

משיכת רווחים מחברה - כמשכורת או כדיבדנד?

1. כללי

משיכת משכורת היא ביטוי לתגמול בגין מתן שירותי עבודה, לרבות למנהל החברה, ואילו דיבדנד מחולק למי שהוא בעל מניות בחברה, וממומן רק מרווחי החברה. כאשר מנהל החברה או נושא משרה אחר בחברה הוא גם בעל מניות ובעל שליטה בחברה, הוא זכאי הן למשיכת משכורת והן לחלוקת דיבדנד. במקרים אלו מתעוררת השאלה איזו חלופה עדיפה.

ראוי להבהיר, כי תכנון המס המובא להלן משרטט את האופן שבו משפיעים שיקולי המס על הבחירה בין משיכת שכר וחלוקת דיבדנד, אולם הניתוח המובא להלן מתאים לחברות שלהן פרופיל מסוים ולא לכלל החברות. התכנון שלהלן מתייחס לחברות פרטיות¹, פעילות², בבעלות בעל מניות יחיד, או בבעלות משותפת של מספר מועט של בעלי מניות שכל אחד מהם מהווה בעל מניות מהותי בחברה³, כאשר הרווח⁴ המופק על ידי החברה אינו עולה על 0.5 מיליון ש"ח (ביחס לכל אחד מבעלי המניות הרלוונטיים)⁵.

ההתלבטות העיקרית נובעת מאופן המיסוי השונה החל בעת מיסוי החברה ובעלי מניותיה לעומת אופן החיוב במס של היחיד, בעל השליטה ומנהל בחברה. מיסוי החברה ובעלי מניותיה נעשה כידוע באופן דו-שלבי, כאשר החברה משלמת מס חברות בשיעור של 26.5% (משנת 2014) על הכנסתה החייבת, ובנוסף, היחיד משלם על היתרה המחולקת כדיבדנד, אם הוא בעל מניות מהותי, מס בשיעור 30% (החל משנת 2012).

¹ חברות ציבוריות מתאפיינות במספר רב של בעלי מניות, ולפיכך הופכת ההשוואה לחלוקת דיבדנד מול משיכת שכר ללא רלוונטיות, הואיל ובחלוקת דיבדנד מתחלקים הרווחים בין כלל בעלי המניות ולא רק לבעלי השליטה. כמו כן, חברות ציבוריות מחויבות בבקורות שונות, הן על יכולתן לחלק דיבדנד והן לגבי תנאי השכר שהן מעניקות לבכיריהן.

² גם בחברות העומדות לפני פירוק תהיה התלבטות דומה לגבי אופן משיכת הרווחים העודפים בחברה, אולם במסגרתה יילקחו בחשבון שיקולים נוספים החורגים מעניינינו כאן, כגון קיומם של רווחים ראויים לחלוקה החייבים במס בשיעור מיוחד (בעיקר אלו שנצברו עד 31.12.02) וכדומה.

³ הכוונה היא לחברה שבה בעל השליטה או בעלי השליטה המאוחדים מסוגלים לבדם לקבוע את מדיניות השכר ומדיניות חלוקת הדיבדנד של החברה, ללא תלות בגורמים נוספים או חיצוניים. כגון בעלי מניות מיעוט, נושים וכדומה. "בעל מניות מהותי" כהגדרתו בסעיף 88 לפקודה הוא "מי שמחזיק, במישרין או בעקיפין, לבדו או יחד עם אחר, ב-10% לפחות באחד או יותר מסוג כלשהו של אמצעי השליטה בחבר-בני-אדם".

⁴ כאשר מדובר בחברה מפסידה, לא ניתן ככלל לחלק דיבדנד, לאור דיני החברות הדורשים כי מקור כספי החלוקה יהיה ברווחי החברות. עם זאת, נעיר כי במקרים מסוימים ניתן באישור בית המשפט לחלק דיבדנד גם שלא מרווחי החברה, בתנאי שהחברה מסוגלת לשכנע את בית המשפט שתהיה מסוגלת לפרוע את התחייבויותיה על אף חלוקת הדיבדנד.

