



רשות האוכלוסין וההגירה
Population and Immigration
Authority



מדינת ישראל
State of Israel

זכותון לעובדים זרים



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 בזכותן זה, הם התנאים הכלליים אשר חלים על רוב העובדים הזרים. תנאים או חובות נוספים אשר אינם מוזכרים בזכותן זה עשויים לחול על עובדים זרים בענפים מסוימים או בנסיבות מיוחדות.

תנאי העבודה המפורטים בזכותן זה הם תנאי מינימום. אם המעסיק והעובד הסכימו על תנאי עבודה טובים יותר בנוגע לעניין מסוים, או אם תנאים טובים יותר נקבעים 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 בזכותן זה מתעדכנים מעת לעת. זכותן זה משקף את המצב החוקי במדינת ישראל נכון לאפריל 2018. -

תוכן העניינים:

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

למען הנוחות זכותן 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, לאחר שעשו ניסיון כן לעבוד אצל המעסיק שהזמין אותם לישראל, אינם זקוקים ל"רשות" מהמעסיק המקורי. יחד עם זאת, על עובד המבקש לעזוב את מעסיקו הנוכחי לתת למעסיקו הודעה מוקדמת על כך, 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. עובד שלא נרשם אצל מעסיק חוקי בתוך 90 יום, חייב לעזוב את ישראל, ואם העובד אינו עוזב את ישראל מרצונו, הוא עלול להיעצר ולהיות מגורש מישראל.

עובדי סיעוד זרים – מגבלות נוספות בנוגע להחלפת מעסיקים:

להלן שלוש מגבלות נוספות על החלפת מקום עבודה במגזר עובדי הסיעוד, שנקבעו כדי למנוע ממעסיקים בלתי חוקיים לפגוע בעובדי סיעוד אלה:

1. תקופת חובה להודעה מוקדמת בכתב של עובדים סיעודיים:

עובד זר בענף הסיעוד המבקש לעזוב את המעסיק הקשיש או בעל המוגבלות עבורו הוא מועסק חייב לתת הודעה מוקדמת בכתב ללשכת התיווך בה הוא רשום, וכן למעסיק או לנציגו של המעסיק או לבן משפחה.

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

א. אם המטפל עבד אצל המעסיק הקשיש או בעל המוגבלות 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.

מטפל זר אשר יעזוב מטופל קשיש או בעל מוגבלות ללא מתן הודעה מראש בכתב כמפורט, או אשר עוזב לפני סיום תקופת ההודעה מראש, צפוי להרחקה מישראל, בכפוף לשימוע. יחד עם זאת, החובה לתת הודעה מראש אינה חלה בנסיבות מיוחדות שבעטיין אין זה סביר לדרוש מהעובד להמשיך בעבודה זו.

2. מגבלות גיאוגרפיות על החלפת מעסיק של מטפלים:

אשרת העבודה (ויזה) המונפקת למטפל זר לסיעוד קובעת את האזורים הגיאוגרפיים בישראל בהם זכאי המטפל הזר לבקש לעבוד, כדלקמן:

- מטפל זר המחזיק בויזה עם הסימון "אזור פריפריה" רשאי להירשם רק לעבודה בטיפול באנשים קשישים או בעלי מוגבלויות המתגוררים באזורים מרוחקים בישראל, הן בצפון המדינה והן בדרום המדינה.
- מטפל זר המחזיק בויזה עם הסימון "אזור המרכז" אינו רשאי לעבוד באזור תל אביב, אך רשאי לעבוד באזורים אחרים במרכז ישראל, כגון ירושלים וחיפה, וכן בפריפריה.
- מטפל זר המחזיק בויזה עם הסימון "אזור תל אביב" רשאי להירשם לעבודה סיעודית בכל אזור בישראל.

על אף האמור, כאשר עובד סיעוד זר מטפל במטופל סיעודי באזור מרכז או פריפריה, וממשיך בתפקידו זו עד לפטירת המטופל או עד שהמטופל עובר באופן קבוע למגורים בבית אבות, המגבלה הגיאוגרפית באשרת העובד הזר תתבטל, והמטפל הזר יהא רשאי לעבור לעבוד אצל מטופל אחר בעל היתר להעסקת עובד סיעוד זר בכל אזור בישראל, כל עוד המטפל הזר לא סיים תקופה מרבית מותרת לעבודה בישראל, ובכפוף לרישום כדין של ההעסקה החדשה על ידי לשכה פרטית מורשית.

