רשות האוכלוסין וההגירה
Population and Immigration Authority

מדינת ישראל
State of Israel

זכותן לעובדים זרים



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

מבוא

במסמך זה מוצגות חלק מזכויות ומחובות העבודה והשהייה הבסיסיות של עובדים זרים בישראל. **תקציר זה נועד לידיעה כללית בלבד ואינו מהווה תחליף לנוסח החוק, התקנות, הנהלים וצווי ההרחבה הרלוונטיים המחייבים.**

התנאים והחובות הנוגעים לאשרה ולרישיון הישיבה בישראל אשר מתוארים בזכותון זה, הם התנאים הכלליים אשר חלים על רוב העובדים הזרים. תנאים או חובות נוספים אשר אינם מוזכרים בזכותון זה עשויים לחול על עובדים זרים בענפים מסוימים או בנסיבות מיוחדות.

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 מכוח 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 שעובד ישראלי זכאי להם. בנוסף לזכויות בסיסיות אלו על המעסיקים לספק לעובדיהם הזרים הסכם עבודה בכתב, ביטוח בריאות פרטי ומגורים הולמים.

הסכומים הנקובים בזכותון זה מתעדכנים מעת לעת. זכותון זה משקף את המצב החוקי במדינת ישראל נכון ל-1 ביולי 2016.

תוכן העניינים:

העסקה חוקית	4
אשרות עבודה (ויזה מסוג ב/1)	6
ענפי ההעסקה המותרים	8
עיכוב דרכון	8
ביטוח בריאות	8
ביטוח לאומי	9
מגורים	9
חוזה עבודה בכתב	9
השכר ומרכיביו	10
ניכויים מהשכר	11
יום מנוחה שבועי וחופשה	13
סיום יחסי העבודה	14
הגשת תלונות	15
הטרדה מינית	15
מידע וסיוע משפטי	15
מידע כללי	16

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

העסקה חוקית

חוקים כלליים:

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 (להלן: אשרת עבודה או ויזה מסוג ב/1) לענף הרלוונטי כפי שנקבע על ידי רשות האוכלוסין, 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 הפסקות מהעבודה, בחגים, בימי מנוחה או לאחר שעות העבודה הרגילות. עובד זר שנמצא עובד אצל מעסיק אחר מלבד המעסיק הרשום הנוכחי שלו, צפוי להרחקה מהארץ. מעסיק שנמצא מעסיק עובד זר באופן לא חוקי, עלול להיקנס או לעמוד בפני תביעה פלילית.

עובדים זרים המעוניינים לעזוב את המעסיק או להחליף את המעסיק הנוכחי במעסיק אחר, אינם זקוקים ל"רשות" מהמעסיק המקורי. יחד עם זאת, על עובד המבקש לעזוב את מעסיקו הנוכחי לתת הודעה מוקדמת על כך למעסיקו, וכן עליו להודיע על השינוי לרשות האוכלוסין באמצעות לשכת התיווך הפרטית או חברת כוח האדם שאצלם הוא רשום.

לרשות עובד זר, אשר אינו מועסק, עומדים עד 90 יום מתאריך הפסקת העבודה אצל המעסיק הקודם על מנת למצוא עבודה חלופית ולהירשם אצל מעסיק מורשה בענף המפורט באשרת העבודה של העובד. אם לא נרשם העובד אצל מעסיק חוקי בתוך 90 יום, עליו לעזוב את ישראל. אם העובד אינו עוזב את ישראל מרצונו, הוא עלול להיעצר ולהיות מגורש מישראל. כלל זה של 90 יום יחול רק על עובדים זרים שלא השלימו את התקופה המרבית המותרת לתחילת עבודה חדשה בישראל (51 חודשים מתאריך הכניסה לישראל למטפלים, ו-60 חודשים לענפים אחרים).

כללים מיוחדים לעובדים זרים בענף הסיעוד:

