



מדינת ישראל
משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה

ממונה על זכויות עובדים זרים

זכותן לעובד הזר - כללי - דיני עבודה

זכותן לעובד הזר - זכויות מכוח דיני העבודה

זכותן זה נכתב ע"י הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד התמ"ת, במסגרת סמכותה לפי סעי' 1כג'(א)(1) לחוק עובדים זרים, ה'תשנ"א-1991

זכותן זה דן אך ורק בזכויות העובד הזר ובחובותיו מכוח דיני העבודה בישראל.

בנוסף על זכויות בעבודה יש לעובד זכויות וחובות נוספות, מכוח דינים נוספים. זכויות וחובות אלה מתייחסות בעיקר לנושא אשרת השהיה שלו בישראל לצורך עבודה. הסמכות לאכוף את הזכויות והחובות, שאינן מתחום העבודה, היא בעיקר של משרד הפנים. מידע על זכויות וחובות, שהן מתחום סמכות ההסדרה והאכיפה במשרד הפנים ניתן למצוא באתר האינטרנט של רשות האוכלוסין ההגירה ומעברי הגבול במשרד הפנים. מצ"ב קישור לאתר רשות האוכלוסין ההגירה ומעברי הגבול במשרד הפנים בכתובת האינטרנט

עובד זר המועסק בישראל זכאי לאותם תנאי העסקה להם זכאי עובד ישראלי. בנוסף על תנאים אלו, לעובד זר זכויות מיוחדות ועל מעסיק של עובד זר חלות חובות מיוחדות ונוספות על אלה שמעסיק חייב לעובד ישראלי – כגון הזכות להסכם עבודה בכתב, לביטוח רפואי פרטי ולמגורים הולמים.

שימו לב!

זכויות העובדים מוסדרות גם בהסכמים קיבוציים ובצווי הרחבה של אותם הסכמים קיבוציים המחייבים עובדים ומעסיקים שהתקשרו לצורך עבודה בתחומי עיסוק מיוחדים (לדוגמא הסדרים קיבוציים המסדירים זכויות של עובדים בבניין; בחקלאות; עובדי קבלני כוח אדם ועוד). בד"כ הם מקנים לעובדים זכויות יתר ביחס לאלה המפורטות בחוקים. חלק מההסכמים הקיבוציים הורחבו בצווי הרחבה וחלים על כלל ציבור העובדים והמעסיקים במשק (לדוגמא: בנושא הפנסיה, החגים, דמי ההבראה ועוד). אנו משתדלים בזכותן זה להתייחס אליהם. יחד עם זאת זכותן זה אינו מפרט את כל ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה (בפרט את אלה החלים בענפי עיסוק מיוחדים). על כל עובד ומעסיק בתחום עיסוק מסוים לברר איזה הסכם קיבוצי או צוו הרחבה עדכני מסדיר את זכויותיו וחובותיו בתחום העיסוק המיוחד לו.

ניתן להתעדכן בהסכמים קיבוציים וצווי הרחבה אלה באתר האינטרנט של משרד התמ"ת

יש לוודא כי זכויות העובדים הזרים בעבודה מקוימות ללא קשר לשאלת חוקיות מעמדם בישראל.

להלן תמצית זכויות העבודה הבסיסיות ועיקר חובותיו של עובד זר בישראל, לפי דיני העבודה בישראל. תמצית זו אינה באה במקום נוסח דבר החקיקה, הנהלים, וההסכמים הקיבוציים והפרטיים המחייבים בהעסקת העובד בכל תחום ותחום.

הזכותן ערוך כך, שבכל נושא מובא בתחילה סיכום הדברים.

בהמשך, **בצבע כחול** יש פירוט כללי ביחס לכל העובדים בכל תחומי העיסוק, **בצבע ורוד** – פירוט מיוחד לתחום העיסוק בסייעוד, **בצבע חום** – פירוט מיוחד לתחום העיסוק בחקלאות, **בצבע ירוק** – פירוט מיוחד לתחום העיסוק בבניין.

יובהר כי נעשים מאמצים לוודא כי החומר המובא להלן מדויק ומעודכן ביותר. יחד עם זאת, לצורך כל הליך – משפטי או אחר – דבר החוק המחייב הוא זה המופיע ברשומות או מפורסם באופן רשמי ע"י הגורם המוסמך לפרסמו.

הזכותון משקף את המצב המשפטי הנכון למועד עדכונו (8.5.11).

יובהר - תנאי ההעסקה המפורטים בזכותון זה הם התנאים המינימאליים. אם נקבעו בהסכם העבודה האישי שנכרת עם עובד זר, תנאי עבודה עדיפים לגבי נושא כלשהו, או אם חלים תנאים עדיפים במסמך מחייב אחר החל על העובד הזר ועל מעסיקו (כגון: צו הרחבה, או הסכם קיבוצי), יחולו התנאים המועדפים במקום התנאים הרשומים להלן הנוגעים לאותו עניין.

לנוחות הקריאה, הזכותון נכתב בלשון זכר, אך הנאמר בו תקף לגבי גברים ונשים כאחד.

תוכן:

{כל האמור ב"תוכן" הוא על דרך מקשי הפניה. לחיצה על נושא מסוים תביא את הקורא ישירות לפרק/לנושא הנזכר}
1. ההתקשרות לצורך עבודה

1.1 חזרה העבודה

1.2 הביטוח הרפואי

1.3 המגורים

1.4 השמה לעבודה באמצעות מתווכי כוח אדם

1.5 העסקה באמצעות קבלני כוח אדם

2. מהלך העבודה

2.1 בטיחות בעבודה

2.2 שכר המינימום

2.3 ניכויי חובה מהשכר

2.4 ניכויי רשות מהשכר

2.5 תלוש השכר

2.6 ניהול רישום שעות העבודה והמנוחה והחופשות

2.7 זכויות למנוחה שבועית ולהפסקה במהלך יום העבודה

2.8 זכויות לחופשה

2.9 זכויות להבראה

2.10 זכויות לחופשת מחלה

2.11 זכויות לפנסיה

3. פגיעה בעבודה

3.1 חובת הדיווח על הפגיעה בעבודה

3.2 החובה לסייע לעובד לקבל טיפול רפואי לאחר הפגיעה ומילוי טפסים לצורך טיפול ומיצוי זכויות במסגרת הביטוח הלאומי

4. סיום יחסי העבודה

4.1 ביוזמת העובד ומשמעויותיה

4.2 ביוזמת המעסיק ומשמעויותיה

5. תלונות ותביעות בגין הפרות של זכויות העובד הזר

5.1 בנושאים הנוגעים להפרת זכויות העובד מכוח דיני העבודה

5.2 בנושאים הנוגעים לסמכות ההסדרה והאכיפה של משרד הפנים-רשות ההגירה

5.3 בנושאים הנוגעים לביצוע עבירות שונות כלפי העובד הזר במהלך העסקתו

6. מידע וסיוע משפטי

1. ההתקשרות לצורך עבודה:

1.1

חזרה העבודה

במסגרת ההתקשרות של העובד הזר עם מעסיק עליו לוודא כי **בסמוך לפני מועד תחילת העבודה** נחתם עימו חזרה עבודה בכתב בשפה שהעובד מבין. על פי החוק על המעביד למסור לעובד העתק מחוזה העבודה. מומלץ כי העובד יודא שבכל עת הוא מחזיק בידיו עותק מקורי של החוזה, כשחוזרה זה חתום הן על ידו והן על ידי מעסיקו. חוק עובדים זרים קובע מה חייב להיות כלול בחוזה ההעסקה.

רצוי כי העובד יחזיק בידו גם עותק של תרגום החוזה לעברית.

אם היו הסכמות מאוחרות למועד חתימת החוזה ואשר משנות תנאי מן התנאים בחוזה (לרבות הסכמה להאריך את תוקף החוזה לתקופה נוספת) – יש לכתוב תוספת לחוזה בשפה שהעובד מבין ויודע לקרוא, ואשר תהיה חתומה על ידי העובד והמעסיק. מומלץ כי לעובד יהיה בכל זמן עותק מקורי אף ממנה.

חשוב להבהיר: לפי הדין בישראל קל יותר להוכיח הסכמות שנעשו בכתב מהסכמות שבעל פה. לכן לפי החוק חלה החובה על המעסיק והעובד הזר להקדים חתימה על חוזה כתוב בסמוך לפני תחילת העבודה בפועל.