⁵ יודגש, שבחברה שהיא בשולי רווח נמוכים או שנמצאת בהפסדים וצפויים לה רווחים בעתיד, חבל שלא למצות את נקודות הזיכוי ואולי אף את שיעורי המס התחיליים אצל היחיד, על ידי תשלום משכורת, למרות ההפסד שייווצר, מתוך הנחה שבשנים לאחר מכן יתקוץ ההפסד שנצבר.

בחברות המפיקות רווחים העולים על 0.5 מיליון ש"ח, ביחס לכל אחד מבעלי המניות, יש תמריץ להשאר רווחים בחברה, הואיל והחברה יכולה לעשות שימוש טוב יותר בעודפים אלו, באמצעות השקעתם בפרויקטים מניבים תוך ניצול מס החברות הנמוך (מס חברות בשיעור 26.5% לעומת מס שולי של 48% אצל היחיד, כפי שגביה להלן) למינוף הרווח. יש, מן הסתם, לקחת בחשבון גם את צורכי בעלי המניות, אם הם זקוקים באופן שוטף לסכום גבוה מ-0.5 מיליון ש"ח. בדיון להלן נתייחס לסכום של 0.5 מיליון ש"ח כסכום שמעליו כדאי להשאיר רווחים בחברה לצורכי מינוף הרווחים וההשקעות, אף שהגדרת סכום הרווח בחברה שמעליו יש לשקול השארת הרווחים בחברה יכול להשתנות והוא יכול לעמוד על 3 מיליון ש"ח או 5 מיליון ש"ח, בהתאם לצורכי בעלי המניות ובהתאם לשיעור התשואה בחברה לעומת שיעור התשואה אצל בעל המניות.

לעומת זאת, מיסוי שכרו של היחיד המשולם על ידי החברה, נעשה באמצעות מנגנון מיסוי היחיד המורכב ממדרגות המס השולי, מניכויים וזיכויים אישיים, מנקודות זיכוי התלויות במצבו האישי של הנישום, מפטורים אישיים, ומהחבות בדמי ביטוח¹. משמעות הדבר היא ששיעור המס האפקטיבי שיחול על השכר הנמשך מהחברה תלוי בנתוניו האישיים של המושך. כמו כן, תשלום שכר מהווה הוצאה המותרת בניכוי אצל החברה כנגד הכנסתה החייבת, כך ששיעור המס האפקטיבי שבו יחויב היחיד המושך, יהווה את שיעור המס הסופי לגבי סך השכר המשולם, הן במישור החברה והן על ידי היחיד המקבל.

מן האמור נובע כי בכל מקרה כדאי למשוך משכורת עד לגובה סף המס, קרי עד לסכום המשכורת שבגינו לא יחול בפועל חיוב במס אצל המושך. אצל גבר, יחיד, תושב ישראל, מדובר בסכום הנגזר משווי של 2.25 נקודות זיכוי, ואצל אישה, יחידה, תושבת ישראל מדובר בסכום הנגזר משווי של 2.75 נקודות זיכוי. בנוסף, יש להתחשב בנקודות זיכוי נוספות, בגין ילדים, הורים תלויים, עולה חדש, זכאות לפטור לנכה וכדומה.

לבסוף, ראוי להעיר כי על אף שניתן היה לכאורה לומר כי היות ששיעור מס חברות עומד על 26.5%, אזי כדאי למשוך שכר עד לגובה ההכנסה העולה על מדרגות המס הראשונות, הואיל ואלו עומדים על שיעור 10%, 14% ו-21%, אולם הואיל ומשכורת מחויבת בנוסף למס הכנסה גם **בדמי ביטוח**, הרי שיש לבדוק את המס הכולל שבו יחויב השכר, כך שלא ניתן להכריע ללא בדיקה מקדימה והשוואת נטל המס המתקבל לעומת נטל המס בחלוקת דיבידנד.

¹ בחישובים שלהלן נכלול דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות (שניהם להלן - דמי ביטוח) כאילו היו מס נוסף. יצויין, שדוח ועדת רבינוביץ' לרפורמה במס התייחס לדמי ביטוח כמס ישיר ולא כאגרה. בעמוד 24 בדוח נאמר: "שיעורי המס הישיר המוצעים כוללים את מס ההכנסה, דמי הביטוח הלאומי ומס הבריאות, שבעיני הועדה חד הם". עוד על דמי ביטוח כאגרה, כמס או כמחיר ראו מ' כהן **דיני מסים** עמ' 12013, וכן באתר המשפטי **מסטרקס**.

