



**המוסד לביטוח לאומי
אגף גמלאות מחליפות שכר
תחום מילואים**

שד' ויצמן 13, ירושלים 91909
טל. 02-6709721 פקס. 6709244

כ' אייר/תשע"א
24 מאי 2011

חוזר מינהל הגמלאות: 7/2011

אל :
מנהלי סניפים
מנהלי תחומי גמלאות
מנהלי סניפי משנה
סגנים, מנהלי מחלקות רכזים
פקידי תביעות
פקידי הדלפק הקדמי
פקידי מרכז המידע הטלפוני

הנדון : תיקון החוק בנושא הסדרת נהלי ניכוי מקדמה בגין מילואים

אנו מבקשים להביא לידיעתכם כי ביום 28 בפברואר 2011 התקבל בכנסת תיקון מס' 127 (הסדרת נהלי ניכוי מקדמה בגין מילואים) התשע"א – 2011.

מטרת התיקון לחוק:

הסדרת אופן העברת תגמולי המילואים לעובד שכיר הזכאי לקבל את התגמול מאת מעסיקו.

אופן ההתחשבות:

[א] תשלום מקדמה ע"י המעסיק:

התיקון לסעיף 276 לחוק קובע כי מעסיק יעביר לעובד תשלום על חשבון תגמול המילואים, בסכום השכר שהיה משתלם לו **אילולא שירת במילואים והמשיך לעבוד** התשלום ע"י התגמול מהווה מקדמה והוא ישולם עוד לפני קבלת ההחזר מהביטוח הלאומי;

[ב] חישוב הפרש לאחר העברת התגמול למעסיק:

תיקון סעיף 280 לחוק קובע כי לאחר העברת התגמול המגיע לעובד, לידי המעסיק, המעסיק יעביר לו את יתרת התגמול בגובה הפרש בין התגמול המועבר ע"י המוסד לבין התשלום ששילם המעסיק לעובד ע"י התגמול.

דין יתרת התגמול כדין שכר עבודה והמעביד יעבירו לעובד לכל המאוחר ביום שבו היה משתלם שכרו של העובד בעד החודש שבו הועבר התגמול למעסיק.

סכומים שלא יובאו בחשבון בעת חישוב ההפרש:

בחישוב ההפרש, המעסיק לא ינכה **סכום ששולם לעובד עקב עבודתו** וסכום שהיה משולם לעובד **בין שהיה מוסיף לעבוד ובין שנעדר מעבודתו**, כגון תשלומים בעד ימים כימי מנוחה שבועית שבהם העובד אינו אמור לעבוד או תשלומים שאינם תלויים במספר ימי העבודה בפועל (כגון דמי הבראה, ביגוד, החזקת רכב וכדו').

דוגמא א':

עובד חודשי יצא לשרות מילואים מיום חמישי עד יום ראשון.

אופן ההתחשבות של העובד עם המעסיק:

שלב א': המעסיק משלם שכר רגיל הכולל את יום חמישי עד יום ראשון (מקדמה).

המעסיק מגיש במקביל תביעה להחזר התגמול מאת המוסד.

שלב ב': המוסד מחזיר למעסיק את **התגמול המחושב** עפ"י הכללים בחוק, (במקרה זה בתוספת של 1.6 ימים (40%)).

התגמול המועבר למעסיק משולם כולו לעובד בניכוי המקדמה (השכר הרגיל ששולם).
המקדמה שתנוכה תהיה בגובה השכר הרגיל לימים חמישי וראשון בלבד. עבור ימי המנוחה שישי-שבת משלמים לעובד בכל מקרה, אם עבד או נעדר מעבודתו, לפיכך ימים אלו לא ינוכו.

דוגמא ב':

עובד יצא למילואים לתקופה של חודש ימים.
המעסיק שילם לו באחד מחודשי הבסיס דמי הבראה בסך 4,800 ₪.

שלב א': המעסיק משלם שכר רגיל עבור חודש מלא (מקדמה).
המעסיק מגיש במקביל תביעה להחזר התגמול מאת המוסד.

שלב ב': המוסד מחזיר למעסיק את התגמול בחישוב עפ"י הכללים בחוק.
התגמול המועבר למעסיק משולם כולו לעובד בניכוי המקדמה (השכר הרגיל ששולם).
המקדמה שתנוכה מהתגמול לא תכלול את התשלום עבור ימי שישי-שבת ולא תכלול את החלק היחסי של דמי הבראה השנתיים, בסך 400 ₪ (12 : 4800).
לפי התיקון לחוק, המעסיק אינו רשאי לנכות מהתגמול את החלק היחסי של תשלומים המשולמים לעובד בכל מקרה בין אם עבד ובין אם נעדר מעבודתו בשל השירות במילואים.

[ד] אכיפת החוק:

האחריות לאכיפת החוק בנושא ההתחשבנות עם המעסיק הינה בחוק הגנת השכר ואינה מוטלת על הביטוח הלאומי, **אלא על משרד התמ"ת.**

משרתים במילואים הפונים לבירורים בנושא, יקבלו הסבר עקרוני לגבי משמעות התיקון בחוק ואולם באשר לחישובים הפרטניים שנעשו ע"י המעסיק ניתן יהיה להפנותם לבירור מול משרד התמ"ת, לכתובת אשר תועבר אליכם בהמשך.

[ה] תחולה:

החוק יחול על תגמול המגיע בעד ימי שרות מילואים לפי החוק העיקרי, לגבי תקופת שרות המילואים שהחלה מיום 2/3/2011 ואילך, אף אם החלה ערב תחילתו.

דהיינו החוק יחול, גם על תקופות שרות שהחלו לפני ה- 2/3/2011 והסתיימו לאחריו.

ב ב ר כ ה ,



אבי צרפתי
סגן ראש מינהל גמלאות
ומנהל אגף גמלאות מחליפות שכר