חשוב להבהיר: חוק עובדים זרים קובע מה חייב להיות כלול בחוזה ההעסקה ובין היתר, פרטים כלהלן: זהות המעסיק (רצוי שכל הפרטים ימולאו, לרבות כתובת ומס' טלפון ופקס' עדכניים) והעובד, תיאור התפקיד, פרטי השכר, רכיביו והצמדתו, תאריכי תשלום, רשימת הניכויים מהשכר, פרטי תשלומי הצדדים לתנאים סוציאליים, תאריך תחילת העבודה וסיומה, אורך יום העבודה הרגיל ושבוע העבודה הרגיל לרבות יום המנוחה השבועי, תנאים בעניין היעדרות בתשלום, לרבות חופשות, ימי חג וימי מחלה, פרטים לגבי ביטוח הבריאות והמגורים מסופקים על ידי המעסיק, פרטי הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד התמ"ת ודרכי הפניה אליו.

1.2

הביטוח הרפואי

מעסיקים של עובדים זרים חייבים להסדיר לעובדיהם ביטוח רפואי פרטי לכל תקופת ההעסקה. המעסיק חייב למסור לעובד הזר סיכום של פוליסת הביטוח בשפה שהוא מבין. 'סל הטיפולים' שחייב להיות כלול בביטוח הרפואי לעובד הזר נקבע בצו וניתן למצוא אותו באתר האינטרנט של משרד התמ"ת. למידע אודות ניכויים מותרים משכר בעד ביטוח רפואי ראה סעיף 2.4 להלן.

הסדרת ביטוח רפואי מהווה נושא בעל חשיבות עליונה לעובד זר, כי ללא ביטוח כאמור הוא לא יהא מכוסה עבור טיפולים רפואיים ואשפוזים, שעלותם גבוהה ביותר.

כל אדם הזקוק לטיפול רפואי במצב חירום רפואי יקבל זאת בבתי חולים בישראל ללא תנאים מוקדמים, אך אם אין לאותו אדם כיוס ביטוחי הוא יחויב לשלם עבור הטיפול.

'סל הטיפולים' שחייב להיות כלול בביטוח הרפואי לעובד הזר נקבע בצו וניתן למצוא אותו בחצץ "חקיקה" באתר אינטרנט זה.

אם חברת הביטוח מסרבת לכסות מצבים או טיפולים מסוימים, ניתן לערער על החלטה זו. במקרים רבים יש להגיש את הערעור תוך 21 ימים מיום קבלת הודעת הסירוב מהחברה. ניתן לפנות לארגונים הרשומים בסוף החוברת לקבלת עזרה בנושא זה.

למידע אודות ניכויים מותרים משכר בעד ביטוח רפואי ראה סעיף 2.4 להלן.

1.3

המגורים

מעסיק חייב לספק לעובדו הזר מגורים הולמים לכל תקופת העסקתו של העובד הזר אצל אותו מעסיק ועד ל- 7 ימים לאחר תום תקופת ההעסקה. למידע אודות ניכויים מותרים משכר בעד המגורים והוצאות נלוות למגורים ראה סעיף 2.4 להלן.

החוק מחייב כי תנאי המגורים יכללו, בין היתר: שהם יהיו נפרדים ממקום העבודה בצורה ברורה ומוחלטת, שתהיה אליהם גישה נוחה ובטוחה, לא יותר מ-6 עובדים בחדר, שטח לינה של לפחות 4 מטרים רבועים לעובד, כלי מיטה לכל עובד, ארונות בגדים או תא נפרד בארון בגדים עם מנגנון נעילה, הסקה חשמלית ואוורור, מטבח עם כיור אחד לפחות לכל 8 עובדים עם מים חמים וקרים, כלי אוכל, מקרר, שירותים ומקלחות במרחק סביר עם גישה נוחה ומהירה, אסלה, מקלחת וכיור רחצה לכל 8 עובדים לפחות, מכונת כביסה אם מדובר בלפחות 6 עובדים במבנה, תאורה חשמלית נאותה ואמצעי כיבוי שרפות.

למידע אודות ניכיים מותרים משכר בעד המגורים והוצאות נלוות למגורים ראה סעיף 2.4 להלן.

1.4

השמה לעבודה באמצעות מתווכי כוח אדם

חלק מהעובדים הזרים המגיעים לעבוד בישראל עושים כן באמצעות תיווך לעבודה של חברות שונות, אשר קיבלו היתר מיוחד לתיווך עובדים זרים לעבודה בישראל.

החוק בישראל מתייחס בצורה מיוחדת למתווכים של עובדים זרים לעבודה בישראל ומטיל עליהם מספר חובות מיוחדות.

נקבע כי מתווך עובדים זרים לעבודה בישראל (בין אם בישראל ובין אם מחוץ לישראל) לא יגבה ולא יקבל ממבקש עבודה, במישרין או בעקיפין, בישראל או מחוץ לישראל, תשלום כלשהו בקשר לתיווך עבודה, אלא אם כן הוא תשלום מותר.

התשלום המותר נכון למועד כתיבת זכותו זה לא יעלה על 3,479.28 ₪.

בתחומי העיסוק בסיעוד ובחקלאות ישנם נהלים הנקבעים ע"י משרד הפנים ומסדירים את דרכי פעולתן של הלשכות הפרטיות אשר קיבלו היתר להבאה, לתיווך ולטיפול בעובדים זרים בסיעוד.

החוק בישראל מתייחס בצורה מיוחדת למתווכים של עובדים זרים לעבודה בישראל ומטיל עליהם מספר חובות מיוחדות.

בכלל זה נקבע כי מתווך עובדים זרים לעבודה בישראל (בין אם בישראל ובין אם מחוץ לישראל) לא יגבה ולא יקבל ממבקש עבודה, במישרין או בעקיפין, בישראל או מחוץ לישראל, תשלום כלשהו בקשר לתיווך עבודה, אלא אם כן הוא תשלום מותר.

התשלום המותר נכון למועד כתיבת זכותו זה לא יעלה על 3,479.28 ₪.

לענין סעיף זה, ייחשב כתשלום בקשר לתיווך עבודה גם תשלום שהוא אחד מאלה:

(1) תשלום שנגבה או שהתקבל בקשר ליציאתו של עובד זר ממדינת החוץ לצורך הגעתו לישראל למטרת עבודה;

(2) תשלום בקשר לקבלת אשרה ורישיון לישיבת ביקור לפי חוק הכניסה לישראל, או בקשר לקבלת היתר להעסקת עובד זר לפי חוק עובדים זרים.

מבקש עבודה זכאי, לתבוע ממי שגבה ממנו, בארץ או בחו"ל, תשלום בניגוד להוראות האלה את החזר התשלום האמור.

רצוי כי מבקש עבודה שנגבה ממנו תשלום כנ"ל יתלונן על כך בפני הרשויות בישראל על מנת שיוכלו לברר ולעצור את התופעה.

רצוי כי מבקש העבודה ידרוש ויחזיק תיעוד בכתב המוכיח שביצע תשלום כאמור (לדוגמא, אישור קבלה בכתב של מקבל התשלום על קבלת התשלום, פרטי התשלום שקיבל ומועד התשלום).

בענף הסיעוד ובענף חקלאות ניתן לעבוד בישראל רק באמצעות הלשכות הפרטיות אשר קיבלו היתר להבאה, לתיווך ולטיפול בעובדים זרים.

מידע על הנוהל המסדיר את דרכי פעולתן של הלשכות הפרטיות אשר קיבלו היתר להבאה, לתיווך ולטיפול בעובדים זרים בסיעוד.

ניתן לקבל מידע באתר האינטרנט של רשות האוכלוסין וההגירה ומעברי הגבול במשרד הפנים.

מידע על הנוהל המסדיר את דרכי פעולתן של הלשכות הפרטיות אשר קיבלו היתר להבאה, לתיווך ולטיפול בעובדים זרים בחקלאות

ניתן לקבל מידע באתר האינטרנט של רשות האוכלוסין וההגירה ומעברי הגבול במשרד הפנים

1.5 העסקה באמצעות קבלני כוח אדם

יובהר: ככלל, העסקת זרים בישראל לא יכולה להתבצע באמצעות חברות כוח אדם.

יוצאים מהכלל שלפיו עובדים זרים לא יועסקו ע"י קבלני כוח אדם הם עובדים זרים המועסקים כלהלן:

* העובדים הזרים המועסקים בתחום הבניין העסקת עובד זר בישראל בתחום הבניין אפשרית כיום רק באמצעות קבלן כוח אדם.

מדובר במספר קבלני כוח אדם שקיבלו היתר מיוחד להעסיק עובדים זרים בלבד בבניין בלבד.

