

מלחמת חרבות ברזל - עדכונים (3)

אל לקוחות המשרד

שלום רב

להלן עדכון מלחמה מס' 3

הכולל הודעת חשכ"ל בדבר הקלות במסגרת הקרן להלוואות בערבות מדינה ודיני שכר בתקופת המלחמה.

להלן גם נוהל שחרור תרומות לחיילים.

א. הקלות לעסקים קטנים ובינוניים במסגרת הקרן להלוואות בערבות מדינה

במטרה לסייע בקשיים תזרימיים הנובעים מהמלחמה, הודיע החשכ"ל על שורת הקלות במסגרת הקרן להלוואות בערבות מדינה אשר יהיו בתוקף עד 07.12.23, כדלהלן:

1. דחיית תשלומי קרן ההלוואה (גרייס) - כל עסק אשר קיימת לו הלוואה עומדת מהקרן יוכל לקבל דחיה של 3 חודשים בתשלומי הקרן ובתקופה זו ישלם רק את הריבית. כדי להנות מההטבה יש ליצור קשר עם נותן האשראי ממנו התקבלה ההלוואה (הבנק).
2. התאמת בטוחות - ניתן לבקש שחרור יחסי של הבטוחה שהועמדה כנגד ההלוואה כך שהיא תותאם לאחוז שנקבע בהוראת הביצוע, זאת רק אם במועד הגשת הבקשה ההלוואה שולמה כסידרה. גם כאן הטיפול הוא מול הבנק נותן האשראי.
3. עסקים המבקשים לקבל הלוואה בערבות מדינה ואין ברשותם עדיין דוחות כספיים לשנת 2022 הנדרשים כתנאי לטיפול בהלוואה, יוכלו להגיש כחלופה מאזן בוחן ודוחות מעמ לשנת 2022.

ב. דיני שכר לתקופת המלחמה

ב 7/10 הוכרז מצב מיוחד בעורף בהתאם לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום בעקבות כך, ובהתחשב במצב הביטחוני הקשה השורר בארץ, מתעוררות לא מעט שאלות ודילמות הנוגעות בדיני עבודה ובאופן העסקת העובדים בעתות שכאלו יודגש, כי זכויות העובדים בעתות חירום ושיפוי המעסיקים בגינן מוכרע בדיעבד, וכי עד כה לא ניתנו הנחיות מחייבות בנושאים אלו. יחד עם זאת, בהתבסס על ההנחיות שנתנו בעקבות מבצעים קודמים, להלן כמה הנחיות חשובות למעסיקים:

ככלל, היעדרות המותרת ע"פ חוק בדר"כ משופה בדיעבד ע"י המדינה.

יש להבחין בין מס' מצבי היעדרות כדלהלן:

1. עובד שיש לו ילד עד גיל 14 או ילד בעל צרכים מיוחדים עד גיל 21, ומוסדות הלימוד של

ילדו נסגרו בהוראת פיקוד העורף, יהיה זכאי להיעדר מעבודתו ולקבל שכר בתנאי שרק

אחד ההורים נעדר לצורך שמירה על הילד.

כמובן שמעסיק יהיה רשאי לספק לעובדיו מענה נאות לשמירה על ילדים במסגרת מקום העבודה,

ובכך למנוע היעדרות בנסיבות אלו

2. עובד המועסק במקום עבודה שאינו ממוגן – ככל שמקום העבודה אינו מאפשר לעובד

מרחב מוגן במרחק סביר, העובד לא יידרש להגיע למקום העבודה. במבצעים קודמים

מעסיקים שופו בגין תשלום לעובד שנעדר ממקום עבודה שאינו ממוגן. במקרה כזה יוכל

המעסיק לבחור למגן את מקום העבודה באופן שיאפשר לעובדים להמשיך לעבוד, או

לחילופין להציע לעובדים לעבוד מרחוק.

