



י"א אייר, תשע"א
15 מאי, 2011

חוזר מס הכנסה מס' 6/2011 – רשות המסים
בנושא: העברת עובדים ממעסיק למעסיק ו/או העברת הבעלות על קופת הגמל

1. כללי

1.1. חוזר זה בא לקבוע כללים לפיהם ניתן יהיה לבצע העברת עובדים ממעסיק אחד למשנהו מבלי שיחול אירוע מס בידי העובדים בשל צבירת כספים שהופקדו ע"י המעביד בקופת הגמל, ובמתן פטור מניכוי מס במקור, החל בעת העברה כאמור בהתאם להוראות סעיף 164 לפקודת מס הכנסה (נוסח חדש), התשכ"א - 1961 (להלן: "הפקודה").

1.2. העברת עובדים לצורך עניין זה, הינה העברת עובדים הנעשית בין מעסיקים (בידיעת והסכמת העובד או ללא הסכמת העובד) והכוללת העברה של שלושה עובדים או יותר. מהלך כאמור יכול שיהיה בהעברת עובדים בין ארגונים בשליטה זהה (מעל 90%) או מעבר עובדים בין ארגונים בשליטה שאינה זהה (ראו הרחבה לעניין זה במסגרת סעיף 2.3 להלן). אין באמור כדי לפטור מעסיק מלדווח על העברת עובד בודד, אולם מנגנון הדיווח יהיה המנגנון הרגיל באמצעות טופס 161.

1.3. בין היתר, יקבע להלן אופן הפעולה הנדרש לשם קבלת אישור רשות המיסים כי לא יחול אירוע מס בשל כספים המוחזקים בקופות גמל, בעת העברת עובדים ממעסיק אחד למשנהו. העברת עובדים בלא קבלת האישור הנדרש על פי חוזר זה מראש, או ללא דיווח כנדרש על העברת עובד בודד, יוצרת מצב שבו חלה על העובד חבות מס, המחויבת בניכוי מס במקור כנדרש. לפיכך, חוזר זה קובע גם מדיניות חדשה שבה יוטלו על המעסיקים סנקציות אם העבירו עובדים מבלי שנתקבל לכך אישור מראש של פקיד השומה.

1.4. יובהר, כי חוזר זה דן בהעברת עובדים יחד עם קופות הגמל האישיות שבבעלותם, ואולם, אין בחוזר זה כדי להתיר או לאפשר העברה של קופות מרכזיות לפיצויים ממעביד אחד למשנהו. על קופה מרכזית לפיצויים חלות הוראות הממונה על שוק ההון, והן אינן ניתנות להעברה בין מעבידים. מעביד שהעביר את כל עובדיו ואין לו חובות לעובדים, יוכל למשוך את הכספים על פי תקנון הקופה. למען הסר ספק, משיכת כספים מקופה מרכזית לפיצויים, תחשב הכנסה בידי המעסיק ותחייב בניכוי במקור על פי התקנות.

1.5. יודגש כי אין באמור כדי לפטור את העובד מחבות המס שנוצרה, או במתן אישור רטרואקטיבי של רצף זכויות כמשמעותו בפקודה, אלא שהחלטה למתן ההקלות נתונה לפקיד השומה וכפופה לבדיקותיו.



2. מועד אירוע המס לעניין צבירת כספים שהופקדו ע"י המעביד בקופ"ג – סקירה כללית

בהתאם להוראות הפקודה, קבלת תשלום מענק הון עקב פרישה מהווה הכנסה חייבת בידי המקבל. במסגרת סעיף 9(א7) לפקודה נקבעו הוראות פטור, הקלות והבהרות שונות לעניין קבלת מענק עקב פרישה או מוות. בתוך כך נקבע במסגרת סעיף 9(א7) לפקודה, כי בעת הפרישה יחול אירוע מס גם אם המענק נשאר מופקד בקופת הגמל, משמע כי, גם ללא משיכת הכספים בפועל, מתקיים אירוע המחייב במס (כמענקי פרישה) את סכום הכספים שנצטברו בקופת הגמל ומיועדים למענק פרישה של העובד שפרש. יחד עם זאת, נקבע במסגרת סעיף 9(א7) לפקודה ותקנות מכוחו, כי בכל אחד מהמקרים הבאים, ניתן לדחות את אירוע המס כדלקמן:

2.1. **כספים שנצברו בקופת גמל לקצבה** – סעיף 9(א7) לפקודה קובע, כי על פי הודעת העובד שפרש לפקיד השומה, לא יראו בכספים שהיו בקופת גמל לקצבה כמענק הון. סכומים אלה יועדו לקצבה, וימוסו במועד משיכתם כקצבה (להלן: "רצף קצבה"), או במקרה של חרטה מרצף קצבה. הסעיף מגדיר את אופן מיסוי מענק הפרישה שנצבר לקצבה ונמשך מקופת הגמל שלא בדרך של קצבה.

2.2. **כספים שנצברו בקופ"ג לפיצויים או כמרכיב פיצויים בקופ"ג לקצבה** – אפשרות נוספת העומדת בפני העובד הפורש מעבודתו היא דחיית מועד חבות המס עד למועד הפרישה מהמעסיק הבא. על מנת לממש אפשרות זו על העובד שפרש, להגיש בקשה לפקיד השומה לדחיית אירוע המס (להלן: "רצף פיצויים"), והכל בהתאם להוראות סעיף 9(א7)(4) לפקודה. במצב כזה יראו את תקופת העבודה כסכום התקופות אצל כל המעסיקים שהוחל לגביהם רצף פיצויים והשכר לצרכי חישוב תקרת הפטור תהא המשכורת האחרונה ששולמה על ידי המעסיק האחרון.

2.3. **העברת עובד ממעסיק אחד למשנהו** - קיימת גם אפשרות להעביר כספים העומדים לזכותם של עובדים מקופת גמל של מעסיק אחד (להלן: "המעסיק המעביר") למשנהו (להלן: "המעסיק הקולט") בלא חבות מס, וזאת גם מבלי לסיים את תקופת עבודתו של העובד אצל המעסיק המעביר (להלן: "רצף מעסיקים")¹. מהלך כאמור יכול שיהיה בהעברת עובדים בין ארגונים בשליטה זהה (מעל 90%) או מעבר עובדים בין ארגונים בשליטה שאינה זהה. המונח "שליטה זהה" בחוזר זה משמעותו שליטה במישרין או בעקיפין, של 90% לפחות בכל אחד מאמצעי השליטה המפורטים בסעיף 32(9) לפקודה, הן במעסיק המעביר והן במעסיק הקולט, במשך שנה אחת ובלבד שמועד העברת העובדים נכלל תוך השנה כאמור. לעניין שיעור השליטה, יראו את המניות הנמצאות בידי מי שהוא בן זוגו (כהגדרתו בפקודה) של המחזיק במניות, כאילו והמניות בידיו. ואולם, כאשר חברה נמצאת בשליטה מהותית של אחד מבני זוג והחברה השנייה בשליטתו של בן הזוג האחר, לא יחשב

¹ במסגרת תקנה 2(א)6 לכללי מס הכנסה (פטור ממס בשל העברה ושינוי ייעוד של כספים בקופת גמל), התשי"ו-1990, נקבע כי ניתן להעביר כספים העומדים לזכותם של עובדים מקופת גמל של מעסיק אחד למשנהו, בלא חבות במס, אם ההעברה אושרה ע"י הנציב, וכו'.



הדבר כשליטה זהה. יובהר, כי לעניין חישוב השליטה בחברה ציבורית, הציבור לא יחשב כחלק מבעלי המניות ולכן חלקו יופחת, הן במונה, והן במכנה.

בחוזר זה יפורטו הכללים השונים שיחולו בעת העברת עובדים בין מעסיקים בשליטה זהה, וכמו כן בעת העברת עובדים בין מעסיקים שאינם בשליטה זהה.