על פרטי קבלני כוח אדם הללו וכן פרטי הנוהל המסדיר את דרכי פעולתן ניתן לקבל מידע באתר האינטרנט של רשות האוכלוסין

וההגירה ומעברי הגבול במשרד הפנים.

הכללים המיוחדים החלים על העסקת עובדים זרים בבניין המועסקים באמצעות קבלני כוח אדם מפורטים בזכותו מיוחד לעובדים

זרים המועסקים בבניין. את הזכותו הזו ניתן למצוא במסגרת הזכותונים' באתר הזה

* בהעסקתם של חלק מהעובדים הזרים המועסקים בתחום הסיעוד מעורבות חברות מיוחדות שנקראות "חברות סיעוד". חברות

אלה קיבלו אישור מיוחד מהמוסד לביטוח לאומי לתת שירותי סיעוד לנזקקים הסיעודיים - המעסיקים את אותם עובדים - על פי חוק

הביטוח הלאומי. חברות אלה נושאות בחלק משכרם של אותם העובדים הזרים.

שימו לב: לא מדובר במעסיק של העובדים הזרים בסיעוד. המעסיק נשאר כל הזמן הנזקק הסיעודי. הוא זה שחייב בכל החובות

של מעסיק לעובד הזר המעניק לו סיוע סיעודי. חברות הסיעוד הן רק "צינור" להעברת "גמלת הסיעוד". לה זכאי המעסיק הסיעודי

על פי חוק הביטוח הלאומי. בד"כ הן מעבירות את גמלת הסיעוד בצורת תשלום ישירות לחשבון הבנק של העובד הזר וזאת על חשבון השכר המגיע לו תמורת סך כל עבודתו אצל מעסיקו – הנזקק הסיעודי הזכאי לגמלת הסיעוד. המעסיק הסיעודי יקבל מחברת הסיעוד 'תלוש שכר'. שהוא חשבון אותו חלק מן השכר שהועבר על ידה בהתאם לגמלת הסיעוד לה זכאי הנזקק הסיעודי כאמור לעיל.

יובהר: כאשר עובד מועסק באמצעות חברת כוח אדם חלות על קבלן כוח האדם המעסיק אותו וכן על מי שאצלו העובד מועסק בפועל חובות מיוחדות לפי חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, ה'תשנ"ו-1996 וכן על פי חוק עובדים זרים, ה'תשנ"א-1991. כמו-כן חלים על העסקתם של עובדים אלה דינים מיוחדים לפי הסכמים קיבוציים החלים בענפי העיסוק השונים

יובהר: על מעסיק שהוא קבלן כוח אדם חלות כל החובות שחלות על מעסיק אחר וגם חובות מיוחדות בין היתר החוק קובע כי קבלן כוח אדם או מי שאצלו העובד הזר מועסק בפועל (כלומר, שאליו הופנה העובד לעבוד ע"י קבלן כוח האדם) לא יקבל ולא ידרוש בדרך כלשהי מעובד שהוא מעסיק או ממועמד לעבודה אצלו, כל תמורה בעד שירותיו או החזר הוצאותיו, בין במישרין ובין בעקיפין.

יובהר - חוק עובדים זרים קובע כי אם קבלן כוח אדם המעסיק את העובד לא ממלא את חובותיו כמעסיק של עובד זר - יכול העובד להתלונן על כך, בדרך הקבועה באותו חוק, ולתבוע את קיום החובות האלה ממי שמעסיק אותו בפועל (שאצלו הוא הופנה לעבוד ע"י קבלן כוח האדם). מדובר על חובות כמו תשלום שכר, דאגה לקיום ביטוח רפואי, דאגה לקיום מגורים הולמים ועוד.

2. מהלך העבודה

2.1 בטיחות בעבודה

כמו ביחס לכל עובד בישראל גם ביחס לעבודתו של העובד הזר החוק מחייב את המעסיק בחובות שונות הקשורות בשמירת בטיחותו של העובד בעבודה.

כלל זה יסופקו לעובד על ידי המעסיק ועל חשבונו:

הדרכה בטרם תחילת העבודה והדרכה תקופתית

ציוד מגן אישי

סביבת עבודה בטוחה

הדרכה בטרם תחילת העבודה והדרכה תקופתית על נושאים של בטיחות בעבודה המסוימת אותה נדרש העובד לבצע – וזאת באורח ובשפה שהעובד מבין;

ציוד מגן אישי שיגן על אברי גופו השונים במהלך עבודתו. לדוגמא, מסכה מתאימה להגנה על הנשימה, נעליים מתאימות למקום העבודה ולתחום העיסוק, כובע מגן, משקפי מגן, כפפות מגן, בגדים מתאימים וכו';

סביבת עבודה בטוחה בכל תחום עיסוק (יש הוראות כלליות וגם הוראות מיוחדות לגבי כל תחום ובכלל זה לענפי תעשייה שונים, ענפי חקלאות שונים, ענף הבניין וכו')

חלק מהחוקים המתייחסים לחובות המעסיק בנושא בטיחות בעבודה ניתן למצוא בחוץ "חקיקה" באתר.

2.2 שכר

עובד זר המועסק בישראל זכאי בכל הפחות לתשלום שכר מינימום תמורת עבודתו.

שכר המינימום לחודש (ושכר המינימום לשעת עבודה הנגזר מסכום זה) קבועים בחוק והוא עומד על הסך של 3,890.25 ₪ (שכר המינימום לשעת עבודה אחת הוא 20.92 ₪).

גם כאשר עובד מועסק בתנאים שלפיהם משולמת לו תמורה לפי נפח העבודה (שכר עבודה בקבלנות) הוא זכאי לפחות לתעריף המינימאלי הנ"ל.

על עבודה בשעות שמעבר לשעות העבודה הראשונות בכל יום כנ"ל, זכאים העובדים לתוספת בשכר עבור כל שעת עבודה: בשעות הראשונות התוספת היא של 125% על השכר המוסכם לשעת העבודה הרגילה ובכל שעה נוספת שמעבר לכך כל יום – תוספת של 150% על השכר המוסכם לשעת העבודה הרגילה.

על השכר להיות משולם מיד בתום חודש העבודה שבתמורתה משולם השכר ולא יאוחר מהיום התשיעי שלאחר אותו מועד. עובד המתגורר במרחק ממקום העבודה שלו זכאי לפי צו הרחבה של הסכם קיבוצי לקבל ממעסיקו 'דמי נסיעה' מדובר בסכום כסף המכסה את עלות כרטיס הנסיעה הזול ביותר בתחבורה ציבורית למקום העבודה של העובד.

גם כאשר עובד מועסק בתנאים שלפיהם משולמת לו תמורה לפי נפח העבודה (שכר עבודה בקבלנות) הוא זכאי לפחות לתעריף המינימאלי הנ"ל, אשר יחושב לפי כמות השעות שנדרשו לעובד לצורך מילוי העבודה הקבלנית שלה התחייב.

לעניין תשלום השכר ראוי להבהיר את הנקודות הבאות:

* לפי חוק שעות עבודה ומנוחה בישראל אורכו של יום העבודה הרגיל משתנה בהתאם למספר ימי העבודה לאורך שבוע העבודה ובכפוף להסדרים קיבוציים בתחום, במקרים רבים ביום עבודה רגיל לא יעלה מספר שעות העבודה הרגילות על 8 שעות. בימי שישי וערבי חג אורך יום העבודה הרגיל קצר יותר. על עבודה בשעות שמעבר לשעות העבודה הראשונות בכל יום כנ"ל, זכאים העובדים לתוספת בשכר עבור כל שעת עבודה: בשעתיים הראשונות התוספת היא של 125% על השכר המוסכם לשעת העבודה הרגילה ובכל שעה נוספת שמעבר לכך כל יום – תוספת של 150% על השכר המוסכם לשעת העבודה הרגילה.

שימו לב: ישנם תחומי עיסוק מיוחדים (בפרט כשמדובר בעובדים זרים מומחים) שבהם ההיתר שמקבלים מעסיקהם להעסקתם מחייב תשלום שכר בסיסי העולה על שכר המינימום בחוק בישראל.
יש לשים לב ולהתעדכן בחיובים הללו על פי ההיתרים השונים (בעיקר בתחום התעשייה והמסעדות האתניות)

(הערה לגבי עובדים המועסקים בתחומי עיסוק מיוחדים הקבועים בד"ר ובפרט עובדים המועסקים בסיעוד יש חישוב שונה של שעות העבודה הרגילות והנוספות מזה המזכר לעיל. חישוב זה נקבע בפסקי דין שונים ובכל מקרה על פי נסיבותיו).
(הערה: לגבי עובדים המועסקים בבניין, 'נוהל התאגידים', המסדיר את נושא העסקת העובדים הזרים בבניין, מחייב כי חברות כוח אדם המעסיקות אותם ידאגו כי העובדים יעסקו ותשלום להם תמורת עבודתם, בכל הפחות 211 שעות בכל חודש).
בנוסף הסכמי עבודה קיבוציים בתחום הבניין קובעים שכר מינימום גבוה יותר לשעת עבודה וכן ימי עבודה שאורכם משתנה לפי עונות השנה ותנאי מזג האוויר.
יש לשים לב ששכרם של העובדים הזרים בתחום הבניין משולם על פי התנאים המיטיבים שבהסכמי העבודה הקיבוציים.)

