

פרק 14

---

העסקת

עובד זר

אוגדן זכויות לילדים ובוגרים עם מוגבלות פיזית

איל"ן - איגוד ישראלי לילדים נפגעים (ע"ר) בשיתוף נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים, והקליניקה לזכויות אנשים עם מוגבלות, האוניברסיטה העברית

\*כל האמור הוא בבחינת מידע ראשוני וכללי ואינו תחליף לייעוץ מקצועי או משפטי

## 14.1. היתר להעסקת עובד זר בסיעוד

### ★ מהי הזכות?

קבלת היתר להעסקת עובד זר בסיעוד למשפחות המקבלות גמלת ילד נכה.

### 👉 מי זכאי?

#### ילד שטרם מלאו לו 18

משפחות הזכאיות לגמלת ילד נכה, ונוסף על כך הוכח לפני ועדה מקצועית מטעם ענף הסיעוד כי מתקיים בהן **אחד** מהקריטריונים האלה:

1. הילד זקוק לליווי או להשגחה ברוב שעות היום מפאת נכותו, ואין באפשרותו להשתתף במסגרת לימודית או טיפולית או בצהרון.
2. היו נסיבות רפואיות מיוחדות אחרות שמצריכות טיפול צמוד וממושך בילד בשעות שהוא שוהה בביתו.
3. הימצאותו של הילד במסגרת לימודית מותנית בליווי של מטפל לצורך מתן עזרה פיזית לילד.
4. משפחה עם שני ילדים הזכאים לגמלת ילד נכה וזקוקים להשגחה או ליווי.

#### אדם בן 18 ומעלה

מקבלי קצבת שירותים מיוחדים (להרחבה בעניין זה ראו **סעיף 2.5**, "קצבת שירותים מיוחדים [שר"מ]") ללא קשר לגילם וללא צורך לעבור בדיקה להערכת תלות.

### ✔ כיצד אפשר לממש את הזכות?

#### 1. קבלת היתר מרשות האוכלוסין וההגירה

- לבקשה להיתר העסקה בטיפול בילד או באדם בן 18 ומעלה יש לקבל היתרים מרשות האוכלוסין וההגירה.
- הנחיות מפורטות להגשת בקשה לקבלת היתר אפשר למצוא באתר רשות האוכלוסין וההגירה: [http://www.bit.ly/oved\\_zar](http://www.bit.ly/oved_zar).
- לבקשה להיתר העסקה לטיפול בילד נכה יש לצרף מסמכים אלו:
  - א. אישור מנהל בית הספר או הנן שבו רשום הילד באשר לשעות הרגילות שהילד שוהה במוסד החינוכי;

- ב. חוות דעת מטעם רשויות הרווחה התומכות בסיבת הבקשה;
- ג. חוות דעת של הופא מקצועי המטפל בילד;
- ד. פרוטוקול הוועדה הרפואית שדנה בבקשה לקבלת גמלת ילד נכה;
- ה. תצהיר (טופס ד' בנוהל), חתום לפני עורך דין.

### ⓘ חשוב לדעת

המוסד לביטוח לאומי מעביר לאגף ההיתרים מידע בדבר זכאותו של הילד לגמלת נכה, ולכן אין צורך לצרף לבקשה אישור זה.

## 2. גיוס העובד באמצעות הלשכות המורשות

לאחר קבלת אישור היתר להעסקת עובד זר יש לפנות לאחת הלשכות הפרטיות המורשות להבאת עובדים זרים בענף הסייעות לצורך השמת העובד הזר. גיוס עובד זר בסייעות יתבצע באופן עצמאי או באמצעות לשכות מורשות, והעובדים הזרים ומעסיקיהם מחויבים להירשם באחת מהלשכות הפרטיות המורשות. הפנייה אל לשכה מורשת לצורך השמת העובד הזר נעשית לאחר קבלת ההיתר להעסקת עובד זר. את רשימת הלשכות הפרטיות המורשות אפשר למצוא באתר רשות האוכלוסין וההגירה: [www.bit.ly/leshakot](http://www.bit.ly/leshakot).