תנאי מקדמי יסודי להעסקה חוקית של עובד זר בענף הסיעוד הינו רישום העובד על ידי אחת מלמעלה מ-100 לשכות תיווך פרטיות המורשות לגייס עובדי זרים לענף הסיעוד בישראל, והמחויבות לספק שירותים לעובד הזר ולמעסיק הסיעודי למשך כל תקופת העבודה. לשכות התיווך הפרטיות מחויבות לספק לכל עובד סיעוד זר מכתב השמה המפרט את פרטי ההשמה הנוכחית של עובד הסיעוד, להודיע לרשות האוכלוסין על ההשמה וכן על שינוי בהשמה. הלשכה הפרטית מחויבת למצוא השמות חדשות עבור עובדי סיעוד זרים כאשר הן מתבקשות לעשות כן, לסייע למעסיקים ולמטפלים בבעיות העלולות להתעורר במהלך ההשמה, לספק למטפל את ההדרכה וההכשרה הנדרשות וכדומה. רשימה של לשכות תיווך פרטיות מורשות מופיעה באתר רשות האוכלוסין בכתובת www.piba.gov.il. מטפל זר אינו מחויב ללשכות תיווך פרטית מסוימת והוא רשאי להחליף לשכה, בכפוף לרישום השינוי ברשות האוכלוסין על ידי הלשכה החדשה. בנוסף למפורט לעיל, המחויבויות המיוחדות הבאות גם חלות על עובדי סיעוד זרים:

הודעה מוקדמת בכתב טרם עזיבת מטופל סיעודי:
עובד זר בענף הסיעוד המבקש לעזוב את המעסיק הסיעודי חייב לתת הודעה מוקדמת בכתב ללשכת התיווך הפרטית בה הוא רשום, וכן למעסיק או לנציגו של המעסיק.

על מטפל זר לתת למעסיקו הקשיש או הנכה הודעה מוקדמת בתוך פרק זמן שלא יפחת מהזמן המפורט כלהלן:

א. אם המטפל עבד אצל המעסיק במשך תקופה שנעה בין שבעה ימים לשלושה חודשים – עליו לתת הודעה מראש שבעה ימים לפחות קודם הפסקת העבודה.

ב. אם המטפל עבד במשך תקופה שנעה בין שלושה לשישה חודשים – עליו לתת הודעה מראש 14 ימים לפחות קודם הפסקת העבודה.

ג. אם המטפל עבד במשך תקופה שנעה בין שבעה חודשים לשנה - עליו לתת הודעה מראש 21 ימים לפחות קודם הפסקת העבודה.

ד. לאחר שנת העבודה הראשונה – עליו לתת הודעה מראש חודש לפחות קודם הפסקת העבודה.

עובד זר בענף הסיעוד אשר יעזוב מטופל קשיש או נכה ללא מתן הודעה מראש בכתב כמפורט, או אשר עוזב לפני סיום תקופת ההודעה מראש, צפוי להרחקה מישראל לאחר שימוע.

החובה לתת הודעה מראש אינה חלה בנסיבות מיוחדות שבעטיין אין זה סביר לדרוש מהעובד להמשיך לעבוד, כגון הרעה ניכרת או הפרה של תנאי ההעסקה או התעללות במטפל במקום העבודה.

מגבלות גיאוגרפיות:

אשרת העבודה בישראל (ויזה) המונפקת למטפל זר כוללת סימון המפרט את האזורים בהם מותרת העסקת העובד בישראל. הגבלות גיאוגרפיות אלו נקבעו על מנת להבטיח שתינתן לאנשים סיעודיים המתגוררים באזורים כפריים או מרוחקים במדינה נגישות הולמת למטפלים זרים. אי לכך, מטפל זר המחזיק בויזה עם הסימון "אזור פריפריה" רשאי להירשם רק לעבודה בטיפול באנשים סיעודיים המתגוררים באזורים מרוחקים בישראל, הן בצפון המדינה והן בדרום המדינה. באותו אופן, מטפל זר המחזיק בויזה עם הסימון "אזור המרכז" אינו רשאי לעבוד באזור תל אביב, אך רשאי לעבוד באזורים אחרים במרכז, כגון ירושלים וחיפה, וכן בפריפריה. מטפל זר המחזיק בויזה עם הסימון "אזור תל אביב" רשאי להירשם לעבודה סיעודית בכל אזור בישראל.

על לשכת התיווך הפרטית המורשית לספק למטפלים השמות המתאימות למגבלות הגיאוגרפיות החלות עליהם. מטפל זר המתחיל בעבודה עבור מעסיק המתגורר באזור שאינו תואם למגבלה הגיאוגרפית החלה עליו, צפוי להרחקה מישראל לאחר שימוע.

פיקוח בנוגע לשינויי העסקה תכופים:

אם מטפל זר מחליף את מקום עבודתו בישראל לפחות שלוש פעמים בתוך תקופה של שנתיים, ואם, עקב שינויים אלה, רשות האוכלוסין חושדת שהמטפל עושה שימוש לרעה בויזה שברשותו, העובד צפוי להרחקה מישראל לאחר שימוע.

