



להלן לקט מתוך השאלות שנשאלנו לאחרונה בנושאים שונים בקו למעסיק:

1. בתאריך 28/11/2009 חזרה העובדת הזרה מחופשת מולדת בנפאל וכעת היא רוצה לצאת לחופשה נוספת ביוון. מה לעשות?

ת. ברגע שהעובדת סיימה את ימי החופשה שלה ואתה לא מאשר לה חופשה עליך להודיע בכתב לעובדת שאינך מאשר ובמידה ותעזוב לחו"ל או לחופשה בארץ תראה זאת כהתפטרות מצידה.

2. העובדת אומרת שההנחיות שנתנו לה במולדביה לפני הגיעה הן שהיא צריכה רק לעבוד בטיפול במטופל וניקיון חדרו, שירותים, מטבח שלו, וכד'. גם ש חברות כוח-אדם שדיברנו איתן אמרו שעובדת זרה סיעודית לא חייבת לנקות את שאר הבית במקרה שלנו.

ת. תנאי העבודה נקבעים בין המעסיק לעובדת הזרה. רצוי לעגן בכתב את התנאים באופן מסודר בתכנית עבודה כנספח לחוזה העבודה. במידה וברצונך שהעובדת תנקה את כל הבית ותבצע מטלות ספציפיות עליך להגדיר זאת לעובדת בכתב. זכותה כמובן לסרב לעבוד, אך במידה וחותמת על הסכם העבודה והתנאים שבו עליה לקיימם. האמור ע"י חברות כוח-אדם מתייחס למטפלת ישראלית מכוח חוק הסיעוד בלבד.

3. האם ניתן לעבור לחברה אחרת ולדרוש את החלק היחסי מהתשלום השנתי ששולם?

ת. שילמת מראש על עמלה חודשית, ואם את עוברת לחברה אחרת עליהם להחזיר לך את החלק שעבורו לא יתנו לך שירות. הם גבו מראש רק בשל שיקולי נוחות אך אי אפשר לקבל כסף עבור שירות שלא ניתן. נא לקרוא את הנוהל החדש של התמ"ת באתר זה בסעיף זכויות מעסיקי עובדים כדי להבין את נוהל התשלום החודשי.

4. אם עובדים נשארים לעבוד שישי שבת האם צריך לשלם להם גם שכר וגם "דמי כיס"!!!??...

ת. "דמי כיס, הינם מקדמות על חשבון השכר החודשי, עליו הוסכם בחוזה עבודה בתחילת העסקה. לכן יש לשלם בכל מקרה.

5. אני משלם לעובד כל 9 לחודש, עבור החודש שקדם לכך. העובד התפטר ועזב עבודתו ב- 15 ליוני. האם לשלם על 6 הימים ביוני או שניתן לשלם ב-9 ליולי?

ת. משהסתיימו יחסי עובד מעביד יש לשלם לעובד את המגיע לו בעבור כל תקופת עבודתו. בעיכוב התשלום עבור ימים אלו אתה עלול להיתבע בגין בהלנת שכר.

6. העובדת שהופנתה אלינו לטיפול באימי דורשת כתנאי לעבודתה - ויותר קבוע על יום החופשה השבועי ותשלום עליו. היא דורשת 275 ש"ח עבור יום החופשה. האם עצם מילוי הבקשה הינו תקין במסגרת החוק והאם התשלום מתאים וסביר?

ת. אינך חייבת לקבל את התנאי הזה כלל. במידה ובכל זאת יתאים לך להעסיקה כך, עליך לבקש ממנה מכתב בו היא מבקשת בשל מחסור במגורים שלא לצאת בימי החופשה השבועיים שלה. כיום (1.6.10) במשכורת מינימום במשק פדיון יום חופש שבועי הינו 231 ש"ח.

7. לפי טענת העובדת הזרה (חוזה ל-24 שעות ליממה), זכותה לצאת מדי יום ל-שעתיים מהבית, כאשר בחירת השעות היא לפי רצונה. (א) האם אכן קיימת זכות לשעתיים ביום, של היעדרות מבית המטופל?

(ב) אם אכן קיימת זכות זאת מי קובע את מועדי "החופשה היומית"?

