



שדרות ויצמן 13 ת.ד. 90009, ירושלים
מיקוד: 91909
פקס: 02-6709244
כ"ט בחשוון תשפ"א
16 בנובמבר 2020

איגרת למעסיק בנושא תשלום תגמולי מילואים

הקדמה

מטרת האיגרת היא להבהיר את זכויות העובד היוצא לשירות מילואים ולהנחות את המעסיקים בהוראות החוק ובכללים לתשלום התגמול. אנו תקווה כי איגרת זו תבהיר את הזכאות על פי חוק ואת אופן התשלום לו זכאי חייל המילואים באמצעות מעסיקו.

זכויות עובד שכיר המשרת במילואים

א. ממי לתבוע את תגמול המילואים?

1. **עובד בשכר חודשי** יתבע את התגמול ממעסיקו.
 2. **עובד שלא בשכר חודשי** יתבע את התגמול ממעסיקו, אם עבד במקום עבודתו הנוכחי 75 ימים לפחות בתוך 3 החודשים שקדמו לתחילת השירות במילואים. אם עבד פחות מ-75 ימים בתוך 3 החודשים שקדמו לתחילת השירות, הוא רשאי לתבוע את התגמול מן המוסד לביטוח לאומי. הערה: בכלל 75 הימים האמורים יובאו במניין גם שבתות וחגים, ימי חופשה, בין שכר ובין שלא בשכר, ימי היעדרות בשל תאונה או מחלה וימי היעדרות עקב אבל במשפחה.
 3. מי שעובד גם כשכיר וגם כעצמאי, ומי שעובד אצל יותר ממעסיק אחד וקיבלו תגמול מן המעסיק העיקרי, יתבעו תגמול נוסף מן המוסד לביטוח לאומי בתביעה אישית.
 4. עובד שהיה בחופשה ללא תשלום יותר מ-60 ימים מיום שיצא לשירות מילואים, יתבע את התגמול מן המוסד לביטוח לאומי בתביעה אישית.
 5. עובד שהחברה שבה עבד הפסיקה לפעול, או החלו לגביה תהליכי פירוק או חדלה להתקיים, יתבע את התגמול מן המוסד לביטוח לאומי.
 6. עובד שמעסיקו נפטר או הוכרז פושט רגל או הוכרז פסול דין או ניתן נגדו צו קבלת נכסים, יתבע את התגמול מן המוסד לביטוח לאומי בתביעה אישית.
- שים לב, דין תגמול המילואים המגיע לעובד ממעבידו כדין שכר עבודה, ועל המעביד לשלמו במועד תשלום השכר הרגיל כפי שיפורט בהמשך.**
- זכותו של העובד להגיש תובענה לפי חוק הגנת השכר נגד מעביד המסרב לשלם את התגמול או מעכבו. ניתן לקבל סיוע מאגף הכלכלה במשרד העבודה והשירותים החברתיים בכתובת:**

www.economy.gov.il/workrights



ב. הגשת תביעה לתגמולי מילואים ע"י המשרת במילואים

תביעה לתגמול מן המוסד לביטוח לאומי יש להגיש בטופס בל/ 502, שאפשר לקבלו בכל אחד מסניפי המוסד לביטוח לאומי, או באתר האינטרנט של הביטוח הלאומי-

WWW.BTL.GOV.IL. עובד שכיר הזכאי לתשלום בתביעה אישית, יגיש תביעה בכל אחד מסניפי המוסד לביטוח לאומי, לפי בחירתו. לתביעה יש לצרף את האישור המתאים מצה"ל טופס 3010 או היחידה לכוח אדם שעת חירום שליד משרד העבודה (מל"ח) טופס כ"א 100.

- ניתן להגיש את התביעה באמצעות אתר האינטרנט של המוסד לביטוח לאומי או אתר האינטרנט של משרדי הממשלה "ממשל זמין".

- עובד שכיר התובע את התגמול מן המוסד לביטוח לאומי יצרף לתביעתו אישורים ממעסיקו על תאריכי התחלת העבודה והפסקת העבודה ועל מספר ימי העבודה, וכן תלושי שכר או אישורים על השכר ב-6 החודשים שקדמו לשירות.

ג. שיעור התגמול על פי חוק לפיו מחשב המוסד לביטוח לאומי:

שיעור התגמול ליום יהיה השכר בחטו החייב בדמי ביטוח (לעובד שכיר) או ההכנסה (לעובד עצמאי), או צירוף שניהם (למי שהיה גם עובד שכיר וגם עובד עצמאי) בשלושת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים, מחולק ב-90. לצורך חישוב התגמול יובאו בחשבון גם דמי מחלה, תמורת חופשה, דמי אבטלה, תגמולי מילואים, דמי לידה ודמי פגיעה בעבודה.

