מעילותם בחברה ולא על פי הגדרת פורמלית בלבד. עמדת הפסיקה שאף ניתן לה ביטוי בחבק (קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה) הינה כי פגיעה בכושר עבודתו של מבוטח שהינו איש מפתח בחברה צריך להסב נזק משמעותי לחברה עקב היותו של איש המפתח בעל אחד או יותר מהמאפיינים הבאים:

1. בעל ידע ונסיון ייחודיים וספציפיים לחברה שקשה להחליפם בעובדים אחרים בעלות סבירה.
2. בעל קשרים עסקיים אישיים שיש להם חשיבות לתפקוד החברה.
3. בעל מונופול אישי המזוהים עם המוניטין של החברה והכרוכים בו כך שפגיעה באיש המפתח גוררת פגיעה במוניטין של החברה.

בפסי"ד "המסיעי" קבע בית המשפט בנסיבות המקרה שנידון שם כי ייתכן ושלשה מהדף חמשה בעלי המניות הינם אנשי מפתח אולם הוא לא שוכנע ששני מנהלים אחרים ששמשו כנהגים הינם אנשי מפתח. עצם העובדה שגערך ביטוח זהה לכל השותפים מבלי להבחין בין כאלה שהינם אנשי מפתח ובין כאלו שלא יש בו בכדי להעיד, לדעת בית המשפט, כי הביטוח שגערך אינו ביטוח אנשי מפתח אלא דרך ליצירת קרן הונית בעתיד.

מובן כי הסכום המבוטח צריך לשקף את סכום הנזק שייגרם לחברה כתוצאה מהפגיעה בכושר עבודתו של איש המפתח בשים לב לערכו של איש המפתח לחברה בהתאם לנסיבות ולקריטריונים כפי שפירטנו לעיל. הענין אמנם לא נידון במפורש בפסיקה, בין היתר, כנראה, בגלל הקושי להעריך את הנזק שייגרם לחברה עקב מותו של איש המפתח. התייחסות עקיפה היתה לכך בפסי"ד "המסיעי" שתיארת לעיל שם גערך ביטוח בסכום זהה לכל השותפים. העובדה שסכום הביטוח היה זהה לכולם בשעה שניתן היה על נקלה להבחין בפער שבין חשיבותם של אנשי המפתח השונים לחברה חביאה את בית המשפט להחליט ולקבוע ששני המנהלים שעמדו כנהגים אינם אנשי מפתח.

כנוסף, על מנת שההוצאה לתשלום הפרמיה תותר בניכוי על פי סעיף 17 רישא לפקודה, נדרש שהיא תעמוד בנוסף לקריטריונים לעיל גם במאפייני מיסוי כלליים כמפורט להלן:

1. המוטב בפוליסה צריך להיות המעביד עצמו ולא העובד (פסי"ד "אוקבה").
2. פרמיות הביטוח שתוכרנה הינן בשל חלק חסיכון בלבד. בפסי"ד "המסיעי" קבע בית המשפט שבכל מקרה שבו נערך ביטוח מעורב הכולל גם חלק חסיכון, יש להפריד בין חלקיו ולהתיר בניכוי כתוצאה את חלק החסיכון בלבד.

חזרה לדף ראשי

חדשות

עלון מידע מקצועי



פרק ז' סוגיות מיסוי אנשי מפתח/ ביטוח שותפים



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

שטיינמץ עמינח ושות' UHY

רואי - חשבון

ניח אנגל, יגאל אלן 88, חל אוני | טל: 052-7601100 | סקס: 052-7601100 | מייל: info@cpa.co.il

ראש עמדת,
קובי שטיינמץ,
אשר עברס,
שמרית ורשפול, חתן נצי,
סער ג'ורסן,
אלון גר,
חיים,
ליסר לויד,
חיים,
חיים,
קובי יצחק,

נציבות מס הכנסה רצתה להגביל עריכת ביטוח אנשי מפתח במקרה שאיש המפתח הינו בעל השליטה בחברה שכן לדעתה במקרה זה מדובר בלא יותר מאשר יצירת קרן כספית לעתיד ובהענקת יתרון לבעל השליטה שלא היה עומד לו אילו פעל כיחיד.

לפיכך, תוקן סעיף 10(32) שנוסחו הינו כדלקמן:

א. פרמיות ששילמה חברה לטובת עצמה לביטוח חייו של בעל שליטה בה כמשמעותו בפסקה (9), למעט פרמיות כאמור ששולמו לקופת גמל במסגרת תכנית שאישר הנציב בהוראה על פי פסקה (9).

