

# מנקודת מבטו של אקטואר ביטוח חיים ופנסיה: כיצד מפרישים לביטוח מנהלים? – כתבה מס' 2



האקטואר רועי פולניצר מסביר מהו ביטוח הוני ומהו ביטוח קיצבה וכיצד מפרישים לביטוח מנהלים.

שם בחודש, שהרי ההפרשה לחברת הביטוח תהיה עד 2,900 ש"ח בחודש.

אין אלו ההפרשות היחידות לטובת חברת הביטוח. המעסיק מפריש עבורכם בדרך כלל סכום נוסף של 8.33% מהשכר עבור קופת פיצויים, כסף שתוכלו לקבל במקרה של פיטורים או לשמור לקראת הפנסיה. מדוע 8.33%? על כל שנת עבודה מגיע לכם חודש פיצויים. אם בכל חודש המעסיק שם בצד סכום שהוא 8.33% מהשכר החודשי, הרי שלאחר 12 חודשים יצטבר לו סכום של חודש אחד.

במקרים רבים המעסיק מפריש לקופת הפיצויים רק 6% מהשכר החודשי ומסתפק בכך. אם העובד מפוטר או זכאי באופן אחר לקבלת הפיצויים, המעסיק משלים את הסכום הנותר (2.33% עבור כל חודש), ואם העובד אינו זכאי לדמי הפיצויים, המעסיק אינו מוסיף את היתרה. אין זה אומר שהעובד איבד את הכסף להיפך: הוא יקבל כאשר יגיע לגיל הפנסיה את אותם 6% שהופרשו בכל חודש.

סכום נוסף המופרש על ידי המעסיק הוא לטובת אובדן כושר עבודה, כלומר תשלום לעובד במקרה בו לא יוכל לעבוד. סכום זה הוא עד שיעור של 2.5% מהשכר המפורש בכל חודש. במקרה של אובדן כושר עבודה, העובד מקבל פיצוי מירבי של 75% מהשכר המובטח ועל על כולו.

אם נחשב את סך כל ההפרשות שהעובד מפריש יחד עם המעסיק שלו לחיסכון פנסיוני, נקבל שיעור גבוה מאוד שיכול להגיע עד לכ- 25% מהשכר ברוטו. עם זאת, ישנם עובדים שמזלם לא שפר עליהם והם יחסכו בכל חודש רק 12.5% מהשכר (6% הם ו- 6.5% המעסיק), כספי הפיצויים יישארו אצל המעביד אם העובד לא יהיה זכאי להם והם לא יקבלו ביטוח אובדן כושר עבודה. יש עובדים שכלל אין להם ביטוח או פנסיה או קופת גמל.

הפרשה נוספת שנחשבת להטבה היא לקרן השתלמות. במקרה זה העובד משלם עד 2.5% משכרו לקרן ההשתלמות, והמעסיק יכול להפריש עד פי שלושה מאותו סכום – כלומר עד 7.5% משכר הברוטו של העובד. זו בהחלט הטבה משמעותית, אולם היא אינה נחשבת להטבה פנסיונית ולרוב מקבלים אותה עובדים בעלי ועדים חזקים או במקומות עבודה מבוססים.

ההפרשה ומה ההיקף שלה. אם ההפרשה אינה מופיעה, כדאי לפנות למעביד ולבדוק מדוע.

למקומות עבודה רבים יש הסדרים פנסיוניים עם חברות ביטוח באמצעות סוכנויות ביטוח גדולות, והם שאחראים על השגת הביטוח הפנסיוני הטוב ביותר עבור העובדים. אין זה תפקידו של העובד לבחור את ביטוח המנהלים שלו, אלא הוא מקבל שירותים מאותה סוכנות ביטוח במטרה להשיג עבורו את מבנה הביטוח הפנסיוני האולטימטיבי.

למרות שבאופן מעשי יכול כל עובד להפריש כמה כסף שהוא רוצה לביטוח המנהלים שלו ולחסוך אותו לקראת הפנסיה, הרי שבפועל ההפרשות נעשות לפי הטבות המס הניתנות על ידי המדינה. הטבות אלו משתנות אחת לזמן מה, אבל ההיגיון נשאר בעינו: המדינה מעוניינת לעודד את החיסכון לעת זיקנה כדי שלא תצטרך לדאוג על חשבונה לאותם פנסיונרים.