הגבלות אלו נקבעו על מנת להבטיח שינתן למעסיקים קשישים ובעלי מוגבלויות המתגוררים באזורים פריפריאליים במדינה טיפול הולם ממטפלים זרים שהוזמנו לישראל כדי לטפל בהם.

3. פיקוח ביחס לשינויי העסקה תכופים של מטפלים:

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 ובאשרת העבודה שברשותו, העובד עשוי להיות מוזמן לחקירה אצל רשות האוכלוסין. עובד שנקבע כי עשה שימוש לרעה בויזה שלו צפוי להרחקה מישראל, בכפוף לשימוע.

שינויי העסקה עקב העברתו של המעסיק הקשיש או בעל המוגבלות שהיה בטיפולו לדירוג מוגן או למוסד אחר, פטירתו של הנכה, פיטוריו של המטפל על ידי המעסיק או סיום השמתו של המטפל כמחליף של מטפל אחר הנמצא בחופשה בחו"ל, לא יחשבו החלפת מקום עבודה לצורך הפיקוח הנ"ל. שינויי העסקה עקב נסיבות בהן המטפל אינו מצופה להמשיך בעבודתו, כגון התעללות במטפל במקום העבודה או הפרה חמורה של תנאי העסקה, לא יחשבו שימוש לרעה בויזה ובאשרת העבודה.

מידע נוסף למטפלים זרים:

מטפלים זרים חייבים להירשם במשך כל תקופת עבודתם בישראל באחת מבין יותר מ-100 לשכות התיווך הישראליות המורשות והמופקדות על השמה ופיקוח על מטפלים זרים. מטפלים אינם מחויבים לעבוד עם סוכנות מסוימת ובאפשרותם להחליף סוכנויות בכפוף לרישום שינוי הסוכנות במרשם רשות האוכלוסין על ידי הסוכנות החדשה.

לפיכך, כל העובדים הזרים החדשים חייבים להיות מוזמים לישראל על ידי לשכות תיווך ישראליות מורשיות, ונציג רשום של הלשכה חייב להיפגש עם המטפל החדש בשדה התעופה, להביא את המטפל לבית המעסיק הקשיש ובעל המוגבלות, ולהסביר את תפקידי המטפל, על פי הצורך.

בנוסף, עובד סוציאלי או נציג מוסמך של סוכנות גיוס ישראלית חייבים לבקר את המעסיק המזמין ואת המטפל הזר בתוך 30 יום לאחר כל השמה חדשה, ולשוב ולבקרם לפחות פעמיים בשנה, כדי לוודא שההשמה מתנהלת כראוי, ולפתור כל בעיה שמתעוררת.

לשכת התיווך האחראית גם חייבת לספק למטפל הזר את מספר הטלפון של נציג לשכת התיווך אליו ניתן להתקשר במקרה של שאלות או בעיות, וכן לתת לו "מכתב השמה" המפרט את פרטי העובד, פרטי המעסיק ואת לשכת התיווך אצלה רשום העובד.

על לשכת התיווך להודיע לרשות האוכלוסין בתוך שבוע לאחר כל שינוי בהשמת המטפל, עליה לדאוג להארכת תוקף הויזה ואשרת העבודה של המטפל בכל שנה דרך רשות האוכלוסין, ועליה לסייע לעובד למצוא מקום עבודה חוקי חלופי במגזר עובדי הסייעות אם מסתיימת העסקתו הנוכחית והמטפל עדיין לא השלים את תקופת העבודה החוקית המרבית בישראל.

נציגי לשכת התיווך חייבים לסייע למטפל על פי הצורך כאשר מתעוררות שאלות או תלונות במקום העבודה, במשך כל תקופת העבודה החוקית בישראל.

לשכות תיווך ישראליות רשאיות לגבות תשלום חד פעמי ממטפלים שגויסו כאשר הם מוזמנים לישראל מחו"ל. התשלום שנגבה על ידי לשכת התיווך הישראלית, יחד עם התשלום שנגבה מהמטפל על ידי לשכת התיווך הזרה בארץ המוצא של המטפל, לא יעלו על 3677 ש"ח. המטפלים גם מצופים לשלם עבור כרטיסי הטיסה שלהם לישראל וממנה.

