

עובדות ועובדים במשק בית זכאים לכל הזכויות המוענקות לעובדים שכירים.

- עובדות משק הבית מועסקות לרוב כעובדות שעתיות - כלומר שכר עבודתן משולם על בסיס שעת עבודה בפועל או על בסיס יום עבודה בפועל.
- להגדרת עובד/ת במשק בית באתר המוסד לביטוח לאומי.

#### חובת תשלום שכר מינימום

- כל עובד בישראל, כולל העובדות במשק בית, זכאי ששכרו לא יפחת משכר מינימום.

#### החזר הוצאות נסיעה

- עובדות משק בית המגיעות למקום העבודה בתחבורה ציבורית, זכאיות להחזר הוצאות נסיעה. לגובה תקרה עדכני של החזר ראו החזר הוצאות נסיעה.

#### ביטוח לאומי וביטוח בריאות

- מעסיקים של עובדות משק בית חייבים לדווח עליהן לביטוח הלאומי ולשלם בעבורן דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות. בכך יובטחו זכויותיהן למקרה של תאונה, דמי לידה, פנסיות שאירים, דמי אבטלה וקצבת זיקנה. רישום כמעסיק:
- ניתן להירשם כמעסיק של עובדות משק בית באמצעות אחת משתי הדרכים הבאות-
- על-ידי מילוי טופס אתר התשלומים של ביטוח לאומי, ושליחתו באופן מקוון (יש לשים לב כי אתר התשלומים תומך רק בדפדפן מסוג (explorer)
- על-ידי רישום באופן ידני באמצעות טופס הצהרת מעסיק בדבר העסקת עובד במשק בית. יש לשלוח את הטופס לאחר מילוי הפרטים אל אחד מסניפי המוסד לביטוח לאומי.
- בעת מילוי הטופס, יש להקפיד על רישום כל פרטי העובדת. אי רישום הפרטים או רישום לא נכון עלולים לפגוע בזכויותיה של העובדת בביטוח הלאומי.
- דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות של עובדות משק בית עד גיל הפרישה מהווים 7.25% מסך משכורתן. מגיל הפרישה ועד מועד הזכאות לקצבת זקנה - סך של 6.25% ממשכורתן.
- התשלומים משולמים אחת ל-3 חודשים באמצעות פנקס שוברים שהביטוח הלאומי שולח למעסיקים, או באמצעות אתר התשלומים של המוסד לביטוח לאומי.
- מי שמעסיק עובדת משק בית ולא שילם עבורה דמי ביטוח לאומי וביטוח בריאות יכול לשלם את חובו רטרואקטיבית לתקופה של שנה אחת ללא קנסות.
- במידה ולא שולמו דמי ביטוח במשך תקופה העולה על שנה, יש לפנות למוסד לביטוח הלאומי בצירוף תצהיר של העובד ותצהיר של המעסיק, במסגרתם הם מצהירים על תקופת העסקה, תדירותה (כמה פעמים בשבוע), השכר ששולם וכן הצהרה על קרבה משפחתית (אם קיימת) בין העובדת למעסיק. במקרה כזה יחויב המעסיק גם בהפרשי הצמדה, ריבית וקנסות בגין הפיגור בתשלום.
- למידע נוסף ראו דמי ביטוח לאומי לעובד במשק בית וכן ראו אתר המוסד לביטוח לאומי.

**אי תשלום ביטוח לאומי לעובדת חושף את המעסיק לתביעות**

**מעסיק שאינו משלם את דמי הביטוח הלאומי עבור עובדת משק הבית עשוי להיות חשוף לתביעות כספיות הן מצד המדינה והן מצד העובדת.**

**למעסיקים עובד זר**

- חובת תשלום דמי ביטוח לאומי חלה גם על מי שמעסיק במשק ביתו עובדת משק בית שאינה **תושבת ישראל**.
- במקרה זה המעסיק מחויב לרכוש, **בנוסף**, ביטוח בריאות פרטי. לפרטים נוספים, ראו: **ביטוח בריאות לעובדים זרים**.

**ביטוח פנסיוני**

- מעסיקים **חייבים** להפריש כספים לטובת **ביטוח פנסיוני** מקיף לעובדות משק הבית שלהם.
- החובה להפרשת הכספים חלה לאחר השלמת שישה חודשי עבודה של העובדת אצל אותו מעסיק, במידה ולעובדת לא היה ביטוח פנסיוני קודם.
- עובדת אשר יש לה ביטוח פנסיוני קודם, זכאית להיות מבוטחת מהיום הראשון לעבודתה, כאשר ביצוע ההפרשות בפועל יתחיל רטרואקטיבית לאחר שלושה חודשי עבודה או בתום שנת המס (המוקדם מביניהם).
- העוזרת יכולה לבחור את תכנית הביטוח הפנסיוני אליה יועברו הכספים. במידה ולא עשתה זאת, יבחר המעסיק את התוכנית. בכל מקרה גם אם העובדת לא בחרה תוכנית פנסיונית, עדיין מתקיימת חובת המעסיק להעביר כספים לתוכנית לפי בחירתו.
- ניתן לבצע את העברת התשלומים לקרן הפנסיה באמצעות אתרי האינטרנט של חברות הביטוח השונות המנהלות את קרנות הפנסיה.
- **על המעסיק להקפיד על חובת ההפרשה לביטוח פנסיוני בכדי להימנע מתביעות עתידיות בשל פגיעה שקרתה בזמן העבודה.**