3. העברת עובדים בין מעסיקים ב"שליטה זהה"

3.1. העברת עובדים ממעסיק מעביר למעסיק קולט כשהם בשליטה זהה, הינו אירוע שכיח יחסית במציאות העסקית בישראל. בין המקרים הנפוצים שבהם מועבר העובד ובמקביל מועברת הבעלות על קופת הגמל לבעלות מעסיק קולט הנמצא בשליטה זהה, ניתן למנות את המקרים הבאים:

3.1.1. החלפת הישות שבאמצעותה מופעל העסק מבלי לשנות את מהות העסק, ואת הבעלות האפקטיבית עליו, למשל מעבר מעצמאי לשותפות או לחברה, ולהיפך.

3.1.2. העברת עובדים מחברה אחת לחברה אחרת, באותה קבוצת חברות, כאשר החברות נשלטות על ידי אותה חברת אם או אותם הבעלים, וכן מעבר מחברת אם לחברה בת או להיפך.

3.1.3. שינוי מבנה על פי הוראות פרק ה-2 לפקודה ובכללן מיזוגים, פיצולים או העברת פעילות לחברה בת או חברה אחות.

יובהר, כי במקרה של העברת עובדים תוך כדי מכירת הפעילות (באירוע החייב במס) מישות אחת לישות אחרת שבבעלות זהה, יראו את העברת העובדים כחלק מהפעילות המועברת ולא כהעברת עובדים בין מעסיקים בשליטה זהה ולכן יחולו הוראות סעיף 4 בחוזר זה.

3.2. כאשר ישנו רצף בין מעסיקים בשליטה זהה, רואים למעשה במעסיק האחרון כמי שאחראי למענק הפרישה של העובד בגין כל תקופת עבודתו אצל המעסיקים השונים הנמצאים בשליטה זהה ולפיכך:

3.2.1. מעסיק קולט בשליטה זהה יהיה רשאי לבצע תשלומי השלמה בגין חוב פיצויים ואף לתבוע בעתיד כהוצאה גם את החלק היחסי המתייחס לתקופת עבודתם של עובדים אצל מעסיקים קודמים².

3.2.2. לכשיפרשו העובדים מהמעסיק הקולט יראו את תקופת עבודתם אצל שני המעסיקים (או יותר) יחד כתקופה אחת לצורך חישוב הפטור לפי סעיף 9(א7) לפקודה.

² ראו ע"א 262/67 פקיד השומה למפעלים גדולים נ' תעשיות מתכת ואמאיל בע"מ, פד"א א 15 עמ' 253.



3.3. ההוראות המפורטות במסגרת סעיף 3.2 לעיל, יחולו רק במקרה בו פקיד השומה נתן לכך אישור מראש. יחד עם זאת, במקרה של העברת עובדים בודדים בין מעסיקים בשליטה זהה (עד 3 עובדים בשנה) שאינם בעלי שליטה כהגדרתה בסעיף 32(9) לפקודה (להלן: "העברת בודדים"), לא יידרש אישור מראש וניתן להסתפק בדיווח לפקיד השומה בתיקיהם של המעסיק המעביר והמעסיק הקולט, וכן בתיקו של היחיד על גבי טופס 161. האחריות על קבלת האישור והדיווח האמורים חלה על המעסיק המעביר. היה המעסיק המעביר חדל פירעון או בהליכי פירוק במועד העברת הנכסים תוטל האחריות לקבלת האישור או לדיווח על המעסיק הקולט. התנאים למתן האישור הם:

3.3.1. המעסיק המעביר הגיש בקשה לפקיד השומה לא יאוחר מ- 60 יום לפני מועד העברת העובדים, ובמקרה של העברת בודדים, נמסר לפקיד השומה דוח על העברת העובדים לא יאוחר מ- 30 יום לפני מועד העברת העובדים. על הבקשה או הדוח לכלול פירוט מלא של העובדים המועברים (הפירוט יכלול את הפרטים הבאים: שם העובד, מספר ת.ז., שם הקופה בו מופקדים הכספים, ומספר קופות הגמל הרשומות על שמו), תוך הסבר השיקולים המנחים להעברת העובדים. על בקשה כאמור, יהא חתום גם המעסיק הקולט.