שימו לב: מטפלים זרים חייבים להתגורר בביתם של המעסיקים הקשישים או בעלי המוגבלות במהלך שבוע העבודה הרגיל. הסדרי "מגורי חוץ" או העסקה חלקית אסורים ככלל.

עובדים זרים בענף הבניין: מגבלות נוספות בנוגע לשינוי תעסוקה:

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 בכתב כדין למעסיק. אם עובד מעוניין לעבור למעסיק אחר שלא במועדים רבעוניים אלו, בטענה שמעסיקו הנוכחי הפר את זכויותיו, העובד רשאי לבקש רשות לעשות כן מהממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים (להלן: משרד העבודה).

עובדים זרים בענף הבניין המגיעים לישראל בהתאם לחוזה עבודה עם קבלן כוח אדם מורשה, והמעוניינים להחליף מעסיק כמצוין לעיל, רשאים רק לעבור למעסיק אחר שגם הוא קבלן כוח אדם המורשה להעסיק עובדים זרים בענף הבניין.

עובדים זרים בענף הבניין המגיעים לישראל בהתאם לחוזה עבודה עם קבלן זר רשום (חברת ביצוע), כמפורט בוויזה ובאשרת העבודה שלהם, רשאים להחליף עבודה בין חברות ביצוע כאמור בלבד, ואינם רשאים לעבוד אצל קבלני כוח אדם מורשים.

עובדים המבקשים להחליף מעסיק חייבים להגיש בקשה לרשות האוכלוסין באמצעות המעסיק המבוקש החדש, והעבודה אצל המעסיק החדש יכולה להתחיל רק לאחר קבלת תשובה חיובית בכתב מרשות האוכלוסין, אשר תישלח למעסיק החדש, המחויב להודיע על כך לעובד.

כללי: עובד זר מקבל ויזה המאפשרת לו להיכנס לישראל מחו"ל על בסיס חוזה עבודה עם מעסיק מורשה מסוים המותאם לו. לפיכך, הויזה של העובד מותנית בכך שהעובד יעשה מאמץ אמיתי לעבוד אצל המעסיק שהזמינו לישראל. אם עובד זר מגיע לישראל בכוונה לעזוב את המעסיק שהזמינו למדינה זמן קצר לאחר הגעתו, ללא ביצוע ניסיון אמין לעבוד אצל המעסיק, העובד צפוי להרחקה מישראל בגין שימוש לרעה בויזה שלו, לאחר שימוע.

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 שגרירות ישראל בחו"ל, על בסיס הבקשה 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 להמיר את אשרתו לאשרת עבודה לאחר הגעתו לישראל.

התקופה של אשרת העבודה מסוג ב/1 הניתנת על ידי רשות האוכלוסין לעובדים זרים מוגבלת למשך **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, הגעה לישראל מתוך כוונה לעזוב את המעסיק עימו הוא חתם על חוזה עבודה, 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 וכן שף מומחה אשר השלים את תקופת העבודה חוקית המקסימלית בישראל, לשהות במדינה במשך 60 ימים נוספים, החל מיום סיום העסקתו האחרונה. מתן תקופת שהייה נוספת זו נועד לאפשר לעובד להשלים את ההכנות לקראת עזיבת ישראל. עובדים זרים בענף הבניין מקבלים 30 יום בלבד נוספים מתום עבודתם החוקית האחרונה כדי לעזוב את ישראל. תקופת השהייה הנוספת הקצרה יותר עבור עובדים בענף הבניין נובעת ממערכת הפיקדון, אשר נקבעה בענף זה לפני שנים רבות, והמאפשרת

לעובדים לקבל מרשות האוכלוסין כספים לצורך פיצויים פיטורים ותשלומי פנסיה שהופקדו על ידי מעסיקהם בסכום כולל בעת יציאתם מישראל.

חשוב לציין כי עובד זר אינו רשאי לעבוד במהלך תקופת השהייה הנוספת המצוינת לעיל, ותקופה זו מוענקת אך ורק לצורך הכנות ליציאה מישראל.