3. עובד חרד – במקרה שמקום העבודה מאפשר לעובד מרחב מוגן במרחק סביר, ולמרות

זאת העובד חושש מהגעה אל מקום העבודה בעקבות המצב הביטחוני, עומדות בפני

המעסיק ברירות כדלהלן:

- חופשה עד 7 ימים – מעסיק יכול להוציא את העובד לחופשה ע"ח ימי החופשה הצבורים לו, למשך תקופה של עד 7 ימים. יודגש כי אפשרות זו תתכן רק במקרה שלעובד ישנה צבירת ימי חופשה מספקת, ולא ע"ח ימי חופשה עתידיים (יתרה חופשה שלילית) כמו"כ, הוצאה לחופשה ארוכה יותר מ 7 ימים דורשת הודעה מוקדמת של 14 יום מצד המעסיק
 - חל"ת בהסכמת העובד – מעסיק יכול להוציא את העובד לחופשה ללא תשלום, בתנאי שיקבל את הסכמת העובד להוצאתו לחל"ת מראש ובכתב. (יש לתעד את הסכמת העובד) במקרה כזה יובהר כי טרם ניתנו הנחיות מהמוסד לבטוח לאומי לעניין זה, וכי טרם ידוע האם העובד יוכל להיות זכאי במקרה כזה לדמי אבטלה. ככל שהעובד מעדיף להימנע מהגעה למקום העבודה גם ללא תשלום בגין היעדרות, אפשרות זו יכולה לספק פתרון נאות.
 - עובד חרד ברמת מחלה – ככל שהעובד חרד מהגעה למקום העבודה ברמה גבוהה, יוכל להציג אישור רפואי המכיר בכך שנעדר בעקבות חרדה קיצונית, והיעדרותו תזכה בתשלום ימי מחלה ע"ח ימי מחלה צבורים.
- כמובן שתשלום ע"ח ימי מחלה ו/או ימי חופשה, לא יזכה את המעסיק בשיפוי בגינו.

4. מעסיק שהונחה לסגור את מקום העסק ע"פ הנחיות פיקוד העורף – מעסיק שסוגר את מקום העבודה בעקבות הנחיות פיקוד העורף, ידרש לשלם שכר לעובדיו בכל מקרה. גם במקרה כזה ניתן לשקול אפשרות של העסקה מרחוק.
 5. בכל מקרה שעובד רשאי להיעדר מעבודתו – על המעסיק חל איסור לפטרו בעקבות היעדרותו זו.
 6. עובד שקיבל צו 8- עובד שגויס לשירות מילואים יהיה מוגן מפיטורין במהלך כל תקופת השירות, ובמשך 30 יום לאחריה
 7. עובד שנעדר שלא ע"פ הנחיות פיקוד העורף, או אחת הסיבות המתירות היעדרות – מעסיקו לא ישופה לכאורה בגין תשלום ימי היעדרותו
 8. עבודה מרחוק – החוק אינו קובע הנחיות לגבי זכאותו כמו גם חובתו של עובד שנבצר ממנו להגיע למקום העבודה, לעבוד מרחוק. נקודת ההנחה היא כי ככל שלא קיים הסכם אישי או קיבוצי או חוזה מיטיב שאוסר זאת, המעסיק יוכל לדרוש מעובד לעבוד מרחוק תוך שהוא מספק לו את כלל האמצעים הנדרשים לכך. במקרה שהעובד דורש לעבור לעבודה מרחוק - ההחלטה תהיה בידי המעסיק ועליו לשקול אותה בתום לב ובענייניות, בהתאם לנסיבות הקיימות.
 9. מפעל חיוני – בכל מפעל שהוכרז כחיוני ע"י האגף לכוח אדם בשעת חירום, נדרשים העובדים להמשיך לעבוד ולהתייצב במקום העבודה כרגיל, ואינם רשאים לסרב לעבוד גם במקרה של ילדים עד גיל 14 או נסיבות אחרות המאפשרות להיעדר. תשלום בגין היעדרות של עובד במפעל חיוני לכאורה לא תזכה את המעסיקים בשיפוי. המעסיק רשאי להוציא צו שיאלץ את העובדים להתייצב במקום העבודה. יובהר כי הנחיה זו מחריגה עובדים שהם חיילים / שוטרים / נשים טרום לידה / נשים בשנת לידה.
- גם במקרה של מפעל חיוני ראוי לשקול את נתוני העובדים ודרישות המפעל בתשומת לב.

אנו נמשיך לעדכן אתכם לגבי הנחיות נוספות שיתפרסמו בנידון, ונשמח לעמוד לרשותכם בכל שאלה שמתעוררת.

לבירורים בנושא ניתן לפנות למחלקת שכר בשלוחה 323

אנו פועלים כרגיל וזמינים עבורכם לכל שאלה

בתקווה לימים בטוחים ושקטים, בהקדם.

רודניק וורצל ושות'

רואי חשבון