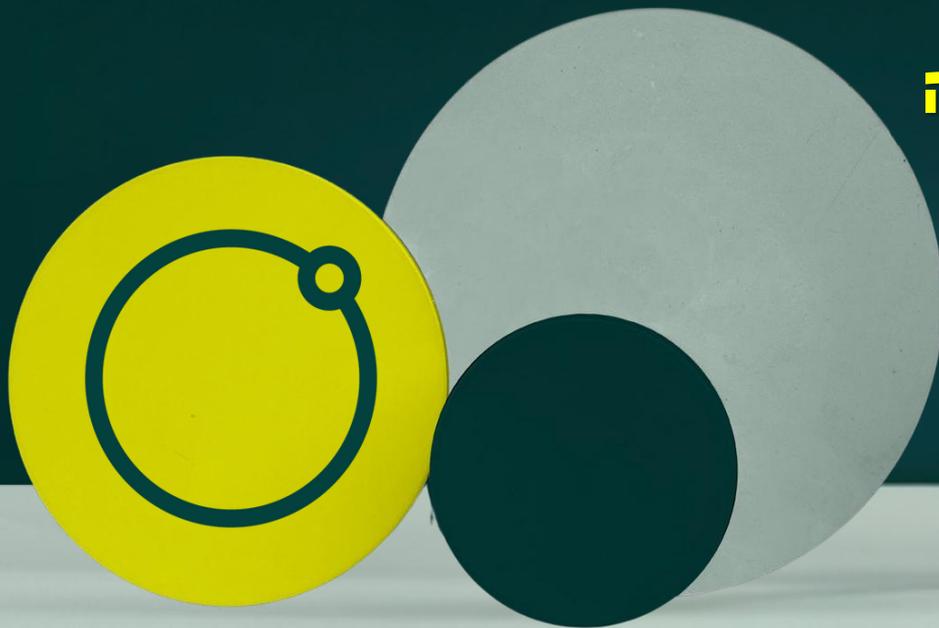


טופס 161 החדש

הודעה על פרישה מעבודה



נובמבר 2025

על מה נדבר היום

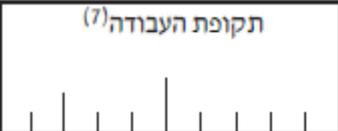
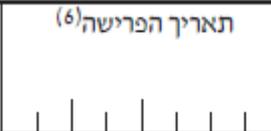
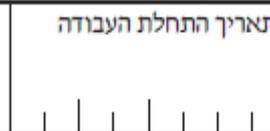
- טופס 161 החדש – סעיפים נבחרים:
- סעיפים 4.א + 5.א – ותק/חל"ת/שינויים בשיעור המשרה
- סעיף 6.א – משכורת לעניין טופס 161 החדש
- סעיף 11.א – המרת פיצויים לקצבה במהלך העבודה
- סעיף 13.א – השלמת פיצויים לרצף קצבה/הפקדה לרצף פיצויים

- העברת עובדים בין מעסיקים באותה קבוצה

- ביטול דיווח עזיבה

ותק/חל"ת/שינויים בשיעור המשרה

4.א תקופת העבודה

תקופת העבודה ⁽⁷⁾	תאריך הפרישה ⁽⁶⁾	תאריך התחלת העבודה
		
שנים חלקי שנים	שנה חודש יום	שנה חודש יום

5.א תקופות עבודה לא רציפות / שינויים בשיעורי המשרה / הפחתות שכר⁽⁸⁾

משכורת אחרונה (לתקופה ⁽⁹⁾)	שיעור המשרה ב - %	תאריך סיום			תאריך התחלה			משכורת אחרונה (לתקופה ⁽⁹⁾)	שיעור המשרה ב - %	תאריך סיום			תאריך התחלה		
		שנה	חודש	יום	שנה	חודש	יום			שנה	חודש	יום	שנה	חודש	יום

ותק/חל"ת

- כל 4 שנים יש שנה מעוברת – 366 ימים
- לא נכון לחלק את מספר הימים ב- 365/365.25
- כאשר יש חל"ת – יש לדווח על כל תקופות העבודה לצורך חישוב מדויק של הותק

