

# תיקון 127 – מילואים

|

**יורם אזרד**

**יועץ מס ופרישה- הרב קוק 8 ירושלים**

**[www.poresh.co.il](http://www.poresh.co.il)**

**052-3808345**

# מילואים שינויים-כללים

- ביום 2 במרץ 2011 פורסם ברשומות תיקון מס' 127 לחוק הביטוח הלאומי.
- התיקון לחוק מחייב את המעסיקים שמשלמים למשרתים במילואים משכורת רגילה, להשלים את התגמול, שבדרך כלל גבוה מהשכר הרגיל.
- תיקון מס' 127 לחוק הביטוח הלאומי

# כיצד לשלם את התגמול לעובד

- תיקון החוק נועד להבטיח שסכום מלוא התגמול שמגיע לעובד בעד שירות המילואים יועבר לידי העובד. זאת, על ידי חקיקה מוסדרת.
  - למרות שחוק הביטוח הלאומי מחייב את המעסיקים לשלם לעובד את מלוא התגמול, היו מעסיקים ששילמו את השכר הרגיל ולא השלימו לעובד את יתרת התגמול.
- התיקון לחוק נותן מענה לבעיה הזו ומבהיר את אופן תשלום המשכורת לפי הפירוט בשקף הבא

# הוראות תהליך התשלום

- 1. בחודש השירות במילואים ישולם לעובד השכר שהיה משולם לו אילולא שירת במילואים והוסיף לעבוד.
- 2. המוסד לביטוח לאומי יעביר למעסיק את התגמול שמגיע לעובד, לאחר שהמעסיק יתבע את התגמול.
- 3. המעסיק יעביר לעובד את יתרת התגמול. כלומר, המעסיק יעביר לעובד את ההפרש שבין התגמול שהועבר למעסיק מהמוסד לביטוח לאומי (סעיף 2 לעיל) ובין התשלום ששילם לעובד בחודש שבו שירת במילואים (בסעיף 1 לעיל).

# התיקון מיטיב

- לפני התיקון האמור המעסיק היה אמור לחשב את התגמול ולשלם אותו לעובד במלואו בחודש שבו העובד שירת במילואים.
- כלומר, התיקון האמור מיטיב עם המעסיקים שנהגו על פי החוק. כיום,
- לאחר התיקון בחוק, המעסיקים אינם חייבים לחשב את התגמול ורשאים להסתמך על החישוב שיערוך עבורם המוסד לביטוח לאומי. לאחר שיקבלו את התגמול מהמוסד לביטוח לאומי, עליהם להעביר לעובד את הפרש במשכורת של החודש שבו קיבלו אותו.

# ביטול השלכות פס"ד "גב ים"

- אחד התיקונים החשובים בחוק שירות מילואים הוא ביטול ההשלכות של פס"ד "גב ים"
- פס"ד זה קובע שהעובד אינו זכאי לתגמול בגין ימים שבהם הוא לא נעדר מעבודתו, ולא נפגעה הכנסתו (בין היתר, כאשר השירות נעשה לאחר שעות העבודה, או ביום מנוחה, או ביום חופש).
- נקבע כי התגמול ישולם אף אם הכנסתו של המבוטח לא פחתה מחמת שירותו.
- בתיקון 127 לחוק הביטוח הלאומי המחוקק מבהיר למעסיק כי אינו יכול לקזז מן התגמול את השכר בעד העבודה שנעשתה תוך כדי שירות המילואים, גם אם העובד לא הפסיד משכרו.

# חישוב התגמול

- שיעור התגמול ליום הוא השכר ברוטו החייב בדמי ביטוח לעובד השכיר ב- 3 החודשים שקדמו ליום 1 בחודש שבו החל שירות המילואים, מחולק ב- 90

לצורך חישוב התגמול מובאים בחשבון גם דמי מחלה, תמורת חופשה לפי חוק חופשה שנתית, דמי אבטלה, תגמולי מילואים, דמי פגיעה בעבודה ודמי לידה.

# נוסחת חישוב התגמול – החל מאוגוסט 2008

- בחישוב תגמול מילואים לתקופת שירות של שבוע ברציפות, או בכפולות של שבוע, לא חל שינוי. כלומר, ההכנסה הרבעונית מחולקת ב- 90 כפול מספר ימי המילואים, שהוא בכפולות של 7.
- 1 בעבור שירות מילואים מיום אחד ועד חמישה ימים רצופים התגמול משולם בתוספת 40% למספר הימים.
- 2. בעבור שירות מילואים של שישה ימים רצופים - התגמול משולם לפי שבעה ימים.
- 3. בעבור שירות מילואים רצוף שעולה על שבוע ימים - מפחיתים מסך ימי המילואים כפולות של שבוע, וביתרה נוהגים כדלקמן



## דוגמא

- שירות מילואים של יום בודד, או שירות מילואים שהיתרה לאחר הפחתה של כפולות של שבוע היא יום בודד – ליום הבודד או לשארית יתווספו 40%, כלומר, 1.4 ימים.