שינויי העסקה של מטפל זר עקב העברתו של המעסיק הסיעודי שהיה בטיפולו לדיור מוגן או למוסד אחר, פטירתו של המטופל, פיטוריו של המטפל או סיום השמה הזמנית, לא יחשבו החלפת מקום עבודה לצורך הפיקוח הנ"ל. שינויי העסקה עקב נסיבות בהן המטפל אינו מצופה להמשיך בעבודתו, כגון הרעה ניכרת או הפרה של תנאי העסקה, או התעללות במטפל במקום העבודה, לא ייחשבו שימוש לרעה בויזה.

החובה להתגורר בביתו של האדם הסיעודי:

מטפלים זרים חייבים להתגורר בביתם של המעסיקים הקשישים או הנכים במהלך שבוע העבודה הרגיל, והסדרי "מגורי חוץ" או העסקה חלקית אסורים ככלל.

חוקים מיוחדים לעובדים בענף הבניין:

על אף האמור לעיל, עובדים זרים המועסקים בענף הבניין רשאים לעבור למעסיק אחר רק אחת לרבעון – ב-1 בינואר, ב-1 באפריל, ב-1 ביולי וב-1 באוקטובר מדי שנה, לאחר מתן הודעה מוקדמת כדין למעסיק. אם עובד מעוניין לעבור למעסיק אחר שלא במועדים רבעוניים אלו, בטענה שמעסיקו הנוכחי הפר את זכויותיו, יש באפשרותו לבקש רשות לעשות כן מהממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד הכלכלה:
בטלפון 03-7347230, בפקס 03-7347269 או בטלפון נייד 050-6240546.
פרטים על נהלים מיוחדים אחרים החלים על עובדים זרים בענף הבניין אפשר למצוא באתר האינטרנט של הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה בכתובת www.economy.gov.il

אשרות עבודה (ויזה מסוג ב/1)

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

אשרות עבודה בישראל (ב/1) מונפקות על ידי שגריריות ישראל בחו"ל, בהתאם לבקשה שהוגשה לרשות האוכלוסין בשם מעסיק זכאי בעל היתר, באמצעות לשכת התיווך הפרטית או במסגרת הסכם בילטרלי בין ישראל לבין ארץ המוצא של העובד – בכפוף לנהלים, לבדיקות ולאישורים הרלוונטיים של רשות האוכלוסין.

זר הנכנס לישראל שלא באמצעות אשרה מסוג ב/1, כגון תייר או סטודנט, לא יוכל להחליף את אשרתו לאשרת עבודה לאחר הגעתו לישראל.

התקופה של אשרת העבודה מסוג ב/1 הניתנת על ידי רשות האוכלוסין לעובדים זרים מוגבלת ל**משך זמן מרבי של שנה אחת.** בהתאם לכך, אפילו אם היתר העבודה של המעסיק תקף לתקופה ארוכה יותר, אשרת העבודה של העובד תונפק **לתקופה של לא יותר משנה אחת.**

האפשרות להאריך אשרת עבודה כפופה לנהלים ולשיקול הדעת של רשות האוכלוסין. מלבד בענף הסיעוד (שיפורט בנפרד להלן), **אשרת עבודה לא תוארך לתקופות נוספות מעבר ל-63 חודשים מתאריך הכניסה הראשונה של העובד לישראל.**

שימו לב: תקופת השהייה המרבית המותרת עשויה להיות קצרה יותר עבור סוגים מסוימים של עובדים זרים, כגון עובדים עונתיים, עובדים המגיעים לישראל לביצוע פרויקט מסוים או עובדים המגיעים לישראל במסגרת הסכם מיוחד, ובמקרים אלו תקופת השהייה הקצרה יותר תהיה בהתאם לנסיבות הגעתו של העובד ולנהלים הרלוונטיים של רשות האוכלוסין.

עובד זר צפוי לגירוש מישראל גם במקרים של ניצול לרעה או הפרה של החוק או הנהלים הרלוונטיים החלים עליו, כגון הצהרות כוזבות המתגלות בבקשתו לאשרה, מקרים שבהם מתברר כי העובד אינו מתאים לעבוד בענף העבודה שלשמו הגיע לישראל, או אם יתברר כי לעובד יש קרובי משפחה מדרגה ראשונה (מלבד אחים או אחיות) בישראל.

הנהלים של רשות האוכלוסין מאפשרים לעובד זר בענפי הסיעוד והחקלאות אשר השלים את תקופת העבודה חוקית המקסימלית בישראל, לשהות במדינה במשך 60 ימים נוספים הנספרים החל מיום סיום העסקתו האחרונה. מתן תקופת שהייה נוספת זו נועד לאפשר לעובד להשלים את ההכנות לקראת עזיבת ישראל.