רק רשות האוכלוסין, במישרין או דרך סוכנויות גיוס ישראליות מורשות וחברות כוח אדם, יכולה להנפיק ויזות או להאריך את תוקפן. היזהרו מגופים כלשהם המבטיחים תקופות עבודה ארוכות או מגורמים פליליים המנפיקים ויזות או דרכונים מזויפים. רשימות של סוכנויות הגיוס המורשות וחברות כוח האדם לעובדים זרים בענפים השונים מופיעות באתר האינטרנט של רשות האוכלוסין.

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 להירשם לתקופת עבודה ארוכה אצל מעסיק קשיש או בעל מוגבלות 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.

רישום כמטפל מחליף – פטור מיוחד ל-11 חודשים ניתן למטפלים המשלימים 51 חודשי עבודה בישראל, אך המעוניינים להירשם לעבודה כמטפלים מחליפים לפרק זמן קצר עבור מעסיקים קשישים או בעלי מוגבלויות שמטפליהם הרגילים יצאו לחופשה בחו"ל. לכן, מטפלים אשר השלימו 51 חודשים בישראל רשאים לקבל השמות חדשות רק כמחליפים בכפוף לרישום ההשמה הזמנית אצל רשות האוכלוסין דרך סוכנות הגיוס שלהם, ורק אם לא חלפו 63 חודשים מתאריך כניסתם הראשונה לישראל. לאחר חלוף 63 חודשים מתאריך כניסתו הראשונה של המטפל המחליף לישראל, הוא אינו זכאי עוד לעבוד בישראל, גם כמחליף, ועליו לצאת מהמדינה בתוך 60 יום לאחר תום עבודתו החוקית, או שיעצר ויגורש.

עובדים זרים המועסקים בענף הסיעוד: חוק הכניסה לישראל קובע הקלה מיוחדת בעניין עובדים זרים בענף הסיעוד אשר הועסקו כדין על ידי מטופל קשיש או בעל מוגבלות במשך 12 חודשים לפחות מיד לפני תום התקופה של 63 חודשי עבודה בישראל. במקרים שכאלו חייב המעסיק הנכה להגיש בקשה לרשות האוכלוסין להארכה מיוחדת של אשרת העבודה של העובד, בצירוף חוות דעת רפואית או של עובד רווחה בהתאם לקבוע בחוק, ולפיה הפסקת העסקתו של המטפל הזר הנוכחי תפגע בצורה חמורה במטופל הנכה. 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 העסקה המותרים

עובד זר מקבל אשרה המאפשרת לו לעבוד בישראל באחד הענפים הפתוחים לעבודה לעובדים זרים, כגון מטפלים סיעודיים בקשישים או בנכים בבעלי מוגבלויות, עובדים בענפי החקלאות והבניין למגורים (עבודה דרך חברות כוח אדם) או בענף הבניין דרך קבלנים זרים רשומים, או כשפים מומחים בבישול אתני או מומחים מסוג אחר. הענף שבו אושרה העסקתו של העובד 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 בבית לא יורשה לעבור לעבוד עבור מעסיק אחר כשף מומחה, ועובד שהגיע לעבוד בישראל כמומחה לא יורשה לעבוד אצל חברות כוח האדם בענף הבניין או אצל קבלנים זרים רשומים בענף הבניין, או להיפך.

על העובדים הזרים להיזהר מלשכות תיווך פרטיות המציעות לארגן להם כניסה לישראל לעבודה במקצוע שאינו מתאים להם ומבטיחות להם שיחליפו עבודה לאחר הגעתם לישראל. מצב כזה עלול להביא לגירושו המידי של העובד מישראל וכן להטלת סנקציות מנהליות ופיליות 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, שעלוים 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 זכותו 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 יידרש 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.

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; ומטף לכיבוי אש. חייבת להיות גישה סבירה לאזור המגורים ולחדרי השירותים והרחצה.

בענף הטיפול הסייעודי, הסדרי האירוח למטפלים זרים יהיו בבית המעסיק הנכה.

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 העבודה.

השכר ומרכיביו

עובד אשר מועסק בישראל זכאי לשכר מינימום.

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 לסכום נוסף המכונה "דמי הבראה" אשר מחושב על בסיס הוותק של העובד במקום העבודה.

המשכורת 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 התשלומים האמורים:

א. שכר מינימום – שכר המינימום לעובד אשר עובד במשרה מלאה (לכל היותר 182 שעות בחודש) הוא 5,300 ש"ח. שכר המינימום לשעת עבודה הוא 29.12 ש"ח.