אופן תשלום השכר –

* לפי חוק הגנת השכר בישראל על המעסיק לשלם לעובד את שכרו – לרבות תשלומים בעד חגים, פריזן עבודה, שעות נוספות ותשלומים אחרים המגיעים לעובד עקב עבודתו ובמשך עבודתו - במזומנים, אך מותר שישולם בשיק או בהמחאת דואר, אם דרך תשלום זאת נקבעה בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה או שהעובד הסכים לה בדרך אחרת, ובלבד שהעובד יכול לקבל פרעון השיק או המחאת הדואר במועד

* כדי למנוע אי הבנות בעניין מומלץ כי העובד והמעסיק יסכימו ביניהם על תשלום השכר ישירות לחשבון בנק בישראל שיפתח וינוהל ע"י העובד הזר בלבד – יובהר: זה גם המצב המחייב בהיתרי ההעסקה שניתנים למעסיקי העובדים הזרים בישראל.

* לפי חוק הגנת השכר בישראל מותר, בהסכמת העובד בכתב, לשלם חלק משכר עבודה באוכל ובמשקאות המיועדים לצריכה במקום העבודה, להוציא משקאות משכרים, אם דרך תשלום זאת נקבעה בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה או שהיא נוהג מקובל בתנאי עבודה, ובלבד שהשווי המיוחס לכל אלה לא יעלה על המקובל בשוק.

* יובהר: בתחום הסיעוד נהוג כי חלק משכרם של העובדים ניתן להם במזומנים, כדמי כיס שבועיים. כמו-כן נהוג בתחום הסיעוד כי חלק מהשכר ניתן במזון ובמשקאות. הסכומים המדויקים משתנים לפי נסיבות ההעסקה של כל עובד ועובד וישנם פסקי דין והחלטות שונות בעניין זה.

* יובהר – בתחום החקלאות נהוג כי חלק מהשכר משולם במזון ובמשקאות. הסכום המדויק משתנה לפי נסיבות ומקום ההעסקה וישנם פסקי דין והחלטות שונות בעניין זה.

מועד תשלום השכר –

* לפי חוק הגנת השכר בישראל יש לשלם את השכר מיד בתום חודש העבודה שבתמורתה משולם השכר ולא יאוחר מהיום התשיעי שלאחר אותו מועד.

* שכר שלא שולם עד למועד זה נחשב על פי החוק כשכר שהולך והעובד זכאי לתבוע ממעסיקו בנוסף לשכר האמור גם הצמדות מיוחדות ופיצויים מיוחדים.

דמי נסיעה

* עובד המתגורר במרחק ממקום העבודה שלו זכאי לפי צו הרחבה של הסכם קיבוצי לקבל ממעסיקו 'דמי נסיעה' מדובר בסכום כסף המכסה את עלות כרטיס הנסיעה הזול ביותר בתחבורה ציבורית למקום העבודה של העובד (בד"כ מדובר עלות הנסיעה בתכנית "חפשי חודשי"). בכל מקרה דמי הנסיעה שאותם זכאי לקבל העובד לא יעלו על 23.70 ₪ ליום.
עובד שהמעסיק דואג לו לסידורי תחבורה על חשבונו או מתגורר בסמוך למקום העבודה לא זכאי לקבל דמי נסיעה.

ניכויי חובה מהשכר 2.3

כמו משכרו של כל עובד בישראל, גם משכר העובד הזר חובה על המעסיק לנכות, במקור ועוד לפני העברת התשלום לעובד, תשלום עבור מס הכנסה ותשלום דמי הביטוח הלאומי.

התשלומים הללו קבועים בחוק והם מועברים על ידי המעסיק ישירות לאוצר המדינה-רשות מס ההכנסה ולמוסד לביטוח לאומי. יובהר: ישנם תשלומים למס הכנסה החלים על המעסיק (לדוגמה, היטל עובדים זרים) אותם המעסיק אינו רשאי לנכות משכר העובד הזר והם חלים על המעסיק בלבד.

2.4 ניכויי רשות מהשכר

בהתאם לחוק מותר למעסיק לנכות משכר העובד תשלומים שונים כמפורט להלן:

- תמורת המגורים מותר למעסיק לנכות משכר העובד חלק מהעלות בפועל של המגורים שהמעסיק סיפק לעובד אך לא יותר מאשר סכום מסויים הקבוע בתקנות.
- תמורת הוצאות הנלוות למגורים מותר למעסיק לנכות משכר העובד תמורת חלק מההוצאות בהן נשא המעסיק בפועל בגין ארנונה הוצאות לחשמל, גז ומים שמהוות החלק היחסי של העובד בגין מגוריו במגורים שסיפק לו המעסיק על חשבונו.
- תמורת הביטוח הרפואי מותר למעסיק לנכות משכר העובד תמורת חלק מהוצאות בהן נשא המעסיק בפועל בגין פוליסת הביטוח הרפואי שרכש לעובד על חשבונו כנדרש בחוק עובדים זרים. הסכום המותר בניכוי קבוע בתקנות לפי חוק עובדים זרים.
- תשלומים של מפרעות אשר שולמו לעובד ע"י המעסיק על חשבון שכרו במהלך חודש העבודה.
- תשלומים שונים שסוכם בכתב בין העובד למעסיק כי המעסיק יישא בהם ועל העובד להחזירם למעסיק (כמו הלוואות, רכישת כרטיסי טיסה לשם יציאת העובד לחופשת מולדת (אינטרוויה), ועוד).
- דמי חבר המועברים לארגון העובדים שהעובד חבר בו.

יובהר: ביחס לכל התשלומים האלה, על המעסיק להוכיח, כי התשלום שניכה משכרו של העובד הוא אכן התשלום שבוצע בפועל על ידי המעסיק ואשר החובה בגינו חלה על העובד.

יובהר: אסור כי סך כל הניכויים (גם אלה שאינם בגין המגורים והביטוח הרפואי) משכרו של העובד הזר בחודש אחד יעלו על 25% משכרו באותו חודש.

* תמורת המגורים מותר למעסיק לנכות משכר העובד חלק מהעלות בפועל של המגורים שהמעסיק סיפק לעובד אך לא יותר מאשר סכום מסויים הקבוע בתקנות. הסכום המותר לניכוי משכר העובד מותנה באיזור המגורים שסופקו לעובד (והוא שונה מאיזור לאיזור). התשלום מותנה גם בשאלת הבעלות של המעסיק על אותם מגורים (אם היתה של המעסיק או שהוא שכר אותם עבור העובד מאדם אחר). **יובהר:** החוק קובע כי על המעסיק לדאוג לקיום מגורים לעובד הזר על חשבונו. יחד עם זה מותר לו לנכות משכרו של העובד, תמורת עלות המגורים של העובד המסויים בפועל, סכום שלא יעלה על המפורט להלן (לפי איזור המגורים).

<u>סכום הניכוי המירבי המותר</u>	<u>איזור המגורים</u>
₪ 354.09	ירושלים
₪ 402.93	תל אביב
₪ 268.66	חיפה
₪ 268.66	מרכז
₪ 238.82	דרום
₪ 219.75	צפון

אם המגורים הם בבעלות המעביד מותר לנכות משכר העובד רק מחצית מהסכום הנקוב לעיל.

* תמורת הוצאות הנלוות למגורים מותר למעסיק לנכות משכר העובד תמורת חלק מהוצאות בהן נשא המעסיק בפועל בגין ארנונה הוצאות לחשמל, גז ומים שמהוות החלק היחסי של העובד בגין מגוריו במגורים שסיפק לו המעסיק על חשבונו. הסכום המותר בניכוי קבוע בתקנות לפי חוק עובדים זרים (התקנות הקובעות את גובה הניכוי המותר מגורי העובד). הסכום הקבוע בתקנות הוא הסכום המירבי המותר בניכוי ויתכן כי ינוכה סכום נמוך מכך (תלוי בהוצאה של המעסיק בפועל).
אם מדובר בעובד המועסק בסייעוד – גובה הניכוי המותר לא יעלה על 74.90 ₪.
אם מדובר בעובד אחר – גובה הניכוי המותר לא יעלה על 87.12 ₪.