ההפרשה לביטוח מנהלים נעשית הן על ידי העובד והן על ידי המעסיק לרוב ביחסים דומים כאחוז משכר הברוטו הקבוע, אך הם אינם חייבים להיות שווים. ההפרשות הן כאמור משכר "פנסיוני" ברוטו שאינו כולל הטבות, בונוסים ותשלומים חד-פעמיים. כך למשל אם עובד מקבל שכר של 10,000 ש"ח, אבל יש לו עליו תוספות כאלו ואחרות כמו החזרי הוצאות, תשלומים על עבודה נוספת חד-פעמית וכדומה, אין הן נחשבות למטרות הפרשה פנסיונית.

כיום העובד מפריש לפחות 6% משכרו לחברת הביטוח והמעסיק מפריש לפחות 6.5% נוספים, וכך 12.5% מסכום שכרו של העובד מופרש לחברת הביטוח. רף ההפרשות כיום הינו שהעובד מפריש עד 7% מהשכר והמעביד עד 7.5% מהשכר, כך שרמת ההפרשה הכוללת היא 14.5%. ההפרשות האלו נקראות "הפרשות לתגמולים", שכן מדובר בכסף ששייך תמיד לעובד עצמו, מעין תגמול אותו יקבל בעתיד (בניגוד לפיצויי פיטורים, אותם פטור המעביד מלשלם במקרים שונים).

נביא דוגמה של עובד שכיר ששכרו ברוטו הוא 10,000 ש"ח בחודש. העובד מפריש 7% משכרו לחברת הביטוח, כלומר 700 ש"ח בחודש. המעסיק מפריש עד 7.5% מהשכר, כלומר עד 750 ש"ח בחודש. בסך הכל מדובר בהפרשה של 1,450 ש"ח בחודש לחברת הביטוח. לגבי מי שמרוויח 20,000

מ בחינת המבוטחים ישנם שני סוגים של פוליסות ביטוח מנהלים: פוליסה הונית ופוליסת קיצבה, שהן למעשה שתי שיטות לפיהן ניתן לקבל את כספי החיסכון. המרכיב ההוני משמעותו קבלה של כספי החיסכון בסכום חד-פעמי לפי תנאי הפוליסה, כשהוא פטור ממס. מרכיב הקיצבה הוא הזכות לקבל את כספי החיסכון בקיצבה חודשית עם היציאה לגמלאות לפי מפתח שנקבע מראש (קרי, מקדמים). אותה קיצבה חייבת במס.

רבים מעדיפים כמובן, שכספי הביטוח שלהם יינתנו להם בסכום חד-פעמי ולא בקיצבה ארוכת שנים, ובמשך תקופה ארוכה מי שהיה לו ביטוח חיים העדיף את המסלול הזה. ואולם, המדינה אינה מעודדת את המסלול ההוני כיוון שהיא רוצה שהאזרחים יקבלו קיצבה חודשית בעת פרישתם ולא סכום חד-פעמי של כסף אותו הם עלולים לבזבזו ולאחר מכן ליפול לנטל עליה.

בשנים האחרונות המדינה מסדירה באופן ברור כמה כסף "מותר" להפריש לאפיק ההוני וכמה כסף "מותר" להפקיד למטרות קיצבה. במילה "מותר" כוונתי היא שהמדינה נותנת הטבות מס למי שחוסך כסף לעתידו, אבל ההטבות האלו מוגבלות בתקרות ובסוגי ההפקדות. כך המדינה נותנת הטבות מס קודם כל למי שמפקיד במסלולי קיצבה, ורק לאחר מכן למי שמפקיד במסלול הוני.

יתרה מכך: ישנה גם תקרה כוללת של שכר שמעבר לה המדינה אינה נותנת הטבות מס. מי שמרוויח מעל לגובה תקרה זו, המשתנה אחת לכמה חודשים, יכול כמובן להמשיך ולהפריש כספים לביטוחי המנהלים, אבל הוא לא יקבל הטבות מס מהמדינה.

## כיצד מפרישים לביטוח מנהלים?

ביטוח מנהלים נעשה במרבית המקרים נעשה באמצעות מקום העבודה (אם הוא נעשה באופן פרטי, הוא מכונה "ביטוח פרטי"). לכן המבוטחים בביטוחי המנהלים אינם צריכים לדאוג להפריש בעצמם בכל חודש תשלום לחברת הביטוח, ומי שעושה זאת עבורם הוא מקום העבודה. ההפרשה נעשית אחת לחודש והיא מופיעה בתלוש השכר. מומלץ לבדוק בכל חודש אם אכן בוצעה