בדיני המס לצורך חישוב הפטור המס

- יש להפחית את כל החל"ת (מחושב על-ידי מערכות שקל)

בדיני עבודה לצורך חישוב חבות הפיצויים

- אין להפחית חל"ת עד 14 ימים לכל שנת עבודה (מחושב על-ידי מערכות שקל)

שינויים בשיעור המשרה

בדיני המס לצורך חישוב המשכורת הקובעת לפטור ממס

- כאשר העובד מסיים במשרה מלאה – אין צורך לדווח על שיעורי המשרה הקודמים
- כאשר שיעור המשרה האחרון הוא הגבוה ביותר – אין צורך לדווח על שיעורי המשרה הקודמים
- כאשר העובד מסיים במשרה חלקית ושיעור המשרה האחרון אינו הגבוה ביותר – יש לדווח על כל שיעורי המשרה ולחשב שכר ממוצע (מחושב על-ידי מערכות שקל)

בדיני עבודה לצורך חישוב משכורת חבות פיצויים

- כאשר קיימים שיעורי משרה שונים – יש לדווח על כל שיעורי המשרה ולחשב שכר ממוצע (מחושב על-ידי מערכות שקל)

6.א משכורת העובד

<p>משכורת - חבות פיצויים⁽¹²⁾</p> <table border="1"> <tr> <td> </td> </tr> </table>											<p>משכורת מבוטחת אחרונה⁽¹¹⁾</p> <table border="1"> <tr> <td> </td> </tr> </table>											<p>משכורת חודשית אחרונה⁽¹⁰⁾</p> <table border="1"> <tr> <td> </td> </tr> </table>										

שכר יסוד לרבות: דמי מחלה, דמי חופשה, היעדרות עקב בדיקות היריון או ימי אבל, דמי חגים, תוספת ותק, תוספת יוקר המחיה, תוספת משפחה, תוספת מחלקתית, תוספת מקצועית, ממוצע עמלות של 12 חודשים אחרונים, כל תוספת שנקבע לגביה בהסכם העבודה כי תיחשב כחלק מהשכר הקובע לפיצויים, כל תוספת שאינה מותנית בתנאי או בגורם מסוים ומשולמת באופן אוטומטי וקבוע

המשכורת בגינה המעסיק מפקיד למרכיב הפיצויים בקופת גמל לקצבה וגם המשכורת בגינה המעסיק והעובד מפקידים למרכיב התגמולים לפחות 5%

המשכורת האחרונה ברוטו בגין חודש עבודה מלא ללא שווי שימוש ברכב צמוד וללא החזר הוצאות שאינו קבוע

משמשת לצורך קביעת תקרת השלמה לפיצויים הפטורה והחייבת במס

משמשת לצורך חישוב הפטור ממס

משמשת לצורך קביעת התקרה הכוללת לרצף פיצויים לרבות להפקדות חד-פעמיות

המרת פיצויים לקצבה במהלך העבודה

- עובד המבקש להמיר פיצויים לטובת קבלת קצבה במהלך העבודה ("פרישה מדומה")
- את סכום הפיצויים שהומר לקצבה יש לרשום בסעיף 11.א
- מבחינת רשות המסים – סכום הפיצויים שהומר לקצבה יועד לרצף קצבה
- מבחינת המעסיק – סכום הפיצויים שהומר לקצבה נכלל בצבירת הפיצויים לצורך חישוב צבירת הפיצויים במועד הפרישה והשלמת פיצויים (ניתן לקבוע מנגנון הצמדה)

11.א קצבה טרם הפרישה⁽²²⁾ בגין תקופת העבודה

<p>הסכום הכולל שעל בסיסו חושבה הקצבה⁽²⁴⁾</p>	<p>סכום הקצבה⁽²³⁾</p>	<p>חודש המרה לקצבה</p>	<p>קוד המשלם⁽¹⁶⁾ סוג התשלום - 30</p>	<p>מספר תיק הניכויים⁽¹⁵⁾ 9</p>	<p>שם המשלם⁽¹⁴⁾</p>	<p>1</p>
<p>הסכום הכולל שעל בסיסו חושבה הקצבה</p>	<p>סכום הקצבה</p>	<p>חודש המרה לקצבה</p>	<p>קוד המשלם סוג התשלום - 30</p>	<p>מספר תיק הניכויים 9</p>	<p>שם המשלם</p>	<p>2</p>