### ◀ איתור עובד זר באופן עצמאי

אם ידוע למעסיק על עובד זר בארץ הפנוי ורשאי לעבוד, או אם יש עובד זר מוכר בחו"ל והמעסיק מעוניין להביאו לארץ, יש לקשר את העובד עם לשכה פרטית, ובכל מקרה על העובד להיות רשום בלשכה הפרטית.

כמו כן תיתכן העסקה דרך **קבלני כוח אדם** אם ניתן להם היתר מיוחד לכך, ובהיתר השהייה בישראל שניתן לעובד אין הגבלה הנוגעת למעסיק או למקום העבודה. **ככלל, העסקה דרך קבלן כוח אדם מוגבלת לתקופה של תשעה חודשים או 15 חודשים באישור מיוחד.**

## 3. קבלת אשרת עבודה בעבור העובד

לאחר שהלשכה הפרטית מצאה עובד מתאים על המעסיק לפנות לרשות האוכלוסין וההגירה לצורך קבלת אשרת עבודה בעבור העובד. לבקשה יש לצרף את המסמכים האלה:

- א. טופס מתן אשרת כניסה לישראל מסוג ב/1 סיעודי ([www.bit.ly/AshratKnisa](http://www.bit.ly/AshratKnisa));
- ב. כתב התחייבות למעסיק עובד סיעודי זר ([www.bit.ly/AshratKnisa](http://www.bit.ly/AshratKnisa));
- ג. תמונה מעודכנת של העובד הזר;
- ד. צילום דף פרטי העובד מדרכונו.

## חשוב לדעת !

- יש לוודא שדרכונו של העובד הזר תקף לשנה וחצי לפחות.
- אפשר לפנות לאחת הלשכות המורשות להבאת עובדים זרים המחויבות בין היתר לסייע בהליך קבלת ההיתרים להעסקת העובד, בהסדרת האשרות ובמקרי פטירה או מחלה של העובד.

## 14.2. תנאי העסקה של עובד זר

ככלל, עובדים זרים זכאים לתנאי העבודה הבסיסיים שזכאים להם עובדים ישראלים. עם זאת יש עוד תנאים מיוחדים החלים בהעסקת עובדים זרים, ונפרטם להלן.

### 1. החובה למסור לעובד הזר הסכם עבודה הכתוב בשפתם:

א. המעסיק מתקשר עם העובד הזר בהסכם בכתב. את ההסכם יש לערוך בשפה המובנת לעובד, ולמסור לעובד העתק ממנו. יש לחתום על ההסכם ולמסור לעובד לפני תחילת העבודה בפועל.

ב. הסכם העבודה צריך לפרט את תנאי העבודה שסוכמו ואת הפרטים הקבועים בחוק; זהות המעסיק והעובד, תיאור התפקיד, שכרו של העובד ורכיביו, אופן עדכון השכר, מועדי התשלום, רשימת הניכויים משכר העבודה, תשלומי המעסיק והעובד לתנאים סוציאליים, תאריך תחילת העבודה ותקופת העבודה, אורך יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל, יום המנוחה השבועי, תנאים לעניין היעדרות בתשלום (חופשות, ימי חג, ימי מחלה), חובות המעסיק לערוך ביטוח רפואי ולספק מגורים הולמים, חובות המעסיק בפיקדון אם חלה (אם הוא עובד זר מסתנן) ופרטי הממונה על זכויות עובדים זרים, דרכי ההתקשרות עימו והזכות להגשת תלונות.

ג. הוראות הסכם העבודה בדבר זכויות וחובות של העובד והמעסיק כפופות להוראות "חוקי המגן", הקובעות תנאי עבודה מינימליים מחייבים.