מקסימום התגמול = התגמול המרבי - היום 5 פעמים הסכום הבסיסי מחולק ב-30.

מינימום התגמול ליום = התגמול המזערי - 68% מהסכום הבסיסי החודשי (נכון ל-

1.11.2020 עומד על סכום של 5987 ₪) מחולק ב-30.

מי שהפסיק לעבוד לפני יציאתו לשירות מילואים, ולא חלפו יותר מ-60 ימים מיום הפסקת העבודה, יחשב כמי שיצא למילואים ביום שהפסיק לעבוד. המשרת יגיש תביעה אישית.

- שכיר שעבד פחות מ-60 ימים ב-3 החודשים שקדמו לחודש שקדם לחודש היציאה לשירות, יחושב שיעור התגמול המגיע לו על פי השכר הגבוה ב-3 חודשים, מתוך 6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל השירות.
- מי שלא צבר 3 חודשי עבודה מלאים, או השתכר פחות משכר מינימום באחד החודשים, תושלם הכנסתו לצורך חישוב התגמול לתגמול המזערי לחישוב התגמול באותו חודש.
- מי שהחל שירות מילואים בתוך 60 ימים מיום שסיים שירות מילואים קודם, תיבדק זכאותו, אם לטובתו, לחישוב התגמול על בסיס השכר או ההכנסה שהייתה לו בתקופת השירות הראשונה, או בסיס השכר הרגיל, הגבוה מבין השניים.



- סעיף 283 לחוק הביטוח הלאומי מחייב את המעסיק להמשיך ולשלם לעובד שיצא למילואים את התשלומים שנהג לשלם לקופת תגמולים או לקופת פנסיה כאילו לא שירת והמשיך לעבוד. ע"פ חוות דעת משפטית שהתקבלה במוסד לביטוח לאומי יש להפריש את אותן הפרשות סוציאליות אשר מנוכות בד"כ מהשכר הרגיל של העובד לאותה תקופה, ולא מסה"כ התגמול לפי חוק המילואים החדש, אשר בד"כ גבוה מהשכר הרגיל.
 - בהתאם לתיקון חוק המילואים מ 8/2008 מי ששרת שירות רצף של שבעה ימי מילואים או תקופה אחת בכפולות של 7 (14 ימים, 21 ימים, 28 ימים וכדומה) ישולם התגמול היומי בהתאם לאמור בסעיף 273 לחוק (בהתאם לתבנית החישוב בסעיף ד להלן).
 - תקופת שרות המילואים של שישה ימים, או תקופה אחת רצופה שבחלוקה ל 7- יתרת הימים היא 6 (13 ימים, 20 ימים, 27 ימים וכד') התגמול היומי יחושב בדומה לשירות של 7 ימים.
 - תקופת שירות של 1 עד 5 ימים זכאי המשרת לתוספת של 40% . לכן יוכפל התגמול היומי ב 1.4.
 - שיעור התגמול למי ששרת שירות חצי יומי, יהי מחצית שיעור התגמול היומי בהתאם לתבנית החישוב בסעיף ד' להלן (ללא התוספת של 40%).
- ד. נוהל תשלום התגמול באמצעות המעסיק:**
- התיקון לסעיפים 276 ו- 280 לחוק קובע כי המעביד יעביר לעובד המשרת במילואים תשלום על חשבון תגמול המילואים בסכום שהיה משלם לו אילו לא שירת במילואים והמשיך לעבוד. (מקדמה). כמו כן, נקבע כי לאחר העברת התגמול לידי המעביד, המעביד יעביר לעובד את **יתרת התגמול** בגובה ההפרש בין התגמול שהועבר ע"י המוסד לבין השכר ששולם לעובד על חשבון התגמול. (**יתרת התגמול**) דין **יתרת התגמול** כדין שכר עבודה, והמעביד יעביר לעובד לכל המאוחר ביום שבו משולם שכר של העובד בחודש שבו הועבר התגמול למעסיק.
 - בחישוב הפרש השכר יש להשלים התגמול בעד הימים בהם לא היה הפסד שכר עקב המילואים, ולשלם את מלוא התגמול בעד ימי המנוחה של העובד בהם לא הפסיד שכר עקב שירותו במילואים. כגון: ימים שבהם אינו עובד, שירות מילואים לאחר שעות העבודה, חגים וכדומה.
 - כמו כן יש לחשב גם את התשלומים שאינם תלויים במספר ימי עבודה בפועל בין אם עבד ובין אם נעדר מעבודתו כגון: הבראה, אחזקת רכב וכדומה.
- אופן חישוב המקדמה ששולמה בגין ימי המילואים:**
- תגמול יומי



- סך המקדמה ששולמה למשרת ע"י המעסיק = משכורת רגילה כאילו המשרת לא יצא למילואים.
 - הפרש תגמול = סך התגמול ששולם למעביד ע"י ביטוח לאומי (תגמול יומי X מספר ימי שירות) - סך המקדמה ששולמה ע"י המעסיק.
- חישוב זה נכון לכל עובד שכיר גם אם עבד ימים בודדים בחודש.