ב. פרמיות ששילמה שותפות לטובת עצמה לביטוח חייו של שותף בה או ששילם שותף לטובת עצמו לביטוח חייו של שותפו, כשיש למבוטח 10% לפחות מהונה או מהזכות לרווחיה".

פסקת משנה (א) של הסעיף אינה מתירה בניכוי פרמיות ששילמה החברה לביטוח חייו של בעל שליטה בה. פסקה זו מנחה להגדרת "בעל שליטה" בסעיף 9(32), הקובע כדלקמן:

"בעל שליטה" – מי שמחזיק, במישרין או בעקיפין, לבדו או ביחד עם קרובו באחת מאלה:

- א. 10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב- 10% לפחות מכוח ההצבעה.
- ב. בזכות להחזיק ב- 10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב- 10% לפחות מכוח ההצבעה או בזכות לרכשם.
- ג. בזכות לקבל 10% לפחות מהרווחים.
- ד. זכות למנות מנהל".

לדיון בהגדרת "בעל שליטה" ראה פרק רביעי.
ישנם לב שהסעיף מוחל על כל מי שהוא בעל שליטה אף אם אינו חבר. זאת, בניגוד לסעיף 9(32) המוחל רק על מי שהם "חברים בעלי שליטה".

בפס"ד "אוסס" שהתנהל בגית המשפט המחוזי קיבל השופט את העמדה לפיה הביטוח יכול לשמש לצורך תשלום פיצויים לאלמנה במקרה של מות איש המפתח. בהתאם נקבע כי האיטור חקבוע בסעיף לא יחול כאשר שולמו הפרמיות לקופת גמל, במסגרת תוכנית שאישר הנציב לפי הוראות סעיף 9(32) למקודה שמשמעה יצירת קרן מוות שתשמש בידי המעביד לתשלום המענק במקרה של מוות.

המונח "לביטוח חייו" שבסעיף הינו דווקני ונמעט ביטוחים שאינם ביטוחי חיים. לפיכך, נראה שהסעיף אינו אוסר בניכוי פרמיה ששולמה בנין ביטוח למקרה של אובדן כושר עבודתו של איש המפתח כתוצאה מחבלה, נכות וכו'.
לדעתנו, ניתן להחיל את ההלכות שנקבעו בפסיקה לענין ביטוח למקרה מוות של איש מפתח על ביטוח אנשי מפתח למקרה של אובדן כושר עבודה.

יש לוודא שאכן מדובר באיש מפתח שאובדן כושר עבודתו יסב נזק לחברה. כאמור, סעיף 10(32) אינו חל על ביטוח למקרה של כושר עבודה ולכן אין מניעת שאיש המפתח יהיה בעל שליטה. מובן שבמקרה זה קיימת חשיבות גדולה יותר לחתומה שבין הנזק שייגרם כתוצאה מאובדן כושר עבודתו של איש המפתח לבין הסכום המבוטח. יש לקבוע נטחה בעלת אופי כלכלי לאומדן תוחלת הנזק שאותו יש לבטל שייגרם לחברה מאובדן כושר העבודה של איש המפתח בשים לב, בין היתר, למשתנים הבאים:

1. משכורתו של איש המפתח בחנחה שקיימת תלות בין גובה משכורתו לבין תרומתו לחברה ואף אם לא תמיד היא מתקיימת.

חדשות עלון מידע מקצועי



פרק ז' סוגיות מיסוי אנשי מפתח/ ביטוח שותפים

שטיינמץ עמינח ושות' **UHY** רואי - חשבון

בית חנוך, יואל אלן 88, תל אביב | טל: 052-5000000 | פקס: 052-5000000 | מייל: info@uhy.co.il

ראש מינהל, רחל, 052
קובי טייטלבוים, רחל, 052
אור אברהם, רחל, 052
שמעון חושביה, רחל, 052
עמר צדוק, רחל, 052
אלון גר, רחל, 052
לימור גר, רחל, 052
דניאל, רחל, 052
קובי יצחק, רחל, 052

