

המוסד לביטוח לאומי  
לשכת סמנכ"ל גמלאות  
טלפון: 02-6709521  
פקס: 02-6518314

כבר ד"ר גיורא לוטן  
שדרות וייצמן 13  
ירושלים 91909

י"ב תשרי תשס"ג  
18 ספטמבר 2002

כללי 238/02  
חוזר מינהל הגמלאות/270  
חוזר אבטלה/1364  
חוזר שירות מילואים/1228  
חוזר דמי לידה/1349  
חוזר דמי פגיעה/1369  
חוזר זקנה ושאיירים/1294

אל: מנהלי הסניפים  
מנהלי תחומים בגמלאות  
מנהלי סניפי משנה  
סגנים, מנהלי מחלקות ורכזים  
פקידי תביעות  
פקידי הדלפק הקדמי

**הנדון: שינוי באופן חלוקת "תשלום הנוסף" החל בחודש ינואר 2003**  
**סימוכין: חוזר מינהל הגמלאות 112 מיום 3.5.98**

בחוזר זה נביא לידיעתכם כי, בחודש ינואר 2003 יכנס תיקון לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) התשנ"ה – 1995, לפיו יחול שינוי באופן חלוקת ה"תשלום הנוסף" כדלקמן. התקנות החדשות התקבלו ביוזמת המוסד לביטוח לאומי והן נותנות מענה לסוגיות שונות שהתעוררו מאז פירסום התקנות הקודמות שפורטו בחוזר גמלאות 112 מיום 3.5.98.

**א. כללי**

אם "התשלום הנוסף" הוא בשעור 25% או יותר משכרו החודשי הרגיל של העובד, יחולק התשלום ב-12 והסכום המתקבל מהחלוקה יצורף ל"שכר החודשי הרגיל" של החודש שבו שולם, ולשכר של כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו.

"תשלום נוסף" ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף ל"שכר החודשי הרגיל" בכל אחד מחודשי העבודה הקודמים ולשכר של החודש שבו שולם.

אם שעור ה"תשלום הנוסף" נמוך מ-25% משכרו החודשי הרגיל של העובד יצורף התשלום ל"שכר החודשי הרגיל" בחודש שבו שולם.

נזכירכם, שהחל ממשכורת יולי 2002 בוטלה התקרה לתשלום דמי ביטוח, ולענין תשלום דמי הביטוח עבור התשלום הנוסף יש לקחת בחשבון את כל השכר.

**הכללים שבחוזר זה יהיו תקפים החל ביום 1.1.2003.**

**הוראות החוזר מיום 3.5.98 שבסימוכין תקפות לגבי המקרים שבסיס השכר לחישוב הגימלה הוא לתקופה שעד יום 31.12.02.**

## ב. הגדרות

בתקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) – התשנ"ה 1995 הוגדרו "שכר", "שכר חודשי רגיל" ו"תשלום נוסף" כלהלן:

"שכר" – הכנסה מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה.

"שכר חודשי רגיל" – שכר שנהוג לשלמו לעובד מדי חודש.

"תשלום נוסף" – שכר הניתן לעובד בנוסף לשכר החודשי הרגיל, לרבות תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולמעט הפרשים.

"תשלום נוסף" – יחשבו איפא מרכיבי השכר הבאים: ביגוד, דמי הבראה, משכורת יג', תמורת דמי חופשה (בשונה מפדיון חופשה ראה סעיף ה' להלן) בונוס, מענק השתתפות ברווחי מעביד, מימוש אופציות או מניות, מענק יובל, ביטוח רכב, ולרבות כל גילום מס עבור כל אחד מהרכיבים הנ"ל וכדומה.

הפרשים כאמור אינם בגדר "תשלום נוסף". מזובר בהפרשי שכר הנובעים משינוי דרגה, היקף משרה, הסכמי שכר וטרואקטיביים וכדומה, שהם "שכר חודשי רגיל", אותם יש ליחס לחודשים בגינם שולמו.

## ג. יחוס וצרוף "תשלום נוסף"

### (1) כללי וסימוכין

בתקנה 5 לתקנות הנ"ל מצויות הנחיות כיצד להתייחס לתשלום הנוסף ביחס ל"שכר החודשי הרגיל". כאמור שם יש לפעול כלהלן:

(א) "תשלום נוסף" בשיעור רבע "השכר החודשי הרגיל" או יותר של העובד, יש לפרוס כמפורט בהמשך.

(ב) "תשלום נוסף" בשיעור נמוך מרבע השכר החודשי הרגיל של העובד, יש לצרף לשכר החודש שבו הוא שולם.

לפיכך יש לקבוע מהו שיעור "התשלום הנוסף" ביחס ל"שכר החודשי הרגיל" (עד רבע או יותר), ולאחר מכן לצרף את "התשלום הנוסף" לשכר החודש/ים הרלוונטיים כמפורט בהמשך.

