

4.1.2022

לכבוד  
גב' ארנה זמיר  
ראש אגף סיעוד  
המוסד לביטוח לאומי

בדוא"ל

שלום רב,

**הנדון: הוראה לחברות סיעוד לפרט אחוזי משרה בתלושי שכר של מהגרות עבודה בסיעוד**

סימוכין: פנייתנו מיום 25.7.2021, הנחיית הממונה על זכויות עובדים זרים מיום 27.12.2021

בהמשך לפנייתנו מיום 25.7.2021, ולאחר פרסום אגרת בנושא העסקה של מטופל עם חברת סיעוד שפרסמה הממונה על זכויות עובדים זרים שבזרוע העבודה ביום 27.12.2021, אנו פונים אלייך בבקשה להורות לחברות הסיעוד לכלול בתלושי השכר הניתנים על ידן למהגרות העבודה המועסקות על ידן בסיעוד ביתי, את היקף המשרה החודשי והמצטבר (פר מעסיק סיעודי), של העובדת אצל חברת הסיעוד.

כזכור, ביום 25.7.2021 פנינו אלייך בנוגע למספר צעדים שיש לנקוט לשם הסדרת מתכונת ההעסקה במקביל של מהגרות עבודה בסיעוד בידי מטופלים סיעודיים וחברות סיעוד. כאמור בפנייתנו, מתכונת זו מייצרת שלל פגיעות בעובדות ובמטופלים הסיעודיים, כשסיבה מרכזית לכך היא החלוקה הנעלמת והמשתנה של אחוזי המשרה בהם מועסקת העובדת, בין המטופל לחברת הסיעוד: חלקיות המשרה של כל אחד מהמעסיקים נגזרת מהיקף השעות שאושרו למטופל והיא משתנה מחודש לחודש, באופן שאינו ידוע לא לעובדת ולא למטופל ושדורש חישובים מורכבים עבור מי שנמנים על שתי אוכלוסיות פגיעות ובלתי מיודעות.

ביום 27.12.2021 פרסמה הממונה על זכויות עובדים זרים בזרוע העבודה איגרת ובה הנחיות למטופלים ומשפחותיהם, בנוגע לאופן בו עליהם לחשב את חלקם בזכויות העובדת במהלך ההעסקה ולאחריה, ככל שהתקשרו עם חברת סיעוד. על פי האמור באיגרת, על המטופל לחשב את חלקו בהעסקת העובדת כנגזרת ממספר השעות שאושרו למטופל, ואז לגזור ממנו את שכרה השוטף וכן את זכויותיה הסוציאליות, במהלך ההעסקה או אחריה.

אנו כמובן מצטרפים לאמור בהנחיה בדבר אופן החישוב האמור, אולם מבקשים להתריע כי בהיעדר פירוט נגיש של היקף המשרה של המעסיק, הן זה החודשי ובוודאי הממוצע המצטבר לאורך תקופת העסקה ארוכה, מעסיקים סיעודיים לא ידעו כיצד לבצע את החישוב האמור. אנו צופים כי מעסיקים יטעו בחישובים האמורים באופן שיוליד התדיינויות וסכסוכים רבים, וכן כי פרסום ההנחיה לבדו וללא צעדים נלווים מצד המוסד לביטוח לאומי יוביל לבלבול וחששות מצד המעסיקים ולאנדרלמוסיה בענף. כבר היום, כאשר אנחנו מפנים במסגרת הטיפול במקרים הפרטניים המגיעים אלינו לאופן החישוב הנכון של זכויות העובדת ממשפחת המטופל במקרים של העסקה במקביל – אנחנו נדרשים להשקעת זמן ואנרגיות בקבלת המידע הבסיסי הזה. זאת ועוד, נתקלנו

במצבים בהם חברות סיעוד מחשבות את כל אחוזי ההעסקה לפי השנה האחרונה בהעסקה (ולעתים גם החודש האחרון!) מה שמייצר עריכת חישובים שגויים למשפחות.

משכך, אנו שבים על בקשתנו מיום 25.7.2021, לחייב את חברות הסיעוד לכלול בכל תלוש שכר את היקף המשרה **החודשי** בו הועסקה העובדת באותו חודש על ידי חברת הסיעוד (כנגזרת מתוך משרה מלאה של 182 שעות בחודש), וכן את היקף המשרה **הממוצע והמצטבר** שבו הועסקה העובדת למן תחילת העסקתה בידי המעסיק הפרטי. פירוט כאמור יאפשר למעסיקים הסיעודיים לגזור בקלות ובאופן נכון את חלקם בשכרה של העובדת, בזכויותיה השוטפות, ואת חלקם בפנסיה ובפיצויים עם סיום ההעסקה.

עוד נבקש, כי המוסד לביטוח לאומי יקיים ביקורות רנדומאליות שוטפות על יישום ההנחיה המבוקשת, הן לגבי עצם פירוט אחוזי המשרה בתלושי השכר והן לגבי נכונות אחוזי המשרה המפורטים בתלושים.

בשולי הדברים נזכיר כי בפנייתנו ביקשנו פרסום הנחיות נוספות לחברות הסיעוד, למשל בדבר אחריותן לחישובים שמוצאים על ידן למשפחות עם גמר החשבון; אופן המצאת תלושי השכר לעובדות והשפה בה ייכתבו; אופן תשלום ימי חופשה שנוצלו ופדיון ימי חופשה בסיום ההעסקה; תוספות המותרות בתשלום מצד חברות הסיעוד; הפרשות סוציאליות בחופשת לידה; מילוי טפסים למוסד לביטוח לאומי בידי החברה; והנחיה ברורה בגין איסור על חברת הסיעוד להציע לעובדות מעסיק חלופי עם פטירת המטופל הסיעודי. בהתייחס למכתבנו ביקשת להביא את הדברים בפני פורום רחב יותר ולדון בהם, אולם טרם קרה הדבר.

נודה על קבלת התייחסותך בהקדם.

בכבוד רב,  
מיטל רוזן עו"ד

אלעד כהנא, עו"ד

העתק:

עו"ד עמוס רוזנצוויג, יועמ"ש המוסד לביטוח לאומי  
עו"ד שירי לב רן לביא, הממונה על זכויות עובדים זרים, זרוע העבודה