* תמורת הביטוח הרפואי מותר למעסיק לנכות משכר העובד תמורת חלק מהוצאות בהן נשא המעסיק בפועל בגין פוליסת הביטוח הרפואי שרכש לעובד על חשבונו כנדרש בחוק עובדים זרים. הסכום המותר בניכוי קבוע בתקנות לפי חוק עובדים זרים.
אם מדובר בעובד המועסק בסייעוד – גובה הניכוי המותר לא יעלה על 1/2 מהסכום ששילם המעסיק בפועל או על 117.65 ₪ לפי הנמוך מביניהם.
אם מדובר בעובד אחר – גובה הניכוי המותר לא יעלה על 1/3 מהסכום ששילם המעסיק בפועל או על 117.65 ₪ לפי הנמוך מביניהם.

* תשלומים של מפרעות אשר שולמו לעובד ע"י המעסיק על חשבון שכרו במהלך חודש העבודה (ובלבד שמפרעות אלה אינן עולות על תמורת

שכר העבודה ל-3 חודשי העבודה האחרונים של העובד אצל המעסיק).

* תשלומים שונים שסוכם בכתב בין העובד למעסיק כי המעסיק יישא בהם ועל העובד להחזירם למעסיק (כמו הלוואות, רכישת כרטיסי טיסה לשם יציאת העובד לחופשת מולדת (אינטרוזיה), ועוד).

* דמי חבר המועברים לארגון העובדים שהעובד חבר בו.

יובהר:

* ביחס לניכויי הרשות משכר העובד, על המעסיק להוכיח, כי התשלום שניכה משכרו של העובד הוא אכן התשלום שבוצע בפועל על ידי המעסיק ואשר החובה בגינו חלה על העובד, בין על פי חוק ובין על פי הסכמה מפורשת בכתב של העובד, שניתנה מראש, לסכום המפורש אשר נוכה משכרו בסופו של דבר.

* לפי תקנות העובדים הזרים, הדנות בניכויים משכרו תמורת המגורים ההוצאות הנלוות למגורים ועבור הביטוח הרפואי, אסור כי סך כל הניכויים (גם אלה שאינם בגין המגורים והביטוח הרפואי) משכרו של העובד הזר בחודש אחד יעלו על 25% משכרו באותו חודש. למעט אם מדובר בחודש עבודה אחרון – שאז מותר לנכות את יתרת חובותיו של העובד למעסיק מ-3 חודשי העבודה האחרונים ואשר לא שולמו עדיין על ידי העובד למעסיק.

2.5 תלוש השכר

בהתאם לחוק הגנת השכר חייב המעסיק להנפיק לעובד תלוש שכר מפורט ביותר.

על המעסיק למסור את תלוש השכר לעובד עד לא יאוחר מהיום ה-9 של החודש שלאחר החודש שתמורתו שולם לעובד השכר.

בהתאם לחוק הגנת השכר חייב המעסיק להנפיק לעובד תלוש שכר אשר יכלול את כל הפרטים הבאים.

1. פרטים לגבי העובד והמעביד –

(א) שם משפחה ושם פרטי של העובד ומספר הזיהוי שלו;

(ב) שם המעביד, מספר הזיהוי שלו או מספר התאגיד, ומען מקום העבודה או עסקו של המעביד.

2. (א) תאריך תחילת ההעסקה.

(ב) ותק מצטבר אצל המעביד או במקום העבודה, לפי הגבוה.

3. **לגבי עובד במשכורת – היקף המשכרה; לגבי עובד בשכר – הבסיס שלפיו משולם השכר;** לגבי עובד ששכר עבודתו נקבע לפי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפיו – גם דירוג העובד ודרגתו.

4. תקופת התשלום –

(1) התקופה הקלנדרית שבעדה שולם השכר;

(2) מספר ימי העבודה ושעות העבודה במקום העבודה בתקופה שבעדה שולם השכר;

(3) מספר ימי העבודה שבהם עבד העובד בפועל בתקופה שבעדה שולם השכר;

(4) מספר שעות העבודה בפועל של העובד בתקופה שבעדה שולם השכר; אם העובד נמנה עם עובדים כאמור בסעיף 30(א)(6) לחוק שעות עבודה ומנוחה (עובד במישרה מיוחדת שלא ניתן לכמת בפועל את שעות עבודתו – כמו במקרה של חלק מעובדי הסיעוד, לדוגמא), יש לציין זאת במפורש;

(5) מספר ימי החופשה שניתנו בתקופת התשלום ויתרת ימי החופשה;

(6) מספר ימי המחלה שנוצלו בתקופת התשלום ויתרת תקופת המחלה הצבורה;

5. השכר ששולם לעובד –

(1) ערך השכר המשולם לעובד בעד שעת עבודה רגילה;

(2) השכר הרגיל;

(3) תשלומים אחרים, נוסף על השכר הרגיל, לרבות גמול שעות נוספות ומנוחה שבועית, פריזן עבודה, דמי הבראה, דמי חופשה ודמי מחלה, וכיוצא באלה; יש לפרט לגבי תשלומים כאמור בפסקה זו את סוג התשלום, את מספר היחידות שבעבורן שולם – אם הוא משולם לפי יחידות, ואת סכום התשלום;

(4) סך כל השכר והתשלומים האחרים החייבים במס הכנסה, וכן הסכום המצטבר שלהם בשנת המס;

(5) סך כל השכר והתשלומים האחרים החייבים בדמי ביטוח לאומי, וכן הסכום המצטבר שלהם בשנת המס;

(6) סך כל השכר והתשלומים האחרים המובאים בחשבון לעניין זכויות פנסיוניות או זכויות סוציאליות אחרות, שיפורט לפי סוג הזכויות שלגביהן הוא מובא בחשבון;

שולם תשלום מהתשלומים המפורטים בפרט זה בעד תקופה שאינה התקופה האמורה בפרט 4(1), יש לציין לגבי אותו תשלום את התקופה שבעדה שולם.

6. הניכויים –

(1) ניכוי מס הכנסה;

(2) ניכוי דמי ביטוח לאומי;

- (3) ניכוי דמי ביטוח בריאות;
- (4) ניכוי לקופת גמל, שיפורט לפי הקופה שאליה הניכוי מיועד וסכומו;
- (5) כל ניכוי אחר, שיפורט לפי סוג הניכוי וסכומו;
- (6) סך כל הניכויים.
7. **תשלומי המעביד בעבור תנאים סוציאליים לעובד**, שאינם משולמים ישירות לעובד ואינם מנוכחים לשכר העובד, לרבות הפרשות המעביד לקופת גמל.
8. **פרטי הפירעון** –
- (1) הסכום הכולל (ברוטו) המגיע לעובד במועד התשלום;
- (2) הסכום בפועל (נטו) לתשלום;
- (3) דרך תשלום השכר; לעניין שכר המשולם שלא במישרין, בהתאם להוראות סעיף 6 לחוק, יש לציין את הגורם שבאמצעותו משולם השכר, ואם התשלום נעשה באמצעות חשבון בנק, לרבות חברת הדואר – מספר החשבון ופרטי הבנק.
9. **שכר מינימום לחודש ושכר מינימום לשעה**, לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987, המעודכנים לתקופת התשלום; ואולם לגבי עובד שטרם מלאו לו 18 שנים יש לציין בתלוש השכר את שכר המינימום כאמור שנקבע לפי סעיף 16 לחוק האמור, בהתאם לגילו של העובד.
- על המעסיק למסור את תלוש השכר לעובד עד לא יאוחר מהיום ה-9 של החודש שלאחר החודש שתמורתו שולם לעובד השכר.

החוק אינו מחייב מעסיקים בתחום הסיעוד (שהם יחיד לגבי עובדו שאותו הוא מעסיק שלא במסגרת עסקו או משלח ידו) להנפיק תלוש שכר.

יחד עם זאת מומלץ כי גם מעסיק שכזה יחזיק ויעביר לידי עובדו תלוש שכר וכן פירוט שעות העבודה שבהן הועסק העובד אצלו למניעת חילוקי דעות ותביעות הודדיות מיותרות בנושא.

2.6 **ניהול רישום שעות העבודה והמנוחה והחופשות:**

בהתאם לתקנות שעות העבודה והמנוחה, מקום המשמש לעסק או משלח יד או לשירות ציבורי ינהל בו המעביד רישום, ביחס לכל עובד המועסק אצלו, לרבות העובדים הזרים.

