

1 במרץ, 2015

אל: לקוחות המשרד

הנדון: זכויות עובדת המועסקת במשק הבית

פעמים רבות סיכום תנאי ההעסקה עם העוזרת או הבייבי-סיטר מסתכם בשיחת טלפון ולחיצת יד, מסכמים באילו ימים היא מגיע, כמה שעות ומה המחיר לשעה (וכמובן הנסיעות). האם זה מספיק? לרוב, במשך תקופת ההעסקה, שלעיתים יכולה להמשך מספר שנים, לא נקבל דרישות נוספות אך בסיום ההתקשרות נקבל רשימת זכויות סוציאליות שמסתכמות למחיר לא קטן, אותו לא לקחנו בחשבון בתחילה. האם כל זה באמת מגיע לעוזרת / לבייבי-סיטר שעבדו מספר שעות מועט בשבוע?

העסקת עובדי משק בית כבר אינה פשוטה מבחינה חוקית כפי שהייתה בעבר, דינם של עובדי משק בית הינם כשל עובדים שכירים בבחינת הזכויות המגיעות להם ורק הדרך קצת שונה. במאמר זה נבדוק כיצד מוגדרת עובדת משק בית ועל מה יש לשם לב כמעסיקים.

מי היא עובדת משק בית

עובדת משק בית תחשב מי שמבצעת עבודות שוטפות ורגילות בביתו הפרטי של המעסיק ולא לצורך עיסוקו. עבודות שוטפות ורגילות יכללו: סידור וניקיון הבית או חדר המדרגות בבית משותף, טיפול בילדים או קשישים, נהיגה (ברכבו של המעסיק), שמירה, גינון, בישול, כביסה, גיהוץ וקיפול. "מעסיק" יכול להיות יחיד (וכן בני זוג) או מספר אנשים פרטיים כגון ועד בית או מספר הורים השוכרים מטפלת והשמירה היא בביתם של אחד הורים. כן המקום להוסיף כי ההעסקה תהיה באופן ישיר ולא באמצעות גורם מתווך אשר אנו משלמים לו והוא מעסיק את עובדת משק הבית ומוציא לה תלוש.

מה זכויות עובדת משק הבית

בין עובדת משק הבית ובעל הבית מתקיימים יחסי עובד מעביד ומעצם קיומם נגזרות זכויותיה, וחובותיה, של העובדת ושל מעסיקה. גורם נוסף שיש לקחת בחשבון הינו היקף המשרה מלאה/חלקית/שעתית דבר שישפיע על זכויות העובדת.

יש לקחת בחשבון, בין היתר: שכר מינימום, נסיעות, חופשה שנתית, דמי מחלה, דמי הבראה, ביטוח פנסיוני, פיצויי פיטורין, הודעה מוקדמת, מילואים, הריזון ועוד.

בכדי למנוע חילוקי דעות ותביעות עתידיות, לאחר שסיכמנו את התנאים והמסגרת של העבודה, להעלות זאת על הכתב וששני הצדדים יחתמו על כך ובכך למזער את הסיכון לתביעה ותשלום סכומי כסף נוספים בעתיד.

כמה נקודות נוספות

תלוש שכר, סעיף 24(ד) לחוק הגנת השכר פוטר מעסיק שהוא יחיד שמעסיק את העובד בביתו ושלא במסגרת עסקית מחובת הפקה ומסירה של תלוש שכר לעובד.

מס הכנסה, החוק פוטר יחיד המעסיק עובדת משק בית פחות מ 18 ימים בחודש מניכוי מס במקור, מעבר לכך חלה חובת ניכוי מס הכנסה במקור מהשכר המגיע לעובדת והעברתו לפקיד השומה, אולם יש לשם לב לכך שבמרבית המקרים לאחר התחשבות בזיכויים ובנקודות זיכוי גם עובדת במשרה מלאה לא מגיעה לחבות המס ובפועל מעסיקים רבים אינם מדווחים על ההעסקה למרות שהחובה קיימת. (בקשר לעובדים זרים יש לבדוק בנפרד).

ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות, חובת הדיווח והתשלום חלה על המעסיק בשיעור של 7.25% מהשכר ברוטו כאשר 2% מיתוכם הינם חלק העובד. על המעסיק לפתוח תיק בביטוח לאומי, לשם כך יש להצטייד בצילום ת"ז של העובדת ולאחר מיכן לדווח ולשלם 4 פעמים בשנה בכרטיס אשראי האתר התשלומים של ביטוח לאומי או באמצעות שובר שישלח אליו לאחר פתיחת התיק. תשלום הביטוח הלאומי, מעבר להיותו חובה חוקית מקנה למבוטח (לעובדת) זכויות בקצבאות: אימהות, ילדים, מזונות, שאירים, בני משפחה של נפטר מתאונת עבודה, בני משפחה של נפטר בפעולות איבה, פגיעה בעבודה, מילואים, נפגעי גזת, נפגעי עירוי דם (איידס), נפגעי תאונות, נכות, שירותים מיוחדים לנכים קשים, ניידות, פגיעה בזמן התנדבות, זקנה, הבטחת הכנסה, נפגעי פעולות איבה, אבטלה, פשיטת רגל של המעסיק. ובמידה והעובד נפגע בעבודה ולא היה מבוטח רשאי הביטוח הלאומי לתבוע את המעסיק בגין קצבאות אלו.

