

שלחו להדפסה

גודל פונט

הכסף

מדריך כלכליסט: להוציא את המרב מהפיצויים

האם כל מפוטר זכאי לפיצויים? כיצד מצמצמים את שיעור המס על הפיצויים? איך לוודא שקיבלתם את הפיצויים במלואם? "כלכליסט" מגיש את המדריך המלא למפוטר הטרי, ומסביר איך למנוע הפסד של עשרות אלפי שקלים אחרי הפיטורים

רימונה פרקש

08:11, 05.01.09

3 תגובות

אובדן של מקום עבודה, דווקא בתקופת שפל כלכלי, הוא חוויה אימה. המובטל הטרי נדרש למשימה המייאשת של מציאת מקום עבודה חדש בשוק דועך, ובינתיים נאלץ לשחוק את חסכונותיו. בחודשים האחרונים המציאות הזו מעמידה דילמה פיננסית לפני עשרות מפוטרים חדשים מדי יום: מה לעשות בכספי הפיצויים? האם למשוך אותם או להשאירם בתוכנית החיסכון הפנסיונית? השאלה הזו נהפכה למורכבת יותר ב-2008, שהכניסה שינויים רבים בענף החיסכון הפנסיוני, ובראשם תיקון 3 לחוק הפנסיה, שלפיו כל כספי הפנסיה שנצברו מ-1.1.2008 הופכים לכספים המיועדים לקצבה.



איור: יונתן וקסמן

למשוך או לא למשוך

כדי לענות על השאלה הזו פנה "כלכליסט" לרו"ח אמיר גבאי, מומחה למיסוי ופרישה ומנכ"ל בי.פור יועצי פרישה, שסייע לנו ליצור מדריך פיצויים: מהן זכויותיו של המפוטר, מה עליו לעשות כדי לקבל פיצויים, וכיצד עליו להביא בחשבון שיקולי גיל, הכנסה ותוכנית פנסיונית. הבנת השיקולים הללו עשויה לסייע למפוטרים לשמר את כספם, לשפר את עתידם הכלכלי ולחסוך עשרות אלפי שקלים.

שלב 1: זכאות**האם בכלל זכאי העובד לכספי פיצויים?**

זכאותו של עובד לקבל כספי פיצויים (או היעדרה) קשורה בשלושה גורמים עיקריים: ותק, אם העובד פוטר או התפטר ואם הסכם ההעסקה כולל זכאות לכספי פיצויים.

זכאות לפיטורים היא אוטומטית כשמדובר במפוטר שעבד במקום עבודה יותר משנה וחוזר ההעסקה שלו אינו כולל את סעיף 14 לחוק הפיצויים (הקובע סייגים שבהם העובד אינו זכאי לפיצויים). אבל אפילו אם סעיף 14 כתוב בחוזה, המעסיק אינו משוחרר מחובתו לתשלום פיצויים: המעביד פטור מתשלומי השלמה בלבד של פיצויים, וזאת כאשר נקבע בהסכם קיבוצי שהתשלומים לקופת הגמל הם במקום חובתו על פי חוק לפיצויי פיטורים.

זכאות לפיצויים קיימת גם כשנחתם הסכם עבודה אישי, הקובע שכל כספי הפיצויים בקופות השונות ישוחררו לטובת העובד בעת סיום עבודתו, בין אם התפטר ובין אם פוטר. מי שהתפטר, אבל הסכם העבודה האישי שלו אינו מקנה לו שחרור של כספי הפיצויים, יכול להיעזר בסעיף 26 לחוק פיצויי פיטורים: לפי סעיף זה, סכומים ששולמו והופרטו לקופת גמל לקצבה (במקום פיצויי פיטורים) לא יושבו למעביד, אפילו אם החוזה לא

נחתם לפי סעיף 14, אלא אם כן ההסכם מתיר למעביד לעשות כן.

שלב 2: טופסולוגיה

אילו טפסים מקבלים, ואיך להתייחס אליהם

עובד שזכאי לפיצויים עם עזיבת העבודה מקבל שני טפסים: טופס 161 שחתום על ידי המעביד, וטופס 161 א' שאותו עליו למלא.

- טופס 161 הוא טופס שבאמצעותו המעביד מדווח לרשויות המס על ניתוק יחסי עובד ומעביד, ומפורטים בו נתונים שונים הנוגעים לעניין: תקופת העבודה, השכר הקובע לחישוב הפיצויים, פירוט סכומי מענקי הפרישה, פירוט יתרת כספי הפיצויים המועברים לעובד ועוד.
- טופס 161 א' (שתמונתו מופיעה בעמוד שממול) הוא הטופס שמשמש את העובד כדי להעביר לרשויות המס את הנחיותיו, לאחר שהחליט כיצד לנהוג במענקי הפרישה והפיצויים. לטופס הזה עשויות להיות השלכות פיננסיות מרחיקות לכת. "לא רבים יודעים זאת, אולם העובד אינו מחויב למלא את טופס 161 א' כבר במעמד הפרישה, כתנאי מוקדם לקבלת טופס 161 מהמעביד", מסביר גבאי. "למעשה, העובד זכאי לקבל סיוע במילוי הטופס במשרד פקיד השומה, או לפנות ליועץ מס בפרישה. גם רשות המסים מכירה בכך שלהבדיל מהמעביד, הבקיא בנושא, העובד עשוי להתקל בקושי במילוי הטופס".

