

העסקת עובדים זרים בסיעוד

איגרת למעסיקה/מטפל/ת זר/ה בבית

המידע באיגרת מעודכן לאפריל 2024

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

עקבו אחרינו בפייסבוק: <https://www.facebook.com/ForeignWorkersRightsIsrael>

2. מהם תנאי העבודה?

1. כיצד מתחילים העסקה?

א. היקף העסקה – העובדים מחויבים להיות מועסקים במשרה מלאה בסיעוד בלבד. היקף העסקת העובד יהיה על בסיס שישה ימי עבודה בשבוע.

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 להתרענות 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 ישראלי, חלים גם לגבי העובד הזר למעט כללים מיוחדים המעוגנים בהסכמים קיבוציים וצווי הרחבה ככל שישנם.

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 ההבראה היומי הינו 418 ₪. הפרשות עבור ביטוח פנסיוני 6.5% – מהשכר החודשי אשר מופרש אחת לחודש לטובת העובד, ומרכיב פיצויי פיטורים חלקי בשיעור של 6% מידי חודש. סכומים אלה יכולים להגיע לעשרות אלפי שקלים, ולכן מומלץ לחסוך מראש ולכלל אורך תקופת העסקה סכומים אלה. פרטים בדבר דרך תשלום ההפרשות ("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 כהחזר הוצאות על ביטוח העובד כמפורט למטה.

ז. חופשות – חופשה שנתית: עובד זכאי לימי חופשה בתשלום בהתאם לוותק שצבר במקום העבודה. בוותק 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. יש להסדיר זאת בכתב בתחילת העסקה.

א. רשות האוכלוסין וההגירה – כדי להעסיק עובד זר בישראל יש לקבל היתר מרשות ההגירה והאוכלוסין. בתהליך זה ישנה מעורבות של המוסד לביטוח לאומי. עם קבלת ההיתר יש לפנות ללשכה פרטית רשומה לצורך התקשרות עם עובד. טפסים לקבלת היתר העסקה, וכן הנחיות בדבר הגשת הבקשה ותשלום אגרה ניתן למצוא באתר רשות האוכלוסין וההגירה: <https://bit.ly/2XKR6K4>. העסקת עובד זר בסיעוד ביתי אפשרית רק באמצעות היתר ובשל עובד בעל רישיון עבודה כדין.

ב. זכאות לגמלת סיעוד – במידה שהמעסיק/המטופל זכאי לגמלת סיעוד יש לתת את הדעת להשלכות הקשורות על אופן תשלום השכר במקרה של העסקה מקבילה לעומת גמלה ישירה. למידע נוסף ראו אגרת בנושא: <https://did.li/tfLIC>. במקרים בהם אין זכאות לגמלת סיעוד תנאי השכר שמפורטים להלן יחולו באופן מלא על המטופל המעסיק. לפרטים על זכאות לגמלת סיעוד: <https://did.li/LvWNf>

ג. 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 וחובותיהם בשפה המובנת להם ולמעסיקים מידע באשר לתנאי העסקת העובד לפי כל דין. לפרטים נוספים בדבר מחויבויות הלשכות: <https://did.li/SeLIC>

ד. 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 שיקבילה 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 ולמטופל, 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.

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 ₪ במזומן אחת לשבוע.

3.3. מתי ובאיזה אופן משלמים?

שכר מינימום – נכון לאפריל 2024, שכר המינימום הינו 5,880.02 ש"ח. ככל עובד בישראל, עובדים זרים זכאים לפחות לשכר מינימום.

אופן תשלום השכר – בהתאם לנהלי רשות האוכלוסין וההגירה יש להפקיד את שכר העובד לחשבון בנק שעל שם העובד בישראל ואשר בו אין לצד שלישי כלשהו זכויות או ייפוי כוח. 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.

ניכויים מותרים משכר העובד –

ניכויי רשות – המעסיק רשאי לנכות משכר העובד: מגורים, ביטוח רפואי, ומקדמות כלל שניתנו. כמו כן, ניתן לנכות חוב כלפי המעסיק (החזר הלוואה) מהשכר החודשי. סך כל הניכויים לא יכולים לעלות מעבר ל-25% משכרו של העובד.

סכום מרבי לניכוי מגורים והוצאות נלוות – בתחום הסייעוד 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 89.11 ₪ עבור הוצאות נלוות למגורים (ארנונה חשמל ומים). הסכומים, נכון לשנת 2024:

אזור מגורים	המגורים אינם בבעלות המעסיק	המגורים בבעלות המעסיק
ירושלים	475.23	237.61
תל אביב	540.39	270.19
חיפה/ מרכז	360.29	180.14
דרום	320.29	160.14
צפון	294.70	147.35

סכום מרבי לניכוי ביטוח רפואי – הנמוך מבין הבאים: מחצית מהסכום שהמעסיק בפועל נדרש לשלם בעד הביטוח הרפואי או הסכום המרבי הקבוע בתקנות: 159.45 ₪ נכון לינואר 2024.

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

במקרה של העסקה במקביל עם חברת סיעוד – יש לחשב את השכר בהתאם לחלוקת אחוזי המשרה בין המעסיק/המטופל לבין חברת הסיעוד.

ניכויי חובה –

ביטוח לאומי: מעסיק עובד זר לצורך טיפול סיעודי חייב לשלם דמי ביטוח עבור כל השכר המשולם לעובד הזר, כמו כן החל מחודש אוגוסט 2022 הוא חייב גם לדווח על פרטי העובד ללא קשר לגובה השכר המשולם לו. למידע נוסף ראו באתר הביטוח הלאומי:

<http://www.btl.gov.il/Insurance/Maasik/Pages/mekabelSiud.aspx>

מס הכנסה: מס הכנסה מחושב לפי שכר הברוטו של העובד וכן על פי מדרגות המס. לאחר חישוב המס השנתי יש להפחית נקודות זכות. החל משנת 2018 עובדת זרה בתחום הסייעוד הביתי זכאית ל-2.75 נקודות זיכוי, עובד בענף זכאי ל-2.25 נקודות זיכוי. בפרטים נוספים ניתן למצוא בקישור הבא:

<https://did.li/ZSQ5q>

4. כיצד מסתיימת העסקת העובד?

פיטורין –

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

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 בבית המטופל במשך 7 ימים. במועד סיום ההעסקה יש לערוך לעובד גמר חשבון המכיל את הרכיבים הבאים:

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 מוטכם וכתוב שהעובד חייב למעסיק.

פדיון ימי חופשה – עובד זכאי לפדות בכסף את ימי החופשה השנתית שלא ניצל ב-3 השנים הקלנדריות (מינואר עד דצמבר) שקדמו לשנה הקלנדרית שבה הופסקה העסקתו, וכן את ימי החופשה שלא ניצל במהלך שנת העסקתו האחרונה או חלק ממנה. שכר המינימום היומי של עובדי סיעוד ביתי הינו 235.2 ש"ח

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