החוק מפרט את הפרטים שצריכים להיות ברישום זה.

על הרישום הזה להיות ערוך בשפה שהעובד מבין ויודע לקרוא ולהיות מאושר בין היתר ע"י העובד. על המעסיק למסור עותק מרישום זה לידי העובד.

בכרטיס שעות העבודה שעל המעסיק לנהל עליו לפרט בין היתר את שעות העבודה, שעות המנוחה, ימי החופשה וימי המחלה שהעובד נטל.

הרישום יתייחס באופן כללי וביחס לכל יום עבודה בפני עצמו ויכלול את הפרטים הבאים:

- (1) שמו הפרטי, שם אביו ושם משפחתו של העובד;
- (2) מספר תעודת זהות/דרכונו;
- (3) מענו;
- (4) תאריך התחלת עבודתו אצל המעביד;
- (5) שעות עבודתו;
- (6) שעות מנוחה שבועית;
- (7) שעות נוספות;
- (8) גמול שעות נוספות;
- (9) גמול עבודה במנוחה שבועית;
- (10) סיום עבודתו אצל המעביד.

יובהר: **בהתאם לחוק עובדים זרים** – לצורך מימוש ההיתר שהמעסיק קיבל להעסקת העובד עליו לנהל רישום של השעות שבהן הועסק העובד אצלו וכן פירוט ימי ההיעדרות של העובד מהעבודה (בגין חופשה או מחלה או מכל סיבה אחרת). **על הרישום הזה להיות ערוך בשפה שהעובד מבין ויודע לקרוא ולהיות מאושר בין היתר ע"י העובד. על המעסיק למסור עותק מרישום זה לידי העובד.**

יובהר: חובה זו לא חלה על יחיד לגבי עובדו שאותו הוא מעסיק שלא במסגרת עסקו או משלח ידו.
יחד עם זאת מומלץ כי גם מעסיק שכזה יחזיק ויעביר לידי עובדו תלוש שכר וכן פירוט שעות העבודה שבהן הועסק העובד אצלו למניעת חילוקי דעות ותביעות הודדיות מיותרות בנושא.

בכרטיס שעות העבודה שעל המעסיק לנהל עליו לפרט בין היתר את שעות העבודה, שעות המנוחה, ימי החופשה וימי המחלה שהעובד נטל.

2.7 זכויות למנוחה שבועית ולהפסקה במהלך יום העבודה

לפי חוק שעות עבודה ומנוחה כל עובד זכאי למנוחה שבועית של 36 שעות רצופות ביום המנוחה שלו. מי שמועסק בשעות של מנוחה שבועית זכאי לשכר בשיעור של 150% תמורת כל שעת עבודה כאמור. בנוסף לכך זכאי העובד לשעות מנוחה חלופיות תמורת אלה שהועסק בהן במנוחתו השבועית. לפי חוק שעות עבודה ומנוחה ביום של 6 שעות כל עובד זכאי להפסקה של 3/4 שעה לצורך ארוחה ומנוחה. ביום שלפני המנוחה השבועית – אורך ההפסקה 1/2 שעה. אם העובד נדרש להישאר במקום העבודה בזמן ההפסקה – יש לשלם לו תמורת הזמן הזה ואם לא – ההפסקה אינה בתשלום. לפי חוק שעות העבודה והמנוחה בין שני ימי עבודה צריכה להיות הפסקה רצופה של 8 שעות לפחות.

יודגש – בתחום הסיעוד חלים הסדרים מיוחדים בעניין שעות העבודה והמנוחה והם שונים בכל מקרה על פי נסיבותיו. לפיכך, ראוי כי בכל מקרה יקבלו העובד ומעסיקו ייעוץ קודם לתחילת ההעסקה מה ההסדר הראוי לנסיבות ההעסקה המיוחדות שלהם בנוגע לשעות עבודה ומנוחה ובנוגע לתגמול עבור עבודה בשעות המנוחה.

2.8 זכויות לחופשה

בהתאם לחוק חופשה שנתית בישראל זכאי העובד לקבל ימי חופשה בשכר. מספר ימי החופשה תלוי בותק של העובד בעבודה: בעד כל אחת מ-4 שנות העבודה הראשונות זכאי העובד ל-14 ימי חופשה בשנה ובעד השנה החמישית – 16 ימי חופשה. לפי החוק לא יחשבו "ימי חופשה" ימים שבהם לא עובדים בגלל שהם: חג לפי חוק או הסכם או נוהל העבודה במקום; שהם חופשת לידה; שהם חופשת מחלה; ימי אבל; ימי שביתה; תקופת הודעה מוקדמת לפני הפסקת העבודה. בימים בהם העובד שהה בחופשה לפי החוק, המעסיק ישלם דמי חופשה, שהם שכר רגיל אותו היה משלם לעובד אלמלא לקח חופשה באותם ימים.

את מועד החופשה יש לתאם לפחות 14 ימים מראש עם המעסיק אלא אם מדובר על חופשה של פחות מ-7 ימים רצופים. מספר ימי החופשה תלוי בותק של העובד בעבודה: בעד כל אחת מ-4 שנות העבודה הראשונות זכאי העובד ל-14 ימי חופשה בשנה ובעד השנה החמישית – 16 ימי חופשה.

יובהר: יש כללים שונים לחישוב ימי החופשה המגיעים לעובד שעבד אצל מעסיק מסוים רק חלק מהשנה וכן כללים שונים לחישוב ימי החופשה המגיעים לעובד שעבד אצל מעסיק בשכר יומי או שעתי לעומת עובד שקיבל משכורת חודשית תמורת חודש עבודה מלא.

יובהר: בהסכמת המעסיק אפשר לקחת בשנה מסוימת רק שבעה ימי חופשה ואת יתר הימים להעביר לשתי שנות העבודה הבאות שלאחר מכן.

יובהר: לפי החוק לא יחשבו "ימי חופשה" ימים שבהם לא עובדים בגלל שהם: חג לפי חוק או הסכם או נוהל העבודה במקום; שהם חופשת לידה; שהם חופשת מחלה; ימי אבל; ימי שביתה; תקופת הודעה מוקדמת לפני הפסקת העבודה.

בימים בהם העובד שהה בחופשה לפי החוק, המעסיק ישלם דמי חופשה, שהם שכר רגיל אותו היה משלם לעובד אלמלא לקח חופשה באותם ימים (עובד המקבל שכר לפי שעות או לפי ימי עבודה – יקבל תשלום בימי החופשה לפי חישוב ממוצע של שכרו בשעת עבודה אחת כמתואר בחוק חופשה שנתית). דמי החופשה יש לשלם ביום תשלום השכר.

2.9 זכויות להבראה

לפי צו הרחבה של הסכם קיבוצי כל עובד בישראל זכאי שישלמו לו תמורת הוצאות מנוחה והבראה. הסכום המעודכן ליום כתיבת זכונתו זה הוא, במרבית המקרים, 351 ₪ תמורת יום הבראה אחד. העובדים זכאים למספר ימי הבראה לפי הוותק שלהם בעבודה: -בעד השנה הראשונה לעבודה – 5 ימים -בעד השנה השנייה והשלישית במקום העבודה – 6 ימים -בעד השנה הרביעית ועד העשירית במקום העבודה – 7 ימים דמי הבראה משתלמים פעם בשנה בלבד, בד"כ בין החודשים יוני-ספטמבר.

2.10 זכויות לחופשת מחלה

לפי חוק דמי מחלה בישראל עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעבידו "דמי מחלה".

"דמי מחלה" הם **מלוא** השכר שלו היה זכאי העובד לקבל לו היה עובד באותה התקופה "דמי המחלה" משולמים כלהלן:-

- (1) החל מהיום הרביעי להעדרו – כל "דמי המחלה" המגיעים;
 - (2) בעד הימים השני והשלישי להעדרו כאמור – מחצית "דמי מחלה";
- תקופת הזכאות ל"דמי מחלה" לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה ולא יותר מ-90 יום.
- אסור לפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו.
- דמי מחלה נחשבים שכר לכל דבר ועניין.

יובהר: "תקופת מחלה" לפי חוק דמי מחלה משתנה לפי אופן תשלום השכר לעובד ולפי אופן העסקתו (בצורה רצופה או לסירוגין). ניתן לברר [בחוק דמי מחלה על התשלום בכל מקרה ומקרה](#).

