



רשות האוכלוסין
והגירה



מדינת ישראל

הגבלות מיוחדות החלות על עובד זר בסיעוד המבקש להחליף מקום עבודה



דף מידע זה מפרט הגבלות מיוחדות שנקבעו בתקנות ובנהלים של רשות האוכלוסין והגירה (להלן: הרשות) ואשר חלות על עובדי סיעוד זרים המבקשים להחליף מקום עבודה בישראל כמפורט להלן:

1. הגבלות לגבי האזור הגאוגרפי בישראל שבו העובד הזר בסיעוד רשאי לעבוד.
2. הסדרי בקרה על מספר המעברים של עובדי סיעוד זרים בין מטופלים סיעודיים.
3. חובת מתן הודעה מראש בכתב קודם הפסקת עבודה אצל מטופל סיעודי.

ההגבלות הללו נקבעו כתנאים מיוחדים לתוקף האשרות ורישיונות הישיבה והעבודה (ב/1) (להלן: האשרות) הניתנים לעובדים זרים בסיעוד, והפרת תנאים אלו עלולה להביא לביטול או לאי-חידוש האשרה של העובד הזר, וכן להרחקת העובד מישראל.

דף מידע זה בא ליתן הסבר כללי לגבי ההסדרים הנזכרים לעיל, אך אינו מחליף את הוראות התקנות והנהלים הרלוונטיים שהם המחייבים. כמו כן אין באמור בתקנות, בנוהל או בדף המידע כדי לגרוע מיתר תנאי האשרות של העובדים הזרים בסיעוד או מסמכויות הרשות לבטל או לא להאריך אשרה של עובד זר. המידע בדף המידע מעודכן לחודש יוני 2014, וניתן לעקוב אחר שינויים במידע באתר האינטרנט של רשות האוכלוסין וההגירה בכתובת www.piba.gov.il.

הקדמה

עובד זר בסיעוד מוזמן לישראל על מנת להעניק טיפול סיעודי למטופל שהוא בעל היתר להעסיק עובד זר ואשר הזמינו לישראל למגורים בבית המטופל האמור. על העובד הזר לפעול בתום לב לקיום חוזה ההעסקה שנחתם בינו לבין המטופל הסיעודי או בן משפחתו.

עם זאת, עובד זר בסיעוד אינו "כבול" למעסיק מסוים. הוא רשאי לעבור בין מעסיקים שהם מטופלים סיעודיים בעלי היתרים בתוקף להעסקת עובדים זרים, בכפוף לקיום של הוראות התקנות כמפורט להלן בהודעה זו, וכן בכפוף למתן הודעה מראש בכתב בדבר כוונתו להפסיק את ההעסקה בהתאם לחוק ולנוהלי הרשות, ובתנאי שהמעבר יירשם כדין ברישומי הרשות בהתאם לנהליה קודם תחילת ההעסקה החדשה באמצעות לשכה פרטית מורשית.

להלן פירוט ההגבלות המיוחדות שנקבעו בנוגע למעברים של עובד זר בסיעוד בין מעסיקים.

1. הגבלות גאוגרפיות על מעבר של עובדים זרים בסיעוד

א. קביעת הגבלות אזוריות

אשרה הניתנת לעובד זר בסיעוד (להלן: האשרה) תוגבל לעבודה רק באזור או באזורים גאוגרפיים מסוימים במדינה.

לגבי עובד זר המגיע לראשונה לישראל מחו"ל, האזור הגאוגרפי שבו הוא רשאי לעבוד ייקבע בהתאם לאזור שבו מתגורר המטופל הסיעודי שהעובד הזר הוזמן מחו"ל לצורך הטיפול בו וירשם באשרתו. לגבי עובדים זרים בסיעוד הנמצאים כבר בישראל במועד הכניסה לתוקף של התקנות דלעיל, האזור ייקבע בהתאם לאזור המגורים של המטופל הסיעודי האחרון שאצלו הועסק העובד הזר כדין נכון לאותו מועד, אך רישום האזור באשרת העובד ייעשה לראשונה בעת חידוש האשרה.

התרת מעבר של עובד זר בסיעוד בין מטופלים סיעודיים תיעשה רק בכפוף להגבלות האזוריות שנקבעו לעובד זה כמפורט להלן:

אזור תל אביב - עובד זר הרשאי לעבוד ב"אזור תל אביב" רשאי לעבוד אצל מטופלים סיעודיים המתגוררים **בכל חלקי הארץ**.

אזור המרכז - עובד זר הרשאי לעבוד ב"אזור המרכז" רשאי לעבוד אצל מטופלים סיעודיים המתגוררים במחוזות חיפה וירושלים, וכן אצל מטופלים המתגוררים בפריפריה. **הוא אינו רשאי לעבוד אצל מטופל סיעודי המתגורר באזור תל אביב, כפי שאזור זה מוגדר בתקנות.**

אזור הפריפריה - עובד זר הרשאי לעבוד ב"אזור הפריפריה" רשאי לעבוד באזור הפריפריה בלבד, הן בדרום והן בצפון הארץ. **הוא אינו רשאי לעבוד אצל מטופל סיעודי המתגורר באזור תל אביב או באזור המרכז, כפי שהוגדרו בתקנות, ובכלל זה הוא לא ירשם לעבוד בחיפה או בירושלים.**

מידע על אודות גבולות האזורים השונים ושייך היישובים לאזורים דלעיל בהתאם לתקנות מופיע באתר האינטרנט של הרשות בכתובת www.piba.gov.il.