זכויות לא כספיות, יש לשם לב גם לזכויות שאינן בעלות ביטוי כספי באופן ישיר כגון חובת שימוע והודעה מוקדמת לפני פיטורין או חוק עבודת נשים שבין השאר אוסר לפטר עובדת בהריון וכו'

לסיכום, תאום ציפיות והעלאת ההסכמות על הכתב במסגרת הסכם חתום ע"י שני הצדדים הינן בעלות חשיבות מרבית למניעת תביעות כספיות עתידיות מהעובדת או מהרשויות בגין אי דיווח ותשלום המסים והזכויות המגיעות לעובדת. הניסיון מראה כי במקרים רבים התביעות מגיעות בתום העסקה לאחר שנים רבות בהן הזכויות הבלתי משולמות טפחו והגיעו לסכומים גבוהים ומשמעותיים ובאין הסכם בדר"כ ידה של העובדת על העליונה.

* המאמר כתובה בלשון נקבה אך מתייחסת לשני המינים

** המאמר אינו מתייחס לעובדים זרים במשק בית

*** הנתונים המובאים בהמשך הינם לצורך דוגמא והמחשה ואינם מהווים את המידע המלא.

הבראה:

עובד זכאי לדמי הבראה רק לאחר שהשלים את שנת עבודתו הראשונה אצל המעסיק. דמי הבראה מחושבים בהתאם לוותק של העובד, בהתאם להיקף משרתו ובהתאם למשך העסקתו באותה שנה. יש לחשב את מספר ימי הבראה המגיע לעובדת כפול חלקיות המשרה (החלקיות מחושבת כממוצע שעות בשבוע חלקי 43) כפול משך הזמן מהתשלום הקודם (בשנים = מספר החודשים שעבר מהתשלום האחרון חלקי 12). גובה דמי הבראה ליום מתעדכן בכל שנה בחודש יולי, במסגרת צו הרחבה. נכון ליולי 2014 גובה דמי הבראה במגזר הפרטי הינו 378 ש"ח ליום.

ותק בשנים	מספר ימים לשנה
שנה ראשונה	5
שנה שניה ושלישית	6
שנה רביעית עד עשירית	7

חופשה שנתית:

עובד זכאי לחופשה שנתית הנקבעת בהתאם לוותק שצבר במקום עבודתו ובהתאם להיקף משרתו. אופן מימוש הזכות וחישוב החבות נעשה בדומה [לחישוב החופשה לעובד שכיר בהתאם לוותק](#), [חלקיות המשרה](#) והענף אליו משתייך העובד או בהתאם למוסכם בהסכם העבודה, ככל שהתנאים מיטיבים עם העובד מהקבוע בחוק ובהסכמים קיבוציים.

פנסיה ופיצויים בהתאם לצו ההרחבה:

כל עובד מגיל 21 וכל עובדת מגיל 20 זכאים על-פי החוק להפקדות לקרן פנסיה מהמעסיק (ביטוח פנסיוני לעובדים). עובד/ת שגילו/ה מעל גיל הפרישה החוקי ואשר מקבל פנסיה זקנה מקרן פנסיה (לא מביטוח לאומי) מעסיקו פטור מהפרשה לפנסיה בגינו. כל עובד או עובדת שהשלים 6 חודשי עבודה זכאי לקרן פנסיה. עובד שברשותו כבר ביטוח פנסיוני יהיה זכאי להיות מבוטח מהיום הראשון בעבודה. ביצוע ההפקדות יעשה לאחר 3 חודשי עבודה לכל התקופה (רטרואקטיבית) או בתום שנת המס, המוקדם מבניהם. אצל עובד יומי/שעתי השכר הקובע הוא השכר ששולם לעובד בפועל בחודש מסוים (גם אם שולם בכמה פעמים/ מידי שבוע). החובה על הפקדות לקרן פנסיה כוללות גם את חלק הפיצויים. במידה ומופרש חלק קטן מ 8.33% מהשכר הקובע ההפרשה אינה מכסה את מלוא החבות לתשלום פיצויים לעובד במידה ותהיה חבות בתום תקופת ההעסקה ועל המעסיק יהיה להשלים את ההפרש.

בברכה,

בלייר רואי חשבון