לגבי עובדים זרים בענף הבניין, תקופת השהייה הנוספת המותרת לאחר סיום העבודה החוקית היא 30 יום בלבד, מאחר שהטבות שכר שהופקדו על ידי מעסיקיהם יועברו אליהם על ידי רשות האוכלוסין בעת היציאה מישראל, כמפורט להלן.

חשוב לציין כי עובד זר אינו רשאי לעבוד במהלך תקופת השהייה הנוספת של 30 או 50 ימים.

הגבלות אשרה 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. ניתן להחריג עובדי סיעוד זרים שנרשמו על ידי לשכת התיווך הפרטית לפעול כמחליפים של עובדי סיעוד זרים השוהים בחופשה זמנית בחו"ל. מחליפים אלו יקבלו ויזה מיוחדת המעניקה להם את הרשות להישאר בישראל על מנת לבצע השמות זמניות כאלו עד לסיום תקופה של 63 חודשים מתאריך כניסתם הראשונה לישראל.

עובדים זרים המועסקים בענף הסיעוד: חוק הכניסה לישראל קובע הקלה מיוחדת בעניין עובדים זרים בענף הסיעוד אשר הועסקו כדין על ידי מטופל קשיש או נכה במשך 12 חודשים לפחות מיד לפני תום התקופה של 63 חודשי עבודה בישראל. במקרים שכאלו חייב המעסיק להגיש בקשה לרשות האוכלוסין להארכה מיוחדת של אשרת העבודה של העובד, בצירוף חוות דעת רפואית או סוציאלית בהתאם לקבוע בחוק, ולפיה הפסקת העסקתו של המטפל הזר הנוכחי עלולה לגרום לפגיעה חמורה במטופל. בכפוף לאישור הבקשה, ניתן להאריך את אשרת העבודה של העובד הסיעודי הזר לתקופות נוספות של שנה אחת בכל פעם, גם לאחר שעברו 63 החודשים מתאריך 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 **טרם יציאתו מישראל** ויזה מיוחדת הנקראת "אינטר-ויזה" המאפשרת את חזרתו למדינה, בהתאם לנהלים הרלוונטיים של רשות האוכלוסין.

ענפי ההעסקה המותרים

עובד זר מקבל אשרה המאפשרת לו לעבוד בישראל באחד הענפים הפתוחים 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 שלו.

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

על העובדים הזרים להיזהר מלשכות תיווך פרטיות המארגנות להם כניסה לישראל לעבודה במקצוע שאינו מתאים להם ומבטיחות להם שיחליפו עבודה לאחר הגעתם לישראל. מצב כזה עלול להביא לגירושו המיידי של העובד מישראל וכן להטלת סנקציות מִנהליות ופליליות על המעסיק ועל הסוכנויות.

עיכוב דרכון

על-פי הדין הישראלי, כל אדם חייב לשאת תעודה מזהה רשמית.
החזקה או עיכוב דרכונו של עובד בניגוד לרצונו מהווים עבירה פלילית. עובד אשר דרכונו מוחזק בניגוד לרצונו על ידי המעסיק, חברת כוח אדם, סוכנות גיוס או על ידי כל אדם אחר, רשאי להגיש תלונה למשטרת ישראל.

ביטוח בריאות

ביטוח בריאות הולם הוא בעל חשיבות ראשונה במעלה לעובד הזר, שכן ללא ביטוח בריאות שכזה לא יהיה לעובד כיסוי לביקור אצל רופא או לאשפוז, שעלולים להיות יקרים ביותר. כל אדם הזקוק 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 להם ביטוח רפואי פרטי במשך כל תקופת העסקתם. המעסיק חייב למסור לעובד הזר סיכום של פוליסת הביטוח בשפה המובנת לו.

אם חברת הביטוח של העובד מסרבת לכסות טיפולים או מצבים מסוימים, יש באפשרותו לערער על החלטה זו. במקרים רבים חובה להגיש את הערעור בתוך 21 יום ממועד קבלת הודעה על סירובה של חברת הביטוח. העובד רשאי לפנות אל אחד מארגוני הסיוע הלא-ממשלתיים, שפרטיהם מופיעים בסוף זכותון זה, על מנת לקבל סיוע.

ביטוח לאומי

המוסד לביטוח לאומי מעניק לעובדים הזרים ביטוח תאונות עבודה, ביטוח אימהות וכן פיצוי במקרה של אי-תשלום שכר עבודה או פיצויי פיטורים עקב פירוק החברה או פשיטת רגל של המעסיק.

ביטוח הבריאות הפרטי הנזכר 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 כתוצאה מפציעה בעבודה.