2. ריווחי החברה ומחזורי פעילותה.
יש להניח שבדרך כלל קיים קשר בין רווחיות החברה לבין גובה הנזק שייגרם לחברה עקב הפגיעה באיש המפתח. ברור גם שקיים קשר בין גובה הנזק לבין מחזור הפעילות של החברה. חברה גדולה שמחזורי ההכנסות וההוצאות שלה גבוהים עלולים להזקק בסכומים יותר גבוהים מאשר חברה קטנה עם מחזורי פעילות נמוכים ואפילו אם שתיהן משיגות אותו רווח. כלומר, בשתי חברות עם רווח נתון תוחלת מוטנציאל הנזק גבוה יותר אצל החברה שמחזורי פעילותה גבוה יותר. לטעמנו, הקשר אל גורם המחזור הינו משמעותי אף יותר מהקשר אל גורם הרווח. בדרך כלל גם בחברה שהינה בהפסדים או שהרווח שלה הינו אפס הפגיעה באיש המפתח יכולה להסב נזקים כבדים לחברה על ידי תגולת ההפסדים והעמקת חובות החברה.
3. חיקף תלותה של החברה באיש המפתח בהתאם לאבני הבניין שפורטו לעיל.
4. משך הזמן שיידרש כדי לאתר מחליף לאיש המפתח כך שהמחליף ייכנס לנעליו של איש המפתח ויחליף אותו באופן סביר.
5. מספר השנים שנותרו לאיש המפתח עד שיגיע לגיל פרישה. ככל שמספר השנים קטן יותר, מצטמצם הנזק התיאורטי הנגרם לחברה. השפעת סעיף זה, להערכתנו, אינה ליניארית שכן אין משמעות גדולה לאבחנה בין איש מפתח שרחוק 25 שנה ממועד הפרישה לאחר שרחוק רק 15 שנה. אולם, אם מישור נמצא מספר חודשים לפני גיל הפרישה ברור שממילא כבר ננקטו רוב האמצעים למציאת מחליף ולהעברת שרביט הניהול מאיש המפתח למחליפו.
6. היותה של הנכות תמידית או זמנית. השפעת סעיף זה אינה חד משמעית. לכאורה, נכות זמנית יכולה לפגוע באופן מוחלט בחברה שכן אורכה מוגבל. מצד שני, אם ידוע שהנכות זמנית ובמיוחד כשקשה לאמוד את אורכה מראש קיימת בעיה להכשיר מחליף לתקופת אי הכושר, בעוד שאם היה ידוע שאי הכושר הינו תמידי ניתן היה אולי לבצע את ההחלפה.
7. קיומם של בעלי שליטה נוספים. נתון זה משמעות מרכזית שכן סביר להניח שככל שיש מספר רב יותר של בעלי שליטה וככל שסרכויותם וחשיבותם בחברה גדולה, נקל בידם להחליף את בעל השליטה ולכסות במהירות וביעילות את החורים והפערים שנותרו לאחר הפגיעה בו.

לסיכום, ביטוח אנשי מפתח יוכר כהוצאה בתנאים הבאים:

למקרה מוות	למקרה נכות/אובדן כשר עבודה
מוכר	מוכר
לא מוכר – סעיף (10)32	מוכר

תנאים נוספים:

- א. להראות שאכן מדובר באיש המפתח שהפסקת פעילותו תסב נזק משמעותי לחברה.
- ב. להראות קשר כלכלי בין סכום הביטוח לנזק שייגרם לחברה (ההצגה תהיה מורכבת יותר במקרה של אובדן כושר עבודה זמני).
- ג. המוטב בפוליסה הינו החברה המעסיקה.
- ד. הביטוח הינו למקרה סיכון בלבד (חלק החיסכון לא יוכר).

קבלת כספי הביטוח

מיסוי כספי הביטוח המתקבלים במקרה מוקרה ביטוח

אם ההוצאה בגין הפרמיות ששולמו עבור הביטוח הותרה בניכוי יהיו הכספים חייבים במס בשיעור מלא ככל הכנסה פירונית רגילה.
סעיף 189(ד) לפקודת מתייחס למצב שבו הפרמיות לא הותרו בניכוי. לחלף נוסחו:

"סכום המתקבל על פי פוליסה לביטוח חיים שהפרמיות בעדה לא הותרו כהוצאה על פי סעיף (10)32(י) יראוהו, בניכוי אותן פרמיות, כחייב במס לפי חלק זה בלבד".