יודגש כי לגבי עובדים זרים בענפים או במקומות עבודה שבהם שכר גבוה משכר המינימום, כפי שנקבע במסגרת הסכם קיבוצי, כדוגמת ענף הבניין, בו שכר המינימום החודשי הנוכחי עומדת על 5,600 ש"ח, יחולו השכר הגבוה ותנאי ההעסקה הטובים יותר בהתאם לקבוע בהסכם האמור.

מומלץ לעובדים לנהל רישום בכתב של שעות העבודה היומיות שלהם 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 שעה 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 לפסיקה, החוקים הנ"ל בעניין תשלום בעד עבודה בשעות נוספות אינם חלים על עובד בענף הסייעות המתגורר בבית מעסיקו הסייעותי.

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 22.60 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 חשבון המעסיק, אינו זכאי לקצובה זו.

ד. דמי הבראה – עובד אשר השלים לפחות שנת עבודה אחת זכאי – פעם בשנה – לתשלום "דמי הבראה" ממעסיקו. סכום זה מבוסס על תעריף של 378 ש"ח ליום כפול חמישה ימים או יותר בהתאם למספר השנים בהן העובד עבד 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 לא יאוחר מאשר ביום 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).

ד. סכומים קצובים לכיסוי חובות של העובד למעסיק, אם הסכים העובד בכתב לניכויים אלו. בשום מקרה אין לנכות משכרו של העובד אגרות ומסים 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 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 ללא כל קשר לשכרו של העובד.

ביטוח לאומי – לצורך ביטוח זה המעסיק רשאי לנכות 0.04% מ-5,944 ₪ הראשונים של שכרו של העובד ו-0.87% מכל שקל נוסף משכרו מעבר לשכר של 5,944 ₪. 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 זר המועסק בענף הטיפול הסיעודי – עד **מחצית** הסכום ששילם המעסיק עבור הביטוח, או 134.63 ₪, הנמוך מבניהם.

לגבי עובד זר המועסק בכל תחום אחר – סכום מרבי של שליש מהסכום ששילם המעסיק עבור הביטוח, ולא יותר מ-123.61 ₪, הנמוך מבניהם.

ניכויים מהשכר עבור הוצאות מגורים:

לגבי עובד זר המועסק **בענף החקלאות**: בענף החקלאות: סכום הניכוי המרבי משכר עובד זר לגבי מגורים הולמים, יהא אחיד וללא קשר לאזור גאוגרפי בישראל או לעובדה אם המגורים הם בבעלות החקלאי אם לאו, והסכום האחיד יעמוד על 532.87 ₪ לחודש.

לגבי עובדים זרים המועסקים **בענפים שאינם ענף החקלאות**, הניכוי המירבי המותר מהשכר בגין מגורים והוצאות נלוות למגורים יחושב כלהלן:

ניכוי בגין 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:

אזור המגורים: סכום הניכוי החודשי:

ירושלים – 411.56 ₪

תל-אביב – 467.98 ₪

חיפה – 312.01 ₪

אזור המרכז – 312.01 ₪

אזור הדרום – 277.37 ₪

אזור הצפון – 255.21 ₪

הערה חשובה: אם המגורים הם בבעלות המעסיק לגבי עובד זר בענפים שאינם חקלאות, הסכום המרבי המותר בניכוי הוא מחצית בלבד מהסכומים אשר נקובים לעיל.

ניכוי בגין הוצאות נלוות למגורים:

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

בגין עובד סיעוד – 79.28 ₪

בגין כל עובד אחר – 92.27 ₪

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 לגבי עובד סיעוד המתגורר בבית מעסיקו, אולם בכל מקרה עובד סיעוד זכאי למנוחה שבועית של לפחות 25 שעות.

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

החל מה-1 בינואר, 2017 - עבור כל אחת מחמש השנים הראשונות – 16 ימי חופשה בשנה.

עבור השנה השישית – 18 ימי חופשה בשנה

עבור השנה השביעית – 21 ימי חופשה בשנה

עבור השנה השמינית ואילך – יום חופשה נוסף לכל שנת עבודה עד לחופשה של 28 יום.

