



הביטוח הלאומי - מינהל הגמלאות
אגף סיעוד

ו' באדר תשפ"ב
7 בפברואר 2022

אגרת: 455

לכבוד

נותני השירותים לטיפול אישי בבית

הנדון: העסקה מקבילה של עובדים זרים

מצ"ב לידיעתכם אגרת בנושא מטעם יחידת הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד הכלכלה והתעשייה.

הנכם מתבקשים לפעול בהתאם.

האגרת פורסמה גם [באתר האינטרנט של זרוע העבודה](#).

בברכה,

ארנה זמיר
מנהלת אגף סיעוד

העתקים:

גבי ירונה שלום, סגנית ראש מינהל גמלאות ומנהלת אגף ועדות רפואיות
גבי מיכאלה כהן, דוברת המוסד לביטוח לאומי
מנהלי סניפים ומנהלי תחום גמלאות בסניפי המוסד
מנהלות מחלקות הסיעוד בסניפים
אגף סיעוד

איגרת בנושא העסקה של מטופל עם חברת סיעוד*

מהי העסקה מקבילה?

כאשר מטופל זכאי לקצבת סיעוד מביטוח לאומי ובוחר לקבל את הקצבה במסלול של "קצבה בעין" (כלומר לקבל שירותי סיעוד ולא את שוויים בכסף), העסקת העובד הזר נעשית במקביל עם חברת סיעוד אשר הוכרה לצורך כך על ידי המוסד לביטוח לאומי. רמת התלות של המטופל או הצורך שלו בהשגחה (בין 1 ל-6) נקבעת על ידי הביטוח הלאומי בהתאם ליכולות התפקוד של המטופל. הודעה על כך נמסרת למטופל באופן רשמי ובכתב על ידי המוסד לביטוח לאומי. ככל שהרמה יותר גבוהה, המטופל זכאי ליותר שעות סיעוד, ואחוזי ההעסקה של חברת הסיעוד גבוהים יותר.

כיצד מתבצעת העסקה מקבילה עם חברת סיעוד?

המטופל וחברת הסיעוד נושאים כל אחד בתשלומים הקשורים להעסקת העובד בהתאם לחלק היחסי של היקף המשרה המשוך לכל אחד מהם. החלק היחסי נקבע בהתאם לשעות הסיעוד שהוכרו למטופל לפי תוכנית הסיעוד שנקבעה לו על ידי הביטוח הלאומי. כך למשל, אם הוכרו למטופל 21 שעות שבועיות, אזי החלק היחסי של חברת הסיעוד הוא 50% מהעסקת העובד**. משכך, המטופל יישא ב-50% מהעסקת העובד על חשבונו.

כיצד זה מתקיים בפועל?

חברת הסיעוד משלמת את חלקה לעובד בתלוש שכר מסודר בסוף כל חודש עבודה בהתאם לחלקה היחסי. על חברת הסיעוד להנפיק תלוש שכר. חברת הסיעוד מחויבת בהנפקת תלוש שכר כאשר בו יצוין אחוז העסקה של חברת הסיעוד בהתאם לתכנית הסיעוד שנקבעה על ידי הביטוח הלאומי. המטופל נדרש לשלם את חלקו היחסי*** בהעסקה ישירות למטפל ללא קשר לתשלום ששולם על ידי חברת הסיעוד (אין לשלם לעובד את שכרו על ידי ביצוע חישוב ההפרש בין השכר הכולל לשכר ששולם על ידי חברת הסיעוד).

להלן דוגמה מספרית:

זכאי ברמה 5 קיבל 22 יחידות סיעוד. המטופל בחר לקבל 7 יחידות בכסף ועוד 1 יחידה הם עבור מוצרי הספיגה שהיא מזמינה עבור הזכאי. על כן, ההזמנה לחברת הסיעוד היא על סך 14 יחידות בשבוע. חברת הסיעוד מעסיקה את העובד ב-14 שעות בשבוע שבאחוזים הם $14/42 = 33\%$, והמטופל מעסיק אותו ביתרת המשרה, דהיינו $42 - 14 = 28$ שעות בשבוע, שהם $28/42 = 67\%$.