### (2) מהו "שכר חודשי רגיל" והשוואת "התשלום הנוסף" לרבע מהשכר החודשי הרגיל

"שכר חודשי רגיל" כמשמעו בתקנה 1 הוא השכר (ברוטו) המשולם לעובד מדי חודש. בשלב ראשון יש לחשב את שיעור ה"תשלום הנוסף" מתוך סה"כ השכר הרגיל (ברוטו) בחודש שבו הוא משולם, ולבחון אם הוא שווה או עולה על רבע השכר הרגיל.

(בשכר ברוטו אין לכלול את סכום התשלום הנוסף ברוטו עצמו).

דוגמא: סה"כ שכר ברוטו ב- 7/2003 – 12,000 ₪. סכום זה כולל דמי הבראה בסך 2,000 ₪. יש איפא לבחון האם סכום דמי הבראה (2,000 ₪) עולה / אינו עולה על רבע השכר, היינו על 2,500 ₪ = 4 : 10,000 (2,000 – 12,000 ₪).

בשלב הבא יש לצרף כאמור למעלה את התשלום הנוסף לחודש/ים כמפורט בסעיף ד (1). שבעמוד 3 שבחוזר זה.

כאשר השכר ברוטו כולל יותר ממרכיב אחד של "תשלום נוסף" כגון גם קצובת הבראה וגם ביגוד יש להביא בחשבון את סה"כ ה"תשלומים הנוספים" באותו חודש, ולבחון את שיעורם ביחס לרבע השכר הרגיל באותו חודש.

### (3) "תשלום נוסף" ששולם בחודש שבו השכר אינו משקף את שכר העבודה הרגיל

כאשר בחודש בו שולם "תשלום נוסף" משולם שכר עבודה חודשי שאינו משקף את שכר העבודה הרגיל של העובד, כגון: שכר עבור עבודה חלקית באותו חודש, יש לחשב את שיעור "התשלום הנוסף", מהשכר ברוטו ששולם בחודש האחרון שבו שולם "שכר חודשי רגיל". (יש לאתר את החודש שבו שולם שכר חודשי רגיל מתוך תקופה שאינה עולה על 12 ח' שקדמו לחודש בו שולם התשלום הנוסף).

**דוגמא:** ב- 7/2003 – שולמו דמי הבראה בסך 3,000 ₪. שכר חודש יולי 2003 בסך 5,000 ₪ היה עבור 15 ימי עבודה בלבד.

ב- 6/2003 שולם שכ"ע בסך 4,000 ₪ עבור – 10 ימי עבודה בלבד.

החודש האחרון בו שולם "שכ"ע רגיל" – בסך 10,000 ₪ היה 5/2003. יש איפוא לבחון אם "התשלום הנוסף" ב- 7/2003 עולה רבע השכר ב- 5/2003 בהתאם לתוצאות ההשוואה יקבע כיצד יש להתייחס ל"תשלום הנוסף" היינו, לצרפו לחודש בו שולם, או לחילופין לפרוס אותו כמפורט בהמשך.

בנסיבות חריגות, כאשר קיימת שונות גבוהה בין סכומי השכר המשולמים מידי חודש, ולא ניתן לקבוע מהו "שכר חודשי רגיל" בתקופה של עד 12 ח' שקדמו לשכר אותו חודש שבו נכלל התשלום הנוסף, יש לחשב ממוצע השכר החודשי של 3 החודשים האחרונים (כולל החודש בו משולם התשלום הנוסף). ממוצע השכר של שלושת החודשים ייחשב לצורך הענין כ"שכר חודשי רגיל".  
להזכירכם – "תשלום נוסף" לא יובא בחשבון בחישוב ממוצע שכר העבודה.

בנסיבות בהן נדרש חישוב שכר ממוצע כאמור יש להעביר התיק לאישור מנהל המחלקה המקצועית.

### (4) הבהרות לאופן ייחוס "תשלום נוסף" ל"שכר חודשי רגיל"

#### ייחוס "תשלום נוסף" לחודש בו הוא שולם בלבד

כאמור בתקנה 5(ב) כאשר ה"תשלום הנוסף" נמוך מרבע השכר החודשי הרגיל, יש לצרף אותו לסכום שכר העבודה של החודש בו הוא שולם.

**דוגמא:** בחודש 6/2003 שולם שכ"ע בסך 10,000 ₪ וכן תשלום עבור ביגוד – שהוא "תשלום נוסף" בסך 2,000 ₪. יש לייחס את התשלום הנוסף רק לחודש 6/2003 ולצרפו לשכ"ע של 6/2003 (היות והסכום נמוך מ- 2,500 ₪ שהם רבע השכר החודשי הרגיל). השכר ברוטו הכולל ל- 6/2003 יהיה איפוא 12,000 ₪.

מאידך, כאשר "התשלום הנוסף" עולה על רבע השכר החודשי הרגיל יש לייחס אותו לתקופה כמפורט בהמשך (תקנה 5(א)).