ייתכן וישנם חוקים נוספים הנוגעים לעובדים זרים שהם אזרחי מדינה שיש בינה לבין מדינת ישראל אמנת ביטוח סוציאלי, כולל כיסוי ביטוח לאומי בענפי ביטוח אחרים וניכויים אחרים שניתן לנכות מהשכר.

למידע נוסף ניתן ליצור קשר עם המוסד לביטוח לאומי במוקד המידע הארצי: 04-8812345 או 6050*.

מגורים

מעסיק חייב לספק לעובד הזר מגורים הולמים העומדים בתנאים שנקבעו בתקנות הרלוונטיות במשך כל תקופת העסקתו של העובד הזר ובמשך תקופה של שבעה ימים לפחות לאחר סיום ההעסקה.

המגורים חייבים לכלול: מקום לינה שגודלו לפחות 4 מ"ר לעובד כאשר לא ישהו יותר משישה עובדים בחדר אחד; ארונות אישיים ומיטה לכל עובד; חימום ואוורור; תאורה סבירה ונקודות חשמל בכל חדר; מים קרים ומים חמים בחדרי הרחצה, במטבח ובמקלחות; כיורים, דלפקים וארונות במטבח; כיריים; מקרר; שולחן וכיסאות; מכונת כביסה לשישה עובדים; מטף לכיבוי אש. חייבת להיות גישה סבירה לאזור המגורים ולחדרי השירותים והרחצה.

חוזה עבודה בכתב

המעסיק מחויב לחתום עם העובד הזר על חוזה עבודה הכתוב בשפה אותה מבין העובד. על חוזה זה לפרט את תנאי העסקתו.

חוזה העבודה חייב לכלול את המידע הבא: זהות המעסיק והעובד, תיאור העבודה, פירוט תנאי השכר, מרכיבי השכר ותנאי הצמדתו, 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 ימי היעדרות בתשלום לרבות ימי חופשה, חגים וימי מחלה ופרטים על ביטוח בריאות ועל המגורים שהמעסיק מספק. על החוזה לכלול גם פרטי יצירת קשר לצורך הגשת תלונות לממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד הכלכלה.

השכר ומרכיביו

עובד אשר מועסק בישראל זכאי לשכר מינימום על עבודתו.

נוסף על שכר מינימום זה, המתעדכן מעת לעת, משולמים סכומים חודשיים נוספים על 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 בהפקדה לחשבון בנק המתנהל על שמו של העובד הזר בלבד. אף על פי כן, אם העובד מסכים, ואם תנאי זה מפורט בחוזה העבודה, בהסכם קיבוצי, או אם כך מקובל במקום העבודה של העובד, אפשר לשלם חלק מהשכר באופן שווה ערך במזון ובמשקאות (למעט משקאות משכרים) המסופקים על ידי המעסיק לצריכה במקום העבודה. השווי שמיוחס למזון ולמשקאות אלו לא יעלה על שווי השוק הרגיל של המזון והמשקאות.

להלן פרטים לגבי המשכורת ותשלומים נלווים:

א. שכר מינימום – שכר המינימום לעובד אשר עובד במשרה מלאה (לכל היותר 186 שעות בחודש) הוא 4,825 ש"ח. שכר המינימום לשעת עבודה הוא 25.94 ש"ח.

יודגש כי לגבי עובדים זרים בענפים או במקומות עבודה שבהם שכר גבוה משכר המינימום, כפי שנקבע במסגרת הסכם קיבוצי או בחוזה העבודה האישי, יחולו השכר הגבוה ותנאי ההעסקה הטובים יותר בהתאם לקבוע בהסכם האמור.

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

ב. תשלום על עבודה בשעות נוספות – עובד שעובד שישה ימים בשבוע זכאי לתשלום נוסף מעבר לשכר המינימום, אם הוא עובד יותר שמונה שעות ביום. עובד שעובד חמישה ימים בשבוע זכאי לתשלום נוסף עבור כל שעת עבודה נוספת מעבר לתשע שעות ביום. עבור כל שעה מהשעתיים הראשונות של השעות הנוספות מדי יום העובד זכאי 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 לנקבע בחוק, החוקים הנ"ל בעניין תשלום בעד עבודה בשעות נוספות אינן חלות על עובד בענף הסיעוד המתגורר בבית מעסיקו הסיעודי.**