3.3.2. לעובדים המועברים לא ישולם מענק פרישה פטור ממס בסכום כלשהו בעת העברתם למעסיק הקולט. יחד עם זאת, עובד שישולם לו מענק פרישה פטור (בכפוף לכך שהפרישה היא אכן פרישה מוחלטת³), לא יחשב לעובד מועבר אלא לעובד פורש.

3.3.3. המעסיק המעביר לא תבע כהוצאה לצרכי מס סכום כלשהו בגין העברת העובד, למעט, תשלומים שהיו לקופת הגמל של העובד המועבר, קודם להעברתו, ושנועדו להשלמת התחייבויותיו של המעסיק המעביר, וכן לא תבע הוצאה בגין העברת הכספים מקופה בבעלותו לקופה בבעלות המעסיק הקולט.

3.3.4. המעסיק הקולט לא יתבע בניכוי כל סכום שהוא בגין העברת העובד או בגין השלמת פיצויים לעובד, עבור תקופת עבודתו אצל המעסיק המעביר, אלא, במועד פרישתו של העובד.

3.3.5. המעסיק הקולט לא ירשום כהכנסה לצרכי מס, סכום כל שהוא מהסכומים שהועברו לבעלותו מהמעסיק המעביר.

3.3.6. יובהר כי, במקרה כאמור, העובד יכול לפרוש על פי הדין הכללי, ולכן אם בחר לפרוש בסמוך לאירוע ההעברה האמור (לפניו או לאחריו), יראו אותו כעובד

³ ראו עמ"ה 157/77 יהלומי "דסקל" בע"מ נ' פ"ש גוש דן, פד"א י 9 עמ' 129.



שפרש. יצוין כי במידה ופרש העובד בסמוך לאחר ההעברה האמור, אין צורך בהסכמתו להחיל עליו את רצף המעסיקים.

3.3.7. לכשיפרשו העובדים מהמעסיק הקולט יונפק להם טופס 161 אחד, בגין כל התקופה שבה עבדו אצל מעבידים בשליטה זהה. בחישוב הפטור וחבות המס יראו את העובדים כמי שדרשו רצף פיצויים ופרשו מהמעביד האחרון, בהתאם להוראות סעיף 9(א7)(א)(4)(ב) לפקודה.

3.4. יודגש, כי בשינוי מבנה לפי הוראות פרק ה-2 לפקודה, במקרים של מיזוג או פיצול, לא רואים את העברת העובדים בין החברות כפרישה לעניין סעיף 9(א7) לפקודה במועד שינוי המבנה, ולכן אין צורך במתן אישור להעברת העובדים ו/או הבעלות על קופת הגמל, והנושא יוסדר אגב אישור המיזוג או הפיצול במחלקת מיזוגים ופיצולים. במקרים של העברות נכסים על פי הוראות סעיף 104 לפקודה, ובכללם העברת עובדים, יחולו הכללים לעניין העברת עובדים בין מעסיקים בשליטה זהה כאמור לעיל.

4. העברת עובדים בין מעסיקים שאינם "שליטה זהה"

4.1. העברת עובדים מהמעסיק המעביר למעסיק הקולט עשויה להתבצע גם כשהמעסיקים הינם בשליטה שאינה זהה, למשל כאשר העברת העובדים מתבצעת בעקבות שת"פ עסקי בין מעסיקים שאינם קשורים:

4.2. כאשר מתבצעת העברת עובדים בין מעסיקים בשליטה שאינה זהה, רואים למעשה בכל מעסיק בנפרד כמי שאחראי למענק הפרישה של העובד בגין תקופת עבודתו אצל אותו המעסיק, ובמקרה זה יחולו ההוראות הבאות:

4.2.1. מעסיק מעביר יהיה חייב בתשלום לכיסוי מלוא חבות הפיצויים על פי חוק והפקדתה למרכיב הפיצויים בקופת גמל על שם העובד, קודם להעברת העובד. יודגש, כי לעניין זה יראו כאילו המעביד כיסה את מלוא חבות הפיצויים, אם על פי הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963 וצו ההרחבה, אין למעביד המעביר חובה להשלים פיצויים.

