



רשות האוכלוסין וההגירה
Population and Immigration
Authority



מדינת ישראל
State of Israel

זכותון לעובדים זרים



מרכז שירות ומידע ארצי *3450 • www.piba.gov.il

מבוא

במסמך זה מוצגות חלק מזכויות וחובות העבודה והשהייה הבסיסיות של עובדים זרים בישראל. סיכום זה נועד למטרת ידיעה כללית בלבד, ואינו מהווה תחליף לנוסח החוק, התקנות, הנהלים, ההיתרים, הרישיונות ו/או צווי ההרחבה הרלוונטיים שהם המחייבים.

התנאים והחובות הקשורים לאשרה ולרישיון הישיבה בישראל אשר מתוארים בזכותון זה הם התנאים אשר חלים בדרך כלל על עובדים זרים. יחד עם זאת, תנאים או חובות שונים מאלו המוזכרים בזכותון זה עשויים לחול לגבי עובדים זרים בענפים מסוימים או בנסיבות מיוחדות, ובמקרים אלו, התנאים המחמירים יחולו במקום התנאים המוזכרים בזכותון זה.

תנאי העבודה המפורטים בזכותון זה הם תנאי **מינימום** - אם המעסיק והעובד הסכימו על תנאי עבודה טובים יותר בעניין מסוים, או אם תנאים טובים יותר מוענקים לעובד מכח הסכם קיבוצי או צווי הרחבה אשר חלים על מקום העבודה של העובד, אזי יחולו על העובד התנאים הטובים יותר במקום התנאים המפורטים במסמך זה.

ככלל, עובד זר בישראל זכאי לאותם תנאי עבודה להם זכאי עובד ישראלי - בנוסף על זכויות בסיסיות אלה, מעסיקים חייבים לספק לעובדיהם הזרים הסכם עבודה בכתב, ביטוח בריאות פרטי ומגורים הולמים.

הסכומים אשר נקובים בזכותון זה מתעדכנים מעת לעת. זכותון זה משקף את המצב החוקי במדינת ישראל נכון ל-1.10.2012.

לנוחות הקורא זכותון זה נכתב בלשון זכר, אולם כל המידע אשר מופיע בזכותון זה חל באופן שווה על גברים ועל נשים. השימוש במילים "עובד" ו"מועסק" הוא שווה ערך.

תוכן העניינים:

4	העסקה חוקית
5	אשרות ורישיונות עבודה מסוג ב-1
7	ענפי ההעסקה המותרים
8	עיכוב דרכון
8	ביטוח בריאות
8	ביטוח לאומי
9	מגורים
9	חוזה עבודה בכתב
10	השכר ומרכיביו
11	ניכויים מהשכר
13	יום מנוחה שבועי וחופשה
14	סיום יחסי העבודה
15	הגשת תלונות
16	הטרדה מינית
16	מידע וסיוע משפטי
17	מידע כללי

לנוחות הקורא נכתב זכותון זה בלשון זכר, אולם כל המידע אשר מופיע בזכותון זה חל בשווה על גברים ונשים. השימוש במילים "עובד" ו"מועסק" הוא שווה ערך.

העסקה חוקית

בהתאם לחוקים ולנהלים הרלוונטיים, רק מעסיקים אשר מחזיקים בהיתרי העסקה תקפים מרשות האוכלוסין וההגירה במשרד הפנים (להלן: "רשות האוכלוסין") רשאים להעסיק עובדים זרים, ורק עובדים זרים שבידיהם רישיונות שהייה ועבודה תקפים (1/ב) (להלן: אשרות עבודה) לענף הרלוונטי, רשאים להיות מועסקים אצל מעסיקים מורשים אלה.

מעסיקים מורשים אשר מעסיקים עובדים זרים חייבים לרשום את העובדים הזרים הללו בהתאם לנהלים של רשות האוכלוסין המתייחסים לענף ההעסקה הרלוונטי קודם תחילת ההעסקה.

עובדים זרים חייבים להיות מועסקים על ידי המעסיק החוקי שלהם במשרה מלאה. חל איסור על העסקת עובדים זרים במשרות חלקיות.

עובדים זרים רשאים לעבוד אך ורק עבור המעסיק המורשה שאצלו הם רשומים באותה עת. עובדים זרים אינם רשאים לעבוד אצל מעסיק אחר, אפילו במהלך תקופות של הפסקה בעבודה הרגילה, בחגים, בימי מנוחה או לאחר

שעות העבודה הרגילות. עובד זר שנמצא עובד אצל מעסיק אחר מלבד המעסיק הרשום הנוכחי שלו צפוי להרחקה מהארץ, ומעסיק שנמצא מעסיק באופן לא חוקי עובד זר עלול להיקנס או לעמוד בפני תביעה פלילית.

עובדים זרים אשר מעוניינים לעזוב את המעסיק או להחליף את המעסיק הנוכחי במעסיק אחר אינם זקוקים ל"רשות" מהמעסיק הראשון. יחד עם זאת על עובד המבקש לעזוב את מעסיקו הנוכחי לתת הודעה מוקדמת על כך למעסיק, וכן עליו להודיע על השינוי לרשות האוכלוסין וללשכת התיווך הפרטית או לקבלן כוח האדם שאצלם הוא רשום.