שימו לב: מספר ימי החופשה המפורטים לעיל הם ימים קלנדריים, הכוללים גם את ימי סוף השבוע, והם אינם ימי עבודה. לכן, החל מה-1.1.2017, אדם שעובד שבוע עבודה בין חמישה ימים בשבוע יקבל בפועל במשך חמש שנות עבודתו הראשונות 12 ימי חופשה בתשלום, ואדם שעובד שבוע עבודה בין שישה ימים, יקבל בפועל במשך חמש שנות עבודתו הראשונות 14 ימי עבודה בתשלום, וכך הלאה.

יש להעניק 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 – עובדים זכאים לימי מחלה בתשלום בהתאם לאורך תקופת ההעסקה שלהם (יום וחצי עבור כל חודש עבודה), עד 90 יום בסך הכול, בכפוף להצגת אישור רפואי בו מצויין הצורך להיעדר מהעבודה.

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

סיום יחסי העבודה

הודעה מוקדמת:

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

בששת החודשים הראשונים להעסקתו – יום אחד לכל חודש עבודה. מהחודש השביעי להעסקה 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.

עקב הצרכים המיוחדים של מעסיקיהם הקשישים ובעלי המוגבלויות, מטפלים זרים נדרשים להעניק למעסיקיהם פרק זמן ארוך יותר להודעה מוקדמת בכתב, והם אינם מורשים לעזוב את מעסיקיהם לפני תום תקופה זו, למעט בנסיבות מיוחדות בהן אין זה סביר לדרוש את המשך עבודתו של המטפל. עיינו בפרטי תקופת ההודעה הארוכה יותר עבור מטפלים כאמור לעיל.

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 עבודה יחיד. עובד שעבודתו הופסקה לאחר שנה אחת בשל מותו או פשיטת רגל של מעסיקו או, ככל שמדובר בחברה, בשל פירוקה – זכאי לפיצויי פיטורין כאילו פוטר העובד.

צו הרחבה כללי בעניין פנסיה חל על כל המעסיקים בישראל. למידע נוסף יש לפנות לאתר משרד העבודה בכתובת <http://www.molsa.gov.il>

פיצויי פיטורין ופיקדון לניכוי תשלומי פנסיה:

תשלומי מעסיקים לטובת פיצויי פיטורין, קרן פנסיה וקרנות השתלמות וכד', לעובדים זרים בענף הבניין וכל למטפלים זרים המקבלים חלק ממשכורתם דרך חברות סיעוד, מופקדים בחשבון פיקדון המנוהל בשמו של כל עובד, על ידי רשות האוכלוסין.

הסכום שעל המעסיק להעביר בכל חודש עבור כל עובד זר בענף **הבניין**, הוא 710 ש"ח, או בהתאם לעדכון השנתי.

הסכום שעל חברות הסיעוד להעביר בכל חודש עבור כל **מטפל** זר מחושב בהתאם להוראות חוק העבודה, לרבות הסכמים קיבוציים או צווי הרחבה, או בהתאם להסכמים אחרים, בנוגע לתשלומי מעסיקים עבור התשלומים המפורטים לעיל, או בהתאם להסכם שחתמו עם מקבל התשלום, הגבוה מביניהם.

התשלום החודשי לא ינוכה ממשכורתו של העובד. העובד הזר יקבל את הסכום שנצבר, לרבות ריבית שנצברה עליו, פחות עמלות בנקאיות ופחות מס בשיעור 15%, בעת יציאה חוקית ולצמיתות מישראל. על העובד לקבל את הסכום בדולר ארה"ב בבנק שבשדה התעופה בישראל לאחר מעבר בביקורת הגבולות (אם העובד או מעסיקו הגישו בקשה לכך אצל רשות האוכלוסין, לפחות 10 ימי עבודה לפני היציאה) או באמצעות העברה בנקאית לחשבון הבנק של העובד בחו"ל, בתוך 30 ימי עבודה מהגשת הבקשה.

אם העובד אינו יוצא מישראל בתום תקופת שהייתו החוקית במדינה, ינוכו מהפיקדון סכומים על ידי רשות האוכלוסין עבור כל חודש של שהיית יתר של העובד בניגוד לחוק בישראל, בהתאם לקבוע בחוק, ולאחר שישה חודשי שהיית יתר בלתי חוקית העובד יאבד את מלוא הסכום.