**גובה ההפרשות לפנסיה**

- ההפרשה הכוללת לפנסיה עבור עובדות משק הבית היא בגובה 17.5% משכרן - (נכון ליום 01.01.2014, הסכום התעדכן מדי שנה כמפורט בטבלה **בערך זה**).
- 5.5% מהסכום ממומנים על ידי העובדות מתוך שכרן ו-12% ממומנים על ידי המעסיק.

**דוגמה:**

**הפרשות לפנסיה עבור עובדת במשק בית**

- עובדת משק בית משתכרת במקום עבודתה 1,000 ש"ח בחודש.
- יש להעביר כל חודש לקרן הפנסיה שלה 175 ש"ח (17.5% מהשכר) באופן הבא:

- 55 - 5.5% ש"ח ינוכו משכרה;
- 120 - 12% ש"ח ישלם המעסיק.

**הפרשות לפנסיה על חשבון פיצויי פיטורים**

- **מחצית מההפרשות המעסיק לפנסיה הן על חשבון פיצויי פיטורים**. כלומר, מתוך סך פיצויי הפיטורים שהמעסיק יצטרך לשלם לעובדת בעת פיטורים, יופחתו הסכומים שהפריש על חשבון פיצויים, ויהיה עליו לשלם רק את היתרה.

## חישוב פיצויי הפיטורים לעובדת שהופרשו עבודה תשלומים לפנסיה

- עובדת ששכרה היה 1,000 ש"ח לחודש, בהתאם לדוגמה הקודמת, פוטרה כעבור שנה.
- לעובדת היה ביטוח פנסיוני קודם, ועל כן המעסיק הפריש עבורה כספים לפנסיה החל מיזמה הראשון לעבודה (ולא כעבור שישה חודשי עבודה).
- לפי [החוק](#), העובדת זכאית לפיצויי פיטורים בשיעור 8.33% משכרה השנתי (כלומר ל-1,000 ש"ח).
- מכיוון שהמעסיק הפריש עבורה את הסכומים לפנסיה בהתאם לחובתו, שמתוכם 6% מהשכר (60 ש"ח לחודש, 720 ש"ח לשנה) על חשבון הפיצויים, יהיה עליו לשלם לה פיצויים בגובה ההפרש 2.33% מהשכר השנתי (6%-8.33%) - המסתכמים ב-280 ש"ח בלבד.
- אם המעסיק התחיל להפריש עבור העובדת כספים לפנסיה רק כעבור ששה חודשי עבודה, הוא ישלם לה פיצויים באופן יחסי. ראו דוגמאות בהמשך תחת הכותרת "פיטורים".
- מעסיק רשאי לשלם השלמת פיצויי פיטורים עד ל-8.33% ישירות לקופת גמל לקצבה ("השלמת הפיצויים") - כלומר במקום להפריש 10% מהשכר, הוא יפריש 12.33% מהשכר, כך שכל פיצויי הפיטורים יכללו בהפרשות לפנסיה. במקרה כזה על המעסיק להודיע מראש ובכתב לקופה עם העתק לעובד כי בחר לעשות כן. למידע נוסף ראו [סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים](#).

## למעסיקים עובד זר

- חובת הפרשות לפנסיה חלה גם על מי שמעסיק במשק ביתו עובדת משק בית שאינה [תושבת ישראל](#).
- מכיוון שפנסיה היא חסכון לטווח ארוך, את ההפרשות עבור עובדים זרים יש להכניס לקרן שאינה פנסיונית, אותה יוכלו העובדים לפדות עם סיום תקופת עבודתם בישראל.
- סכומי ההפרשה לקרן החסכון של העובדים הזרים צריכים להיות זהים לסכומי ההפרשה לקרן פנסיה של עובדים ישראלים.
- למידע נוסף ראו [פנסיה לעובד זר](#).

## דמי הבראה

- עובדות משק בית שעבדו לפחות 12 חודשים במקום עבודתן זכאיות ל**דמי הבראה** בהתאם לוותק שצברו אצל המעסיק.
- **חישוב גובה דמי הבראה:**

(43)הינן שעות עבודה שבועיות למשרה מלאה; אין להציב בנוסחה ערך הגבוה מ 43).

- החישוב יכול להיעשות גם על-פי מספר השעות החודשיות של העובד חלקי 186 (שעות עבודה חודשיות למשרה מלאה).
- למחיר עדכני של יום הבראה ומספר ימי הבראה לפי ותק ראו [דמי הבראה](#)) החל מיולי 2013, גובה דמי הבראה ליום הוא 374 ש"ח).
- בחודש שבו משולמים דמי הבראה, יש לכלול את הסכום בסך התשלומים המדווחים לביטוח הלאומי ושמהם מופרשים דמי ביטוח לאומי.