2. תכנון מס

נפנה לחישוב נטל המס הכולל, לרבות דמי ביטוח, שיחולו בעת משיכת משכורת ובעת חלוקת דיבידנד, ועריכת ההשוואה ביניהם, כמפורט בטבלה שלהלן [הנתונים הם לשנת 2015]:

דרגת הכנסה בש"ח ¹	שיעור המס הכנסה (א)	דמי ביטוח - חלק המעביד (ב)	דמי ביטוח - העובד (ג)	שיעור כולל - מס הכנסה ודמי ביטוח (ד)=(א)+(ב)+(ג)	שיעור מס כולל על דיבידנד (ה)	הפרש בין מס על משכורת למס על דיבידנד (ו) = (ה) + (ד)
0 – 63,240	10% ²	2.5358% ³	3.5% ⁴	16.0358%	48.55% ⁵	32.5142%
108,000 – 63,241	14%	4.7775% ⁶	12%	30.7775%	48.55%	17.7725%
167,880 – 108,001	21%	4.7775%	12%	37.7775%	48.55%	10.7725%
239,760 – 167,881	31%	4.7775%	12%	47.7775%	48.55%	0.7725%
501,480 – 239,761	34%	4.7775%	12%	50.7775%	48.55%	-2.2275%
810,720 – 501,481	48% ⁷	0%	0% ⁸	48%	48.55%	0.55%
∞-810,721	48%	0%	0%	48%	48.55%	0.55%

ניתוח נתוני הטבלה

מהטבלה דלעיל ניתן לראות בנקל, כי הנטל הכולל שנוצר מהחיוב במס ההכנסה ובדמי הביטוח גדול יותר בעת חלוקת דיבידנד לגבי 4 מתוך 7 דרגות ההכנסה. זאת, כאשר לגבי שלוש דרגות ההכנסה הראשונות (מדרגות ההכנסה 1-3) מדובר בפרע משמעותי בנטל הכולל היוצר עדיפות מובהקת להעדפת משיכת משכורת על פני חלוקת דיבידנד, ולגבי 4 דרגות ההכנסה האחרונות, מדובר בפרע זניח בין 2 האפשרויות, כאשר במדרגת ההכנסה הרביעית קיימת העדפה קלה למשיכת משכורת, ובמדרגת המס החמישית,

1 סכומי דרגות ההכנסה המוצגים נכונים ומעודכנים לשנת המס 2015. מס חברות מחושב לפי 26.5% שנכנס לתוקף ב-2014.
 2 בתחום ההכנסה 0 – 63,240 נמצא בדרך כלל את "סף המס" (ההכנסה שמתחתיה המס מתאפס עם נקודות היכוי, הזיכויים וכו'). סף המס משתנה מנישום לנישום לפי מצבו המשפחתי והסוציאלי. "סף המס" שונה בין משכורת שבה המס התחילי הוא 10% לבין דיבידנד שבו המס הוא קבוע בשיעור 25%.
 3 ראו חישוב שיעור חלק המעביד בדמי הביטוח, בהתחשב בהתרתו כתוצאה מהחברה:

$1 - 0.265 =$	0.735	שיעור חלק המעביד של דמי הביטוח
x	3.45%	שיעור ברוטו של חלק המעביד של דמי הביטוח לגבי הכנסה עד 66,672 ₪
	2.5358%	שיעור "נטו" לאחר מס חלק המעביד של דמי הביטוח - הכנסה עד 66,672 ₪

4 ראוי להעיר כי על אף הצגת מדרגת המס הנמוכה של מס הכנסה ומדרגת המס הנמוכה של דמי הביטוח כמקבילות, שנעשתה לצורך פשוטות ובהירות, בפועל, מדרגת מס הכנסה הראשונה שבה שיעור המס השולי הוא 10% ומדרגת המס הנמוכה (מתוך 2 מדרגות) של דמי הביטוח אינן חלות בדיוק לגבי אותה רמת הכנסה, שכן מדרגת מס ההכנסה הראשונה חלה עד להכנסה בסך 63,240 ₪, ואילו מדרגת דמי הביטוח הראשונה חלה עד להכנסה בסך 66,672 ₪ (וזאת, הן לגבי חלק המעביד והן לגבי חלק העובד של דמי הביטוח).
 5 ראו אופן החישוב של שיעור המס הכולל בעת חלוקת דיבידנד מרווחים שחויבו כבר במס חברות:

שיעור מס כולל בחלוקת דיבידנד	יתרת ההכנסה לאחר מס חברות	שיעור מס על דיבידנד לבעל מניות מהותי	שיעור מס חברות
$26.5\% + (30\% \times 73.5\%) = 48.55\%$			

6 להלן חישוב שיעור חלק המעביד בדמי הביטוח הלאומי, המתחשב במגן המס לגבי רכיב זה הנוצר כתוצאה מהתרת עלות זו כתוצאה מותרת בניכוי אצל החברה המשלמת:

$1 - 0.265 =$	0.735	שיעור חלק המעביד של דמי הביטוח
x	6.5%	שיעור ברוטו של חלק המעביד של דמי הביטוח - הכנסה מ-66,673 ₪ ועד 518,880 ₪
	4.7775%	שיעור נטו של חלק המעביד של דמי הביטוח - הכנסה עד 66,672 ₪ ומעליו עד 518,880 ₪

7 על הכנסות גבוהות מוטל מס בשיעור 2% על הכנסה הייבת העולה על 810,720 ₪ החל משנת 2013, בהתאם לסעיף 121ב. בחישובים אלו התעלמנו מהמס על הכנסות גבוהות.

8 למען הדיוק, יש להעיר כי תקרת ההכנסה החייבת בדמי ביטוח עומדת על סך 518,880 ₪ ולא על סך 501,480 ₪, ולפיכך, בניגוד לאופן ההצגה בטבלה שנעשה למען הפשוטות והבהירות, על הפרש בסך 17,400 ₪ יחול חיוב בדמי ביטוח לפי מדרגת החיוב הגבוהה.

לפני הפסקת החיוב בדמי ביטוח מחמת הגעה לתקרת ההכנסה המתחייבת בדמי ביטוח, יש העדפה זניחה לחלוקת דיבידנד, ובמדרגות השישית והשביעית העדפה קלה למשכורת.

לכאורה, המסקנה הישירה של ניתוח נתוני הטבלה מצביע על כך שתכנון מס נכון מחייב קביעת "איסור" על חלוקת דיבידנד בשלוש מדרגות המס הראשונות, ומאפשר "אדישות" בשאלת העדפת משיכת המשכורת או חלוקת הדיבידנד לגבי 4 מדרגות המס האחרונות (מדרגות ההכנסה 4-7). ברם, כפי שנראה להלן, במשיכת משכורת גלומות הטבות מס נוספות, אשר כפי הנראה מביאות ליצירת העדפה לחלוקת משכורת גם לגבי מדרגות ההכנסה הרביעית והחמישית, כאשר במדרגות המס השישית והשביעית קיימות אדישות מבחינת שיקולי המס לבחירה בין חלוקת דיבידנד למשיכת משכורת.

3. הטבות מס נוספות בעת חלוקת משכורת

א. הטבת מס נוספת בגין מענק פרישה פטור¹

משיכת משכורת מזכה את המושך בסופו של דבר בעת הפסקת עבודתו, למענק פרישה בגובה המשכורת ובכפוף לתקרת הפטור לפי סעיף 9(א7)(א)(2) לפקודה העומדת בשנת 2015 על סכום של 12,340 ₪ לכל שנת עבודה. סכום מענק הפרישה הפטור ממס עומד במונחים שנתיים על סך 148,080 ₪ $[12 \times 12,340 = 148,080]$, ולפיכך מייצר תמריץ נוסף למשיכת משכורת עד מדרגת המס השלישית. שיעור ההקלה לגבי רמת ההכנסה השנתית של 148,080 ₪ שווה לשיעור הפרשה חודשי של 8.33% כשהוא מוכפל בשיעור המס, בהתאם לגובה ההכנסה. כך למשל, בדרגת ההכנסה השלישית שיעור המס השולי עומד על 21%. לפיכך, שיעור המס הנחסך בגין פיצויים בדרגת הכנסה זו הוא 1.7493% $[0.21 \times 0.0833 = 0.017493]$. אך כך, ההפרש שנמדד בדרגה השלישית בשיעור 10.7725% למעשה גבוה יותר בשל מרכיב הפיצויים ועומד על 12.5215% $[0.107725 + 0.01749 = 0.125215]$.