*האמור בלשון זכר גם לשון נקבה במשמע ולהפך

** מסגרת שעות הסיעוד המוכרות על-ידי הביטוח הלאומי הן נגזרת של שבוע עבודה בן 42 שעות שבועיות.

*** החלק היחסי נגזר ממספר שעות הסיעוד בשבוע (יחידות הטיפול) מתוך הזכאות לגמלת סיעוד שהמוסד לביטוח לאומי הזמין עבור הזכאי מחברת הסיעוד.

יש לשים לב, כי חברות סיעוד רבות משלמות מדי חודש לעובד רכיבים נוספים (למשל, דמי הבראה) כלומר שכר הנטו שמשולם לעובד על ידי חברת הסיעוד משקף תשלומים נוספים. משכך, אם המטופל לא ישלם את חלקו היחסי אלא יחסיר מתשלום חברת הסיעוד את חלקו הוא למעשה אינו משלם את מלוא השכר של העובד.

דוגמה:

מטופלת אשר בחרה להשתמש ב-14 יחידות, כלומר אחוז משרתה של העובדת הוא של 67%:

המטופלת צריכה לעשות את החישוב הבא:

שכר המינימום – 5,300 ₪. 67% מ-5,300 ₪ = 3,551 ₪.

מסכום זה ניתן לנכות את המותר בחוק. למשל, עבור מגורים וביטוח רפואי. כאמור, חלקה של חברת הסיעוד בהעסקה הוא 33%, ולכן עליה לשלם לעובדת שכר חודשי בסיסי בסך 1,749 ₪, לא כולל רכיבים נוספים.

אנא שימו לב:

בפועל חברות סיעוד רבות משלמות לעובד תוספות על חשבון רכיבים סוציאליים מסוימים (הבראה וחופשה למשל). לכן, אין להסתמך על שכר הנטו הרשום בתלוש מכיוון שהחסרה שלו תוביל לתוצאה שגויה שבגינה המטופל ישלים את חלקם בחסר.

נחזור לדוגמה לעיל:

המטופלת ראתה בתלוש השכר של העובדת תשלום בסך 1,869 ש"ח ולכן שילמה לעובדת סכום של 3,431 ש"ח במקום 3,551 ש"ח. מדובר בהפרש של 120 ש"ח לרעת העובדת בניגוד לדין. הפער הזה נוצר מפני שהמטופלת לא הבחינה בין תשלום שכר היסוד בגובה 1,749 ש"ח ובין השכר שכולל רכיבים סוציאליים נוספים (כגון הבראה).

ומה לגבי תשלום בגין דמי הבראה?

על המטופל לשאת בחלק היחסי על פי היקף המשרה.

דוגמה לחישוב חלקו של המטופל בדמי הבראה:

על פי הוותק של העובדת היא זכאית ל-5 ימי הבראה לפי תעריף של 378 ₪ ליום. החלק של המטופלת בדוגמה לעיל (שחלקה במשרת העובדת היא 67%) הוא $1,266 = 67\% * 378 * 5$. חברת הסיעוד אחראית לתשלום חלקה בדמי הבראה.

מה הדין במידה שהסכום שמתקבל מחברת הסיעוד גבוה יותר מן השכר שנקבע עם העובד על ידי המשפחה?

בהתאם לכללי הביטוח הלאומי, השכר שמשולם על ידי חברת הסיעוד לעובד שייך אך ורק לה ואינו יכול להגיע למטופל במישרין או בעקיפין. על כן, אין להשתמש בשכר שקיבל העובד מחברת הסיעוד לצורך תשלום שכר מהמטופל בגין שבתות או לדרוש מן העובד החזר חודשי שכן זה יהיה בניגוד לחוק הגנת השכר. באפשרות המטופל לעבור לגמלה ישירה בכסף.

ומה בעניין תשלום בגין פנסיה ופיצויים?

גם כאן על המטופל לקבל מחברת הסיעוד את אחוז המשורה המשוכלל של כל תקופת העסקה על מנת לחשב את חלקו.

בעוד חברות הסיעוד מחויבות להפקיד בפקדון עובדים זרים את חלקן היחסי בגין פנסיה ופיצויים לעובד בשיעור של 14.83%, הרי שהדין החל על המטופלים והמטופלות שונה: ההפרשה היא על בסיס השכר שמשולם לעובד, סך של 12.5% (המורכבים מביטוח פנסיוני - 6.5% וחלק מפיצויי הפיטורים בשיעור של 6% מידי חודש). התחלת ההפרשות תהא לאחר תקופה של 6 חודשי עבודה.