יודגש כי ההגבלות האזוריות נועדו להוסיף על התנאים הכלליים להתרת מעבר של עובד זר. גם במעבר בתוך האזור שנקבע לו, יש לוודא קיום הנהלים הרגילים הנוספים שהם תנאים למעבר, כאמור.

ב. איסור העסקה שלא לפי ההגבלה האזורית

• נמצא כי עובד זר בסיעוד עבד באזור שאינו האזור שנקבע עבורו, רשאית הרשות, לאחר שמיעת טענותיו, להחליט על ביטול אשרתו או על אי-חידוש אשרתו, ובמקרה זה יהא על העובד לצאת מישראל.

• עבר המטופל הסיעודי שאצלו הועסק כדין עובד זר בסיעוד לאזור אחר בישראל **באופן זמני**, רשאי העובד הזר להמשיך לטפל במטופל הסיעודי האמור גם באזור האחר, ועבודתו כאמור לא תהווה הפרה של תקנות אלו.

• עבר המטופל הסיעודי שאצלו הועסק כדין עובד זר בסיעוד לאזור אחר בישראל **באופן קבוע**, רשאי העובד הזר להמשיך לעבוד אצל אותו מטופל באזור החדש, **בתנאי שהוגשה הודעה על כך לרשות ההגירה**, ובעקבותיה יירשם האזור החדש באשרתו של העובד הזר.

• במקרים חריגים שבהם מטופל סיעודי או עובד זר מבקש כי העובד יעבוד אצל מטופל סיעודי שלא לפי האזור שנקבע לעובד, רשאי הממונה להתיר מעבר חריג, אם שוכנע כי קיימות נסיבות חריגות המחייבות זאת, שעניינן טובת המטופל או העובד הזר.

שימו לב!!! על פי התקנות, הממונה אינו רשאי להתיר מעבר חריג, **כאמור, אם העסקת העובד בניגוד לקבוע באשרתו החלה קודם קבלת ההחלטה בבקשה החריגה. בכל מקרה שיתברר כי ההעסקה בניגוד לבקשה החלה קודם קבלת החלטה, תידחה הבקשה על הסף.**
ההגבלות הגאוגרפיות הנזכרות לעיל קבועות בתקנות הכניסה לישראל (קביעת אזורים גאוגרפיים להעסקת עובדים זרים בענף הסיעוד), התשע"ג-2014

2. הסדרי בקרה על מספר המעברים של עובדים זרים בסיעוד בין מטופלים סיעודיים

עובד זר בסיעוד רשאי לעבור בין מעסיקים בעלי היתרים להעסקת עובדים זרים באזור הגאוגרפי שבו הותר לו לעבוד, בכפוף לקיום יתר נוהלי הרשות ובכלל זה רישום המעבר כדין ברשות באמצעות לשכה פרטית מורשית.

עם זאת, במקרה שעובד זר בסיעוד הפסיק את עבודתו אצל שלושה מטופלים סיעודיים לפחות בתוך תקופה של שנתיים, ויש חשש לניצול לרעה של האשרה שניתנה לו, הרשות רשאית להזמין לבירור מיוחד לגבי חשדות אלו.

במקרה שבירור הרשות העלה כי העובד הזר ניצל לרעה את האשרה שניתנה לו, רשאי פקיד מוסמך להחליט לבטל או לא לחדש את אשרת העובד לאחר שמיעת טענות העובד לעניין זה.

חשוב להדגיש כי הפסקת עבודה של עובד זר מחמת הנסיבות המפורטות להלן **לא תיחשב כהפסקת עבודה לעניין תקנות אלו** ולא תיספר בתוך שלושת המעברים לפי התקנות:

- הפסקת עבודה עקב פיטורי העובד הזר על ידי המטופל.
 - הפסקת עבודה עקב מעבר המטופל הסיעודי למגורים במוסד סיעודי.
 - הפסקת עבודה מחמת פטירת המטופל הסיעודי.
 - הפסקת עבודה של עובד זר שהושם אצל מטופל כמחליף זמני של העובד הזר הקבוע של המטופל.
- נוסף על כך, התפטרות עובד זר מעבודה אצל מטופל סיעודי בעקבות הרעה מוחשית בתנאי עבודתו או מחמת נסיבות אחרות ביחסי עבודה ביניהם שבגינן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, ובכלל זה התעללות בעובד הזר, לא תיחשב ניצול לרעה של האשרה ורישיון הישיבה שקיבל העובד הזר.