כמו כן, ניתן לבקש את פריסתו של מענק הפרישה על פני שנות העבודה (במיוחד כאשר סכום המענק לחודש עולה על תקרת הפטור של 12,340 ₪) בהתאם לקבוע בסעיף 8(ג)(3) לפקודה, ובכך להקטין את החיוב במס בגין תשלום המענק. בכך יגדל הפער אף מעל לשיעור של 12.5215%. הפרשות המעביד לקופת הפנסיה ניתנות למשיכה גם בדרך של קצבה והיוון קצבה ולא דוקא בדרך של מענק פרישה. במשיכה בדרך של קצבה או היוון קצבה קיים יתרון וסכומי הפטור עשויים לגדול, כך שהדבר עשוי להטות את הכף לטובת חלוקת משכורת ולא דיבידנד בדרגות ה-5 עד ה-7.

ב. הטבת מס נוספת בהפקדות לקרן השתלמות

הפקדה לקרן השתלמות מגלמת הטבת מס נוספת המביאה להעדפת משיכת משכורת על פני חלוקת דיבידנד, הואיל וחלק המעביד של ההפרשה לקרן ההשתלמות מותר בניכוי כהוצאה בשיעור שאינו עולה על 4.5% מ"המשכורת הקובעת" כמשמעותה בסעיף 3(ה) לפקודה. כשאותו סכום מתקבל אצל היחיד מושך המשכורת בעת משיכת כספי

¹ ההנחה היא שהנישום יעדיף לקבל מענק פרישה פטור לפי סעיף 9(א7) לפקודה, בעת סיום עבודתו בחברה על פני קצבה הפטורה לפי סעיף 9(א7) לפקודה.

קרן ההשתלמות, מתקבלים אותם הסכומים בפטור ממס, כאשר פטור זה מגלם חיסכון של מס בשיעור המס השולי, שיכול להגיע ל-48%¹.

לפיכך, התרת הפקדה בשיעור 4.5% כאמור בניכוי, וכן הפער בין שיעור המס בחברה (26.5%) ושיעור המס של היחיד (48%) מביאים להטבת מס בעת הפקדה לקרן השתלמות (עד לתקרה "המשכורת הקובעת" כמשמעותה בסעיף 3(ה) בסך 188,544 ₪), אשר אפשרית רק בעת משיכת משכורת ולא בחלופה של דיבידנד. כמובן, אין מדובר בהטבת מס מיידית, אלא נדחית, אולם מדובר בתקופת דחייה שאינה ארוכה מאוד, בת 6 שנים. תקרת השכר הקובעת להפרשה לקרן ההשתלמות, מביאה להעדפת משיכת משכורת גם לגבי חלק ממדרגת המס הרביעית.

בדרגת ההכנסה השלישית שסמוך לגבול שלה נמצאת המשכורת הקובעת שיעור המס השולי עומד על 21%. לפיכך, שיעור המס הנחסך בגין הפרשת המעביד לקרן השתלמות בדרגת הכנסה זו הוא 0.945% $[0.00945 = 0.045 \times 0.21]$. אך כך, ההפרש שנמדד בדרגה השלישית יוגדל בשיעור 0.945% ויחד עם מרכיב פיצויי הפיטורים יגיע לשיעור של 0.134665 $[0.134665 = 0.01749 + 0.00945 + 0.107725]$.

בדרגת ההכנסה השלישית 2 רכיבים אלו - מענק פרישה פטור והפקדה לקרן השתלמות - יוצרים הפרש נוסף לטובת משכורת בשיעור כולל של 2.694% $[0.02694 = 0.01749 + 0.00945]$.

ג. הטבת מס נוספת בגין צבירת זכויות בגמלאות היחסיות של ביטוח לאומי

אמנם, בגמלאות רבות המשולמות לציבור המבוטחים על ידי המוסד לביטוח לאומי רוכש המבוטח זכויות מלאה לקבלת מלוא הגמלה עם הפיכתו למבוטח וללא תלות בגובה המשכורת. אולם, גמלאות יחסיות² כגון גמלת מילואים, דמי פגיעה בעבודה ודמי לידה וכיוצא באלה, מהוות גמלאות מחליפות שכר המחושבות ביחס ישר לגובה דמי הביטוח ששולמו על ידי המבוטח, כלומר לגובה משכורתו.