- 1.4 ימים אהכנסה של 3 חודשים
- 90

- שירות מילואים של 5 ימים רצופים – תגמול המילואים ישולם לפי שבעה ימים כדלקמן:

- $5 = 7 (5 \times 1.4)$  אהכנסה של 3 חודשים
- 90

# טבלה – נוסחה חדשה – 1.4

מספר ימי מילואים בפועל	תגמול על ידי ביטוח לאומי
7	7
6	7
5	7
4	5.6
3	4.2
2	2.8
1	1.4

# תגמול חצי יומי

- שירות חצי - יומי" – שירות מילואים שתחילתו לאחר השעה 16:00 ושמשכו, לרבות זמני הנסיעה אל מקום השירות וממנו, אינו עולה על שש שעות באותו היום, בהתייצבות אחת, בהתאם לכללים ולהוראות שייקבעו בפקודות הצבא,

# תגמול מזערי

- המינימום לחודש מילואים – 68% מסכום בסיס  
נכון לשנת 2014 – 8,648 ₪
- נכון לשנת 2014 – 5,880.6 לחודש
- מינימום ליום - 196.02 ₪
- לא יפחת התשלום היומי /החודשי מהתגמול  
המזערי
- גם ובמידה והמשרת לא עובד, מובטל

# תגמול מקסימום

- התשלום המרבי – 5 X סכום בסיס
- 90
- סכום בסיס 2014 - 41,850
- לא יעלה התשלום המרבי ליום מעל- 1,441,33

# אופן הגשת תביעה לתגמולי מילואים

- על פי סעיף 276 לחוק הביטוח הלאומי, המעסיק חייב לשלם לעובד את תגמול המילואים, בתנאי שהעובד הוא עובד חודשי, או עובד יומי שעבד לפחות 75 ימים ברבע השנה שקדם לשירות.

# עובד שכיר

- עובד שכיר בשכר חודשי תובע את התגמול רק מהמעסיק, גם אם עבד יום אחד בלבד לפני יציאתו לשירות המילואים.
- עובד כנ"ל **אינו** יכול לפנות ישירות למוסד לביטוח לאומי
- דין התגמול המגיע לעובד ממעסיק הוא כדין שכר עבודה. המעסיק היה אמור לשלם לעובד את התגמול במועד תשלום השכר הרגיל עד כניסתו לתוקף של תיקון מס' 127 לחוק הביטוח הלאומי. החל מהתיקון לחוק, המעסיק רשאי לשלם לעובד שכר רגיל, ומשלים את יתרת התגמול בשלב מאוחר יותר.
- זכותו של העובד להגיש תובענה לפי חוק הגנת השכר נגד מעסיק, המסרב לשלם את התגמול או מעכבו.
- החל מיום 1 ביוני 2004 המוסד לביטוח לאומי שולח הודעה לעובד השכיר, המפרטת את סכום התגמולים שהמוסד העביר למעסיק בעבור העובד.

# עובד שלא בשכר חודשי

- עובד שלא בשכר חודשי תובע את התגמול ממעסיקו, אם עבד במקום עבודתו הנוכחי במשך 75 ימים לפחות בתוך 3 החודשים שקדמו לתחילת השירות במילואים.
- אם עבד פחות מ- 75 ימים בתוך 3 החודשים שקדמו ליום תחילת השירות, הוא רשאי לתבוע את התגמול מן המוסד לביטוח לאומי בתביעה אישית, בטופס בל/502.
- בכלל 75 הימים האמורים יובאו במניין גם שבתות וחגים; ימי חופשה, בין בשכר ובין שלא בשכר; ימי היעדרות בשל תאונה או בשל מחלה; וימי היעדרות עקב אבל במשפחה. יש לציין, כי אין מדובר בחודשים קלנדריים.
- עובד שעתי - לצורך ההחלטה לעניין מקום התשלום (מעסיק או תביעה אישית) יתורגמו שעות העבודה ל- 8 שעות ביום, כעובד יומי.
- למרות האמור לעיל, המעסיק רשאי לשלם את התגמול ולהגיש את התביעה בעבור העובד.