לרשות עובדים זרים אשר אינם מועסקים עומדים עד 90 יום מתאריך הפסקת העבודה אצל המעסיק הקודם כדי למצוא עבודה חלופית ולהירשם אצל מעסיק מורשה בענף המפורט באשרת העבודה של העובד. לא נרשם העובד אצל מעסיק חוקי בתוך 90 יום, עליו לעזוב את ישראל. אם העובד אינו עוזב את ישראל מרצונו, הוא עלול להיעצר ולהיות מוחק מ ישראל.

כללים מיוחדים לעובדים זרים בענף הסיעוד

חובת מתן הודעה מראש

עובד זר בענף הסיעוד חייב ליתן הודעה מראש בכתב ללשכה הפרטית בה הוא רשום ולמטופל הסיעודי אצלו הוא מועסק (או לנציג המטופל) קודם עזיבת מקום העבודה.

תקופת ההודעה מראש המינימאלית של עובד בענף הסיעוד הוא כלהלן:





כללים מיוחדים לעובדים בענף הבניין

למרות האמור לעיל, עובדים זרים אשר מועסקים בענף הבניין רשאים לעבור למעסיק אחר רק אחת לרבעון, ב-1 בינואר, 1 באפריל, 1 ביולי ו-1 באוקטובר, מידי שנה, לאחר מתן הודעה מוקדמת כדין למעסיק. במידה ועובד מעוניין לעבור למעסיק אחר שלא במועדים רבעוניים אלו, בטענה שמעסיקו הנוכחי הפר את זכויותיו, באפשרותו לבקש רשות לעשות

כן מהממונה על זכויות העובדים הזרים בעבודה במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה (להלן: "משרד התמ"ת") בטל': 03-7347230-03, פקס' 03-7347269 או טל' נייד 050-6240546. פרטים על נהלים מיוחדים אחרים החלים על עובדים זרים בענף הבניין אפשר למצוא באתר האינטרנט של הממונה על זכויות העובדים הזרים בעבודה בכתובת www.moital.gov.il

א. אם המטפל הזר עבד אצל המטופל במשך תקופה של בין 7 ימים ועד 3 חודשים - הודעה מראש של 7 ימים לפחות.

ב. אם המטפל הזר עבד אצל המטופל במשך תקופה של בין 3 חודשים ועד-6 חודשים - הודעה מראש של 14 יום לפחות.

ג. אם המטפל הזר עבד אצל המטופל במשך תקופה של בין 7 חודשים ועד שנה - הודעה מראש של 21 יום.

ד. לאחר שנת העבודה הראשונה של העובד הזר אצל המטופל - הודעה מראש של חודש לפחות.

עובד בענף הסיעוד אשר יעזוב מעסיק סיעודי ללא מתן הודעה מראש בכתב או קודם סיום תקופת ההודעה מראש יהא צפוי למעצר הרחקה מישראל ללא שימוע.

על אף האמור, חובת מתן הודעה מראש לא תחול אם התקיימו נסיבות מיוחדות שבעטיין אין לדרוש מהעובד כי יעבוד בתקופת ההודעה מראש.

מידע נוסף

לפרטים אודות שיטת ההעסקה של עובדים זרים בענף הסיעוד, הדרישה להירשם באמצעות לשכות תיווך פרטיות, ותנאים והגבלות מיוחדים אחרים, וכן מידע בנוגע לרישום במאגר העובדים הזרים הפנויים לעבודה חילופית בענף, יש לעיין באתר רשות האוכלוסין בכתובת: www.piba.gov.il. שימו לב: עובדים זרים בענף הסיעוד חייבים להתגורר בביתו של המעסיק הקשיש או הנכה וחל איסור להעסיק עובד זר לסיעוד ללא הסדרת מגוריו בבית המטופל או במשרה חלקית.

אשרות ורישיונות עבודה (ב/1)

על-פי הקבוע בחוק, עובדים זרים מורשים לעבוד בישראל לתקופה זמנית בלבד, ובסיומה הם חייבים לצאת את ישראל ללא דיחוי, ואם לא יעשו כן, הם צפויים למעצר ולהרחקה מישראל.



האוכלוסין. מלבד בענף הסייעוד בו חלים כללים שונים כפי שיפורט להלן, אשרת עבודה לא תוארך לתקופות נוספות מעבר ל-63 חודשים מתאריך הכניסה הראשונה של העובד לישראל. לתשומת לב - לגבי סוגי עובדים זרים, כגון עובדים עונתיים, עובדים המגיעים לישראל לביצוע פרויקט מסוים או עובדים המגיעים לישראל במסגרת הסכם מיוחד, תקופת השהייה המקסימאלית המותרת קצרה יותר, והכל בהתאם לנסיבות הגעת העובד ולנהלים הרלוונטיים של רשות האוכלוסין.

עובד זר צפוי להרחקה מישראל גם במקרה של ניצול לרעה או הפרה של החוק ו/או הנהלים בישראל החלים עליו. לדוגמא: הצהרות כוזבות המתגלות בבקשה לאשרה, מקרים בהם מתברר כי העובד אינו מתאים לעבוד בענף העבודה שלשמו הגיע לישראל, או במידה ויתברר כי לעובד ישנם קרובי משפחה מדרגה ראשונה (מלבד אחים או אחיות) בישראל.

נהלי רשות האוכלוסין מאפשרים לעובד זר בענפי הסייעוד והחקלאות אשר השלים תקופת עבודה חוקית בישראל, לשהות במדינה במשך 60 ימים נוספים, הנספרים החל מיום סיום העסקתו האחרונה. מטרת מתן תקופת שהיה נוספת זו, היא לאפשר לעובד להשלים את ההכנות לקראת עזיבת ישראל.

