

אפריל, 2004

כתב: ישי עציון, רו"ח, etsion@zahav.net.il

העברת עובדים מישראל לחו"ל ובחזרה ("רילוקיישן"), השלכות הרפורמה במס הכנסה וביטוח הלאומי

החל משנת 2003 על מנהל משאבי האנוש האחראי על ניווד עובדים ישראלים לחו"ל, לגלות ידע והבנה בחוקי מס וביטוח לאומי. מעביד שלא ידאג לנושא מס ההכנסה והביטוח הלאומי של העובד, עלול לגרום את העובד להוצאות כספיות ניכרות ולעגמת נפש. לא מן הנמנע כי אף המעביד עלול להביא את עצמו לבעיות דומות, כחלק ממחויבותו כמעביד.

במה דברים אמורים:

החל משנת 2003 חלו שינויים בהגדרת תושב ישראל לצורכי מס, כך שההגדרה הורחבה ונקבעה לפי המונח "מרכז החיים" (כגון מקום בית הקבע, מקום מגורים ועוד). בנוסף נקבעו "חזקות" לפי מספר ימי שהייה בישראל על-פיהן יחשב יחיד כ"תושב ישראל". כלומר, עובד שנשלח לחו"ל, עלול להיחשב (הוא ובני משפחתו) כתושבי ישראל גם בעודם כבר בחו"ל. לקביעה על תושבות ישראלית השלכה ישירה על חיוב העובד בדיווח ובמס על הכנסותיו הכלל עולמיות.

בנוסף קביעת תושבות ישראלית במוסד לביטוח לאומי גוררת תשלום דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות ממלכתי ללא אפשרות (לרוב) להתקזז מדמי הביטוח בחו"ל. הגדרת עובד ישראלי בחו"ל גוררת זכויות "מופחתות" (למשל: אין כיסוי של דמי פגיעה בעבודה). בתנאים מסוימים ניתן לראות גם עובדים הנשלחים לעבוד בחברות בנות בחו"ל, כשכירים של המעסיק הישראלי ששלח אותם, ומכאן לחבות גם לגבי המעסיק.

החשיפה המסוכנת ביותר הינה זו שעל פי חוק ביטוח בריאות ממלכתי: מי שהיה תושב ישראל ושהה לפחות שנתיים בחו"ל ללא שמירת רצף ביטוח לאומי, לא יהיה זכאי לקבל שירותים רפואיים מקופות החולים במשך "תקופת המתנה" לאחר שיחזור לישראל (בין 4 ל-24 חודשים).

מהי אם כן "דרך המלך" בין הרצון לקדם מטרות המעביד בניוד עובדיו לחו"ל, לבין הרצון לסייע לעובד כך שתנאיו לפחות לא יורעו במעבר לחו"ל ובחזרה לישראל בעתיד?

דרכי ביצוע מומלצות:

הפתרון מצוי ביעוץ פרטני לכל עובד העובר לחו"ל. להלן הבדיקות הנדרשות על מנת למזער את חשיפות המס והביטוח הלאומי במעבר לחו"ל ולהביא למעבר מוצלח של העובד ומשפחתו.

1. כימות חשיפת המס והביטוח לאומי. במידת הצורך, לבחון שינויים בהסכמי העבודה.
2. תכנון מועד המעבר לחו"ל ותכנון אורך תקופת השהייה בחו"ל.
3. בחינת ההסכמים הקשורים בהפסקת העבודה בישראל, הסכמי העבודה בחו"ל, אשרת העבודה בחו"ל, והקשרים בין המעביד הישן לחדש.
4. הקפדה על מילוי נכון של דוחות מס וטפסים למוסד לביטוח לאומי, בישראל ובחו"ל.

5. ייעוץ (מהיבט המס) של העתקת מרכז החיים לחו"ל.
6. הבטחת כיסוי רפואי רציף עד לאחר החזרה לישראל לאור החשיפה ל"תקופת ההמתנה" לתושבים חוזרים. במידת הצורך לבצע ביטוח בריאות פרטי (קיימים כיום פתרונות ביטוחים המבטיחים מענה הולם לסוגיה זו).

סיכום

קביעת המעמד של העובד כתושב ישראל, תושב חוץ, תושב חוזר או עולה חדש, מעלה את הצורך לבחון היטב את מבחני התושבות: מתי עובד מחליף תושבות. השלכות המס משמעותיות הן למעבר מתושבות ישראלית לתושבות חו"ל (על מנת להימנע מהשלמת מס בישראל על הכנסות חו"ל וחבות כפולה בביטוח לאומי), והן על מנת ליהנות מהטבות המס בחזרה לתושבות ישראלית. אי הקפדה על תכנון נאות תגרור חשיפות מס וביטוח הלאומי (שלילת זכויות והגדלת חובות) ובעקבותיהן השאלה מי אמור לשאת בהן: העובד, החברה המעבידה הישנה או זו החדשה.

ניתן לפנות אלי לשאלות נוספות ולבחינת מקרים ספציפיים.

ישי עציון, רו"ח
etsion@zahav.net.il