ג. קצובת נסיעה – נוסף על משכורתו, עובד הזקוק להסעה על מנת להגיע אל מקום העבודה שלו זכאי לקצובת נסיעה מהמעסיק לשם הוצאה זו. ההחזר הוא עד לתקרה של 26.40 ש"ח ליום או עלות כרטיסייה לאוטובוס או כרטיס נסיעה חופשי ששולם מראש, הנמוך מביניהם. עובד המתגורר 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 – לתשלום "דמי הבראה" ממעסיקו. סכום זה מחושב לפי 378 ש"ח ליום כפול חמישה ימים או יותר בהתאם למספר שנות העבודה של העובד במקום עבודתו כמפורט להלן:

עבור שנת העבודה הראשונה - חמישה ימים
עבור שנות העבודה השנייה והשלישית – שישה ימים
עבור שנות העבודה הרביעית עד העשירית – שבעה ימים
דמי ההבראה משולמים פעם אחת בשנה, בין החודשים יוני לספטמבר.

ה. מועד תשלום השכר – עובד אשר מועסק על בסיס חודשי זכאי לקבל את משכורתו עד ליום התשיעי של כל חודש עבור החודש החולף.

ניכויים מהשכר

המעסיק רשאי לנכות את הסכומים הללו משכרו של עובד זר:

א. תשלומים הנדרשים על-פי חוק (מס הכנסה וביטוח לאומי).

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

ג. ניכויים לכיסוי תשלומים לביטוח בריאות פרטי (עד לתקרה שנקבעה בתקנות, אך לא מעבר ל-124.73 ש"ח לחודש)

ד. ניכויים לכיסוי חובות של העובד למעסיק, אם הסכים העובד בכתב לניכויים אלו. בשום מקרה אין לנכות משכרו של העובד אגרות ומִסים אשר מוטלים על-פי חוק על מעסיקים של עובדים זרים.

אין לנכות סכומים אחרים כלשהם משכרו של העובד.

סכום הניכוי החודשי המרבי על ביטוח בריאות, מגורים הולמים והוצאות נלוות ועל חובות של העובד למעסיק הוא עד 25% משכרו של העובד. **חשוב להדגיש כי ניכוי זה אינו אוטומטי, וכי למעסיק מותר לנכות רק על הוצאות בפועל.** לכן, כאשר שיעור הניכויים המותרים הוא פחות מ-25% מהמשכורת, המעסיק **אינו זכאי לנכות את מלוא ה-25%. נוסף על כך, במקרים שבהם סכום הניכויים המותרים בפועל עולה על 25%, המעסיק אינו זכאי לנכות יותר מ-25% מדי חודש.** קיים חריג לגבי חודש העבודה האחרון, ובו מותר לנכות את כל ההוצאות המורשות, אפילו אם הן עולות על 25% מהמשכורת.

מעסיק עובד זר 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 המִסים. 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 ללא כל קשר לשכרו של העובד.

ביטוח לאומי – לצורך ביטוח זה המעסיק רשאי לנכות 0.04% מ-5,678 ₪ הראשונים של שכרו של העובד ו-0.87% מכל שקל נוסף משכרו מעבר לשכר של 5,678 ₪. המעסיק חייב להעביר את הסכומים שנוכו למוסד לביטוח לאומי.
ייתכן וישנם חוקים וניכויים נוספים הנוגעים לעובדים זרים שהם אזרחי מדינה שיש בינה לבין מדינת ישראל אמנת ביטוח סוציאלי. למידע נוסף יש לפנות למוסד לביטוח לאומי.

ניכויים מהשכר עבור ביטוח בריאות:

על המעסיק חלה חובה לשלם עבור ביטוח הבריאות של העובד הזר, והוא רשאי לנכות חלק מן ההוצאה בגין זה משכרו של העובד הזר עד לסכומים המרביים המפורטים להלן:

לגבי עובד המועסק בטיפול סיעודי – עד **מחצית** הסכום ששילם המעסיק עבור הביטוח, או 124.73 ₪, הנמוך מבניהם.

לגבי עובד המועסק בכל תפקיד אחר – סכום מרבי של שליש מהסכום ששילם המעסיק עבור הביטוח, ולא יותר מ-124.73 ₪, הנמוך מבניהם.

ניכויים מהשכר עבור הוצאות 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.

סכום הניכוי החודשי לפי אזור מגורים:

ירושלים – 399.66 ₪

תל-אביב – 454.78 ₪

חיפה – 303.22 ₪

אזור המרכז – 303.22 ₪

אזור הדרום – 269.55ש"ח

אזור הצפון – 248.02ש"ח

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

הוצאות נלוות:

מעסיק רשאי לנכות משכרו של העובד הזר סכום חודשי עבור השימוש במים ובחשמל ועבור תשלום מִסים על מקום המגורים (ארנונה), לא מעבר לסכומים הבאים:

בגין עובד סיעוד – 78.62₪

בגין כל עובד אחר – 91.44 ₪

יום מנוחה שבועי וחופשה

מנוחה שבועית – על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, עובד זכאי לתקופת מנוחה שבועית של 36 שעות לפחות, אשר חייבת לכלול או את יום שישי, או את יום שבת או את יום ראשון.

