

העסקת עובדים זרים בסיעוד

איגרת למעסיק/ה מטפל/ת זר/ה בבית

המידע באיגרת מעודכן לפברואר 2020

למידע נוסף – תא הדואר של יחידת הממונה על זכויות עובדים זרים: ForeignR@labor.gov.il

2. מהם תנאי העבודה?

א. היקף העסקה – העובדים מחויבים להיות מועסקים במשרה מלאה בסיעוד בלבד, עבור המטופל בעל היתר ההעסקה בלבד. היקף העסקת העובד יהיה על בסיס שישה ימי עבודה בשבוע ללא שעות עבודה מוגדרות.

ב. שעות עבודה ומנוחה – ע"פ החלטת בג"צ, חוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל על עובדים המועסקים בתחום הסיעוד ומתגוררים בבית המטופל. כלומר, העובד אינו מתוגמל עבור שעות נוספות אף אם עבד למעלה משמונה וחצי שעות. חשוב שיהיו לעובד הפסקות להתרעננות במהלך יום העבודה. מתן אפשרות לעובד להתרענן מידי פעם מחוץ לבית תשרת את כל הנוגעים בדבר. מומלץ להגיע להבנה ולהסכמה על מנת שהעובד יהיה מסוגל לעשות את עבודתו באופן מיטבי. העובד זכאי ליום מנוחה שבועי (לפי בחירתו) של 25 שעות, בבית המטופל או מחוצה לו, על פי רצונו. במידה שהמטפל הועסק ביום המנוחה השבועי או בחלק ממנו, הוא זכאי לשכר של 150% משכרו הרגיל, בנוסף למשכורתו החודשית. העובד רשאי לשהות בבית המטופל גם ביום מנוחתו השבועי.

ג. היעדרות מעבודה – כללי היעדרות מהעבודה, כגון בגין מחלה, החלים על עובד ישראל, חלים גם לגבי העובד הזר למעט כללים מיוחדים המעוגנים בהסכמים קיבוציים וצווי הרחבה.

ד. תנאים סוציאליים – זכאות לדמי הבראה – לאחר השלמת שנת עבודה מלאה, זכאי העובד לתשלום דמי הבראה בהתאם לותק בבית המטופל (שנה ראשונה – 5 ימים, שנה שנייה ושלישית – 6 ימים, שנה רביעית עד עשירית – 7 ימים). תעריף יום הבראה הינו 378 ל"ש. הפרשות עבור ביטוח פנסיוני – 6.5% מהשכר החודשי אשר מופרש אחת לחודש לטובת העובד, ופיצויי פיטורים בשיעור של 6% מידי חודש. סכומים אלה יכולים להגיע לעשרות אלפי שקלים, ולכן מומלץ לחסוך מראש וכל אורך תקופת העסקה סכומים אלה. פרטים בדבר דרך תשלום הפרשות ("ביצוע בקירוב") ניתן למצוא כאן: <https://bit.ly/2qDB0G6>

ה. מגורים הולמים – חובה להעמיד לרשות העובד מגורים הולמים כהגדרתם בתקנות הרלוונטיות, למשך כל תקופת עבודתו ועד תם שבעה ימים לאחר סיום העבודה. המעסיק רשאי לנכות משכרו של העובד סכום בגין העמדת המגורים לעובד, כפי שיפורט בהמשך.

ו. ביטוח רפואי – חובה להסדיר לעובד הזר ביטוח רפואי למשך כל תקופת עבודתו של העובד הזר בבית המטופל. היקף הביטוח הרפואי שהעובד הזר זכאי לו נקבע בצו עובדים זרים (סל שירותי בריאות לעובד). על המעסיק למסור לעובד את עיקרי פוליסת הביטוח הרפואי בשפה המובנת לעובד, והוא רשאי לנכות משכרו של העובד סכום מסוים כחוזר הוצאות על ביטוח העובד כמפורט למטה.

ז. חופשות – חופשה שנתית: עובד זכאי לימי חופשה בתשלום בהתאם לוותק שצבר במקום העבודה. בותק של שנה עד 5 שנים זכאי העובד לחופשה שנתית של 14 יום. החל מהשנה השישית והלאה מספר ימי החופשה עולה. חופשה בחגים: כל עובד זכאי לחופשה בתשלום עבור 9 ימי חג בשנה בהתאם לחגי דתו או בהתאם לחגים יהודיים, לפי בחירתו.

1. כיצד מתחילים העסקה?

א. רשות האוכלוסין וההגירה – כדי להעסיק עובד זר בישראל יש לקבל היתר מרשות ההגירה והאוכלוסין. עם קבלת ההיתר יש לפנות ללשכה פרטית רשומה לצורך התקשרות עם עובד. לאחר קבלת פרטי העובד הזר, על המעסיק (המטופל) לרשום אותו על שמו ברשות ההגירה והאוכלוסין ולשלם אגרה, כאשר לעובד רישיון תקף לעבודה (ויזת עבודה) בענף הסיעוד. טפסים לקבלת היתר העסקה, וכן הנחיות בדבר הגשת הבקשה ותשלום אגרה ניתן למצוא באתר רשות האוכלוסין וההגירה: <https://bit.ly/2XKR6K4>

מעסיק שהעובד שלו החליף דרכון נדרש להודיע על כך ללשכה הפרטית על מנת שתדווח לרשות האוכלוסין וההגירה, שכן אי דיווח עלול להביא להפסקת תשלומי גמלת הסיעוד מהביטוח לאומי למטופל.