- עובדות משק בית זכאיות בדרך כלל לתשלום תמורת חופשה) בשונה מעובדים הזכאים לחופשה שנתית, שמשמעה זכאות להיעדר מהעבודה מספר ימים בשנה ולקבל משכורת רגילה במהלך ימי ההיעדרות הללו.
- תשלום זה יתווסף על השכר הרגיל של העובדות.
- עובדות אלה אינן זכאיות לצאת לחופשה (בתשלום) על חשבון ימי עבודה. במידה שהן תצאנה לחופשה על חשבון יום עבודה, המעסיק לא יהיה חייב לשלם להן שכר עבור אותו יום.
- עובדות משק בית זכאיות לתשלום תמורת חופשה, אם הן עונות על כל שלושת התנאים הבאים:
  1. הן עובדות בשכר יומי, שבועי או שעתי (כלומר, עובדות שאינן מקבלות משכורת חודשית קבועה אלא משכורת שנקבעת לפי מספר הימים או השעות שעבדו בפועל);
  2. הן עבדו לפחות יום אחד אך פחות מ-75 ימים רצופים;
  3. אין ביניהן ובין מעסיקהן חוזה עבודה בכתב לתקופת עבודה רצופה העולה על 74 ימים.
- עובדות אלה זכאיות לקבל תשלום תמורת חופשה בגובה של 4% לפחות משכר העבודה הכולל שקיבלו באותה תקופה, וזאת במקום חופשה בפועל.

#### דוגמה:

#### תשלום תמורת חופשה לעובדת משק בית עם היקף עבודה קבוע

- עובדת משק בית שעבדה פעם בשבוע במשך שנה (52 שבועות) והשתכרה בעבור כל יום עבודה 300 ש"ח
- העובדת זכאית אחת לשנה לתשלום תמורת חופשה שנתית בסך של 624 ש"ח
- הסבר לחישוב: סה"כ השכר באותה תקופה הוא 15,600 (300 ש"ח ליום עבודה X 52 ימי עבודה). 4% מסכום זה הוא 624 ש"ח.

#### דוגמה:

#### תשלום תמורת חופשה לעובדת משק בית עם היקף עבודה משתנה

- עובדת משק בית שעובדת מספר פעמים בשבוע, ומקבלת 50 ש"ח לשעה
- בשנה מסויימת היא עבדה סה"כ 600 שעות
- העובדת זכאית לתשלום תמורת חופשה שנתית בסך של 1,200 ש"ח
- הסבר לחישוב: סה"כ השכר באותה תקופה הוא 30,000 (50 ש"ח לשעה X 600 שעות עבודה בשנה). 4% מסכום זה הוא 1,200 ש"ח.

#### דוגמה:

#### תשלום תמורת חופשה עבור תקופת עבודה קצרה

- עובדת משק בית שהועסקה תקופה קצרה של חודשיים, ובמשך תקופה זו עבדה חמישה ימים בשבוע, כל יום - 5 שעות והשכר שקיבלה עבור כל שעה עמד על 40 ש"ח לשעה.
- סך הכל עבדה 45 ימים ולאחר מכן הופסקה העסקתה.
- העובדת זכאית בסוף העסקתה לתשלום תמורת חופשה שנתית בסך של 360 ש"ח
- הסבר לחישוב: סה"כ השכר באותה תקופה הוא 9,000 (200 ש"ח ליום X 45 ימים). 4% מסכום זה הוא 360 ש"ח.

#### אופן העברת התשלום

- עובדים שאינם זכאים לחופשה, אלא לתמורת חופשה מהמעביד יקבלו את התמורה באופן הבא:
  - המעביד יעביר את הסכום אל קרן חופשה מיוחדת שהוקמה בענף העבודה בו מועסק העובד.

- את הסכום יש להעביר עד תחילת החודש שלאחר חודש העבודה שבמסגרתו אמור להיות משולם השכר האחרון.
- הקרן תעביר את התמורה לידי העובד בהתאם לתקנות הקרן.
- במקרה שלא הוקמה קרן חופשה בענף שבו מועסק העובד, ניתן לנהוג באחד מהאופנים הבאים:
  1. המעביד יכול להעביר את התמורה ישירות לעובד.
  2. להעניק לעובד זכאות ל**חופשה שנתית**, כלומר הזכות להיעדר מעבודה ולקבל **דמי חופשה** בגובה שכר העבודה עבור אותם ימים. מספר ימי החופשה יחושב באותו אופן שבו מחושבת זכאותו של עובד בשכר חודשי שהקשר המשפטי שלו עם מעבידו לא נמשך לאורך כל השנה. לחישוב מספר ימי החופשה השנתית לה יהיה זכאי עובד כזה **לחצו כאן**.

- למידע נוסף ראו **חופשה שנתית לעובדים בשכר שעתי או יומי**.