לגבי עובדים זרים בענף הבניין, תקופת השהייה הנוספת המותרת לאחר סיום עבודה החוקית, היא של 30 יום בלבד, וזאת מאחר ועובדים אלו רשאים לקבל את תנאי ההעסקה שהופקדו לטובתם באופן מרוכז מאת הרשות, בעת יציאתם מישראל.

חשוב לציין כי עובד זר אינו רשאי לעבוד במהלך תקופת השהייה הנוספת דלעיל, כלל.



אשרות לעבודה בישראל (ב/1) מונפקות על ידי שגרירות ישראל בחו"ל, בהתאם לבקשה שהוגשה בשם מעסיק זכאי שהוא בעל היתר, באמצעות לשכה פרטית מורשית או במסגרת הסכם בילטרלי, בכפוף לנהלים, לבדיקות ולאישורים מטעם רשות האוכלוסין. אדם שנכנס לישראל שלא באשרת ב/1, כגון כתייר, סטודנט וכדו' לא יוכל להחליף את אשרתו לאשרת עבודה לאחר הגעתו לישראל.

תקופת אשרת העבודה (ב-1) אשר ניתנת על ידי רשות האוכלוסין לעובדים זרים מוגבלת לתקופה מרבית של **שנה אחת בכל פעם**. לכן אפילו אם היתר העבודה של המעסיק תקף לתקופה אשר עולה על שנה אחת, אשרת העבודה של העובד תונפק **לתקופה של לא יותר משנה אחת בכל פעם**.

האפשרות להאריך אשרת עבודה כפופה לחוקים, לנהלים ולשיקול הדעת של רשות

63 החודשים מאז תאריך כניסתו הראשונה לישראל, כל עוד העובד הזר האמור ממשיך לעבוד אצל אותו מעסיק סיעודי.

עובד זר בעל אשרת עבודה בתוקף המבקש לחזור לישראל לאחר ביקור בחו"ל, חייב לקבל מרשות האוכלוסין, **טרם יציאתו מישראל**, אינטר - ויזה המאפשרת את חזרתו למדינה, בהתאם לנהלים לענין זה.

עובד זר בענף הסיעוד חייב ליתן הודעה מראש בכתב קודם עזיבת עבודתו אצל מטופל סיעודי.

עובד זר בענף הסיעוד חייב ליתן הודעה מראש בכתב קודם עזיבת עבודתו אצל מטופל סיעודי.

רשות האוכלוסין הינו הגוף היחידי אשר מוסמך להנפיק אשרות או רישיונות עבודה ולהאריכם. עליך להיזהר מפני גורמים שונים אשר מבטיחים לך עבודה לתקופות ארוכות או גורמים פליליים המנפיקים אשרות, רישיונות או דרכונים מזויפים.

הגבלות מיוחדות החלות על עובדים זרים בענף הסיעוד

עובדים זרים בענף הסיעוד שאינם מועסקים:

על אף האמור לעיל בנוגע לתקופה מרבית של 63 חודשי עבודה, עובדי סיעוד זרים שאינם מועסקים, אינם רשאים להתחיל עבודה אצל מעסיק חדש לאחר שחלפו 51 חודשים מתאריך הגעתם לישראל. לכן עובדי סיעוד זרים שאינם מועסקים חייבים לעזוב את ישראל לאחר שחלפו 51 חודשים ממועד הגעתם לישראל.

עובדים זרים בענף הסיעוד שמועסקים:

חוק הכניסה לישראל קובע הקלה מיוחדת בענין עובדים זרים בענף הסיעוד אשר הועסקו כדין על ידי מטופל קשיש או נכה במשך 12 חודשים לפחות בתכוף לפני תום התקופה של 63 חודשי עבודה בישראל: במקרים אלה, המעסיק רשאי להגיש בקשה להארכה מיוחדת של אשרת העבודה של העובד, בצירוף חוות דעת רפואית או סוציאלית בהתאם לקבוע בחוק, לפיה הפסקת העסקתו של העובד הזר הנוכחי עלולה לגרום לפגיעה חמורה במטופל. בכפוף לאישור הבקשה, רשות האוכלוסין רשאית להאריך את רישיון השהייה של העובד הסיעודי הזר לתקופות נוספות של שנה אחת בכל פעם, גם לאחר שעברו

ענפי ההעסקה המותרים

עובד זר מקבל אשרה המאפשרת לו לעבוד בישראל באחד הענפים הפתוחים לעבודה לעובדים זרים, כגון: מטפלים סיעודיים בקשישים או בנכים, עובדים בענפי החקלאות והבניין או טבחים בבישול אתני. הענף שבו אושרה העסקתו של העובד הזר מצוין באשרת העבודה של העובד הזר.

לאחר הגעתו של העובד הזר לישראל לעבודה באחד הענפים המורשים, העובד לא יורשה לעבור לעבודה בענף מורשה אחר. לדוגמה, עובד שהגיע לישראל כעובד בענף הסיעוד, לא יורשה לעבור לעבוד כטבח מומחה בבישול אתני, ועובד שהגיע לעבוד בישראל כטבח מומחה בבישול אתני, לא יורשה לעבוד בענף הבניין או החקלאות.



