



רשות האוכלוסין וההגירה  
Population and Immigration  
Authority



מדינת ישראל  
State of Israel

# זכותון לעובדים זרים



מרכז שירות ומידע ארצי \*3450 • [www.piba.gov.il](http://www.piba.gov.il)

## מבוא

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

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

תנאי העבודה המפורטים בזכותון זה הם תנאי מינימום. אם הסכימו המעסיק והעובד 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. נוסף על זכויות בסיסיות אלה מעסיקים חייבים לספק לעובדיהם הזרים הסכם עבודה בכתב, ביטוח בריאות פרטי ומגורים הולמים.

הסכומים אשר נקובים בזכותון זה מתעדכנים מעת לעת. זכותון זה משקף את המצב החוקי במדינת ישראל נכון ל-1 בינואר 2013.

## תוכן העניינים:

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

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

## העסקה חוקית

בהתאם לחוקים ולנהלים הרלוונטיים, רק מעסיקים אשר מחזיקים בהיתרי העסקה תקפים מרשות האוכלוסין וההגירה במשרד הפנים (להלן: רשות האוכלוסין) רשאים להעסיק עובדים זרים, ורק עובדים זרים שבידיהם רישיונות שהייה ועבודה תקפים (ב/1) (להלן: אשרות עבודה) לענף הרלוונטי, רשאים להיות מעסיקים 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 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 אשר מעוניינים לעזוב את המעסיק או להחליף את המעסיק הנוכחי במעסיק אחר, אינם זקוקים ל"רשות" מהמעסיק הנוכחי. יחד עם זאת, על עובד המבקש לעזוב את מעסיקו הנוכחי לתת הודעה מוקדמת על כך למעסיק, וכן עליו להודיע על השינוי לרשות האוכלוסין וההגירה באמצעות לשכת התיווך הפרטית או לקבלן כוח האדם שאצלם הוא רשום.

לרשות עובד זר אשר אינו מועסק עומדים עד 90 יום מתאריך הפסקת העבודה אצל המעסיק הקודם כדי למצוא עבודה חלופית ולהירשם אצל מעסיק מורשה בענף המפורט באשרת העבודה של העובד. לא נרשם העובד אצל מעסיק חוקי בתוך 90 יום, עליו לעזוב את ישראל. אם העובד אינו עוזב את ישראל מרצונו, הוא עלול להיעצר ולהיות מורחק מישראל.

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

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

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

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

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



## אשרות ורישיונות עבודה מסוג ב/1

על-פי הקבוע בחוק, עובדים זרים מורשים לעבוד בישראל **לתקופה זמנית בלבד**, ובסיומה הם חייבים לצאת 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, בהתאם לבקשה שהוגשה בשם מעסיק זכאי שהוא בעל היתר באמצעות לשכה פרטית מורשית או במסגרת הסכם בילטרלי, בכפוף לנהלים, לבדיקות ולאישורים מטעם רשות האוכלוסין. אדם שנכנס לישראל שלא באשרת מסוג ב/1, כגון תייר, סטודנט וכדומה, לא יוכל להחליף את אשרתו לאשרת עבודה לאחר הגעתו לישראל.

התקופה של אשרת העבודה (ב/1) אשר ניתנת על ידי רשות האוכלוסין לעובדים זרים מוגבלת למשך זמן מרבי של **שנה אחת בכל פעם**.

בהתאם לכך אפילו אם היתר העבודה של המעסיק תקף לתקופה אשר עולה על שנה אחת, אשרת העבודה של העובד תונפק לתקופה של **לא יותר משנה אחת בכל פעם**.

האפשרות להאריך אשרת עבודה כפופה לחוקים, לנהלים ולשיקול הדעת של רשות האוכלוסין. **מלבד בענף הסיעוד שבו חלים כללים שונים,**

על אף האמור לעיל, החובה לתת הודעה מראש של תחול, אם התקיימו נסיבות מיוחדות שבעטיין אין לדרוש מהעובד לעבוד בתקופת ההודעה מראש.

### מידע נוסף

לקבלת פרטים על אודות שיטת ההעסקה של עובדים זרים בענף הסיעוד, מידע על הדרישה להירשם באמצעות לשכות תיווך פרטיות ותנאים והגבלות מיוחדים אחרים וכן למידע בנוגע לרישום במאגר העובדים הזרים הפנויים לעבודה חלופית בענף, יש לעיין באתר רשות האוכלוסין בכתובת [www.piba.gov.il](http://www.piba.gov.il).