מרכיבי השכר:

להלן פירוט רכיבי השכר ואופן ההתייחסות אליהם בחישוב תגמולי המילואים:

1. **שירות במילואים בזמן חופשה** - על פי חוק חופשה שנתית, הימים בהם משרת עובד במילואים לא מובאים במניין ימי החופשה. המשרת זכאי לקבל את תגמול המילואים גם אם ביצע את השירות בזמן החופשה.
2. **תשלומים שנתיים** – יש להתייחס לתקופות שירות המילואים כפי שמתייחסים לעובד הנמצא בחופשה בתשלום.
3. **פריסת שכר** – החוק קובע כי המעביד לא יביא בחשבון סכומים חד פעמים ששולמו לעובד בין שהוסיף לעבוד ובין שנעדר מעבודתו. בין רכיבים אלה ניתן למנות גם תשלום נוסף כדמי הבראה, ביגוד, משכורת י"ג וכדומה.
- כשם שלא מנוכה מהעובד החלק היחסי של התשלום הנוסף כאשר הוא נעדר מהעבודה מכל סיבה שהיא כגון חופשה, **אין מקום לנכות תשלום זה כאשר שוהה העובד בשירות מילואים.**
4. **ביטוח פנסיוני** – הוראות סעיף 283 לחוק הביטוח הלאומי קובעות כי על המעסיק להמשיך להפריש תשלומים לקופות וקרנות השתלמות גם בתקופה שהעובד משרת במילואים.
5. **שווי רכב צמוד** – כאשר עובד משאיר את הרכב הצמוד בחצרי המעביד בעת שירותו במילואים, הוא זכאי למלוא התגמול בלא שרשאי המעביד לנכות רכיב זה.
6. **רכב** - כאשר המעסיק מעמיד לרשות העובד את הרכב בתקופת שירות המילואים והוא נוהג לעשות זאת גם מצב בו העובד נעדר מעבודתו מכל סיבה שהיא, המעביד חייב לשלם לעובד בגין רכיב זה.
7. **ניכוי דמי ביטוח לאומי דמי ביטוח בריאות ומס הכנסה** - עובד שכיר שמקבל את התגמול ממעסיקו – ינוכו מהתגמול ע"י מעסיקו דמי ביטוח לאומי דמי ביטוח בריאות ומס הכנסה, כפי שמנוכה מהכנסתו מעבודה. עובד שכיר שמגיש תביעה אישית בבל/502 ינוכו מהתגמול דמי ביטוח בריאות ומס הכנסה בלבד.
- ה. **הגשת תביעה של המעסיק להחזר תגמולי המילואים ששילם לעובדים**
- ו. המוסד לביטוח לאומי מחזיר למעסיקים את תגמולי המילואים ששילמו לעובדיהם כחוק. כדי לקבל את החזר התגמולים, על המעסיק להגיש תביעה על גבי טופס בל/501 בסניף המוסד לביטוח לאומי שבו מתנהל חשבון דמי הביטוח שלו. ניתן להוריד את הטופס מאתר האינטרנט



המוסד לביטוח לאומי
אגף גמלאות מחליפות שכר-תחום מילואים

של הביטוח הלאומי: WWW.BTL.GOV.IL. בטופס התביעה, בטבלת השכר, ירשום המעסיק את השכר ברחטו, החייב בדמי ביטוח. המוסד לביטוח לאומי יחשב את התגמול על פי השכר שדווח בתביעה ויוסיף עליו את תוספות היוקר על פי החוק ואת השלמת השכר לשכר המינימום במקרים הרלבנטיים.

לתשומת לב,

אם שילם המוסד לביטוח לאומי למעסיק סכום תגמול גדול מן השכר ששילם המעסיק לעובד, חובה על המעסיק לשלם לעובד את ההפרש התגמול.
עם ביצוע החזר התגמול למעסיק נשלח ע"י המוסד לביטוח לאומי, מכתב אישי לכל עובד שכיר המפרט את גובה התגמול המגיע לו (וששולם ע"י המוסד למעסיקו).
המכתב נועד לאפשר לעובד לפנות למעסיקו כדי למצות את זכויותיו עפ"י חוק.

בברכת המשך שיתוף פעולה פורה ויעיל, מרקי בן חיים- מנהל תחום מילואים

איגרת זו מופצת בשיתוף עם מנהל האכיפה במשרד העבודה והשירותים החברתיים
economy.gov.il/workrights