### חופשה בפועל

- במקרים מסויימים עובדות משק בית זכאיות ל**חופשה בפועל** (כלומר, זכות להיעדר ממקום העבודה ולקבל שכר עבור ימי ההיעדרות).
- במקרה כזה המעסיק אינו משלם "תשלום תמורת חופשה" כמו שמפורט בפסקה הקודמת, אלא משלם שכר רגיל עבור ימי החופשה שבהם נעדרה העובדת מעבודתה.
- עובדות משק בית זכאיות לימי חופשה בפועל **בכל אחד מהמקרים הבאים**:
  1. אם הן מקבלות שכר על בסיס חודשי; **או**
  2. אם הן מקבלות שכר על בסיס יומי, שבועי או שעתי והן עובדות אצל המעסיק יותר מ-74 ימים **רצופים**; **או**
  3. אם הן מקבלות שכר על בסיס יומי, שבועי או שעתי, ויש בינן ובין המעסיק הסכם **כתוב** להעסקה של למעלה מ-74 ימים רצופים.

אורך החופשה השנתית (מספר ימי החופשה בתשלום, להם זכאית העובדת)

- את זכאות העובדת לימי חופשה, יש לחשב באופן הבא:
  - **מי שעבדה שנה שלמה (מינואר עד דצמבר):**
    - אם עבדה במשרה מלאה - תקבל בהתאם לטבלה בערך **חישוב מספר ימי החופשה השנתית**.
    - אם לא עבדה במשרה מלאה:
      - אם הגיעה ל-200 ימים בשנה (כ-4 ימים בשבוע) - היא זכאית לימי חופשה בהתאם לטבלה בערך **חישוב מספר ימי החופשה השנתית**.
      - אם לא הגיעה ל-200 ימים בשנה - היא זכאית לחלק יחסי ממספר הימים המפורטים בטבלה. החישוב ייעשה באופן הבא: מספר הימים שעבדה חלקי 200, כפול ימי החופשה המפורטים בטבלה.

דוגמה:

## חישוב מספר ימי החופשה לעובדת שעבדה מינואר עד דצמבר פחות מ-200 ימים באותה שנה

- עובדת משק בית שהחלה לעבוד בשבוע הראשון של חודש ינואר.
- העובדת עבדה פעמיים בשבוע, וסה"כ 100 יום בשנת העבודה הראשונה אצל המעסיק.
- לעובדת מגיעים 7 ימי חופשה שנתית קלנדריים (5 ימי עבודה), לפי החישוב הבא: 100 ימי עבודה, חלקי 200, כפול 14 ימי חופשה. סה"כ: 7

### • מי שעבדה רק חלק מהשנה:

- אם הספיקה לעבוד לפחות 240 יום, היא זכאית למלוא ימי החופשה כמו כל עובד במשרה מלאה, בהתאם לטבלה בערך [חישוב מספר ימי החופשה השנתית](#).
- במידה שעבדה פחות מ-240 ימים, זכאית העובדת לחלק היחסי של ימי חופשה, המחושבים באופן הבא: מספר הימים שעבדה חלקי 240, כפול ימי החופשה המפורטים בטבלה.

### דוגמה:

#### חישוב מספר ימי החופשה לעובדת שעבדה חלק מהשנה

- עובדת משק בית החלה לעבוד אצל המעסיק באמצע השנה.
- סה"כ עבדה 120 יום בשנת העבודה הראשונה.
- לעובדת מגיעים 7 ימי חופשה שנתית קלנדריים (5 ימי עבודה), לפי החישוב הבא: 120 ימי עבודה, חלקי 240, כפול 14 ימי חופשה. סה"כ: 7.

- כאמור, החישובים המפורטים לעיל לא חלים על עובדות בשכר שעתי/יומי (עובדת שהשכר שלה מחושב על בסיס תקופה הקצרה מחודש, למשל שכר לפי שעה או לפי יום עבודה), ואשר עבדה פחות מ-75 ימים רצופים ושאינן בינה לבין המעסיק חוזה בכתב לתקופת העסקה של למעלה מ-74 ימים רצופים. עובדת כזו זכאית בכל שנה לתשלום בסך 4% מהשכר הכולל שקיבלה באותה שנה מהמעסיק.

#### אופן חישוב דמי החופשה (גובה התשלום לעובד עבור ימי החופשה)

- **עובדות המשתכרות שכר חודשי**: יקבלו שכר רגיל במהלך ימי החופשה.
- **עובדות המשתכרות על בסיס שעתי או יומי**: שכר העבודה לכל יום חופשה יהא שווה לשכר היומי הממוצע שהשתכרו בשלושת החודשים המלאים, שקדמו ליציאתן לחופשה (השכר ב 3 החודשים שקדמו חלקי 90). אם ברבע השנה שקדם לחופשה היו חודשי עבודה לא מלאה, יש לחשב לפי רבע השנה של העבודה המלאה ביותר ב-12 החודשים שקדמו לחופשה (3 חודשים רצופים במשך השנה האחרונה, לפי בחירת העובדת, בהם עבדה באופן מקסימלי).
- כאמור, החישובים המפורטים לעיל לא חלים על עובדות בשכר שעתי/יומי (עובדת שהשכר שלה מחושב על בסיס תקופה הקצרה מחודש, למשל שכר לפי שעה או לפי יום עבודה), ואשר עבדה פחות מ-75 ימים רצופים ושאינן בינה לבין המעסיק חוזה בכתב לתקופת העסקה של למעלה מ-74 ימים רצופים. עובדת כזו זכאית בכל שנה לתשלום בסך 4% מהשכר הכולל שקיבלה באותה שנה מהמעסיק.