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

חדשות

עלון מידע מקצועי

אגוז
מכניית ביטוח (1987) בע"מ



פרק ז'

סוגיות מיסוי אנשי מפתח/
ביטוח שותפים

שטיינמץ עמינח ושות' UHY

רואי - חשבון

בית אגל, ימל א"ל 88, חל אר"ב | סל: 00000000-777 | קמט: 00000000-777 | מייל: info@uhy.co.il

ראם עמינח, רואי
קובי שטיינמץ, רואי
אמר אברהם, רואי
סמיר ורמיהל, רואי
עמר דודס, רואי
חלל בן, רואי
ליטל בן דוד, רואי
רמיהל, רואי
קובי יחל, רואי

על פי הסעיף יש להפחית מסכום ההמורה שהתקבלה בקרות מקרה הביטוח את הפרמיות ששולמו כשהן צמודות למדד המחירים לצרכן מיום תשלומם ועד למועד קבלת התמורה. הפרש זה ייחשב כרווח הון ריאלי החייב במס בשיעור מלא.

סכום הפרשי ההצמדה בגין הפרמיות ששולמו עד ה- 31/12/93 ושנצברו עד ליום 31/12/93 יהיו חייבים במס בשיעור 10%. סכום הפרשי ההצמדה בגין הפרמיות ששולמו עד ה- 31/12/93 ושנצברו מיום 1/1/94 והפרשי ההצמדה שנצברו בגין הפרמיות ששולמו מה- 1/1/94 ואילך יהיו פטורים ממס. לכאורה על פי לשון חל סעיף 189(ד) רק על פרמיות ששולמו בגין איש מפתח שהיו בעל שליטה ולפיכך לא הוכרו כהתאם להוראתו של סעיף 10(32). כך שלכאורה הם לא יחולו על מקרה בו הפרמיות לא הוכרו מטעם אחר כגון שהמבוטח לא היה באמת איש מפתח. לדעתנו, למרות זאת ועל פי עקרונות מיסוי כלליים ומניעת כפל מס, אם פקיד השומה יסרב להתייר את ההוצאה בגין הפרמיות ששולמו, ניתן יהיה בעת קבלת תמורת הביטוח לבקש שיופעל מנגנון המיסוי של רווח הון על פי סעיף 189(ד) כמפורט לעיל.

נשכם בקצרה:

- ההוצאה תותר לצרכי מס לחברה רק עבור עובד שהוא איש מפתח בחברה ואינו בעל שליטה בה.
- התקבול מחברת הביטוח לגבי איש מפתח שהוא בעל שליטה בניכוי סכומי הפרמיות ששולמו (כשהן צמודות למדד מיום תשלומם) יהיה חייב במס רווחי הון בחברה.
- התקבול מחברת הביטוח לגבי איש מפתח שאינו בעל שליטה יהיה חייב במס במלואו.

ביטוח אנשי מפתח בשותפות

סעיף משנה ב' של סעיף 10(32) דן בביטוח אנשי מפתח בשותפות ואוסר על התרת ההוצאה במקרים כדלקמן:

"פרמיות ששילמה שותפות לטובת עצמה לביטוח חייב של שותף בה או ששילם שותף לטובת

עצמו לביטוח חייב של שותפו, כשיש למבוטח 10% לפחות מהחזקה או מהחזקה לרווחיה".

הסעיף אוסר על התרת ההוצאה במקרה שהמבוטח הינו שותף בשותפות בשיעור של 10% לפחות בהן או ברווחים. אם הוא שותף בשיעור נמוך יותר או שאינו שותף כלל אין מגיעה להיתר את ההוצאה ובתנאי שקיומו דרישות המיסוי שתוארו לעיל לגבי החברה כמפורט להלן:

- השותפות הינה המוטב בפוליסה.
- רק חלק הסיכון יאמר כהוצאה.
- המבוטח אכן מהווה גורם משמעותי בשותפות וראוי להגדיר איש מפתח.

כלומר, עקרונית יחולו אותם דרישות מיסוי כלליות כפי שתוארו לגבי חברה.

במקרה וההוצאה לא תותר בניכוי יחול בקרות מקרה הביטוח סעיף 189(ד) לפקודה כך שהרווח שיחוייב במס רגיל יהיה לאחר קיזוון מהתמורה של הפרמיות הצמודות למדד ששולמו ולא הותרו. על הרווח האינפלציוני יחול מס בשיעור 10% עד 31/12/93 ומה- 1/1/94 פטור מלא סמם כהתאם לעיקרון שתואר לעיל לגבי חברה.

חזות דעת זו הנה על פי הבנתי את מכלול החקיקה והפסיקה בנושא ובכל מקרה רשאית רשות המיסים לנקוט בגישה שונה מהנישה המובאת במסמך זה.