במקרים חריגים יידרשו עוד טפסים. למשל טופס 161

ב' הוא טופס נוסף שהשימוש בו נעשה כאשר העבודה הופסקה עקב מות העובד, טופס 116 ג' משמש לפריסת מס, וטופס 161 ג' משמש להודעה על חזרה מרצף פיצויים או רצף קצבה.

שלב 3: ההכרעה

להימנע מתשלום מס כפול

עד לאחרונה ההחלטה אם למשוך את כספי הפיצויים היתה פשוטה. אולם השנה התקבלה החלטה באוצר ששינתה את פני הדברים והפכה את ההחלטה הזו למורכבת יותר. באפריל 2008 קבע משרד האוצר שאם העובד המפוטר מחליט להשאיר בקופת גמל את כספי הפיצויים (לאחר ניכוי מס) תיחשב אי-משיכת הכספים כאילו העובד משך את הכספים והפקידם מחדש, וזאת משום שהפעולה בוצעה אחרי ינואר 2008, עם כניסתו לתוקף של תיקון 3 (שהפך את כל הקופות למיועדות למטרת קצבה).

"אם העובד יחליט שלא למשוך את כספי הפיצויים, הוא עשוי להגיע למצב שבו הוא משלם מס פעמיים על הפיצויים", מסביר גבאי. "פעם אחת בעת הפרישה, ופעם שנייה בעת שיקבל את הכסף כקצבה.

"הבעיה החמורה יותר היא כאשר כספי הפיצויים נמצאים בפוליסות ביטוח מנהלים שמבטיחות תשואה, והעובד אינו רוצה למשוך את הכסף ולוותר על התשואה המובטחת. אם העובד הזה מתכוון לחזור לשוק העבודה בתוך שנה לכל היותר, הפתרון פשוט: פונים למס הכנסה, מקבלים אישור לרצף זכויות פיצויים, ומעבירים אותו לקופה. בלי האישור הזה, תיאלץ הקופה לנכות את המס במלואו במועד העזיבה.

"אם העובד פורש לפנסיה מוקדמת לפני תום תקופת הביטוח בפוליסה, אין לו ברירה: הוא חייב למשוך את הפיצויים שהושארו בקופה לאחר ניכוי המס".

4 שיטות למשיכת כספי פיצויים

1. תשלום מס לפני שיעור המס השולי

הדרך הפשוטה והמקובלת למשוך את כספי הפיצויים ולשלם מס עליהם. בפועל, ינכו המעסיק או הגוף הפנסיוני את המס, סמוך לעזיבת מקום העבודה. המס יחושב לפי שיעור המס השולי של העובד, לאחר מתן פטור מתשלום מס הכנסה. גובה הפטור נקבע על ידי מכפלת מספר שנות עבודה בשכר הקובע לפיצויי פטורים (ברוטו), או בתקרת המס (10,980 שקל לכל שנה).

למי זה מתאים: למי שמחליף מקום עבודה וצופה שהכנסתו ממקום עבודה חדש בשנים הבאות תהיה גבוהה יותר באופן כזה ששיעור המס השולי שלו בעתיד יהיה גבוה יותר משיעור המס השולי הנוכחי. לדוגמה פורשי צה"ל, שלאחר פרישתם יכולה להיות להם הכנסה ממקום עבודה חדש הנוספת על הכנסתם מפנסיה מוקדמת.

2. פריסת מס

כדי להקטין את נטל המס על כספי הפיצויים, אפשר לחשב את ההכנסה קדימה או אחורה, עד שש שנים לכל היותר. עבור כל ארבע שנות עבודה מגיעה לעובד שנת פריסה אחת.

"אנשים רבים טועים לחשוב שבפריסת מס פורסים את מס ההכנסה לתשלומים", מסביר גבאי. "למעשה, לא את המס פורסים אלא את ההכנסה. התוצאה היא שהעובד משלם את המס העתידי המשוער כבר בפרישה. מה שצריך להביא בחשבון זה שתשלום המקדמה אינו ההתחשבות הסופית, וששנים הבאות יהיה על הפורש להמשיך לדווח למס הכנסה על הכנסתו, כדי שרשות המסים תבדוק אם הפריסה והמס שנוכה מכספי הפיצויים עדיין נכונים".

למי זה מתאים: חישוב לאחור מתאים כאשר הכנסת העובד בעבר (עד שש שנים לפני מועד עזיבתו) היתה נמוכה יותר או כאשר הוא לא עבד תקופה מסוימת. חישוב לפנים מתאים יותר כאשר העובד צופה ירידה בהכנסתו, ועקב כך בשיעור המס השולי שלו. פריסה שכזו יכולה להתאים, למשל, לעובד המתקרב לגיל פרישה, שאין לו הכנסות גבוהות מפנסיה.