### 2. החובה לספק לעובד הזר ביטוח בריאות ומגורים הולמים:

מעסיקים של עובדים זרים מחויבים לספק להם ביטוח רפואי פרטי במהלך כל תקופת העסקתם. המעסיק חייב למסור לעובד הזר סיכום של פוליסת הביטוח בשפה המובנת לו. המעסיק יעמיד על חשבונו מגורים הולמים לשימוש העובד הזר למהלך כל תקופת עבודתו אצלו ועד מועד שלא יפחת משבעה ימים לאחר סיומה.

### 3. פירוט הזכויות המגיעות לעובד הזר והחובות המוטלות על המעסיק:

עובד זר זכאי לשכר מינימום, חופשה שנתית, ימי חג, יום מנוחה שבועי, תשלום דמי נסיעה, דמי הבראה שנתיים, ביטוח פנסיוני, פיצויי פיטורים ותשלום בגין שעות נוספות (עובדים זרים בסיעוד המועסקים בבית המטופל אינם זכאים לגמול שעות נוספות).

## א. מנוחה שבועית

עובד סיעוד זכאי למנוחה שבועית של **25 שעות רצופות** הכוללות את יום המנוחה של העובד. עובד לא-יהודי רשאי לבחור ליום מנוחה את יום השבת או את יום ראשון או את יום שישי, הכול לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו. על העסקת עובדי סיעוד בבית המטופל במנוחה השבועית חלים כללים מיוחדים התלויים בנסיבות המסוימות של ההעסקה ובמתכונת העבודה הכוללת של העובדים.

## ב. ימי חג

כל עובד זכאי לתשעה ימי חג בשנה לפי דתו, אם לא חלו ביום המנוחה השבועי שלו. יום חג הוא יום שבתון ואורכו 25 שעות, כאורכו של יום המנוחה השבועי. **הזכאות לימי חג בתשלום לעובדי סיעוד בשכר חודשי היא מתחילת עבודתם**, והגמול לעובד שהועסק ביום זה הוא שכר יומי X 150%.

## ג. שכר

לעובד הזר ישולם שכר חודשי עד ל-9 בכל חודש בעבור החודש הקודם. שכר זה כולל רכיבים אלו:

- **שכר מינימום** – עובדים זרים זכאים להשתכר שכר מינימום לכל הפחות. נכון לשנת 2020 שכר המינימום למשרה מלאה (182 שעות בחודש) הוא 5,300 ₪, שהם 212 ₪ ליום (שישה ימים בשבוע) ו-29.12 ₪ לשעה.
- **תשלום בגין שעות נוספות** – עובדים זרים זכאים לתשלום גמול שעות נוספות בעד עבודה בשעות שמעבר לשעות העבודה הרגילות. **עובדים זרים בענף הסיעוד, המועסקים בבית המטופל, אינם זכאים לתשלום גמול בעבור שעות נוספות.**
- **חופשה שנתית וחופשת מחלה** – עובדים זרים זכאים לחופשה שנתית, לתשלום דמי חופשה וכן לתשלום לדמי מחלה.

על פי חוק דמי מחלה, העובד צובר בכל חודש שעבד בו יום מחלה וחצי עד לצבירה מרבית של 90 ימי מחלה. התשלום בפועל נעשה בכפוף להצגת תעודת חופש מחלה מרופא על פי החישוב הזה:

יום מחלה	תשלום
ראשון	ללא תשלום
שני-שלישי	50% מהשכר היומי (ברוטו)
רביעי והלאה	100% מהשכר היומי (ברוטו)

על פי חוק חופשה שנתית, לעובד מוקנית הזכאות לצאת לימי חופשה במהלך עבודתו. **המעסיקים** הם שמסדירים וקובעים את מועדי החופשות של עובדיהם בהתחשבות ברצון העובדים.

חישוב ימי החופשה המגיעים לעובד על פי החוק נגזרות מהוותק של עבודתו אצל המעסיק. אורך החופשה: 16 ימי חופשה כולל המנוחה השבועית בכל שנה בארבע השנים הראשונות. כאשר העובד יוצא לחופשה בפועל ישולם לו שכרו הרגיל בעבור תקופה זו, ובלבד שלא יהיה נמוך משכר המינימום. עובד רשאי לצבור ימי חופשה עד שלוש שנים + שנה שוטפת, והמעסיק חייב לאפשר לעובד לנצל את חופשתו הצבורה.