בהתאם לנקבע בחוק, אורך יום המנוחה השבועי כמפורט לעיל לא יחול בהכרח לגבי עובד סיעוד המתגורר בבית מעסיקו, אולם בכל מקרה עובד סיעוד זכאי למנוחה שבועית של לפחות 24 שעות.

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

עבור כל אחת מארבע שנות העבודה הראשונות – 14 יום בשנה

עבור השנה החמישית – 16 יום בשנה

עבור השנה השישית – 18 יום בשנה

עבור השנה השביעית – 21 יום בשנה

מספר ימי החופשה המפורטים לעיל הם ימים קלנדריים, הכוללים את ימי סוף השבוע, והם אינם ימי עבודה. לכן, אדם שעובד שבוע עבודה בן חמישה ימים, בשנה הראשונה יקבל בפועל 10 ימי חופשה בתשלום, ומי שעובד שבוע עבודה בן שישה ימים, יקבל בפועל 12 ימי עבודה בתשלום. אותו כלל חל 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 עובד אשר מועסק על בסיס חודשי זכאי לתשלום עבור תשעה ימי חג דתיים בשנה לכל היותר, אם ימי חג אלה אינם חלים במהלך ימי המנוחה השבועיים.

ימי החג יכולים להיות ימי החג של דתו של העובד או ימי חג יהודיים, לפי בחירת העובד.

ימי מחלה בתשלום – עובד זכאי לימי מחלה בתשלום בהתאם לאורך תקופת ההעסקה שלו (יום וחצי עבור כל חודש שעבד), עד 90 יום בסך הכול, בכפוף להצגת אישור רפואי בו מצויין הצורך להיעדר מהעבודה.

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

סיום יחסי העבודה

הודעה מוקדמת:

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

בששת החודשים הראשונים להעסקתו – יום אחד לכל חודש עבודה. מהחודש השביעי להעסקתו ועד לסוף החודש האחד-עשר – שישה ימים ועוד יומיים וחצי נוספים לכל חודש עבודה נוסף.

לאחר שנת העסקה אחת – חודש אחד מראש.

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.

על אף האמור לעיל, בענף הסיעוד, על עובד סיעוד זר לתת הודעה מוקדמת כתובה ומיוחדת תקופה ארוכה יותר לפני עזיבתו את עבודתו, שפרטיה מפורטים לעיל בסעיף" העסקה חוקית – חוקים מיוחדים לעובדים בענף הסיעוד – פרק זמן המחייב הודעה מוקדמת בכתב". עובד זר בענף הסיעוד העוזב את מעסיקו לפני תום תקופת ההודעה המיוחדת הארוכה יותר, מלבד בנסיבות מיוחדות שבעטיין אין זה סביר לדרוש מהעובד להמשיך לעבוד, עלול להיות מגורש מישראל, לאחר שימוע.

נטישה של אדם חסר ישע או מוגבל ללא הודעה מקדמת ו/או בנסיבות בהן עזרה חלופית איננה זמינה, עלולה להוות עבירה פלילית ולהוביל להעמדה לדין ו/או לגירוש.

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.

צו הרחבה כללי בעניין פנסיה חל על כל המעסיקים בישראל. למידע נוסף יש לפנות לאתר משרד הכלכלה בכתובת www.economy.gov.il.

כללים מיוחדים בנוגע לפיצויי פיטורין חלים על עובדים זרים בענף הבניין אשר מועסקים על ידי חברות כוח אדם מורשות. עבור עובדים אלה מופקד על ידי המעסיק סכום חודשי בפיקדון מיוחד אשר נתון לפיקוח של רשות האוכלוסין. כאשר העובד עוזב את ישראל לצמיתות, הוא זכאי להגיש בקשה לרשות האוכלוסין לקבל את הסכומים אשר נחסכו עבורו בשדה התעופה בעת היציאה מישראל או לאחר יציאתו את ישראל באמצעות העברה בנקאית לחשבון בנק בחו"ל. עובדים שנשארים בארץ באופן לא חוקי מעבר לתקופה המותרת, הולכים ומאבדים בהדרגה את הסכום שנחסך עבורם מדי חודש. לאחר שישה חודשים של שהות לא חוקית מעבר לתקופה המותרת הם מאבדים את מלוא הסכום. פירוט בעניין הסדר זה מופיע בעלון הזכויות המיוחדות של עובדים בענף הבניין שפִרסם הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד הכלכלה בכתובת www.economy.gov.il.