סה"כ חלק 11.א:

סכום המענק הכולל⁽²⁵⁾ - סה"כ חלקים 9.א, 10.א ו-11.א:

13.א סכומים מרביים לפרישה - נתוני עזר לעובד

סכום המענק החייב במס ⁽²⁹⁾	סכום המענק הפטור לפי סעיף 9(א7) ⁽²⁸⁾	סכום לרצף פיצויים ⁽²⁷⁾	סכום לרצף קצבה ⁽²⁶⁾	סכום המענק הכולל ⁽²⁵⁾	
					הסכום המרבי



- סכום המענק הכולל – סה"כ הסכומים בסעיפים 9.א, 10.א ו- 11.א
- סכום לרצף קצבה – הסכום אותו ניתן לייעד לרצף קצבה בהתאם לחוק
- סכום לרצף פיצויים – הסכום אותו ניתן לייעד לרצף פיצויים בהתאם לחוק
- סכום המענק הפטור ממס:
- בפרישה – מכפלת משכורת חודשית אחרונה ב- 150% עד תקרת הפטור ממס (13,750 ₪) כפול הותק
- בפטירה – מכפלת משכורת חודשית אחרונה ב- 2 עד תקרת הפטור ממס (27,520 ₪) כפול הותק
- סכום המענק החייב במס – סה"כ הסכום בסעיף 9.א

השלמת פיצויים לרצף קצבה

- את השלמת הפיצויים ניתן לעשות הן במהלך העבודה והן במועד הפרישה

- אין צורך לקבל אישור מראש מרשות המסים לצורך השלמת פיצויים

- מלוא השלמת הפיצויים תותר למעסיק בניכוי כהוצאה למס בשנה בה הופקדה בקופה

- ניתן לבצע השלמת פיצויים בטרם הפקת טופס 161 ומיד לאחר מכן לכלול את פרטי הקופה אליה נעשתה

ההשלמה בטופס 161 <= בדרך זו ניתן לייעד את השלמת הפיצויים לרצף קצבה

- בהשלמת פיצויים במועד הפרישה – על המעסיק לחשב מהי השלמת הפיצויים הפטורה ממס/החייבת במס

וככל שיש השלמת פיצויים חייבת במס (מחושב על-ידי מערכות שקל) עליו לנכות ממנה מס בהתאם לתקנות (לאחר ניכוי המס ניתן לשלמה לעובד ואין חובה להפקידה בקופה)

- השלמת פיצויים פטורה ממס הנה השלמת פיצויים לשכר אחרון מבוטח עד 44,100 ₪ * הותק בניכוי צבירת

הפיצויים בקופות (למעט הפיצויים שחויבו במס במועד ההפקדה)

הפקדה לרצף פיזויים

- עובד רשאי לייעד לרצף פיזויים מענק נוסף שקיבל מהמעסיק במזומן עד לתקרה הקבועה בחוק (4 פעמים השכר הממוצע במשק כפול הותק) (במשק כפול הותק)
- את הבקשה עליו להגיש למחלקת קופות הגמל של רשות המסים (באמצעות שקל)
- רשות המסים קובעת מהו המענק המרבי אותו ניתן לייעד לרצף פיזויים (פטור ממס) והאם קיים מענק שלא ניתן לייעד לרצף פיזויים (חייב במס)
- על המעסיק להפקיד את המענק הפטור ממס בקופה אותה בחר העובד ולנכות מס בהתאם לתקנות רק מהמענק החייב במס (לאחר ניכוי המס ניתן לשלמו לעובד)
- אם המעסיק שילם לעובד את המענק בפטור ממס אזי העובד רשאי להפקידו בקופה במקומו
- אם המעסיק שילם לעובד את המענק אך ניכה מס מהחלק שהותר לרצף פיזויים (פטור ממס) – עליו לזכות את העובד מהמס שניכה כדי שזה יוכל להפקידו בקופה גם כן. אם המעסיק לא יזכה את העובד על העובד להפקיד את מלוא המענק שהותר לרצף פיזויים בקופה ולקבל את החזר המס באמצעות הגשת דו"ח שנתי לרשות המסים (התעמרות קשה בעובד)
- אם המעסיק שילם לעובד את המענק – העובד רשאי להשיב למעסיק את המענק והמעסיק יפקיד את המענק בעצמו