### חשוב לדעת !

אין לדרוש מהעובד למצוא לעצמו מחליף או לשלם בעבור העובד המחליף בעת צאתו לחופשה שנתית.

- **גמול בעבור העסקה במנוחה השבועית או בחג** – עובדים זרים זכאים לתשלום גמול בעבור עבודה בימי המנוחה השבועית או בחג.
- **דמי הבראה** – עובד שסיים שנת עבודה אחת זכאי לתשלום חד-פעמי של דמי הבראה כפול מספר ימים בהתאם לוותק שצבר במקום העבודה:
  - בעבור השנה הראשונה במקום העבודה – חמישה ימים.
  - בעבור השנה השנייה והשלישית במקום העבודה – שישה ימים.
  - בעבור השנה הרביעית ועד העשירית במקום העבודה – שבעה ימים.
- **החזר הוצאות נסיעה** – נוסף על שכר העבודה ישולמו דמי הנסיעה הלוך וחזור למקום העבודה.
- **ימי אבל** – העובדים זכאים לתשלום שכרם אם נעדרו מעבודתם בשל ימי אבל על קרוב משפחה ממדרגה ראשונה.

המעסיק רשאי לשלם במזומן את שכרו של העובד ותשלומים אחרים שהוא זכאי להם (כגון חג, חופשה, מחלה, שעות נוספות וכיוצא בזה), או בהסכמת העובד באמצעות הפקדה של התשלום לחשבון בנק של העובד. עם זאת המעסיק רשאי לשלם גם בהמחאה בנקאית (צ'ק) או בהמחאת דואר, אם כך נקבע בהסכם קיבוצי או אם העובד הסכים לכך, ובתנאי שאפשר לפדות את ההמחאה במועד תשלום השכר שנקבע בחוק.

### חשוב לדעת !

תשלום שכר שלא לפי נוהלי רשות האוכלוסין וההגירה מהווה הפרה של תנאי ההיתר להעסקת העובד הזר ועשוי אף לגרום לביטולו.

4. **ביטוח רפואי** - על המעסיק להסדיר על חשבונו ביטוח רפואי לעובד הזר למהלך כל תקופת עבודתו במקום העבודה. הביטוח יכלול סל שירותים שקבע שר הבריאות.

מידע מפורט בנושא אפשר למצוא באתר משרד העבודה והרווחה: [http://www.bit.ly/oved\\_zar1](http://www.bit.ly/oved_zar1)

## 5. ניכויים מהשכר

הסכומים בסעיף זה נכונים ליום 1.1.2020.

המעסיק רשאי לנכות משכרו של העובד תשלומים המתחייבים על פי החוק, כגון מס הכנסה וביטוח לאומי, תשלום בעבור מגורים הולמים ותנאים נלווים, תשלום בעבור ביטוח רפואי וסכומים המגיעים למעסיק בגין חובות העובד כלפיו, וזאת בתנאי שהעובד נתן את הסכמתו בכתב לניכויים אלו.

המעסיק רשאי לנכות את הסכומים האלה משכרו של עובד זר:

א. תשלומים הנדרשים על פי חוק (מס הכנסה וביטוח לאומי):

- **מס הכנסה** - המעסיק מנכה תשלומים של מס הכנסה ממשכורתו של העובד ומעביר אותם לרשות המיסים. מעסיק אינו רשאי לנכות משכרו של עובד זר כל היטל או אגרה המוטלים על מעסיקים של עובדים זרים; את אלו המעסיק חייב לשלם לרשויות ללא כל קשר לשכרו של העובד.

- **ביטוח לאומי** - לצורך ביטוח זה המעסיק רשאי לנכות 0.04% מ-6,331 ש"ח הראשונים של שכרו של העובד ו-0.87% מכל שקל נוסף משכרו מעבר לשכר של 6,331 ש"ח. המעסיק חייב להעביר את הסכומים שנוכו למוסד לביטוח לאומי.