ת. אין כל חובה לתת הפסקה של שעתיים בעבודת העובדת הזרה. בבדיקה שנערכה מול היועץ המשפטי של התמ"ת- אינו מכיר כל סימוכין לכך בחוק.

8. עובד סיעוד זר העובד ביום א' זכאי ל-231 שח. במידה וביום א' הוא מבקש 4 שעות חופש מחוץ לבית ואני מביא מטפל ישראלי כמחליף בעלות של 25 שח לשעה. כמה אני רשאי להפחית מ- 231 שח? האם 4 ש' כפול 25 או 231 לחלק ל- 26 (שעות ביום החופשי) כפול 4. האם העובד הזר אמור לקבל 131 שח או 196 שח?

ת. ה - 231 שח משקף יום עבודה מלא של 8 שעות עבודה בסה"כ.

ולכן אם העובד רוצה לצאת ויש לשלם למחליף היה צריך להוריד לעובד את שווי ה - 4 שעות שלו ביום המנוחה ללא כל קשר לכמה משלמים לעובד המחליף כי זה לא עניינו.

קרי ה - 4 שעות עבודה (מחצית מהשמונה) שוות 115.5 שח שזה הסכום שיש לקזז לו. (בהנחה ששכרו של העובד הוא שכר המינימום ולא יותר

מזה קרי לא יותר מ – 3,850 ₪ ברוטו).
הבעיה כי ה – 4 שעות שהעובד יוצא לאו דווקא מהוות מחצית יום
עבודה.....ואז לכאורה קיזוז לעובד מחצית משכרו כאילו עבד חצי יום
בלבד שזה לא תמיד תואם...
לכן - יום מנוחה שבועי, למרבה הצער מחייב 36 שעות מנוחה ברציפות.
שוב בגלל היעדר חקיקה מתאימה לסיטואציה הזו המצב הרצוי הוא
תשלום לעובד מלא קרי 231 ₪ וקיזוז 4 שעות בנפרד על פי תעריף רגיל.
כמובן לא פחות מ- 20.70 ש"ח לשעה שזה תעריף מינימום.

9. בהנהלתי יש עובד אשר עבר השתלת קוצב לב בגיל 60 ונמצא ע"י
הרופא התעסוקתי כי איננו מתאים לתפקידו-
" מטפל קשישים".

האם אי קבלתו חזרה לעבודה בעקבות המלצת הרופא מתפרשת
כפיטורין עם כל המשתמע מכך?

ת. במידה והכוונה האם בגין הקביעה - זו למעשה התפטרות בדין
מפוטר המזכה בפיצויים – על פי החוק אכן כן!.

10. ברשימת החגים המולדביים מופיעים באפריל 4 ימי חג:
4,5,11,12 באפריל.

האם לעובד הזכות לבחור רק יום חג אחד לחודש?
האם חובתי להסכים לשני ימי חג (או יותר) באותו חודש?

ת. זכות העובד לבחור את חגיו - 9 במספר כמו אצלנו. בהבדל מאצל
העובדים הישראליים, לעובד זר יש יותר בחירה מתוך יותר ימים ולכן
בתחילת השנה רצוי לדרוש ממנו לסמן את 9 ימי החג שהוא בוחר. אך
אין אפשרות לא לאשר לו את הבחירות כי אלו ימי חג שלו. נא לקרוא
על כך יותר בסעיף, ימי חג" בתפריט -תשובות בדיני עבודה באתר "הקו
למעסיק".

11. העובדת עברה את מכסת ימי המחלה שלה. חלתה השבוע 4 ימים
נוספים (הביאה אישור רפואי). כיצד עלי לנהוג?

ת. במידה והעובדת מיצתה את ימי המחלה המגיעים לה כדין, שאר
הימים יורדים לה ממכסת ימי החופשה שלה. במידה וגם הם מוצו, יש
להוריד לה את שכר הימים שנעדרת/אינה עובדת משכרה החודשי. יש
להוציא לעובדת מכתב בשפתה על סיבת הניכוי. נא לקרוא יותר על כך
בסעיף "ימי מחלת עובד" בלחצן תשובות בדיני עבודה באתר זה.