בברכה,

קובי יחל, יועץ מס

חזרה לדף ראשי



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

5/2/2012

לכבוד
כלל חברה לביטוח
תל אביב
א.ג.ג.

הנדון: תיבטי מיסוי בביטוח שותפים

לבקשתך ולאחר שכחתי בשנית את הנשא להלן חוות דעתי בנוגע להיבטי המיסוי החלים על הסדר
ריכוז לשותפים בשותפות.

בשוק מוכרת תוכנית הקרייה "ביטוח שותפים". במסגרת זו קבעו הסוכנים בין השותפים כי ביטוח אחד השותפים פוקדת וכולו (זכות ירושה, בהתאם) בשותפות כך שנושני השותפות והתחייבויותיה נשארים בידי השותפים שנותרו בחיים. וירשה השותף שנפטר מקבלים פיצוי בגין החלק שפסק באמצעות קבלת ביטוח כסות חיים מחברת הביטוח (להלן – התקופה) שאעלה נעשה ביטוח השותפים. מכאן זה יהיה סכום משל אצל הורשים בתנאי שהם קוראים לקבל על פי סעיף 1919 לפקודה.

במקרה זה לדעתי ניתן יהיה להפעיל את סעיף 189(ד) לפקודה ולקזו מרווח הרוץ פרמיות ביטוח השותפים והצמודות למדד) ששולחו דרך הלך תקופת הביטוח ולא חובי הכוואה.

במקרה זה השימוש בסעיף 189 נשען חל על פי פקודות המיסוי הכלליים ומניעת כפל מס כפי שפירטנו לגבי חברה וחוץ על האמור בסעיף 101(10) לפקודה.

הסעיף אוסר כאמור בתקנת משנה (ב) את ניכויי של "פרמיות ששלמו שותפות לטובת עצמה לביטוח חיי של שותף בה או ששילם שותף לטובת עצמו לביטוח חיי של שותפו . . .", אכן, במקרה של ביטוח שותפים ניתן לטעון שהפרמיות שולמו לטובת השותפות על מנת שלא יקרו זעזועים בעת מות שותף.

לחילופין, התשלום נעשה לטובת השותף שנתר בחיים כדי שלא יידרש בתקופה של ועזועים בעסק במות שותפו, להוציא כספים לקניית חלקו של השותף או למצוא עצמו במצב שבו נכפים עליו יורשי השותף כשותפים (מבלי שתהיה להם הכשרה מתאימה וכו').

ייתכן ומס הכנסה יטען שעל יורשי השותף שנפטר לשלם מס רווח הון בגין הפקעת חלקם בשותפות לטובת השותפים האחרים. תמורת המכירה לפיה יחושב רווח החזון ייקבע לפי התמורה שתתקבל מחברת הביטוח אצל היורש.

מיסוי התקבול בביטוח שותפים:

א. על מנת להימנע ממיסוי הכנסה אצל חשופים שנשארו בחיים המתחם הסדרים של ביטוח ופחמים שבמסגרתם כל חתוך עורך קצומו ביטוח חיים שמוטבים לקחת מוות חיים בני משפחתו. הסדרים כשנעו ביטוח בין החשופים קובע שבמות המבוטח תפקד עקרו בשותפות ללא שליושיו תהיה זכות לקבל תשלום בגין הויתוב פקעה. הסכום שמוקבלים בני המשפחה חברת הביטוח בגין פוליסת ביטוח החיים משמש מעין תהליך לתשלום שחי אומרים לקבל עבור חלקם בשותפות.

ב. לכאורה, התשלום שיקבלו הקרובים במוות של המבוטח יהיה פטור ממס על פי סעיף 1919 לפקודה אולם, בהחלט קיים סיכון שמש הכנסה ינוצר שההוצאות משמש מעין תחליף למכירת הזכות בשותפות ועל כן יחייב בגמס אצל הירש שקבל את תכולת הביטוח. למיטב ידיעתי, הנושא לא הועלה לביקורת משפטיהם ונמסר בהכנסה בדרך כלל לא מעלה טענה כזו.

חוות דעת זו הנה על פי הבנתי את מכלול החקיקה והפסיקה בנושא ובכל מקרה רשאית רשות המיסים לנקוט בגישה שונה מהגישה המובאת במסמך זה.

בברכה,

קובי יתח, יועץ מס

חזרה לדף ראשי



פרק ז'
סוגיות מיסוי אנשי מפתח/
ביטוח שותפים



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!