3. רצף קצבה

במקרים מסוימים אפשר להשאיר את פיצויי הפיטורים החייבים במס (במלואם או באופן חלקי) בקרן הפנסיה או בביטוח המנהלים הקצבתי, ולקבל קצבה חודשית בעתיד. התוצאה, שוב, היא הקטנת נטל המס, ולפעמים אפילו פטור ממס. לדברי גבאי, במקרה כזה חשוב להיזהר מ"גיבנת מס", כלומר ממצב שבו העובד לא ישלם מס בעת עזיבת העבודה, אבל ישלם מס בשיעור גבוה מדי בעת קבלת הקצבה או הפנסיה ובמשך כל תקופת הפנסיה.

למי זה מתאים: לעובד צעיר שעוד צפויה לו הכנסה מעבודה בשנים הקרובות, והוא בסך הכל מחליף מקום עבודה.

4. רצף זכויות פיצויים

שיטה זו מאפשרת לדחות את ההתחשבות עם רשות המסים לתקופה מאוחרת יותר — למועד עזיבת המעסיק הבא או למועד הפרישה המוחלטת. המחיר הוא דחייה של האפשרות למשוך את כספי הפיצויים. היתרון הוא שמירה של זכויות, וביצוע פריסת מס לאחר עזיבת מקום העבודה הבא.

השנה קבעה רשות המסים לראשונה תקרה לכספי הפיצויים שאותם יכול העובד לייעד לרצף זכויות פיצויים. כדי לחשב את התקרה, מכפילים את מספר שנות העבודה בשכר הממוצע במשך, ואז בארבע. לסכום המתקבל מוסיפים את ההפרש שבין הסכום הנדרש לכיסוי התחייבויות שהעביר המעביד, לבין סכום הכספים שעמדו לזכות העובד.

למי זה מתאים: לעובד צעיר שעוד צפויה לו הכנסה מעבודה בשנים הקרובות, ושהוא בסך הכל מחליף מקום עבודה.

איך נוצרים חוסרים בסכום הפיצויים, ומי אמור להשלים אותם

עובדים רבים שהצטרפו למעגל האבטלה נחרדו לגלות שסכומים מסוימים מהפנסיה שהובטחה להם נעלמו. חוסרים כאלה נוצרים בגלל תנודות שוק, או בשל חוב לפיצויים שצבר המעביד. לשתי הבעיות יש פתרונות פשוטים.

1. פערים בסכום הפיצויים בשל תנודות בשוק ההון: הטלטלות שעבר השוק יצרו פער בין סכום הפיצויים הרשום בטופס לבין הסכום בפועל ביום המשיכה. חוסר ההתאמה מחייב הגשה מחדש של טופס 161, ומעכב את שחרור הפיצויים. כדי לפתור את הבעיה הזו הוציאה רשות המסים הנחיה שעל פיה סכום הכספים הצבורים ביום סיום ההעסקה יישאר מקובע ל-45 יום. אם כמות הכסף שבקופה גדולה מהסכום שבטופס, העובד יהיה פטור ממס על הכספים שנוספו לו. אם כמות הכסף בקופה קטנה מהסכום שמופיע בטופס (וזו האופציה הרווחת יותר), יחושב המס רק על הכספים שהעובד יקבל בפועל.

"ההסדר הזה יוצר תחושה שהבעיה נפתרה, אבל הוא אינו מספק", טוען רו"ח גבאי. "אם יש ירידה, יכולה להישאר תקרת פטור לא מנוצלת, ואז העובד יהיה חייב לחשב מחדש, לחזור למס הכנסה ולשנות את הנתונים. זה שכיח יותר במיוחד אצל מי שיש לו חיסכון ביותר מקופה אחת".

2. חוב פיצויי פיטורים: בעיה אחרת היא חוב לפיצויי פיטורים שצבר המעביד, אף על פי שהמעביד והעובד ביצעו הפקדות לקופה הייעודית במשך שנים. חוב שכזה עלול להיווצר כאשר חוזה ההעסקה אינו קובע שההפרשות לפנסיה יבואו במקום פיצויי הפיטורים.

היועץ הפנסיוני יעקב זלוטניק מסביר כי במקרה כזה על המעסיק להשלים את חוב הפיצויים עם סיום העבודה — כלומר לכסות את ההפרש בין השכר האחרון כפול מספר שנות העבודה, לבין הפיצויים שנצברו בתוכנית. אם למעסיק קופה משלמת לפיצויים, היא זו שתשלם את החוב, בהתאם להוראות המעסיק. אפשרויות נוספות לסילוק חוב כזה הן חתימה על הסכם קיבוצי מיוחד עם ארגון העובדים, או פנייה לממונה על יחסי העבודה במשרד התמ"ת.

השתתף בהכנת הכתבה: מיקי פלד