### דמי חגים

היעדרות מעבודה ביום החג

- עובדת במשק בית המקבלת את שכרה על בסיס חודשי רשאית להיעדר מעבודתה בחגים הנהוגים בדתה, ועל המעסיק חלה חובה לשלם לה שכר רגיל עבור ימי החג שבהם נעדרה (מלבד הוצאות נסיעה).
- עובדת במשק בית ששכרה נקבע על בסיס תקופה קצרה יותר מחודש (למשל עובדת בשכר שעתי או בשכר יומי) זכאית להיעדר מהעבודה בימי החג הנהוגים בדתה ולקבל שכר מלא (מלבד הוצאות נסיעה) עבור ימי החג שבהם נעדרה, בתנאי שהתקיימו כל התנאים הבאים:

1. העובדת השלימה שלושה חודשי עבודה במקום העבודה;
2. העובדת היתה אמורה לעבוד ביום שבו חל החג, ואלמלא החג היתה עובדת (כלומר החג חל ביום שבו העובדת נוהגת לעבוד אצל המעסיק);
3. העובדת עבדה ביום שלפני החג וביום שלאחריו או שנעדרה **בהסכמת המעסיק** מעבודתה בימים שלפני ואחרי החג. במקרה שעובדת מועסקת יום אחד קבוע בשבוע אצל מעסיק מסוים, והחג חל באותו יום, היא זכאית להיעדר מעבודתה ולקבל שכר עבור אותו יום למרות שלא עבדה אצל המעסיק בימים שלפני ואחרי החג, מכיוון שהיעדרותה מעבודתה בימים אלה נחשבת להיעדרות בהסכמת המעסיק (שכן הוסכם כי בימים אלה היא אינה מועסקת) ועל כן המעסיק חייב לשלם **דמי חגים** עבור היעדרותה מעבודתה בחג;
4. העובדת לא ניצלה יותר מ-9 ימי חג בשנה.

- למידע נוסף ראו **דמי חגים**.

#### היעדרות מעבודה בערב החג

- אם העובדת נעדרה מעבודתה בערב החג, ייחשב הדבר כחופש שנטלה העובדת על חשבונה, והיא לא תקבל **דמי חגים** בגין היעדרות זו:

- במידה שהעובדת זכאית ל**חופשה שנתית**, היא תקבל שכר רגיל עבור אותו יום (ללא הוצאות נסיעה) ובנוסף יופחת יום אחד מימי החופשה שצברה.
- במידה שהעובדת זכאית ל"תשלום תמורת חופשה" ולא לחופשה בפועל (ראו הסברים לעיל), היא לא תקבל כל תגמול עבור יום זה.

- למידע נוסף ראו:

- **חופשה שנתית**;
- **תשלום תמורת חופשה לעובדות המועסקות מספר שעות בשבוע** (לעיל);
- **חופשה בפועל** (לעיל).

#### ימי מחלה

- עובדות משק בית זכאיות לתשלום על **ימי מחלה**, החל מהיום השני למחלתן.
- בעבור ימי המחלה השני והשלישי הן זכאיות לקבל 50% מסך שכרן היומי.
- בעבור כל אחד מימי המחלה הבאים - 100% מסך שכרן היומי.
- **יש להתייחס לספירת הימים מנקודת המבט של העובדת החולה**: אם יום המחלה הרביעי של העובדת חל ביום העבודה הקבוע אצל המעסיק, ישלם אותו מעסיק 100% מהשכר.
- המעסיק רשאי לדרוש אישור רופא כתנאי לתשלום עבור ימי המחלה.
- לפרטים נוספים, ראו **ימי מחלה**.

#### דוגמה:

#### מחלה קצרה שמזכה בתשלום

- עובדת משק בית שהועסקה 4 שעות בכל יום רביעי במשך 4 שנים רצופות ומקבלת 50 ש"ח לשעה.
- העובדת חלתה בשבת וביום ראשון קיבלה מרופא אישור ל-4 ימי מחלה.
- באותו יום רביעי היא לא הגיעה לעבודה.
- העובדת זכאית לתשלום של 200 שקלים - יום מחלה בודד כפול 4 שעות כפול 50 ש"ח.