# נוהל הטיפול במשרת במילואים, העובד אצל

## כמה מעסיקים

- משרת במילואים, העובד אצל כמה מעסיקים, מקבל את תגמול המילואים ממעסיק אחד בלבד, על בסיס השכר הנוכחי שלו אצל אותו המעסיק. העובד נידרש להגיש תביעה אישית ישירות למוסד לביטוח לאומי, המבוססת על הכנסותיו אצל כל יתר המעסיקים בעבר ובהווה. זאת, כדי למנוע מצב של תשלום יתר, וכדי לאפשר התחשבות מדויקת וישירה עם המשרת במילואים. להלן דוגמאות, כאשר בחודש השוטף העובד עובד אצל שני מעסיקים:

# כיצד להגיש תביעה 2 מעסיקים

- משרת במילואים עובד אצל 2 מעסיקים.
- השכר אצל 2 המעסיקים גם יחד נמוך מגובה התגמול המזערי. במצב זה ישולם לעובד תגמול מזערי ממעסיק אחד בלבד, ותידחה התביעה האישית אשר העובד יגיש למוסד לביטוח לאומי.
- ב. משרת במילואים עובד אצל 2 מעסיקים. סך התגמול משני המעסיקים גם יחד גבוה מהתגמול המרבי (המקסימום). במצב זה ישולם תגמול למעסיק אחד (העיקרי), והתגמול על פי הכנסה מהמעסיק השני ישולם בתביעה אישית ויוגבל במקסימום התגמול בחודש השירות.
- היה ושולם תגמול על ידי כמה מעסיקים, וכולם יגישו תביעות למוסד, ישולם התגמול בעבור התביעה אשר תוגש ראשונה למוסד, ואילו התביעות האחרות יידחו. העובד יידרש להגיש תביעה אישית על בסיס הכנסותיו משאר המעסיקים.

## עובד שכיר וגם עובד עצמאי

- מי שעובד גם כשכיר וגם כעובד עצמאי מקבל תגמול מן המעסיק על פי התנאים שנקבעו בחוק, ותובע תגמול נוסף בתביעה אישית מן המוסד לביטוח לאומי, כעצמאי.

# חופשה ללא תשלום

- עובד שהיה בחופשה ללא תשלום יותר מ- 60 ימים ביום שיצא לשירות מילואים, תובע בתביעה אישית את התגמול מן המוסד לביטוח לאומי.

# הפסקת עבודה לפני השירות במילואים

- מי שהפסיק לעבוד לפני יציאתו לשירות מילואים, וחלפו פחות מ- 60 ימים מיום הפסקת העבודה, נחשב לצורך חישוב התגמול כמי שיצא למילואים ביום שבו הפסיק לעבוד.
- עובד שכיר שעבד פחות מ- 60 ימים ב- 3 החודשים שקדמו ליציאה לשירות, שיעור התגמול המגיע לו מחושב על פי השכר ב- 3 החודשים שבהם הייתה לו ההכנסה הגבוהה ביותר מתוך 6 החודשים שקדמו ל- 1 בחודש שבו החל השירות, ולא פחות מהתגמול המזערי.

- תביעה להפרשי תגמולי מילואים מוגשת על טופס תביעה חדש עם הסבר לסיבת ההפרש.
- ההפרש יכול לנבוע מתשלום נוסף, או מהפרשי שכר ששולמו לעובד בתקופה לאחר שהוא סיים את השירות במילואים, והם נפרסו על פי התקנות.
- ניתן לתבוע הפרשי מילואים גם בעבור הפרשי שכר שהתבררו בביקורת ניכויים שערך המוסד לביטוח לאומי אצל המעסיק. ההפרש מגיע, כמובן, לעובד.
- התנאים להחזר התגמול למעסיק, בעקבות ביקורת ניכויים, הם על פי עמדת המוסד לביטוח לאומי:
  - 1. המעסיק מתחייב שהוא משלם את ההפרש לעובד.
  - 2. ההפרש יופיע בתלושי השכר.
  - 3. ההחזר יבוצע באופן פרטני לכל עובד, ולא לפי נוסחה.

# הפרשות לגמל, פנסיה, קרן השתלמות

- בעת תקופת שירות המילואים המעסיק חייב להמשיך את ההפרשות באופן רגיל
- פנסיה
- גמל
- קרן השתלמות
- ביטוחים
- אובדן כושר עבודה
- כול מה הופרש בעבודה רגילה גם בזמן שהות העובד במילואים, ובזמנים שהיה נהוג להעביר את ההפרשות



תודה רבה