### ד. ייחוס וחלוקת "תשלום נוסף" למספר חודשים

כאמור בתקנות 5(א) ו-6 לתקנות הנ"ל, יש לייחס "תשלום נוסף" שהוא בסכום השווה או עולה על רבע השכר החודשי הרגיל לתקופות הבאות, וזאת בהתחשב בחודש בו משולם ה"תשלום הנוסף".

#### (1) ייחוס "תשלום נוסף"

"תשלום נוסף" יש לייחס לחודש שבו שולם ולכל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו שביום הועסק העובד.

"תשלום נוסף" ששולם לעובד שעבד אצל מעסיקו פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש התשלום יחולק במספר החודשי בהם הועסק העובד.

**לדוגמא:** מבוטח התחיל לעבוד בחודש 6/2002. ב- 2/2003 שולם "תשלום נוסף". סכום התשלום הנוסף עולה על רבע שכי"ע החודשי הרגיל ב- 2/2003. יש איפוא לחלק את הסכום ב- 9 (מסי חדשי העבודה ב- 2002 – 1-2003) ולצרף את המנה לשכר בכל אחד מ- 9 החודשים 2002 עד פברואר 2003.

## (2) "תשלום נוסף" ששולם לעובד לאחר שניתקו יחסי עובד ומעביד

יש לראות את מועד תשלום ה"תשלום הנוסף" כאילו שולם בחודש האחרון שעבורו שולם לו שכר אצל אותו מעסיק ולהשוותו לאותו חודש.

היה התשלום הנוסף שווה או עולה על רבע ה"שכר החודשי הרגיל", יחולק לפי הכללים שפורטו לעיל.

**לדוגמא:** נותקו יחסי עובד ומעביד ב- 1.4.2003 והשכר האחרון ששולם לעובד היה שכר חודש מרס 2003.

ב- 1.10.2003 שולם לעובד "תשלום נוסף" בגין תקופת עבודתו אצל אותו מעסיק.

היה ה"תשלום הנוסף" נמוך מרבע השכר החודשי הרגיל יצורף לשכר החודש האחרון שבו הועסק אצל אותו מעסיק, כלומר לשכר חודש מרס 2003.

היה ה"תשלום הנוסף" שווה או גבוה מרבע השכר החודשי הרגיל של חודש מרס 2003 יש לראות התשלום כאמור כאילו שולם במשכורת חודש מרס 2003, והוא יחולק על פי הכללים שפורטו לעיל.

**הערה:** הוראות לגבי חלוקת תשלום נוסף ששולם בחדשים בהם לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד ולא משולם בהם שכי"ע (או שהשכר נמוך בגלל ניתוק יחסי עובד ומעביד בחודש הניתוק) נועדה למנוע מצב בו התשלום הנוסף לא יובא בחשבון כבסיס לחישוב הגמלה.

## (3) תשלום הפרש של "תשלום נוסף"

לעיתים משלם המעסיק הפרש של "תשלום נוסף" שכבר שולם בעבר.

**לדוגמא:** שילם המעסיק "קצובת הבראה" במשכורת חודש יוני 2003, ואילו במשכורת חודש ספטמבר 2003, עדכן את סכום "קצובת הבראה" ושילם לעובד הפרש.

במקרה כזה רואים את הפרש כ"תשלום נוסף" חדש, והוא ישווה לשכר חודש ספטמבר 2003, ואם הוא שווה או עולה על רבע השכר החודשי הרגיל הוא יחולק על פי הכללים הרגילים.

במקרים חריגים שבה טוען המעסיק שההפרש נובע מטעות בתשלום המקורי, יש לצרף את ההפרש, ל"תשלום הנוסף" המקורי, ולפרוס אותו כפי שנדרש התשלום המקורי.

## ה. תמורת ימי חופשה ופדיון חופשה

**"תמורת חופשה"** הוא תשלום לעובד ממעבידו עבור המרת ימי חופשה לשכר עבודה. תמורת חופשה ניתן לשלם רק בתנאי שמתקיימים יחסי עובד ומעביד.

תשלום "תמורת החופשה" הוא בגדר "תשלום נוסף" ויש להתייחס אליו כאמור בתקנות ובחוזר זה.

**"פדיון חופשה"** – בשונה "מתמורת חופשה" משולם פדיון חופשה עקב ניתוק יחסי עובד ומעביד עבור ימי חופשה שלא מומשו.

בסעיף 22(2) לפקודה נחשב "פדיון חופשה" כהכנסה מעבודה, ואולם לענייניו הואיל והוא משולם עקב ניתוק יחסי עובד – מעביד נקבע שאין לראותו כשכר עבודה (לא כשכר רגיל ולא כתשלום נוסף).

**לתשומת לב:** בתלושי שכר בהם כלול מרכיב "פדיון חופשה" – יש לוודא כי אכן נותקו או עומדים להתנתק יחסי עובד – מעביד.

חוזר זה תואם עם תחום מעסיקים במשרד הראשי.

ב ב ר כ ה,  
יחזקאל בקל  
סגן מנהל כללי (גמלאות)