

מתן הלוואות/מקדמות לעובדים

בתקופה מורכבת זו, מעסיקים רבים שואלים אותנו על מתן מקדמות שכר לעובד. אפשרות אחת - **מקדמה שנחשבת כשכר עבודה**, מתאים כאשר השכר טרם חושב באופן מדויק (למשל מפאת לו"ז צפוף ערב חג) ובחודש העוקב יבוצע קיזוז או תוספת. מומלץ לקבוע את אחוז המקדמה בשיעור קרוב לשכר המלא או בתאום עם העובד. כאשר העדר יכולת לחישוב מדויק נובע מעיכוב דיווח מצד העובד - גם מתאים לשלם מקדמה, וע"פ חוק יש לשלם לכל הפחות שליש משכר העבודה המוערך. אפשרי לקזז מקדמה זו לאחר מכן באופן רציף עד שלושה חודשי מקדמה. יתרת מקדמה ששווה ערך יותר מ 3 חודש יש לפרוס עד 25% משכר שוטף אלא אם העובד מבקש פריסה מהירה יותר.

אפשרות שניה - מקדמה שאינה נחשבת כ"שכר עבודה" ומשמשת כמעין הלוואה. הכוונה למקדמה-הלוואה שניתנה ללא דוח כשכר, למשל: עובד שיצא לחל"ת או חל"ד ומבקש הלוואה עד קבלת כספי ביטו"ל בלי לפגוע בהגדרתו כאינו עובד, או הלוואה לפני החג וכו... החזרת הלוואה נעשה באמצעות ניכוי בתלוש השכר או בגביה נפרדת. נקודות חשובות:

1. אפשרי לנכות בתשלומים, לכל היותר עד 25% משכר העובד. אלא אם עובד מבקש פריסה מהירה יותר.

2. מס - זקיפת שווי ריבית הלוואה ממעסיק לעובד שאינה חייבת בריבית, תחשוב ריבית רעיונית ויחושב מס על הריבית שנחסכה מהעובד. הריבית שנחסכה לעובד עומדת נכון להיום על 6.53%. בהלוואה שסכומה אינו עולה על 8,640 ש"ח, מספיק הצמדה למדד.

3. שמירה על הצגה כמקדמה ולא כשכר עבודה

סיכום הלוואה: מומלץ להחתים את העובדים על הסכם הלוואה פשוט אפשרי אפילו סיכום במייל כדי שיהיה ברור שמדובר בהלוואה ולא במענק למשל. 1. ריבית כן או לא. 2. עדכון לגבי ריבית רעיונית ככל שהלוואה מעל 8640. 3. הסדר פריסה. 4. אופן החזר במקרה של סיום יחסים. הפרדת תשלומים: כדאי לבצע את העברת המקדמות בהעברה בנפרד מהשכר השוטף.

בשורות טובות וחג שמח