ב. השמה באמצעות "לשכה פרטית" – חלה חובת רישום בלשכה פרטית המתווכת בין העובד למעסיק לצורך עבודה והשמה בישראל. ניתן לבחור להירשם באחת מבין הלשכות הפרטיות המורשות. את רשימת הלשכות המורשות ניתן למצוא באתר רשות ההגירה והאוכלוסין: <https://bit.ly/2qLTsMX> על הלשכה הפרטית למסור לעובדים הזרים מידע לגבי זכויותיהם בשפה המובנת להם ולמעסיקים מידע באשר לתנאי העסקת העובד וחובותיהם לפי החוק.

ג. הסכם יחסי עבודה – לאחר הסדרת הרישום וקבלת רישיון לעבודה בישראל, העסקת העובד יכולה להיות על ידי המטופל בלעדית או של מטופל זכאי ביחד עם חברת סיעוד שקיבלה היתר מהמוסד לביטוח לאומי לפעול בתחום זה. חובות המעסיק יחולו בהתאמה לפי אופן ההעסקה שהמטופל יבחר (עצמאית או יחד עם חברת הסיעוד). פרטים נוספים ניתן למצוא באתר "כל זכות" בקישור: <https://bit.ly/2qO3cX4>

חלה חובה לחתום על הסכם עבודה בכתב ובשפה המובנת לעובד, לפני תחילת העבודה. תוכן ההסכם יכול: זהות המעסיק וזהות העובד (לרבות פרטים מזהים), תיאור תפקיד, פרטי שכר ורכיביו, מועד תשלום השכר, רשימת ניכויים מהשכר, פירוט תנאים סוציאליים, תאריכי התחלה וסיום העבודה, אורך יום עבודה ויום מנוחה שבועי, תנאים בעניין היעדרות מעבודה (חופשות, חג, מחלה), פרטים לגבי ביטוח הבריאות והמגורים המסופקים על ידי המעסיק, מידע בדבר הממונה על זכויות עובדים זרים במשרד העבודה ופרטי התקשרות. פרטים ניתן למצוא בקישור: <https://bit.ly/2Pto9i4>

הצדדים רשאים להוסיף תנאים להסכם כל עוד אלו עומדים בדרישות הדין ושהצדדים הסכימו להם. למשל: לקבוע כי חלק משכר העובד ישולם כמקדמה באופן של מתן 100 ₪ "דמי כיס" במזומן אחת לשבוע.

3.3. מתי ובאיזה אופן משלמים?

שכר מינימום – ככל עובד בישראל, גם עובדים זרים זכאים לפחות לשכר מינימום. נכון לפברואר 2020 שיעור השכר הינו 5,300 ש"ח.

אופן תשלום השכר – המעסיק רשאי לשלם את שכר העובד במזומן, או באמצעות הפקדה של התשלום לחשבון בנק של העובד (שאינו בו צד ג'), בהסכמת העובד. בשכר זה כלולים גם גמול בעד חופשות, ימי חג או מחלה וכיו"ב. על המעסיק להציג את דפי ההפקדה לרשות ההגירה והאוכלוסין. העובד הזר רשאי להעביר את שכרו למדינתו בהתאם לצרכיו ושיקול דעתו הבלעדי. המעסיק רשאי בהסכמת העובד, לשלם עד 10% מהשכר במזון ובמשקאות (למעט משקאות משכרים) המיועדים לצריכה במקום העבודה.

מועד התשלום – על מעסיק לשלם את שכר העובד בתום החודש שבעדו משולם השכר, ולא יאוחר מהיום התשיעי של החודש שלאחריו.

תלוש שכר – תלוש השכר, בו מפורטים פרטי העובד וזכויותיו, חייב לשקף את התשלום המלא ששולם לעובד בפועל – שכר יסוד, תוספות וניכויים. מעסיק יחיד (כלומר המטופל, בניגוד לחברת הסיעוד) אינו נדרש למסור לעובדים תלוש שכר, אולם הוא רשאי לעשות כן והדבר מסייע למנוע אי הבנות בין הצדדים.

ניכויים –

ניכויי חובה – ביטוח לאומי: מעסיק של עובד זר בסיעוד צריך לשלם בעצמו את דמי הביטוח הלאומי של העובד – 2% מהשכר. במידה והמעסיק מקבל גמלת סיעוד, הוא יהיה פטור מתשלום ביטוח לאומי עבור העובד על שכר שהוא משלם לו באופן פרטי עד לסכום של 5,500 ₪ (אם הוא משלם יותר, למשל: 6,500 ₪, עליו לשלם לביטוח לאומי בגין ההפרש – 1000 ₪).