הגשת תלונות

מעסיק שלא שילם לעובד זר שהעסיק שכר מינימום, או מעסיק אשר ניכה משכרו של העובד סכומים מעבר לסכומים שהוא רשאי לנכות, או מעסיק שלא מילא את חובותיו הנוגעות לחוזה העבודה, למגורים, לביטוח הבריאות, לתלוש השכר המפורט או להודעה המוקדמת על פיטורים, עובר עבירה מִנהלית ועשוי להיקנס ב-5,000 ש"ח או יותר על כל הפרה. במקרים חמורים עלולים להיות מוגשים נגד מעסיקים אלו כתבי אישום פליליים.

עובד שמעסיקו לא מילא את חובותיו כלפיו, כאמור לעיל, או שיש לו תלונה בנוגע להפרה של תנאי העסקה אחרים הקבועים בחוק, יכול להגיש תלונה לאגף האכיפה של חוקי העבודה במשרד הכלכלה בטלפון: 03-7347230 או 1800-800-126.

כמו כן, עובדים זרים יכולים לפנות בתלונות לממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד הכלכלה בטלפון: 050-6240546, 03-7347230, פקס: 03-7347269.

החוק אוסר על מעסיק לפטר עובד, להפחית את שכרו או להרע את תנאי עבודתו בשל תלונה או תביעה אשר הגיש העובד, או משום שסייע לעובד אחר בתום לב להגיש תלונה או תביעה. מעסיק אשר נוהג באחד האופנים המתוארים לעיל כלפי עובד זר שהוא מעסיק מבצע עבירה פלילית, ובגינה אפשר להגיש נגדו כתב אישום, כאמור לעיל.

הטרדה מינית

מעסיק או אדם אחר אשר מטריד מינית עובד, מבצע עבירה פלילית. אם אתה נתקל בהטרדה מינית מכל סוג אתה רשאי להגיש תלונה למשטרה. לקבלת תמיכה נפשית ניתן להתקשר למספר החירום של מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בטלפון 1202*.

מידע וסיוע משפטי

עבדות וסחר בבני אדם:

עובד המועסק בתנאים קשים באופן קיצוני, או אם נשללו ממנו חירויות בסיסיות או תנאים אנושיים בסיסיים, ייתכן שנפל קורבן לפשע החמור של עבדות או סחר בבני אדם. קורבנות של פשעים כאלה זכאים לסיוע משפטי ללא תשלום מהמחלקה לסיוע משפטי במשרד המשפטים. למידע יש לפנות למחלקה זו: טלפון 03-6932742, פקס: 03-6932755. כתובת: רח' הנרייטה סאלד 4, תל-אביב.

מידע כללי

מספרי טלפון לשעת חירום:

משטרה: 100

אמבולנס: 101

מכבי אש: 102

ארגונים לא-ממשלתיים לזכויות עובדים:

קו לעובד: www.kavlaoved.org.il
תל אביב: רח' י.ל. פרץ 17, תל אביב. טלפון: 03-6883766 פקס: 03-6883537

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

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

מוקד סיוע לעובד הזר: www.hotline.org.il
נחלת בנימין 75, תל אביב
טלפון: 1-700-707-889 פקס: 03-5605175

האגודה לזכויות האזרח בישראל: www.acri.org.il
נחלת בנימין 75, תל אביב
טלפון: 03-5608185 פקס: 03-5608165

רופאים לזכויות אדם (ישראל): www.phr.org.il
טלפון: 03-6873718
רח' דרור 9, יפו.

מידע נוסף:

ניתן ליצור קשר עם השגרירות של מדינת המוצא בישראל – מידע נוסף ניתן למצוא באתר משרד החוץ בכתובת www.mfa.gov.il.
רשות האוכלוסין גם מפעילה מוקד מידע ותלונות עבור עובדים זרים בענפים החקלאות והבניין, אשר הגיעו לישראל במסגרת הסכם בילטרלי. מספר הטלפון של המוקד הינו 1700-707-899.

רשות האוכלוסין וההגירה – מרכז שירות ומידע ארצי *3450

www.piba.gov.il

המידע בזכותון זה מתעדכן מעת לעת.
יש לבדוק את הנוסח בשפה האנגלית המופיע באתר האינטרנט של רשות האוכלוסין בכתובת
www.piba.gov.il