ביטוח בריאות

ביטוח בריאות הוא בעל חשיבות ראשונה במעלה לעובד זר. במידה והעובד אינו מבוסס בביטוח בריאות כאמור, לא יהיה לו כיסוי לביקור אצל רופא או לאשפוז, שעלולים להיות יקרים ביותר. כל אדם אשר זקוק לטיפול חירום רפואי, יקבל את הטיפול בבית חולים בישראל ללא כל תנאי, אולם אם אין לו ביטוח בריאות הולם, הוא יחויב בעלות הטיפול או האשפוז.

מעסיקים של עובדים זרים מחויבים לספק לעובדים הזרים ביטוח רפואי פרטי במשך כל תקופת ההעסקה של העובד הזר. המעסיק חייב למסור לעובד סיכום של פוליסת ביטוח בשפה המובנת לעובד הזר.

אם חברת הביטוח שלך מסרבת לכסות טיפולים או מצבים מסוימים, באפשרותך לערער על החלטה זו. במקרים רבים חובה להגיש את הערעור בתוך 21 יום ממועד קבלת הודעה על סירובה של חברת הביטוח. תוכל לפנות אל אחד מארגוני הסיוע שפרטיהם מופיעים בסוף זכותון זה על מנת לקבל סיוע בעניין זה.

ביטוח לאומי

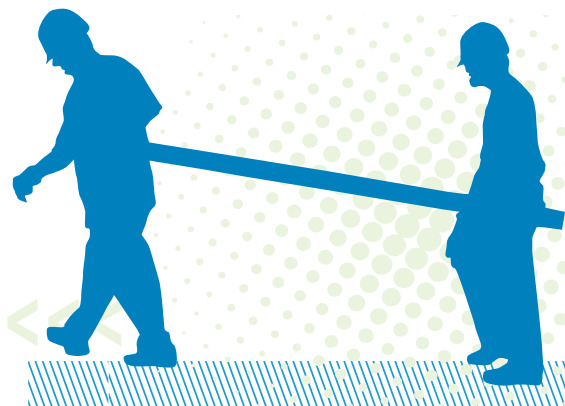
המוסד לביטוח לאומי מעניק לעובדים הזרים ביטוח נגד תאונות עבודה, ביטוח אימהות וכן פיצוי במקרה של אי-תשלום שכר עבודה או פיצויי פיטורים כתוצאה מפשיתת רגל או פירוק חברה של המעסיק.

על העובדים הזרים להיזהר מגורמים אשר מבטיחים להסדיר להם כניסה לישראל לעבודה במקצוע שאינו מתאים להם ומבטיחים להם שינוי ענף עבודה לאחר הגעתם לישראל. מצב כזה עלול להביא להרחקתו המיידית של העובד מישראל וכן לסנקציות מנהליות ופיליות נגד המעסיק וחברות כוח האדם שהביאו אותו.

עיכוב דרכון

על פי הדין הישראלי, כל אדם חייב לשאת תעודה מזהה רשמית.

החזקה או עיכוב דרכונו של עובד בניגוד לרצונו מהווה עבירה פלילית. עובד אשר דרכונו מוחזק בניגוד לרצונו על ידי המעסיק, חברת כוח אדם, קבלן כוח אדם או על ידי כל אדם אחר, רשאי להגיש תלונה למשטרת ישראל.





חוזה עבודה בכתב

המעסיק מחויב לחתום מול העובד הזר על חוזה עבודה בשפתו של העובד, המפרט את תנאי עבודתו.

הסכם העבודה חייב לכלול את המידע הבא: זהות המעסיק והעובד, תיאור העבודה, פירוט לגבי תנאי השכר, מרכיבי השכר והצמדתו, תאריכי תשלום, פרטי הניכויים מהשכר, פרטים על הפרשות הצדדים לתנאים סוציאליים, תאריך תחילת ההעסקה ומשך תקופת ההעסקה, שעות העבודה הרגילות ויום המנוחה השבועי, פרטים על חופשה בתשלום לרבות ימי מנוחה, חגים וימי מחלה, ופרטים על ביטוח בריאות ועל המגורים שהמעסיק מספק. החוזה יכול גם את מספר הטלפון ליצירת קשר לצורך הגשת תלונות לממונה על זכויות העובדים הזרים בעבודה במשרד התמ"ת.

ביטוח הבריאות הפרטי שנזכר בסעיף 5 לעיל מכסה רק פציעות שאינן קשורות לעבודה. עובד אשר נפצע בעבודה חייב להגיש תביעה למוסד לביטוח לאומי על מנת לקבל טיפול רפואי ופיצוי.

חשוב שכל עובד זר ישאל את המעסיק מהו מספר התיק שנפתח על שמו במוסד לביטוח לאומי. מספר זה יהיה נחוץ במקרה של אשפוז או תביעות אשר נגרמו כתוצאה מפציעה בעבודה.

יתכנו שינויים לעומת בעניין ענפי הביטוח וסכומי הניכויים המותרים לעובדים זרים שהם אזרחי מדינה שיש בינה לבין מדינת ישראל הסכם ביטחון סוציאלי בתוקף. לפרטים יש לפנות למוסד לביטוח לאומי.

מגורים

מעסיק חייב לספק לעובדו הזר מגורים הולמים במשך כל תקופת העסקתו של העובד הזר, ובמשך תקופה של 7 ימים לפחות לאחר סיום ההעסקה. על המגורים לעמוד בתנאים אשר נקבעו בתקנות העוסקות בכך.