הסדרי הנקרה דלעיל קבועים בתקנות הכניסה לישראל (אמצעי בקרה על מעבר עובדים זרים בענף הסיעוד), התשע"ג-2014

3. חובת מתן הודעה מראש בכתב קודם הפסקת עבודה אצל מטופל סיעודי

בהתאם לנוהל האמור עובד זר בסיעוד המבקש להפסיק את עבודתו אצל מטופל סיעודי, חייב ליתן הודעה מראש בכתב למטופל או לבן המשפחה המטפל וכן ללשכה הפרטית המורשית קודם הפסקת העבודה. נוהל זה נקבע במטרה למנוע התפטרות פתאומית מצד מטפל סיעודי באופן שאינו מאפשר למטופל או לבני משפחתו להיערך כראוי, מצב העלול להביא לפגיעה במטופל. הפרת הוראות הנוהל עלולה להביא להרחקתו מישראל של העובד זר לאחר שימוע. לכן חשוב ביותר ללמוד את הנוהל כמפורט להלן ולהקפיד על קיומו.

פרטי הנוהל

עובד זר בסיעוד שטיפל במטופל סיעודי במשך שבעה ימים או יותר, המבקש להתפטר מעבודתו בטיפול במטופל, חייב להודיע על כך מראש ובכתב ללשכה הפרטית המורשית שבה הוא רשום, וכן למטופל. אם מחמת לקותו של המטופל הוא עלול לא להבין את ההודעה, על העובד ליתן את ההודעה מראש ובכתב ללשכה הפרטית המורשית ולבן משפחתו של המטופל. בהודעה יש לציין את כוונת העובד לעזוב את המטופל ולציין את תאריך סיום העבודה, שלא יהא מוקדם מהתקופה המינימלית כמפורט להלן:

א. אם עבד העובד הזר אצל המטופל במשך תקופה של שבעה ימים ועד שלושה חודשים - עליו ליתן הודעה מראש של שבעה ימים לפחות קודם הפסקת העבודה.

ב. אם עבד העובד הזר אצל המטופל בין שלושה לשישה חודשים - עליו ליתן הודעה מראש של 14 יום לפחות קודם הפסקת העבודה.

ג. אם עבד העובד הזר אצל המטופל בין שבעה חודשים לשנה - עליו ליתן הודעה מראש של 21 יום לפחות קודם הפסקת העבודה.

ד. אם עבד העובד הזר אצל המטופל מעל שנה - עליו ליתן הודעה מראש של חודש לפחות קודם הפסקת העבודה.

גם לאחר מתן הודעה מראש כאמור לעיל, העובד אינו רשאי לעזוב את המטופל לפני שעברה תקופת הודעה מראש מינימלית המחושבת בהתאם למשך זמן עבודתו של העובד אצל המטופל!

עזיבת מטופל ללא מתן הודעה מראש ובכתב למטופל וללשכה הפרטית או לפני תום תקופת ההודעה מראש המינימלית מהווה הפרה של תנאי האשרה ורישיון הישיבה ועלולה להביא להרחקת העובד הזר מישראל לאחר שימוע!

עובד זר בסיעוד רשאי, אך לא חייב, לצורכי מעקב, להעביר העתק של ההודעה מראש בכתב שנתן למעסיק גם לרשות האוכלוסין וההגירה בפקס 02-6469642 או בדוא"ל hodaa-siud@piba.gov.il.

מסירת הודעה מראש לרשות אינה מחליפה את החובה ליתן הודעה מראש בכתב למטופל וללשכה הפרטית, כאמור לעיל.

מקרים חריגים

עובד זר לא חייב במתן הודעה מראש, אם התקיימו נסיבות מיוחדות שעקב קיומן אין לדרוש ממנו כי יעבוד בתקופת ההודעה מראש הקבועה בנוהל זה.

תלונות

אם תתקבל תלונה ממטופל או מלשכה פרטית, ולפיה הפר העובד את החובה לפי נוהל זה, יוזמן העובד לשימוע בפני הרשות על מנת להחליט על המשך שהותו במדינה. אם לא יגיע העובד לשימוע, תוכל הרשות לקבל החלטה בהיעדרו.

חובת מתן הודעה מראש קבועה בנוהל מספר 10.1.0001 "נוהל מתן הודעה מראש לפני התפטרות". לקבלת פרטי הנוהל המלאים ודוגמה של הודעה מראש ניתן לפנות לאתר האינטרנט של רשות האוכלוסין וההגירה בכתובת www.piba.gov.il, פרק נהלים וחוקים.

לסיכום:

רשות האוכלוסין וההגירה מאחלת הצלחה רבה לעובדים הזרים בסיעוד המגיעים לבצע עבודה חשובה ומורכבת בישראל, בטיפול במטופלים סיעודיים. במסגרת תפקיד זה חשוב להקפיד על הכללים המפורטים לעיל, שהם תנאים לתוקף האשרה ולרישיון הישיבה והעבודה הניתנים לעובדי הסיעוד הזרים.

אני מאשר בזאת כי ההגבלות הנ"ל הוסברו לי וקיבלתי העתק של דף מידע זה.

שם העובד הסיעודי (באנגלית): _____

מספר דרכון: _____

חתימה: _____

נחתם בפני: _____

תאריך: _____