החל מחודש ינואר 2020 מעסיק של עובד זר שאינו מקבל קצבה מהביטוח הלאומי ויש לו היתר מרשות האוכלוסין וההגירה להעסקת עובד זר לצורך טיפול סיעודי פטור מדיווח ותשלום דמי ביטוח על השכר שהוא משלם לעובד הזר עד לסכום של 5,500 ש"ח בחודש.

### חשוב לדעת !

עד דצמבר 2019 ניתן הפטור רק למי שקיבלו מהביטוח הלאומי קצבת סיעוד, קצבת שירותים מיוחדים לנכים קשים או קצבת ילד נכה. למקבלי קצבאות אלה הפטור ממשיך כרגיל.

ב. ניכויים בשל **מגורים והוצאות נלוות**, אך לא מעבר לתקרה אשר נקבעה בתקנות (פירוט להלן):

- **ניכויים בשל מגורים**

אם מקום המגורים שהמעסיק מספק לעובד **אינו בבעלות המעסיק**, המעסיק רשאי לנכות משכרו של העובד סכומים בעבור מגורים בהתאם לאזור במדינה שבו העובד מתגורר, על פי החלוקה הזאת:

- ירושלים - 423.91 ₪ בחודש.
- תל אביב - 482.02 ₪ בחודש.
- חיפה - 321.37 ₪ בחודש.
- אזור המרכז - 321.37 ₪ בחודש.
- אזור הדרום - 285.69 ₪ בחודש.
- אזור הצפון - 262.87 ₪ בחודש.

אם מקום המגורים **בבעלות המעסיק**, הסכום המרבי המותר בניכוי הוא מחצית בלבד מהסכומים הנקובים לעיל.

#### ● **ניכויים בשל הוצאות נלוות למגורים**

מעסיק בסיעוד רשאי לנכות סכום חודשי משכרו של העובד הזר בעבור השימוש במים ובחשמל ובעבור תשלום מיסים על מקום המגורים (ארנונה) שאינו עולה על 80.47 ₪ בחודש.

ג. ניכויים לכיסוי תשלומים לביטוח בריאות פרטי עד לסכומים המרביים המפורטים להלן:

- בעובד סיעוד - עד **מחצית** הסכום שהוציא המעסיק או התחייב להוציא בעבור הביטוח, ולא יותר מ-143.97 ₪.

#### **חשוב לדעת** !

אין לנכות כל סכומים אחרים משכרו של העובד.

- סכום הניכוי החודשי המרבי על ביטוח בריאות, מגורים הולמים והוצאות נלוות הוא עד 25% משכרו של העובד.
- מעסיק עובד זר חייב לתת לעובד בכל חודש תלוש שכר מפורט המפרט את המשכורת, את רכיבי השכר ואת כל הניכויים מהשכר על פי הקבוע בחוק.

## 6. תפקידיו של העובד הסיעודי במקום העבודה

יש להגדיר מראש את תפקידיו של העובד הזר אצל המעסיק. הגדרת התפקיד והמטלות שעל העובד לבצע ייכתבו בצורה מסודרת בהסכם ההעסקה שלו, ועליו לאשר אותם בחתימתו או בנספח לחוזה.



## 7. הגשת תלונות

מעסיק שלא שילם לעובד זר שכר מינימום או מעסיק אשר ניכה משכרו של העובד סכומים מעבר לסכומים שהוא רשאי לנכות או שהוא רשאי בנוגע לחוזה העבודה, למגורים, לביטוח הבריאות או לתלוש השכר עובר עבירה מנהלית ועשוי להיקנס ב-5,000 ש"ח או יותר על כל הפרה.

עובד שמעסיקו לא מילא את חובותיו כלפיו כאמור לעיל או שיש לו תלונה בנוגע להפרה של תנאי העסקה אחרים הקבועים בחוק יכול להגיש תלונה לאגף האכיפה של חוקי העבודה במשרד העבודה או לפנות בתלונות לממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד העבודה.