יובהר: אם קבע רופא, על-פי ממצאים רפואיים, שמחמת מגבלות רפואיות אין העובד מסוגל, בפרק זמן מסויים, לבצע עבודה מסוג פלוני או בתנאים מסויימים, וכתוצאה מכך העובד אינו מסוגל לבצע עבודתו אלא באופן חלקי, והמעביד הציע לו עבודה מתאימה אחרת, מלאה או חלקית, באותו מקום עבודה - לא יהיה העובד זכאי ל"דמי מחלה", אך שכרו בעבודה שהוצעה לו לא יפחת מהשכר שהיה מקבל אילו המשיך בעבודתו הקודמת כשהוא מחושב לפי הרכיבים ל"דמי מחלה" כאמור בחוק.

יובהר: תקופת הזכאות ל"דמי מחלה" לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה ולא יותר מ-90 יום.

יובהר: אסור לפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו, במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לו לפי חוק או לפי הסכם קיבוצי, וזאת עד לתקופת הזכאות המקסימלית (אלא אם הוודעה על הפיטורין ניתנה לפני שהעובד נעדר מהעבודה עקב מחלתו)

יובהר: דמי מחלה נחשבים שכר לכל דבר ועניין.

2.11 זכות לפנסיה

כל עובד (ובכלל זה העובדים הזרים) זכאים כי יופרשו לטובתם כספים מידי חודש בחודשו עבור 'חסכון פנסיוני'. זכאות זאת מקורה בצו הרחבה של הסכם קיבוצי כללי בעניין. את צו ההרחבה ניתן למצוא בחוצץ "חקיקה" באתר זה.

מדובר בכספים שחובה על כל מעסיק להפריש הן לטובת החסכון הפנסיוני והן לטובת פיצויי פיטורין שיתכן ויהיה עליו לשלם לעובד עם סיום יחסי העבודה.

בהתאם לצו ההרחבה, הכספים לטובת החסכון הפנסיוני מופרשים בחלקם ע"ח המעסיק ובחלקם על חשבון העובד.

אחת הדרכים המומלצות להפרשת הכספים הללו מפורטת בהנחית הממונה על יחידת הסמך מיום 8.5.08 כאמור [בקיבור](#).

3. פגיעה בעבודה

3.1 חובת הדיווח על הפגיעה בעבודה

בהתאם לפקודת התאונות ומחלות משלוח יד, על המעסיק לדווח לרשויות אם עובד שהוא מעסיק נפגע בתאונת עבודה מצ"ב [קישור לאתר משרד התמ"ת ממנו ניתן להוריד את הטופס להודעה על התאונה](#)

3.2 החובה לסייע לעובד לקבל טיפול רפואי לאחר הפגיעה ומילוי טפסים לצורך טיפול ומיציאת זכויות במסגרת הביטוח הלאומי

בהתאם לחוק, עובד זר שנפגע בתאונה זכאי לקבלת טיפולים רפואיים וגמלאות מאת המוסד לביטוח לאומי כמו עובד ישראלי. על המעסיק שלו לסייע לו בקבלת טיפול זה.

מצ"ב [קישור לאתר המוסד לביטוח לאומי שם מפורטות זכויות העובד הזר במסגרת הביטוח הלאומי ובין היתר זכויות העובד הזר שנפגע בתאונה](#).

[חשוב לציין](#) עובד שנפגע בתאונה בעבודה ומבקש לממש זכויותיו במסגרת הביטוח הלאומי צריך לדרוש מהמעסיק שלו להודיע כי הוא נפגע בעבודה בטופס מיוחד של הביטוח הלאומי או מחויב המעסיק למלא ואשר נקרא 'טופס ב.ל. 250'.

4. סיום יחסי העבודה

4.1 ביזמת העובד ומשמעותיה

אם מסיבה כלשהי העובד הזר מעוניין להפסיק לעבוד אצל המעסיק – הוא יכול לעשות כן ללא חשש ואסור בשום פנים ואופן למנוע זאת ממנו.

הפסקת העבודה כפופה להנחיות חוק הודעה מוקדמת לפיטורין ולהתפטרות ואשר לפיהם על העובד לתת למעבידו הודעה מוקדמת על כוונתו להפסיק את יחסי העבודה ביניהם.

אורך תקופת ההודעה המוקדמת מותנה בוותק העבודה של העובד אצל מעסיקו ובצורת העסקתו (אם קיבל משכורת תמורת חודש עבודה מלא או שהועסק וקיבל שכר לפי יום עבודה או לפי שעת עבודה). בכל מקרה התקופה הזאת לא תעלה על חודש ימים אחד.

אם העובד לא נתן למעסיקו הודעה מוקדמת כנ"ל צפוי כי ינוכה משכר העבודה האחרון שלו תמורת אי-ההודעה כאמור.

מצ"ב קישור לחוק הודעה מוקדמת לפיטורין ולהתפטרות

מומלץ כי ההודעה תימסר בצורה כזאת שהעובד יוכל להוכיח את מסירתה למעסיק (רצוי בכתב, בשפה שגם העובד וגם המעסיק מבינים, בדואר רשום עם אישור מסירה, או בדרך דומה).

אם העובד לא נתן למעסיקו הודעה מוקדמת כנ"ל צפוי כי ינוכה משכר העבודה האחרון שלו תמורת אי-ההודעה כאמור (שהוא שווי השכר שהיה משולם לו בתקופה שהיה צריך לתת את ההודעה המוקדמת ולהמשיך לעבוד).

יצוין כי במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, רשאי העובד להיעדר בצורה סבירה מעבודתו, בתיאום עם מעסיקו, לצורך קידום מציאת מקום עבודה חליפי.

יובהר ויודגש

העובד הזר חייב לזכור כי הוא נמצא בישראל באשרה מוגבלת לצורך עבודה בלבד. אם הוא יזום הפסקת העבודה עליו להודיע על כך מיד לרשות ההגירה ולהסדיר את המשך אשרת השהיה שלו בישראל.

עובד הנמצא בישראל תקופה הנעה בין 90-30 ימים (מניין הימים משתנה, בהתאם לנהלים שלמשרד הפנים-רשות ההגירה, בין תחומי העיסוק השונים) בלא עבודה המתועדת ורשומה אצל רשות ההגירה אצל מעסיק בעל היתר להעסיקו בענף העבודה שלשמו הגיע לעבודה בישראל, צפוי להרחקה מהמדינה)

בחלק מתחומי העיסוק ישנן מגבלות על יכולתו של העובד ליזום הפסקת יחסי העבודה עם המעסיק שקבועות בנהלים השונים המתפרסמים מעת לעת ע"י רשות ההגירה ויש להתחשב במגבלות אלה בעת קבלת ההחלטה של העובד לסיים את יחסי העבודה שלו עם מעסיקו.

4.2 ביזמת המעסיק ומשמעותיה

בהתאם לחוק הודעה מוקדמת לפיטורין ולהתפטרות גם מעסיק יכול ליזום הפסקת יחסי העבודה עם העובד הזר.

גם המעסיק חייב לעובד הודעה מוקדמת על כוונתו לפטר את העובד. (אורך התקופה זהה בד"כ לזו שבה חייב העובד, למעט בתחומי עיסוק מסוימים (לדוגמה עובדי הבניין) שבהם נקבע בנהלים תקופת הודעה מוקדמת שונה).

כל הכללים הנזכרים לעיל, שחלים על הודעה מוקדמת של עובד למעסיק, חלים גם בכיוון של הודעה מוקדמת מהמעסיק לעובד.

לפי חוק פיצויי פיטורין, באם מעסיק פיטר את עובדו הוא חייב לשלם לו פיצויי פיטורין. מצ"ב קישור לחוק פיצויי פיטורין.

את פיצויי הפיטורין חייב המעסיק לשלם לעובד במועד שבו עליו לשלם לעובד את שכר העבודה האחרון בעד תקופת עבודתו.

עובד שלא שולמו לו פיצויי פיטורין זכאי לתבוע את מעסיקו לקבלת הפיצויים וגם לקבלת פיצוי נוסף גבוה במיוחד כתוצאה מאי-תשלום פיצויי הפיטורין במועד.

ישנם מקרים שבהם עובד יהיה זכאי לקבל פיצויי פיטורין גם אם הפסקת העבודה לא היתה ביזמת המעסיק ולעיתים גם אם הפסקת העבודה היתה ביזמתו.

ישנם מקרים אחרים שבהם עובד לא יהיה זכאי לקבל פיצויי פיטורין גם אם הפסקת העבודה היתה ביזמת המעסיק (מקרים אלה נדירים ובד"כ מדובר בעובד שהזיק למעסיק בצורה כזו או אחרת במהלך עבודתו).