#### דוגמה:

#### יום מחלה בודד

- עובדת משק בית המועסקת 4 שעות בכל יום רביעי במשך 4 שנים רצופות ומקבלת 50 ש"ח לשעה.
- ביום רביעי הרגישה לא טוב ולא יכלה להגיע לעבודה.
- העובדת אינה זכאית לתשלום

#### דוגמה:

#### מחלה קצרה שמזכה בתשלום חלקי

- עובדת משק בית המועסקת 4 שעות בכל יום רביעי במשך 4 שנים רצופות ומקבלת 50 ש"ח לשעה.
- העובדת חלתה ביום ראשון בלילה, וביום שני קיבלה מרופא אישור ל-4 ימי מחלה.
- באותו יום רביעי היא לא הגיעה לעבודה.
- העובדת זכאית לתשלום של 50% - כלומר, 100 ש"ח שכן יום עבודתה חל ביום המחלה השלישי שקיבלה.

#### דוגמה:

#### מחלה ממושכת

- עובדת משק בית המועסקת 4 שעות בכל יום רביעי במשך מספר שנים רצופות ומקבלת 50 שקל לשעה.
- העובדת חלתה ובאישור רופא לא יכלה להגיע לעבודתה במשך 7 שבועות.
- העובדת זכאית לתשלום של 1,400 שקלים 7 - ימי מחלה כפול 4 שעות כפול 50 ש"ח (בהנחה שצברה 7 ימי מחלה).

- בכל מקרה, עובדת לא תוכל לקבל דמי מחלה מעבר למכסת ימי המחלה שצברה.
- אם העובדת מועסקת במשרה מלאה, היא צוברת במהלך עבודתה זכאות לתשלום 1.5 ימי מחלה עבור כל חודש עבודה במשרה מלאה) כלומר 18 ימים בשנה) כאשר לא ניתן לצבור יותר מ-90 יום.
- מכיוון שרבות מהעובדות במשק הבית מועסקות מספר ימים בודדים בחודש, מספר ימי המחלה שהן צוברות הוא יחסי להיקף העסקתן:
  - במקום בו שבוע העבודה הוא בן 6 ימים :
  - במקום בו שבוע העבודה הוא בן 5 ימים .:

#### ימי אבל

- עובדת שנעדרה מעבודתה בשל מות קרוב משפחה מדרגה ראשונה (אח, אחות, הורה, ילדים או בן זוג) והיא מקיימת מנהג אבלות דתי (כגון שבעה), זכאית לקבל שכר עבור כל ימי העבודה



שמהם נעדרה במהלך אותם שבעה ימים, בתנאי שעבדה אצל אותו מעסיק שלושה חודשים לפחות.

**דוגמה:**

### תשלום עבור היעדרות בגלל אבל לעובדת המועסקת פעם בשבוע

- עובדת משק בית המועסקת בימי שלישי אחת לשבוע.
- בעלה של העובדת נפטר ביום שני, והיא יושבת שבעה מאותו יום ועד יום ראשון בשבוע שלאחר מכן.
- העובדת זכאית להיעדר באותו שבוע ממקום עבודתה, והמעסיק יחוייב לשלם שכר רגיל עבור יום עבודה אחד (יום שלישי שבו היא אמורה היתה לעבוד, אך נעדרה בגלל האבל).
- הזכאות היא אך ורק לשבוע האבל. העובדת לא זכאית להיעדר בתשלום גם ביום שלישי שלאחריו.

**דוגמה:**

### תשלום עבור היעדרות בגלל אבל לעובדת המועסקת פעמיים בשבוע

- עובדת משק בית המועסקת פעמיים בשבוע.
- בשל מות אביה נעדרה מעבודתה יומיים באותו שבוע.
- העובדת זכאית לקבל שכר עבור שני ימי העבודה שמהם נעדרה.

**דוגמה:**

### תשלום עבור היעדרות בגלל אבל לעובדת המועסקת ע"י שני מעסיקים שונים

- עובדת משק בית המועסקת אצל מעסיק אחד פעמיים בשבוע (בימים שני וחמישי) ואצל מעסיק אחר שלוש פעמים בשבוע (ימים ראשון שלישי ורביעי).
- בשל מות אמה נעדרה העובדת מעבודתה במהלך אותו שבוע.
- העובדת זכאית לקבל שכר רגיל עבור שני ימים באותו שבוע מהמעסיק הראשון ושכר רגיל עבור שלושה ימים מהמעסיק השני.
- עבור יום שישי שבו התאבלה היא אינה זכאית לקבל שכר, כי ממילא לא היתה אמורה לעבוד ולקבל שכר באותו יום.

**דוגמה:**

### תשלום לעובדת שנעדרה למעלה משבוע

- עובדת משק בית המועסקת פעם בשבוע בימי רביעי.
- אביה של העובדת נפטר ביום רביעי והיא נעדרה מעבודתה באותו יום.
- מכיוון שההלוויה התקיימה רק למחרת ביום חמישי, החלה השבעה מאותו יום (יום חמישי) והסתיימה ביום רביעי בשבוע בלאחר מכן.
- כתוצאה מכך נעדרה העובדת מעבודתה בשני ימי רביעי (ביום הפטירה וביום האחרון לשבעה).
- העובדת זכאית לשכר רק בגין יום אחד בלבד ולא עבור שני הימים שמהם נעדרה, שכן הזכאות היא לשכר עבור ימי היעדרות אשר חלים במהלך שבעה ימים קלנדאריים.