המגורים המסופקים לעובד הזר חייבים לכלול: מקום לינה של לפחות 4 מ"ר לעובד ולא יותר מ-6 עובדים בחדר אחד, ארונות אישיים ומיטה עבור כל עובד, חימום ואוורור, תאורה סבירה ונקודות חשמל בכל חדר, מים קרים וחמים בחדרי הרחצה, במטבח ובמקלחות; כיורים, דלפקים וארונות במטבח, תנור, מקרר, שולחן וכיסאות, מכונת כביסה ל-6 עובדים ומטף כיבוי אש. חייבת להיות גישה סבירה לאזור המגורים וכן לחדרי השירותים והרחצה.

השכר ומרכיביו

עובד אשר מועסק בישראל זכאי לשכר מינימום עבור עבודתו.

בנוסף לשכר מינימום זה, אשר מתעדכן מעת לעת, משולמים סכומים חודשיים נוספים עבור עבודה בשעות נוספות וכן קצובת נסיעה לעבודה.

פעם בשנה כל עובד זכאי לקבל סכום נוסף המכונה "דמי הבראה" אשר מחושב על-פי הוותק של העובד במקום העבודה.

משכורת לעובדים זרים חייבת להיות משולמת על ידי הפקדה לחשבון בנק אשר מתנהל על שמו של העובד הזר בלבד. למרות זאת, אם העובד מסכים, **ואם** תנאי זה מפורט בחוזה העבודה של העובד הזר, בהסכמים קיבוציים, או אם כך מקובל במקום העבודה של העובד, אפשר לשלם חלק מהשכר באופן שווה ערך במזון ובמשקאות (למעט משקאות משכרים) אשר מסופקים על ידי המעסיק **לצריכה במקום העבודה**. השווי שמיוחס למזון ולמשקאות אלו לא יעלה על שווי השוק הרגיל של המזון והמשקאות.

הלן פרטים לגבי תשלומים אלה:

א. שכר מינימום - שכר המינימום לעובד אשר עובד במשרה מלאה (לכל היותר 186 שעות בחודש) הוא 4,300 ש"ח. שכר המינימום לשעת עבודה הוא 23.12 ש"ח.

יודגש כי לגבי עובדים זרים בענפי או מקומות עבודה בהם נקבע ביניהם שכר גבוה משכר המינימום במסגרת הסכם קיבוצי, יחול השכר

הגבוה וכן תנאי העסקה עדיפים בהתאם לקבוע בהסכם האמור.

מומלץ לעובד לנהל רשימה בכתב של שעות העבודה היומיות שלו ושל ימי המנוחה.

ב. תשלום עבור עבודה בשעות נוספות -

עובד שעובד 6 ימים בשבוע זכאי לתשלום נוסף מעבר לשכר המינימום אם הוא עובד יותר מ-8 שעות ביום; עובד שעובד 5 ימים בשבוע זכאי לתשלום נוסף עבור כל שעת עבודה נוספת מעבר ל-9 שעות ביום.

עבור כל שעה מהשעתיים הראשונות של השעות הנוספות מדי יום זכאי העובד לתשלום בשיעור של 125% משכר העבודה הרגיל שלו לשעה. עבור כל שעת עבודה נוספת זכאי העובד לתשלום בשיעור של 150% משכר העבודה הרגיל שלו לשעה.

בהתאם לפסיקת בג"צ ההוראות הנ"ל בעניין תשלום בעד עבודה בשעות נוספות אינן חלות לגבי עובד בענף הסייעוד המתגורר בבית מעסיקו הסייעודי.

ג. קצובת נסיעות - נוסף על

משכורתו עובד אשר זקוק להסעה על מנת להגיע אל מקום העבודה שלו זכאי לקצובת נסיעה על חשבון המעסיק. סכום זה יוחזר לעובד במשכורתו. ההחזר הוא עד לתקרה של 25.20 ש"ח ליום, או עלות כרטיסייה לאוטובוס או כרטיס נסיעה חופשי משולם מראש, הנמוך





מביניהם. עובד אשר מתגורר במקום העבודה או עובד אשר מעסיקו מסיע אותו אל מקום העבודה על חשבונו אינו זכאי לקצובה זו.

- ד. דמי הבראה** - עובד אשר השלים לפחות שנת עבודה אחת זכאי - פעם בשנה - ל"דמי הבראה" ממעסיקו. סכום זה מחושב לפי 371 ש"ח ליום, כפול 5 ימים או יותר, בהתאם למספר שנות העבודה של העובד במקום עבודתו כמפורט להלן:
- עבור שנת העבודה הראשונה - 5 ימים
 - עבור שנות העבודה השנייה והשלישית - 6 ימים
 - עבור שנות העבודה הרביעית עד העשירית - 7 ימים

דמי הבראה משולמים פעם אחת בשנה, בין החודשים יוני וספטמבר.

- ה. תאריך תשלום השכר** - עובד אשר מועסק על בסיס חודשי זכאי לקבל את משכורתו עד ליום ה-9 של כל חודש, עבור החודש הקודם.

ניכויים מהשכר

המעסיק רשאי לנכות את הסכומים האלה משכרו של עובד זר:

- א.** תשלומים נדרשים המתחייבים על-פי חוק (מס הכנסה וביטוח לאומי).

- ב.** ניכויים בשל מגורים והוצאות נלוות אך לא מעבר לתקרה אשר נקבעה בתקנות (ראה פירוט להלן).