4.2.2. היה סכום חסר לכיסוי מלוא חבות הפיצויים, יראו בסכום החסר רווח הון בידי המעסיק הקולט, במועד העברת העובד, והמעסיק הקולט יחויב בתשלום מס רווח הון ללא זכות קיזוז, על פי הוראות חלק ה' לפקודה. סכום המס ששולם יחשב כחלק מהמחיר המקורי של הפעילות הנרכשת.

4.2.3. מעסיק קולט לא יהיה רשאי לדרוש כהוצאה לצרכי מס, תשלומי השלמה עבור חוב פיצויים המתייחס לתקופת עבודתם של עובדים אצל מעסיקים קודמים, אלא, במועד פרישתו של העובד.

4.2.4. לכשיפרשו העובדים מהמעסיק הקולט יונפקו להם שני טופסי 161, ואם היו יותר משני מעסיקים, כמספר המעסיקים שהיו להם, אחד לכל תקופת עבודה אצל כל מעסיק. בחישוב הפטור וחבות המס יראו את העובדים כמי שהודיעו



למנהל על רצונם להחיל עליהם רצף פיצויים ורצף קצבה בתום תקופת עבודה אצל כל מעסיק, כאמור בסעיפים 9(א7)(א)(4)(ב) ו- 9(א7)(ז) לפקודה, ופרשו מהמעביד האחרון.

4.3. העברת עובדים או העברת כספים מקופה אחת לקופה אחרת בפטור ממס, ואפילו לאותה מטרה, תתאפשר, רק באישור פקיד השומה ולא תותר העברת עובדים בודדים ללא אישור. התנאים למתן האישור, במקרה של העברת עובדים בין מעסיקים שאינם ב"שליטה זהה", הינם כדלקמן:

4.3.1. הגשת בקשה לפקיד השומה לא יאוחר מ- 60 יום לפני מועד העברת העובדים, תוך הסבר השיקולים המנחים להעברת העובדים, פירוט מלא של העובדים (הפירוט יכלול את הפרטים הבאים: שם העובד, מספר ת.ז., שם הקופה בו מופקדים הכספים, ומספר קופות הגמל הרשומות על שמו). כמו כן, יוסיף המעסיק המעביר על הבקשה בשל כל עובד ועובד, את פרטי היעודה והעתודה לפיצויים, את המשכורת האחרונה לפיצויים והוותק של העובד, את שם הקופה וסוגה.

4.3.2. לא תותר העברת קופה מרכזית לפיצויים. לכן, מקרה בו הופקדו עבור העובדים כספים בקופה מרכזית לפיצויים, המעסיק המעביר יפתח קופות אישית לעובדים המועברים על שם כל עובד ועובד ויעביר את הכספים לכל עובד בהתאם לחבות הפיצויים. על מנת לבצע את ההעברה מקופה מרכזית לקופה אישית, על המעסיק המעביר לפנות בבקשה למחלקת קופות גמל ברשות המיסים, לשם קבלת אישור מראש על כך.

4.3.3. לא ישולם מענק פרישה פטור ממס בסכום כלשהו בעת העברתם למעסיק הקולט. יחד עם זאת, עובד שישולם לו מענק פרישה פטור (בכפוף לכך שהפרישה היא אכן פרישה מוחלטת⁴), לא יחשב לעובד מועבר אלא לעובד פורש.

4.3.4. המעסיק המעביר לא תבע כהוצאה לצרכי מס סכום כל שהוא בגין העברת העובד או בגין העברת הכספים מקופה בבעלותו לקופת המעסיק הקולט.

4.3.5. המעסיק הקולט לא תבע בניכוי כל סכום בגין העברת העובד.

4.3.6. המעסיק הקולט לא ירשום כהכנסה הן לצרכי מס והן לצרכים חשבונאיים סכום כל שהוא מהסכומים שהועברו לבעלותו מהמעסיק המעביר.

4.3.7. העובדים המועברים חייבים לבקש את רצף המעסיקים כחלק מבקשת המעסיק, וכאמור, יחולו עליהם ההוראות החלות ברצף פיצויים. עובד שלא יבקש, רצף כאמור, יכול ופקיד השומה יראה אותו כעובד שפרש.