התשלום יכול להתבצע בשני אופנים –

- בכל חודש עם תשלום השכר החודשי (ניתן להפקיד את הסכום לחשבון בנק נפרד מדי חודש)
 - בסיום יחסי העבודה – המטופל ישלם למטפל פיצוי בגובה ההפרשות שהיה עליו להפריש במהלך תקופת העסקה עבור ביטוח פנסיוני ופיצויי פיטורין.
- לאחר השלמת שנת עבודה ראשונה, אם העובד זכאי להשלמת פיצויי פיטורין יש לשלם לו 2.33% מהשכר החודשי עבור כל חודשי העסקה.

סכומים אלה יכולים להגיע לעשרות אלפי שקלים, ולכן מומלץ להפקיד את הסכום לחשבון בנק נפרד מדי חודש וכך לחסוך מראש ולכל אורך תקופת העסקה.

פטירת המטופל – מה המשמעות לעניין הודעה מוקדמת?

בהינתן החלטת המטופל לסיים את ההתקשרות עם העובד, לחברת הסיעוד אין שיקול דעת בדבר ההחלטה להפסיק את מערכת יחסי העבודה.

גם במקרה של פטירת המטופל, מסתיימים מאליהם יחסי העבודה עם חברת הסיעוד, ורואים בהם כדין פיטורים (ע"ע (ארצי) 1267/04 אלנה זכריה - עזבון המנוחה לזיה קימלמן (31.12.06)), וכל אחד מהצדדים חייב בתשלום הודעה מוקדמת לעובד בהתאם לחלקו בהעסקת העובד.

למידע נוסף- תא הדואר של יחידת הממונה על זכויות עובדים זרים:

ForeignR@labor.gov.il

1. מהי העסקה מקבילה ?

העסקת העובד הזר נעשית בשילוב עם חברת סיעוד אשר הוכרה לצורך כך על ידי המוסד לביטוח לאומי .

2. כיצד מתבצעת העסקה מקבילה עם חברת הסיעוד ?

המטופל וחברת הסיעוד נושאים כל אחד בתשלומים הקשורים להעסקת העובד בהתאם לחלק היחסי של היקף המשרה המשוך לכל אחד מהם.

3. כיצד זה מתקיים בפועל ?

חברת הסיעוד משלמת את חלקה לעובד בתלוש שכר מסודר בסוף כל חודש עבודה בהתאם לחלקה היחסי. המטופל נדרש לשלם את חלקו היחסי בהעסקה ישירות למטפל ללא קשר לתשלום ששולם על ידי חברת הסיעוד.

4. מה לגבי תשלום בגין דמי הבראה ?

על המטופל לשאת בחלק היחסי על פי היקף המשרה שבאחריותה בזכאות של העובד לדמי הבראה.

5. מה הדין במידה שהסכום שמתקבל מחברת הסיעוד גבוה יותר מן השכר שנקבע עם העובד על ידי המטופל?

בהתאם לאסדרה של הביטוח הלאומי, מדובר בשכרו של העובד מחברת הסיעוד ושכר זה אינו שייך למטופל. על כן אין להשתמש בשכר שקיבל העובד מחברת הסיעוד לצורך השלמת תשלום השכר מהמטופל בגין שבתות או לדרוש מן העובד החזר חודשי .

6. מה לעניין תשלום בגין פנסיה ופיצויים ?

בעוד שחברות הסיעוד מחויבות להפקיד בפקדון עובדים זרים את חלקן היחסי בגין פנסיה ופיצויים לעובד. ת. בשיעור של 14.83%, הרי שהדין החל על המשפחות שונה.

7. פטירת המטופל – מה המשמעות לעניין הודעה מוקדמת ?

בהינתן החלטת המטופל לסיים את ההתקשרות עם העובד, לחברת הסיעוד אין שיקול דעת בדבר ההחלטה להפסיק את מערכת יחסי העבודה. גם במקרה של פטירת המטופל, מסתיימים מאליהם יחסי העבודה עם חברת הסיעוד.