במקרה של הפסקת יחסי עבודה משום שהמעסיק נפטר או שהוא חברה שהגיעה למצב של פירוק – גם אז העובד זכאי לקבל פיצויי פיטורין.

ישנם תחומי עיסוק שבהם ההיתר שקיבל המעסיק להעסיק את העובד הזר מגביל אותו מלפטר את העובד במשך השנה הראשונה לשהייתו בארץ. רצוי לברר ברשות ההגירה את הנהלים שכוללים בתוכם קביעות בנושא זה.

בהתאם לנוהל המסדיר את העסקתם של העובדים הזרים המועסקים בתחום הבניין – הם זכאים בסיום תקופת עבודתם בישראל לקבל סכום 'פקדון' הנצבר לזכותם במשך תקופת העסקתם.

'פקדון' זה כולל בתוכו בין היתר את כספי הפיצויים שעליהם לקבל ממעסיקם עם סיום תקופת עבודתם.

על הפקדון אופן צבירתו ואופן תשלומו ניתן לקבל פרטים ב"נוהל התאגידים" המתפרסם באתר של משרד הפנים – רשות ההגירה - בפרק "נהלים", תחת הכותרת "מדינת ישראל"

שימו לב: הפסיקה הכירה בנסיבות של פטירת המעסיק כנסיבות המזכות את העובד גם בפיצויי פיטורים וגם בתשלום תמורת הודעה מוקדמת. מידע זה רלבנטי בעיקר למעסיקים בתחום הסיעוד **אבל לא רק**. את הפסיקה הרלבנטית ניתן למצוא בחוצץ "פסיקה" באתר אינטרנט זה.

5. **תלונות ותביעות בגין הפרות של זכויות העובד הזר**

5.1 **בנושאים הנוגעים להפרת זכויות העובד מכוח דיני העבודה**

לפי תיקון בחוק עובדים זרים שנעשה לאחרונה הוקם מוסד הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד התמ"ת כל עובד זר, או אדם אחר, המעוניין להתלונן בנוגע לקיום, או אי-קיום, של זכויות וחובות של עובדים זרים ומעסיקהם, יכול לפנות אל הממונה ולהתלונן בפניו.

יובהר כי הנושאים מכוח דיני עבודה, שאותם מוסמך הממונה על זכויות עובדים זרים לברר, הם אלה המפורטים בזכותן זה, או זכויות אחרות מכוח דיני העבודה בלבד.

דרכי הפניה אל הממונה לצורך הגשת תלונה הן:

בכתב: לכתובת – עו"ד איריס מעיין, ממונה על זכויות עובדים זרים, משרד התמ"ת, רח' סלמה 53, תל-אביב;

בטלפון: 03-7347230;

בפקס: 03-7347269;

באתר האינטרנט

הממונה מוסמך לברר את התלונות או להחליט שיש מקום לנקיטת פעולות אחרות; ובכלל זה לדחיית התלונה על הסף, או לנקיטת הליך אזרחי, או לנקיטת הליכי גישור, או לנקיטת הליכים אחרים (פליליים או מנהליים) אשר יינקטו ע"י הממונה או על ידי גורמי ממשלה אחרים שאליהם תופנה התלונה. הממונה ישיב למתלונן בהקדם על דרך הפעולה שהחליט לנקוט בה בעקבות התלונה שהוגשה.

5.2 **בנושאים הנוגעים לסמכות ההסדרה והאכיפה של משרד הפנים-רשות ההגירה**

ניתן לברר **באתר רשות ההגירה במשרד הפנים**

5.3 **בנושאים הנוגעים לביצוע עבירות שונות כלפי העובד הזר במהלך העסקתו**

עניינים אלה כוללים בין היתר ביצוע עבירות של אלימות, אונס, הטרדה מינית, עושק, תרמית, גניבה, שוד, פגיעה אחרת בגופו או ברכושו, זיוף ועוד.

כל העניינים האלה מטופלים ע"י המשטרה ויש לפנות בתלונה לתחנת המשטרה הקרובה אשר תגבה את התלונה או תפנה את המתלונן לגורם החקירה המשטרתי המוסמך להמשיך הטיפול בתלונה.

יודגש – באם מדובר בתלונה על עבירה של העסקת עובד בתנאים של עבדות, עבודות כפיה, או של סחר בעובד לצורך עבודה ניתן להגיש את התלונה לכל אחד מהגורמים הנזכרים לעיל והיא תקבל דחיפות טיפול ובירור בהתאם.

6. **מידע וסיוע משפטי:**

עבירות עבדות וסחר בבני אדם!!

האם הועסקת בתנאים קשים במיוחד ומחפירים?

האם חירותך נשללה?

האם נמנעו ממך תנאים אנושיים בסיסיים (כמו מזון, מקום לינה בנפרד, טיפול רפואי

שבזקת לו).

דע לך שאתה/ עשוי/ להיות נפגע/ת עבירה חמורה של החזקה בתנאי עבדות או סחר

בבני אדם.

אם כך הדבר, יתכן שמגיע לך סיוע משפטי חינם מהאגף לסיוע משפטי.
זכות זו כוללת הגשת תביעה אזרחית כספית נגד האנשים שפגעו בך במסגרת עבירה זו
וכן סיוע לעניין שהותך בישראל בתור קורבן עבירה חמורה זו.
האגף לסיוע המשפטי הוא גוף בלתי תלוי המיוצג על ידי עורכי דין שיהיו חייבים לייצג
את האינטרסים שלך בלבד.
לשם בירור זכאותך לקבלת סיוע משפטי או לבירור פרטים נוספים, ניתן לפנות ללשכה
לסיוע משפטי בת"א לפי הפרטים הבאים:
טלפון 03-6932743 פקס: 03-6932755 כתובת: רח' הנרייטה סולד 4 ת"א.
אם אין בידך כרטיס טלפון או פלאפון ואת/ה שוהה במתקן משמורת, צוות המתקן
יעמיד לרשותך טלפון כדי להתקשר ללשכה.
נא השאר/י שם מלא, מס' טלפון וכתובת (או פרטי המתקן שבו את/ה מוחזק/ת, כולל
מספר אגף וחדר וכן מספר מוחזק אם ידוע לך).
אם את/ה במתקן משמורת, עליך לפנות לקבלת סיוע משפטי בהקדם האפשרי לאחר
קליטתך במתקן.

יעוץ כללי:

למידע ויעוץ כללי וכן סיוע משפטי לעובדים זרים ניתן לפנות לגופים וולונטריים (לא ממשלתיים) המטפלים בפניות עובדים כלהלן:

קו לעובד –

סניף תל-אביב - רח' נחלת בנימין, תל אביב, טל': 03-6883766 פקס: 03-6883537. מידע בשפה הסינית: יום ב' – 18:00-20:00.
סניף חיפה: רח' הרצל 18 קומה 2, חדר 224, חיפה, טל 04-8643350, פקס 04-8644238.
סניף ירושלים: רח' ינאי 6 טל' 02-6242801 פקס 02-6232868
סניף באר שבע: שד' רגר 19 טל 08-6239619, פקס 08-6230531

מוקד סיוע לעובדים זרים –

טל': 03-5602530,

כתובת: החשמל 33, תל אביב (א-ה 18:00-10:00, שישי: 10:00-13:00).

רופאים לזכויות האדם (ישראל) –

טל': 03-6873718

כתובת: גולומב 52, תל אביב

טיפול רפואי בחינם, יעוץ בענייני זכויות חולים וביטוח רפואי, וייצוג מול חברות ביטוח: שעות הקליניקה: ראשון, שלישי ורביעי בין
17:00-21:00, שני – קליניקה לנשים: 17:00-21:00.

קו החירום של מרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית

בטל': 1202.

מספרי טלפון לשעת חירום:

משטרה: 100

מכבי אש: 101

מגן דוד אדום: 102

שגרירויות

להלן רשימה של מספר שגרירויות, למידע נוסף ניתן לעיין [באתר משרד החוץ](#)

שגרירות פיליפינים: רח' בני דן 18 ת"א, טל': 03-5440527, 03-5461499, פקס: 03-6041038

שגרירות תאילנד: אבא אבן 1, הרצליה, ת.ד. 2125, טל': 09-9548412, פקס: 09-9548417

שגרירות סין: רח' בן יהודה 222 ת"א, טל': 03-6958980, פקס: 03-6958991

שגרירות הודו: רח' הירקון 140 ת"א, טל': 03-5291999, פקס: 03-5291953

שגרירות אוקראינה: רח' ירמיהו 50 ת"א, טל': 03-6021952, פקס: 03-6042512