- ג.** ניכויים בשל תשלומים לביטוח בריאות פרטי (עד לגבולות שנקבעו בתקנות אך לא מעבר לתקרה של 122.39 ש"ח לחודש).

- ד.** סכומים על חשבון חובות של העובד למעסיק, **אם הסכים העובד בכתב לניכויים אלה. בשום מקרה אין לנכות משכרו של העובד** מסים, אגרות והיטלים אשר מוטלים על-פי חוק על מעסיקים של עובדים זרים.

אין לנכות סכומים אחרים כלשהם משכרו של העובד.

סכום הניכוי החודשי המרבי עבור ביטוח בריאות, מגורים הולמים והוצאות נלוות וחובות של העובד למעסיק הוא עד 25% משכרו של העובד. **חשוב להדגיש כי ניכוי זה אינו ניכוי אוטומטי, וכי למעסיק מותר לנכות רק עבור הוצאות בפועל.** לכן כאשר שיעור הניכויים המותרים הוא פחות מ-25% מהמשכורת,

ביטוח לאומי - לצורך ביטוח זה המעסיק
רשאי לנכות מ-0.04% 5,297 ש"ח הראשונים
של שכרו של העובד ו-0.87% מכל שקל נוסף
משכרו מעבר לשכר של 5,297 ש"ח. המעסיק
חייב להעביר את הסכומים שנוכו למוסד
לביטוח לאומי.

לגבי עובדים זרים המגיעים ממדינות שחתמו
עם ישראל על אמנה בנושא ביטחון סוציאלי
יתכנו ניכויים נוספים והוראות שונות. למידע
עדכני יש לפנות למוסד לביטוח לאומי.

ניכויים מהשכר לביטוח בריאות:

על המעסיק חלה חובה לשלם עבור העובד הזר
ביטוח בריאות, והמעסיק רשאי לנכות חלק מן
ההוצאה משכרו של העובד הזר עד לסכומים
המרביים אשר מפורטים להלן:

לגבי עובד המועסק בטיפול סיעודי - עד
מחצית הסכום ששילם המעסיק עבור הביטוח
או 122.39 ש"ח, הנמוך מביניהם.

לגבי עובד המועסק בכל תפקיד אחר - סכום
מרבית של שליש מהסכום ששילם המעסיק
עבור הביטוח ולא יותר מ-122.39 ש"ח, הנמוך
מביניהם.

ניכויים מהשכר להוצאות מגורים:

כאשר מקום המגורים שהמעסיק מספק
לעובד **אינו בבעלות המעסיק**, המעסיק רשאי
לנכות משכרו של העובד סכומים עבור מגורים
בהתאם לאזור במדינה שבו העובד מתגורר
על-פי המפורט בטבלה הבאה:



המעסיק אינו זכאי לנכות את מלוא ה-25%.
נוסף על כך, במקרים שבהם סכום ההוצאות
המותרות בפועל עולה על 25%, המעסיק אינו
זכאי לנכות יותר מ-25% מדי חודש. קיים חריג
לגבי חודש העבודה האחרון, שבו מותר לנכות
את כל ההוצאות המורשות.

מעסיק אשר מעסיק עובד זר **בעסקו** חייב לתת
לעובד, מדי חודש, תלוש שכר מפורט, אשר
מפרט את המשכורת, את מרכיבי השכר ואת כל
הניכויים מהשכר על-פי הקבוע בחוק.

להלן פרטי הניכויים המותרים על-פי האמור לעיל:

מס הכנסה - תשלומים של מס הכנסה מנוכים
ממשכורתו של העובד על ידי המעסיק
ומועברים לרשות המסים. מעסיק אינו רשאי
לנכות משכרו של עובד זר כל היטל או אגרה
אשר מוטלים על **מעסיקים** של עובדים זרים,
וסכומים אלה חייבים להיות משולמים על ידי
המעסיק לרשויות המתאימות **מעל ומעבר**
לשכרו של העובד.

יום מנוחה שבועי וחופשה

אורך המנוחה השבועית - על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א - 1951, העובדים זכאים לתקופת מנוחה שבועית של 36 שעות לפחות, אשר חייבת לכלול את יום שישי, יום שבת או יום ראשון, בהתאם לדתו של העובד.

בהתאם לפסיקת בתי המשפט, אורך יום המנוחה השבועי כמפורט לעיל לא יחול בהכרח לגבי עובד סיעוד המתגורר בבית מעסיקו, אולם בכל מקרה עובד בסיעוד זכאי למנוחה שבועית.

חופשה בתשלום - כל עובד זכאי לכמה ימי חופשה בתשלום מדי שנה, בהתאם למפורט להלן:

- עבור כל אחת מ-4 שנות העבודה הראשונות - 14 יום בשנה.
- בשנה החמישית - 16 יום בשנה.
- בשנה השישית - 18 יום בשנה.
- בשנה השביעית - 21 יום בשנה.

מספר ימי החופשה המפורטים לעיל הם ימי לוח הכוללים את ימי סוף השבוע, והם אינם ימי עבודה. לכן בשנה הראשונה אדם שעובד שבוע עבודה בן 5 ימים יקבל בפועל 10 ימי חופשה בתשלום, ומי שעובד שבוע עבודה בן 6 ימים

סכום הניכוי החודשי (בש"ח) לפי אזור מגורים:

ירושלים - 380.18
תל אביב - 432.61
חיפה - 288.45
אזור המרכז - 288.45
אזור הדרום - 256.41
אזור הצפון - 235.94

הערה חשובה: אם המגורים הם **בבעלות המעסיק**, אזי הסכום המרבי שמותר בניכוי הוא **מחצית מהסכומים אשר נקובים לעיל**.