• לפרטים נוספים ראו [ימי אבל](#).

זכויות מכוח חוק עבודת נשים (הריון, לידה ועוד)

- **חוק עבודת נשים** חל על עובדות משק בית והן זכאיות לזכויות ולהגנות המוענקות בו, בהתאם לנסיבות העסקתן, לרבות:

- **חופשת לידה**
- **איסור פיטורי עובדת בהריון**
- **איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה של אשה בהריון**
- **הגבלת עבודה בהריון**

- למידע נוסף על זכויות נשים עובדות, מכוח חוק עבודת נשים וחוקים נוספים ראו בפורטל **נשים עובדות**.

## פיטורים

### הודעה מוקדמת

- עובדות במשק הבית זכאיות ל**הודעה מוקדמת** בת יום אחד עבור כל חודש של עבודה. (למשל, בתום שנה של עבודה הן זכאיות להודעת פיטורין מוקדמת בת 12 ימים.)
- המשמעות היא שבמהלך תקופת ההודעה המוקדמת העובדת זכאית להמשיך לעבוד כרגיל (בימי העבודה והשעות הרגילים שלה) ולקבל שכר.
- המעסיק רשאי לוותר על עבודה בפועל במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, ולהפסיק את העסקתה של העובדת באופן מיידי, אבל הוא עדיין חייב לשלם לה את השכר הרגיל שהיה משלם אילו המשיכה לעבוד אצלו באותם ימי עבודה החלים במהלך תקופת ההודעה המוקדמת (למעט החזר הוצאות נסיעה).

### דוגמה:

#### הודעה מוקדמת לפיטורים של עובדת המועסקת פעמיים בשבוע

- עובדת משק בית שעבדה במשך שנה כעוזרת בית, פעמיים בשבוע, בימים שני ורביעי.
- כעבור שנה, ביום חמישי מודיע לה המעסיק על פיטוריה.
- העובדת זכאית ל-12 ימי הודעה מוקדמת (יום לכל חודש עבודה).
- 12 הימים מסתיימים ביום שלישי בשבוע השני שלאחר מתן ההודעה.
- **העובדת זכאית להמשיך לעבוד ולקבל שכר בכל ימי העבודה (ימים שני ורביעי) אשר חלים במהלך 12 הימים הבאים:**

- ימים שני ורביעי בשבוע הראשון שלאחר ההודעה.
- יום שני בשבוע שלאחר מכן.
- **סה"כ שלושה ימי עבודה**. העובדת אינה זכאית לעבוד ביום רביעי בשבוע השני, שכן הוא חל לאחר שכבר הסתיימו 12 הימים של ההודעה המוקדמת.

- אם המעסיק רוצה להפסיק את עבודתה מיידי, הוא רשאי לעשות זאת אך עליו לשלם לה שכר רגיל עבור שלושה ימים (שלושת ימי העבודה שבהם היתה עובדת במהלך תקופת ההודעה המוקדמת).

### פיצוי פיטורים

- **פיצוי הפיטורים** מחושבים לפי השכר שהעובדת קיבלה במשך חודש, כפול מספר שנות עבודתה אצל המעסיק.

#### דוגמה:

עובדת משק בית מועסקת תמורת ש"ח לשעה במשך 5 שעות בשבוע. לאחר פיטוריה, הפיצויים יחושבו כך: מכפילים 35 שקל עבור שעת עבודה בכמות השעות השבועיות-5. את התוצאה מכפילים במספר השבועות הממוצע בחודש - 4.3. מקבלים 752 ש"ח, שהם הפיצוי לשנה הראשונה. כעבור שנתיים הפיצוי מכפיל את עצמו ומגיע ל-1,504 ש"ח וכן הלאה.

- עובדת משק בית שעבדה פחות מ-12 חודשים באותו מקום עבודה, לא תהיה זכאית, ככלל, לפיצויי פיטורים.
- חריגים לכלל:

- פיטורים שבוצעו בסמוך לסיום שנת העבודה הראשונה ייחשבו כפיטורים שנעשו מתוך כוונה להימנע מחובת תשלום פיצויי פיטורים. במקרה זה העובדת שפוטרה תהיה זכאית לפיצויי פיטורים, אלא אם יצליח המעסיק להוכיח שהפיטורים נעשו שלא על מנת להתחמק מחובת התשלום.
- נסיבות מיוחדות כגון התפטרות אחרי לידה, מעבר דירה למרחק מסוים, מצב בריאותי ועוד.

- להרחבה ראו פיצויי פיטורים ופיצויי פיטורים לעובד שהתפטר.

הפחתת גובה פיצויי הפיטורים לעובדת שהופרשו עבורה כספים לפנסיה

- כאמור לעיל, מעסיק חייב להפריש כספים עבור ביטוח פנסיוני לעובדת במשק הבית.
- סך ההפרשות הוא 17.5% מהשכר (5.5% מתוכן רשאי המעסיק לנכות משכרה של העובדת).
- 6% מההפרשות של המעסיק הן על חשבון פיצויי פיטורים. משמעות הדבר כי מתוך סך הפיצויים שעליו לשלם לעובדת שפוטרה (סך של 8.33% מהשכר), מעסיק שהפריש כספים לביטוח הפנסיוני כדין צריך להפחית 6% (ולשלם רק את היתרה בגובה 2.33% מהשכר) עבור התקופה שעבורה הופרשו לעובדת הפרשות לפנסיה.