ביטול דיווח עזיבה

- כיום אין מענה במערכת המקוונת
- יש לבצע פניה ישירה בכתב לפקיד השומה

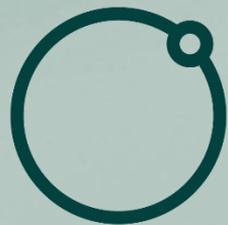
העברת עובדים – שליטה זהה

- אישור שניתן על-ידי פקיד השומה אינו אישור כללי להעברת עובדים בין מעסיקים אלא אישור פרטני שחל רק על רשימת העובדים שצורפה לבקשה (בקשות אלה מטופלות בפקידי השומה בלבד)
- ניתן לקבל אישור כללי המתייחס לקבוצת מעסיקים בשליטה זהה שמאפשר מעבר עובדים בין מעסיקים אלה ללא הגבלה. בקשות מיוחדות אלה מטופלות במחלקת קופות הגמל של רשות המסים בלבד
- במועד פרישת העובד מהמעסיק הקולט יופק טופס 161 אחד לכל תקופת העבודה גם יחד, הן אצל המעסיק המעביר והן אצל המעסיק הקולט
- אין חובה לבצע השלמת פיצויים במועד ההעברה מהמעסיק המעביר למעסיק הקולט
- המעסיק הקולט רשאי לבצע השלמת פיצויים גם לגבי שנות העבודה אצל המעסיק המעביר בכפוף לכללים ולתקרות בחוק
- ההוצאה בשל השלמת פיצויים לגבי שנות העבודה אצל המעסיק המעביר תותר למעסיק הקולט רק במועד פרישת העובד

העברת עובדים – שליטה שאינה זהה

- אישור שניתן על-ידי פקיד השומה אינו אישור כללי להעברת עובדים בין מעסיקים אלא אישור פרטני שחל רק על רשימת העובדים שצורפה לבקשה (בקשות אלה מטופלות בפקידי השומה בלבד)
- יש לבצע השלמת פיצויים במועד ההעברה מהמעסיק המעביר למעסיק הקולט ופקידי השומה מוודאים שאכן בוצעה השלמת פיצויים לפני הפקת אישור המס
- ככל שלא בוצעה השלמת פיצויים כאמור (מצב חריג):
 - על המעסיק הקולט לדווח על הכנסה מרווח הון בגובה סכום חוסר הפיצויים שלגביו לא בוצעה השלמת פיצויים
 - המעסיק הקולט רשאי לבצע השלמת פיצויים גם לגבי שנות העבודה אצל המעסיק המעביר בכפוף לכללים ולתקרות בחוק
 - ההוצאה בשל השלמת פיצויים לגבי שנות העבודה אצל המעסיק המעביר תותר למעסיק הקולט רק במועד פרישת העובד
- במועד פרישת העובד מהמעסיק הקולט יופקו 2 טפסי 161 (או יותר כמספר המעסיקים בשליטה שאינה זהה), הן אצל המעסיק המעביר והן אצל המעסיק הקולט
- במועד פרישת העובד ניתן לבקש רצף פיצויים וגם רצף קצבה לכל מעסיק בנפרד וככל שהעובד מבקש למשוך פיצויים אזי הוא נהנה מכל הטבות המס של רצף פיצויים במעבר בין מעסיקים אלה

תודה על
ההקשבה



shekel

פיננסים, פנסיה וביטוח
מקבוצת הפניקס