הניכוי בגין שהייה בלתי חוקית יהיה כדלקמן: בין חודש לחודשיים של שהייה, ניכוי בשיעור 15%; בין חודשיים לשלושה חודשים, ניכוי בשיעור 25%; בין שלושה לארבעה חודשים, ניכוי בשיעור 35%; בין ארבעה לחמישה חודשים, ניכוי בשיעור 50%; בין חמישה לשישה חודשים, ניכוי בשיעור 65%; ולאחר שישה חודשים, ינוכה כל הסכום, אלא אם העובד הגיש בקשה בתוך 18 חודשים מהתאריך בו היה עליו לעזוב את ישראל, בה הוא מוכיח כי שהייתו היתר הבלתי חוקית שלו בישראל הייתה עקב סיבות שאינן בשליטתו או עקב טעו שנעשתה בתום לב.

הגשת תלונות

מעסיק שלא שילם לעובד זר שכר מינימום, או מעסיק אשר ניכה משכרו של העובד סכומים מעבר לסכומים שהוא רשאי לנכות, או מעסיק שלא מילא את חובותיו ביחס לחוזה העבודה, למגורים, לביטוח הבריאות, לתלוש השכר המפורט או להודעה המוקדמת על פיטורים, עובר עבירה מנהלית 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 העבודה בטלפון: 03-7347230 או 1800-800-126.

כמו כן, עובדים זרים יכולים לפנות בתלונות לממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד העבודה בטלפון: 074-7696161,

דוא"ל - foreign.rights@economy.gov.il

הגשת תלונה באמצעות טופס מקוון.

החוק אוסר על מעסיק לפטר עובד, להפחית את שכרו או להרע את תנאי עבודתו כתוצאה מתלונה 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. עובדים זרים המגיעים לישראל במסגרת הסכמים ביטראליים עם ארץ המוצא שלהם (כיום בענפי החקלאות והבניין, וכן תוכניות פיילוט בענף הסיעוד)

יכולים ליצור קשר באמצעות הקו החם של רשות האוכלוסין לשם הגשת תלונות נגד מעסיקים או סוכנות גיוס ולקבלת המידע הנחוץ: קו הטלפון החם הוא: **1700-707-889**.

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 לקו החירום של 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 נוסף יש לפנות למחלקה זו: טלפון 02-6467717, או 1-700-70-60-44 שלוחה 4, 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:

תל אביב: רח' נחלת בנימין 75, קומה 4. טלפון: 03-6883766 פקס: 03-6883537
(ימי ראשון, שני ושלישי: 09:00-16:30, ימי חמישי: 12:00-18:00)
מידע בשפה הסינית: ימי שני: 18:00-21:00

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

מרכז הבשורה

ת.ד. 2694, נצרת 16126

טל: 04-6082228

שעות קבלה: ימי רביעי ושישי; 9:00-15:00

רופאים לזכויות אדם (ישראל):

מרפאת חינם, ייעוץ וייצוג בענייני זכויות רפואיות וביטוח רפואי.
שעות המרפאה: ימי ראשון, שלישי, רביעי 15:00-22:00
טלפון: 03-5133120
רח' ברוך ספיר 4, יפו.

קווי החירום לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית

1202: נשים | 1203: גברים

04-6566813: נשים ערביות

מידע נוסף:

ניתן ליצור קשר עם השגרירות של מדינתך בישראל. מידע נוסף ניתן למצוא באתר משרד החוץ בכתובת www.mfa.gov.il.
רשות האוכלוסין גם מפעילה מוקד מידע ותלונות עבור עובדים זרים, אשר הגיעו לישראל במסגרת הסכם בילטרלי/עובדי חברות ביצוע/עובדי חברת ילמזלר מספר הטלפון של המוקד המופעל על ידי המרכז להגירה בינלאומית וקליטה ורשות האוכלוסין הוא 1700-707-889.
מרכז המידע הלאומי של המוסד לביטוח לאומי:
טלפון: 04-8812345 *6050

רשות האוכלוסין וההגירה – מרכז שירות ומידע ארצי 3450*
www.piba.gov.il

יחידת הפקדונות ברשות האוכלוסין וההגירה: כתובת מייל: Pikdonot@sa.piba.gov.il

02-6294615/616/617/627/628/620

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