הוצאות נלוות:

מעסיק ראשי לנכות משכרו של העובד הזר סכום חודשי עבור השימוש במים ובחשמל ועבור תשלום מסים על מקום המגורים (ארנונה):

- בגין עובד סיעוד - 77.92 ש"ח
- בגין כל עובד אחר - 90.63 ש"ח

סכומי הניכויים הנ"ל מתעדכנים ב-1 לינואר של כל שנה.



סיום יחסי העבודה

הודעה מוקדמת:

עובד אשר מועסק על בסיס חודשי ואשר עוזב את מקום העבודה, חייב לתת הודעה מוקדמת למעסיקו בהתאם למפורט להלן:

- ב-6 החודשים הראשונים - יום אחד לכל חודש עבודה.

- מהחודש השביעי של העסקתו ועד לסוף החודש האחד-עשר - 6 ימים ועוד יומיים וחצי נוספים לכל חודש עבודה נוסף.

- לאחר שנת העסקה אחת - חודש אחד.

מעסיק המעוניין לפטר עובד חייב אף הוא לתת הודעה מוקדמת דומה, על-פי האמור לעיל.

עובד או מעסיק שאינו נותן הודעה מוקדמת, חייב לשלם לצד שכנגד פיצוי בשיעור השכר הרגיל אשר היה משולם לעובד במהלך תקופה זו.

נטישה של אדם חסר ישע היא עבירה פלילית אשר עלולה לגרור הגשת כתב אישום ו/או הרחקה מישראל.

על אף האמור לעיל, בענף הסייעוד, אין העובד הזר רשאי לעזוב עבודה אצל מטופל קודם סיום תקופה ארוכה יותר של הודעה מראש, אלא במקרים מיוחדים בהם אין זה סביר לדרוש מהעובד להמשיך בהעסקתו.

יקבל בפועל 12 ימי עבודה בתשלום. אותו כלל חג גם על השנים הבאות.

יש לתת את החופשה בסוף שנת העבודה שבגינה ניתנת החופשה או במהלך שנת העבודה הבאה, אם הוסכם על כך בין העובד למעסיק.

ימי חג (דתיים) - כל העובדים אשר מועסקים על בסיס חודשי זכאים לתשלום עבור עד 9 ימי חג דתיים בשנה, אם ימי חג אלה אינם חלים במהלך ימי המנוחה השבועיים.

ימי החג יכולים להיות ימי החג של דתו של העובד או ימי חג יהודיים, כפי שיבחר העובד.

ימי מחלה בתשלום - עובד זכאי לימי מחלה בתשלום לפי אורך תקופת ההעסקה שלו (יום וחצי עבור כל חודש שעבד) עד ל-90 יום בסך הכול, כנגד הצגת תעודת רופא שנאמר בה כי על העובד היה להיעדר מעבודתו בשל מחלה.

העובד אינו זכאי לתשלום עבור יום מחלתו הראשון. עבור ימי המחלה השני והשלישי המעסיק חייב לשלם לעובד 50% משכרו הרגיל, ומהיום הרביעי ואילך - עליו לשלם את שכרו הרגיל של העובד עד לתקופה המרבית.



הגשת תלונות

מעסיק שלא שילם לעובד זר שהעסיק שכר מינימום, או אשר ניכה משכרו של העובד סכומים מעבר לסכומים שהוא רשאי לנכות, או מעסיק שלא מילא את חובותיו על-פי חוזה העבודה בקשר למגורים, לביטוח רפואי, לתלוש שכר מפורט או להודעה מוקדמת על פיטורים, עובר עבירה מנהלית ועשוי להיקנס ב-5,000 ש"ח או יותר על כל הפרה. במקרים חמורים עשויים להיות מוגשים נגד מעסיקים אלה כתבי אישום פליליים.

עובד שמעסיקו לא מילא את חובותיו כאמור לעיל, או שיש לו תלונה בקשר להפרה תנאי העסקה אחרים הקבועים בחוק, יכול להגיש את תלונה לאגף האכיפה של חוקי העבודה במשרד התמ"ת במספר הטלפון הבא: 1-800-800-126.



פיצויי פיטורין:

עובד אשר מפוטר מעבודתו לאחר שעבד אצל מעסיק אחד, או במקום עבודה אחד, במשך תקופה של שנה אחת או יותר זכאי לפיצויי פיטורין. שיעור פיצויי הפיטורין הוא שכר של חודש אחד לכל שנת עבודה אצל המעסיק או במקום העבודה. עובד שעבודתו הופסקה לאחר שנה אחת בשל מותו או פשיטת רגל של מעסיקו - או, ככל שמדובר בחברה, בשל פירוקה - זכאי לפיצויי פיטורין כאילו פוטר מעבודתו.