⁴ ראו עמ"ה 157/77 יהלומי "דסקל" בע"מ נ' פ"ש גוש דן, פד"א י 9 עמ' 129.



5. הטלת סנקציות בגין אי דיווח על העברות עובדים

- 5.1. לא ניתנה הודעה על העברת עובדים במועד, כאמור בחוזר זה, יכול ופקיד השומה לא יאשר את העברת העובדים, ויראו בהעברת העובד כסיום תקופת עבודה אצל המעסיק המעביר, והכל על פי שיקול דעתו של פקיד השומה.
- 5.2. בהתאם להוראות סעיף 9(א7) לפקודה נקבע כי במועד סיום יחסי עבודה, על המעסיק לדווח על הפסקת העבודה, ועל הסכומים ששולמו לעובד בגין הפרישה. סכומים אלה יחשבו כהכנסה בידי העובד ויחויבו במס. העברת עובדים ללא דיווח לפקיד השומה ו/או ללא קבלת אישור פקיד השומה, בתוך 60 ימים ממועד ההעברה של העובדים, כמוהו כתשלום לעובד מבלי שהמעביד ניכה את המס במקור על פי הנדרש בחוק.
- 5.3. אי קיום חובת הדיווח או קבלת אישור, מתבררת בדרך כלל במועד הפרישה של העובד מהמעביד האחרון הנכלל ברצף המעבידים, אז מבקש העובד למשוך את כספי הפיצויים על פי הוראות סעיף 9(א7) לפקודה. בשלב זה מתברר כי העברת העובדים לא דווחה וכי כספי הפיצויים עדיין נמצאים בשליטתו של המעסיק המעביר.
- 5.4. בכדי להבטיח את קיום ההוראה ודיווח לרשויות המס על מהלך של העברת עובדים נקבע כי במקרה של העברת עובדים ללא אישור או דיווח, תוטל על המעביד סנקציה כספית, בהתאם להוראות סעיף 187(ג) לפקודה, בגובה הפרשי הריבית וההצמדה שהיו מוטלים על חבות המס שהיה מתחייב בה העובד לו דיווח על פרישתו במועד העברת העובדים (יש לחשב את המס שהיה מתחייב בו העובד אילו פרש במועד העברת העובד כולל מתן הפטור. על הסכום המתקבל, מחושבים הפרשי הצמדה וריבית עד למועד קבלת אישור פקיד השומה להעברת עובדים או עד למועד תשלום המס על ידי העובד לאחר פרישתו). באירועים של העברת עובדים, תחושב הסנקציה המוטלת על המעביד האמור, בכפוף לאמור להלן:
- 5.4.1. כאשר מדובר בהעברת עובדים בין מעסיקים בשליטה זהה, תהא הסנקציה מחצית (50%) הסכום כפי שחושב לעיל.
- 5.4.2. במקרים שבהם המעסיק המעביר הינו חדל פירעון או שפורק מרצון, תוטל הסנקציה על המעסיק הקולט.
- 5.4.3. על הסנקציה כאמור תהיה מגבלה שהיא מחצית האחוז (0.5%) לכל היותר מהמחזור של המעסיק המעביר בשנה שקדמה למועד ההעברה.



5.5. יודגש, כי אין בתשלום הסכומים על ידי המעביד הנובעים מהסנקציה שנקבעה כאמור בהוראות סעיף 187(ג) לפקודה, בכדי לאשר בדיעבד את העברת העובדים. במקום שבו נדרש אישור פקיד השומה, על פקיד השומה לאשר את העברת העובדים גם לאחר שבוצעה העברת העובדים בפועל. לא אישר פקיד השומה את רצף המעבידים מסיבות שינומקו, יראו את העובדים כמי שפרשו במועד העברת העובדים, על כל המשתמע מכך.

5.6. עם פרסום חוזר זה ובמשך שישה חדשים ממועד פרסומו, תינתן למעסיקים האפשרות להסדיר את מעבר העובדים ללא הפעלת הסנקציה האמורה.

בברכה,

רשות המסים בישראל