תוצאת הדבר היא שעד לסכום תקרת המשכורת החייבת בדמי ביטוח לאומי³ מביאה משיכת משכורת להגדלת הכיסוי הביטוחי לגבי דמי מילואים, דמי לידה ודמי פגיעה בעבודה, ויוצרת בכך העדפה למשיכת משכורת גם לגבי מדרגות מס הכנסה הרביעית והחמישית.

¹ יש גם אפשרות שהמעביד יפריש שיעור מלא של 7.5%, כאשר 3% מתוכם לא יותרו בניכוי. הדבר יביא לאובדן חסכון במס מהוצאה שאינה מותרת בניכוי בשיעור של 26.5% (שיעור מס הברות מ-2014) מחלק זה בהפרשה, אולם יחסוך מס בשיעור שולי שיכול להגיע עד 48%.

² גמלאות יחסיות הן גמלאות מחליפות שכר, כלומר, משולמות ביחס ישר לשכר המבוטח. ראו הסבר מ' כהן דיני מסים עמ' 12014, או באתר המשפטי מסטקס.

³ תקרת דמי הביטוח בסך 518,880 ₪ שוות בקירוב לגבול הדרגה השישית של מס הכנסה העומדת על 501,480 ₪ (סכומים אלו מעודכנים לשנת 2015).

4. חברות הכפופות לחוק עידוד השקעות הון

תכנון המס אינו רלוונטי לגבי חברות הזכאיות להטבות מכוח חוק עידוד השקעות הון. זאת, בעיקר לנוכח העובדה כי חוק עידוד השקעות הון מעניק הטבות מס מופלגות הן במישור החברה, קרי שיעור מס חברות מופחת, והן במישור שיעור המס על חלוקת דיבדנד, לגבי "מפעל מועדף"¹. התוצאה היא שבחברות אלו שיעור המס האפקטיבי על חלוקת דיבדנד הנו נמוך בהרבה משיעור מס חברות רגיל, באופן שיוצר העדפה למשיכת דיבדנדים לפי החישוב שלהלן, החל בדרגות השלישית (בחברה מועדפת) וברביעית בחברה בעלת מפעל מאושר.

חישוב שיעור המס הכולל בחוק עידוד השקעות הון משנת 2014 ואילך

אזור פיתוח	חברה בעלת מפעל מאושר	חברה מועדפת
אזור פיתוח א'	0.25 ²	0.09
מס חברות		
מס על דיבדנד	$0.75 \times 0.2 = 0.15$	$0.91 \times 0.20 = 0.182$
שיעור מס כולל	0.40	0.272
אזור אחר		
מס חברות	0.25	0.16
מס על דיבדנד	$0.75 \times 0.2 = 0.15$	$0.84 \times 0.20 = 0.168$
שיעור מס כולל	0.40	0.328

5. מגבלות תכנון מס

תכנון המס אינו רלוונטי לחברות המפיקות רווחים או שנצברו בהן רווחים העולים על צורכי המשיכה של בעלי המניות או שבעלי המניות אינם נזקקים למשיכת רווחים לצורכי מחיה כלל. בחברות אלה אין כל תמריץ למשיכת משכורת או לחלוקת דיבדנד מעבר לצורכי המחיה או מעבר לסף החבות במס ול-2 מדרגות המס הראשונות, וההמלצה ככלל לגביהן, היא ניצול הרווחים לצורך ביצוע השקעות מניבות במסגרת החברה, תוך ניצול שיעור מס חברות כדי למקסם את סכומי ההשקעה ואת התשואות עליהם.

¹ ראו פירוט ההטבות ברשימה על "תיקון 68 לחוק עידוד השקעות הון" מ' כהן עדכוני מסים 158, בהוצאת המכון למסים וליעוץ כלכלי בע"מ, או באתר המשפטי מוסטקס.

² באזור פיתוח א', בשנתיים הראשונות לתקופת ההטבות, חל פטור ממס חברות.