צו הרחבה כללי בעניין פנסיה חל על כל המעסיקים בישראל. למידע נוסף יש לפנות למשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה בכתובת www.moital.gov.il

כללים מיוחדים בנוגע לפיצויי פיטורין חלים על עובדים זרים בענף הבניין אשר מועסקים על ידי קבלני כוח אדם מורשים. עבור עובדים אלה מופקד סכום חודשי על ידי המעסיק בפיקודן מיוחד אשר נתון לפיקוח של רשות האוכלוסין. כאשר העובד עוזב את ישראל לצמיתות, הוא זכאי לקבל את הסכומים אשר נחסכו עבורו בעת היציאה מישראל בשדה התעופה או לאחר יציאתו באמצעות העברה בנקאית לחשבון בנק בחו"ל לאחר עזיבתו. עובדים שנשארים בארץ באופן לא חוקי מעבר לתקופה המותרת, הולכים ומאבדים בהדרגה את הסכום שנחסך עבורם מדי חודש, ולאחר 6 חודשים של שהות לא חוקית מעבר לתקופה המותרת הם מאבדים את מלוא הסכום.

פירוט בעניין הסדר זה מופיע בעלון הזכויות המיוחדות של העובדים בענף הבניין אשר פורסם על ידי הממונה על זכויות העובדים הזרים בעבודה במשרד התמ"ת בכתובת www.moital.gov.il

מידע וסיוע משפטי

עבדות וסחר בבני אדם

עובד זר - אם אתה מועסק בתנאים קשים באופן קיצוני, או אם נשללו ממך חירויות בסיסיות או תנאים אנושיים, ייתכן שנפלת קורבן לפשע חמור של עבדות וסחר בבני אדם. קורבנות של פשעים חמורים כאלה זכאים לסיוע משפטי ללא תשלום מהמחלקה לסיוע משפטי במשרד המשפטים.

למידע נא להתקשר למחלקה זו:
טל': 03-6932743,
פקס: 03-6932755

כתובת: רח' הנרייטה סאלד 4, תל-אביב



בנוסף, עובדים זרים יכולים לפנות בתלונות לממונה על זכויות העובדים הזרים בעבודה במשרד התמ"ת במספרי הטלפון הבאים:
03-7347230, 050-6240546, פקס: 03-7347269.

בנוסף, קיים מוקד סיוע של רשות האוכלוסין וההגירה לעובדים זרים מתאילנד להגשת תלונות בשפה התאילנדית בטל': 03-6370425.

החוק אוסר על מעסיק לפטר עובד, להפחית את שכרו או להרע את תנאי עבודתו בשל תלונה או תביעה אשר הוגשה על ידי העובד, או משום שסייע לעובד אחר, בתום לב, בקשר לתלונה או לתביעה שהגיש. מעסיק אשר נוהג באחד האופנים המתוארים לעיל כלפי עובד זר שהוא מעסיק, מבצע עבירה פלילית, אשר בגינה ניתן להגיש נגדו כתב אישום כאמור לעיל.

הטרדה מינית

מעסיק או אדם אחר אשר מטריד מינית עובד מבצע עבירה פלילית. אם נתקלת בהטרדה מינית מכל סוג עליך להגיש תלונה למשטרה. לתמיכה נפשית תוכל להתקשר למספר החירום של המרכז לתמיכה בקורבנות תקיפה מינית *1202.

מידע כללי

מספרי טלפון לשעת חירום

משטרה: 100

מגן דוד אדום: 101

כיבוי אש: 102

למידע כללי, לייעוץ ולסיוע משפטי לעובדים זרים ניתן לפנות אל הארגונים הלא ממשלתיים לזכויות עובדים האלה:

קו לעובד

תל אביב: רח' י. ל. פרץ 17, תל-אביב, טל': 03-6883766, פקס: 03-6883537 (יום ראשון, יום שני, יום שלישי - 9:00 עד 16:30, יום חמישי - 12:00 עד 18:00)
מידע בסינית: יום שני - 18:00 עד 21:00

חיפה: רח' הרצל 18 (בית הקרנות), קומה 2, חדר 224, חיפה 33121, טל': 04-8643350, פקס: 04-8644238

ירושלים: רח' שלומציון המלכה 18, טל': 02-6242801, פקס: 02-6232868

מוקד סיוע לעובד הזר

טל': 03-5602530, פקס: 03-5605175, נחלת בנימין 75, תל-אביב, ימים ראשון עד חמישי, 09:00 עד 17:00

רופאים לזכויות אדם (ישראל)

מרפאה ללא תשלום, ייעוץ וייצוג בענייני זכויות רפואיות וביטוח רפואי.

שעות הפתיחה של המרפאה: יום ראשון, יום שלישי, יום רביעי 16:00 עד 22:00
יום שני - מרפאה גניקולוגית: 17:00 עד 21:00, יום שישי 09:00 עד 12:00
טל': 03-6873718, רח' דרור 9, יפו

מידע נוסף

יש באפשרותך להתקשר לשגרירות של מדינתך בישראל. למידע נא ראה אתר משרד החוץ בכתובת www.mfa.gov.il.

מוקד סיוע לעובד הזר שהגיע לארץ במסגרת הסכמים בילטרליים, המופעל ע"י רשות האוכלוסין וההגירה וג'וינט ישראל - 1-700-707-889

מוקד מידע - ביטוח לאומי
*6050, 04-8812345

רשות האוכלוסין וההגירה - מרכז שירות ומידע ארצי *3450

המידע בזכותן מתעדכן מעת לעת, על כן יש לעיין בנוסח המעודכן בשפה האנגלית הקיים באתר הרשות





רשות האוכלוסין וההגירה
Population and Immigration
Authority