#### דוגמה:

##### פיצויי פיטורין לעובדת שבטחה בביטוח פנסיוני מיומה הראשון לעבודה

- עובדת משק בית שהיה לה ביטוח פנסיוני במקום העבודה הקודם והחלה לעבוד אצל מעסיק חדש, זכאית להפרשות לפנסיה החל מיומה הראשון (ההפרשות מתבצעות רטרואקטיבית מהחודש השלישי לעבודתה).
- העובדת עבדה כעוזרת בית במשך שלוש שנים והשתכרה 1,000 ש"ח לחודש.
- העובדת פוטרה כעבור שלוש שנים.
- העובדת זכאית לפיצויי פיטורים בסך 8.33% מהשכר שהשתכרה במהלך כל התקופה - 3,000 ש"ח. (סך כל השכר שהשתכרה הוא 36,000 ש"ח, המחושב לפי מכפלה של 1,000 ש"ח לחודש X 36 חודשי עבודה. 8.33% מסכום זה הוא 3,000 ש"ח.)
- מכיוון שעבור כל תקופת עבודתה הופרשו עבורה כספים לפנסיה שמתוכם 6% הם על חשבון הפיצויים, על המעסיק לשלם לה בעת הפיטורים רק את היתרה (2.33% מהשכר - 36,000 ש"ח רק 838.8 ש"ח (2.33%)).

#### דוגמה:

##### פיצויי פיטורין לעובדת שבטחה בביטוח פנסיוני החל מהחודש השביעי לעבודה

- לעובדת במשק בית לא היה ביטוח פנסיוני במקום העבודה הקודם ועל כן לאחר שהחלה לעבוד אצל מעסיק חדש היתה זכאית להפרשות לפנסיה רק כעבור חצי שנה.
- העובדת עבדה כעוזרת בית במשך שלוש שנים, והשתכרה 1,000 ש"ח לחודש.
- העובדת פוטרה כעבור שלוש שנים.
- העובדת זכאית לפיצויי פיטורים בסך 8.33% מהשכר שהשתכרה במהלך כל התקופה - 3,000 ש"ח. (סך כל השכר שהשתכרה הוא 36,000 ש"ח, המחושב לפי מכפלה של 1,000 ש"ח לחודש X 36 חודשי עבודה. 8.33% מסכום זה הוא 3,000 ש"ח.)
- מכיוון שעבור חלק מהתקופה הופרשו עבורה כספים לפנסיה שמתוכם 6% הם על חשבון הפיצויים, ועל חלק אחר לא הופרשו לה, על המעסיק לשלם לה בעת הפיטורים פיצויי פיטורים באופן יחסי:

- **עבור ששת החודשים הראשונים של העבודה - פיצויי פיטורים מלאים - 8.33% מהשכר.**

- סך כל השכר בחצי השנה הראשונה הוא 6,000 ש"ח (המחושבים לפי מכפלה של 1,000 ש"ח לחודש X 6 חודשי עבודה).
- 8.33% מסכום זה הוא 500 ש"ח.

- **עבור 30 חודשי העבודה הנוספים, שבהם הופרשו עבור העובדת הפרשות לפנסיה (שמתוכם 6% הם על חשבון פיצויי הפיטורים), על המעסיק לשלם לה רק את היתרה (2.33% מהשכר):**

- סך כל השכר שקיבלה העובדת בתקופה זו 30,000 ש"ח (1,000 ש"ח לחודש X 30 חודשי עבודה).
- 2.33% משכר זה הוא 700 ש"ח.

- **סך כל הפיצויים שעל המעסיק לשלם לעובדת הוא 1,200 ש"ח (500 ש"ח + 700 ש"ח). (יתרת הפיצויים (1,800 ש"ח המשלימים לסכום של 3,000 ש"ח) נכללת בתוך הכספים שהפריש המעסיק לפנסיה.**

- מעסיק רשאי לשלם השלמת פיצויי פיטורים עד ל- 8.33% ישירות לקופת גמל לקצבה ("השלמת הפיצויים") - כלומר במקום להפריש 10% מהשכר, הוא יפריש 12.33% מהשכר, כך שכל פיצויי הפיטורים ייכללו בהפרשות לפנסיה.
- אם המעסיק ירצה להחיל גם על השלמת הפיצויים את הפטור מתשלום פיצויי פיטורים, עליו להודיע על כך בכתב לקופה עם העתק לעובד כי בחר לעשות כן. למידע נוסף ראו [סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים](#).

## ארגוני סיוע

- לרשימת ארגוני סיוע העוסקים בנושאי תעסוקה וזכויות עובדים ראו [תעסוקה וזכויות עובדים/ארגוני סיוע](#).