ניכויי רשות – המעסיק רשאי לנכות משכר העובד: חוב (החזר הלוואה), מגורים, ביטוח רפואי, דמי כיס ומקדמה (במידה וניתנה), ובלבד שהסכום לא יעלה על 25% משכרו של העובד.

סכום מרבי לניכוי מגורים והוצאות נלוות – בתחום הסיעוד הסכום משתנה כל שנה בהתאם למדד שכר הדירה על ידי הלמ"ס. הניכוי תלוי באזור המגורים בו מועסקים העובדים וכן בשאלת הבעלות עליהם. בנוסף, המעסיק רשאי לנכות משכר העובדים עד 80.47 ₪ עבור הוצאות נלוות למגורים (ארנונה חשמל ומים). הסכומים, נכון לשנת 2020:

אזור מגורים	המגורים אינם בבעלות המעסיק	המגורים בבעלות המעסיק
ירושלים	423.91	212
תל אביב	482.02	241
חיפה/ מרכז	321.37	160.68
דרום	285.69	142.84
צפון	262.87	131.43

סכום מרבי לניכוי ביטוח רפואי – הנמוך מבין הבאים: מחצית מהסכום שהמעסיק בפועל נדרש לשלם בעד הביטוח הרפואי או הסכום המרבי הקבוע בתקנות: 143.97 ₪ נכון לפברואר 2020.

ניכויי חובה משכר העובד אשר יש להעבירם לגורם חיצוני (למשל לרשויות המס או למוסד לביטוח לאומי) – יועברו מיד בסמוך לניכוי שלהם משכר העובד.

4. כיצד מסתיימת העסקת העובד?

פיטורין –

א. מתי סיום ההעסקה נחשב לפיטורין? כאשר המטופל מחליט על סיום העסקה, כאשר למעסיק פג תוקף היתר העסקה או שלא חודשה עבורו אשרת העבודה, כאשר המטופל הועבר לבית אבות או אושפז בבית חולים לתקופה של למעלה מ-30 יום או כאשר המטופל חלילה נפטר. אולם, אם הסיבה לפיטורין נעוצה בהריונה של העובדת **למשל**, אזי הפיטורין עומדים בניגוד לחוק ואסור לפטר עובדת בגין כך.

בעת סיום ההעסקה של עובד זר יחולו על המעסיק החובות הבאות:

ב. שימוע ומתן הודעה מוקדמת – המעסיק מחויב לפרט מהם הנימוקים בגינם הוא מפטר את העובד, ולאפשר לעובד להגיב. תמורה עבור תקופת ההודעה המוקדמת: לעובד בעל ותק של שנה ואילך היא חודש, לעובד בעל ותק של פחות משנה יום הודעה בגין כל אחד מ-6 החודשים הראשונים ויומיים וחצי בגין כל חודש נוסף. אין לחפוף בין תקופת ההודעה המוקדמת לימי חופשה שנצברו לעובד. ניתן לפדות את תקופת ההודעה המוקדמת בכסף.

ג. פיצויי פיטורין – עם פיטורי עובד מכל סיבה שהיא, או פטירתו של המטופל, חלה חובה לשלם לעובד פיצויי פיטורים. מעבר להפרשות לפיצויי פיטורין מידי חודש שפורטו לעיל, זכאי העובד להשלמה של 2.3% משכרו החודשי בגין כל חודשי עבודתו.

התפטרות –

עובד רשאי להחליט על סיום העסקתו אצל המטופל. על העובד לתת הודעה מוקדמת לפי דין. במקרה של התפטרות, העובד אינו זכאי להשלמת פיצויי הפיטורין.

בכל מקרה של סיום העסקה (התפטרות ופיטורין) זכאי העובד להמשיך להתגורר בית המטופל במשך 7 ימים ולתשלום בגין הרכיבים הבאים:

ד. פדיון ימי חופשה – עובד זכאי לפדות בכסף את ימי החופשה השנתית שלא ניצל ב-3 השנים הקלנדריות (מינואר עד דצמבר) שקדמו לשנה הקלנדרית שבה הופסקת העסקתו, וכן את ימי החופשה שלא ניצל במהלך שנת העסקתו האחרונה או חלק ממנה.

ה. דמי הבראה – אם העובד לא קיבל את דמי הבראה עבור תקופת העסקה או עבור חלק ממנה, על המעסיק לשלם לו את כל הפרשים בתשלומי דמי הבראה במועד תשלום השכר האחרון.

ו. תשלום שכר אחרון – עובד זכאי לקבל את שכרו האחרון, כולל כל הזכויות הסוציאליות הנלוות אליו, כגון: הפרשות המעסיק לביטוח פנסיוני של העובד. המעסיק רשאי לנכות משכר חודש העבודה האחרון כל יתרת חוב שהעובד חייב למעסיק.