שימו לב: עובדים זרים בענף הסיעוד חייבים להתגורר בביתו של המעסיק הקשיש או הנכה, וחל איסור להעסיק עובד זר בסיעוד ללא הסדרת מגוריו בבית המטופל או במשרה חלקית.

### כללים מיוחדים לעובדים בענף הבניין

למרות האמור לעיל, עובדים זרים אשר מועסקים 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 העובדים הזרים 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 העובדים הזרים בעבודה בכתובת [www.moital.gov.il](http://www.moital.gov.il)



עבודה חוקית 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 עבודה החוקית היא 30 יום בלבד, מאחר שפיצויי הפיטורים ותנאי העסקה נלווים שהופקדו על ידי מעסיקיהם יועברו אליהם על ידי רשות האוכלוסין וההגירה בעת היציאה מישראל, בתנאי שייצאו מישראל במועד.

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

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

**רשות האוכלוסין וההגירה היא הגוף היחיד אשר מוסמך להנפיק אשרות או רישיונות עבודה ולהאריכם. על העובד הזר להיזהר מפני גורמים שונים אשר מבטיחים עבודה לתקופות ארוכות או מפני גורמים פליליים המנפיקים אשרות, רישיונות או דרכונים מזויפים.**

## **הגבלות מיוחדות החלות על עובדים זרים בענף הסייעוד**

**עובדים זרים בענף הסייעוד 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.



## **כפי שיפורט להלן, אשרת עבודה לא תוארך לתקופות נוספות מעבר ל-63 חודשים מתאריך הכניסה הראשונה של העובד לישראל.**

שימו לב: לגבי סוגי עובדים זרים, כגון עובדים עונתיים, עובדים המגיעים לישראל לביצוע פרויקט מסוים או עובדים המגיעים לישראל במסגרת הסכם מיוחד, תקופת השהייה המרבית המותרת קצרה יותר, והכול בהתאם לנסיבות הגעתו של העובד ולנהלים הרלוונטיים של רשות האוכלוסין.

עובד זר צפוי להרחקה מישראל גם במקרה של ניצול רעה או הפרה של החוק ו/או הנהלים בישראל החלים עליו. לדוגמה, הצהרות כוזבות המתגלות בבקשה 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 הסייעוד והחקלאות אשר השלים תקופת

## עובדים זרים בענף הסיעוד שמועסקים

חוק הכניסה לישראל קובע הקלה מיוחדת בעניין עובדים זרים בענף הסיעוד אשר הועסקו כדין על ידי מטופל קשיש או נכה במשך 12 חודשים לפחות לפני תום התקופה של 63 חודשי עבודה בישראל.

במקרים אלה המעסיק רשאי להגיש בקשה להארכה מיוחדת של אשרת העבודה של העובד בצירוף חוות דעת רפואית או סוציאלית בהתאם לקבוע בחוק, ולפיה הפסקת העסקתו של העובד הזר הנוכחי עלולה לגרום לפגיעה חמורה במטופל. בכפוף לאישור הבקשה, רשות האוכלוסין רשאית להאריך את רישיון השהייה של העובד הסיעודי הזר לתקופות נוספות של שנה אחת בכל פעם, גם לאחר שעברו 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 מרשות האוכלוסין וההגירה, **טרם יציאתו מישראל**, ויזה מיוחדת הנקראת "אינטר-ויזה" המאפשרת את חזרתו למדינה בהתאם לנהלים לעניין זה.

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

## ענפי ההעסקה המותרים

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

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

זאת ועוד, עובד זר אינו רשאי לעבוד בסוג עבודה שאינה מותרת לפי הרישום באשרתו, גם לא בשעות פנאי או בסופי שבוע. ביצוע עבודה שלא בענף העבודה לשמו הגיע לישראל מהווה הפרה של תנאי האשרה.

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

## עיכוב דרכון

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

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



## 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 פשיטת רגל או פירוק חברה 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 אשר נגרמו עקבפציעה בעבודה.

ייתכנו שינויים בסכומי הניכויים המותרים בגין ביטוח לאומי לעובדים זרים שהם אזרחי מדינה שיש בינה לבין מדינת ישראל הסכם ביטחון סוציאלי בתוקף. לפרטים יש לפנות למוסד לביטוח לאומי.

## ביטוח בריאות

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

מעסיקים של עובדים זרים מחויבים לספק להם ביטוח רפואי פרטי במשך כל תקופת העסקתם. המעסיק חייב למסור לעובד הזר סיכום של פוליסת ביטוח בשפה המובנת לו. אם חברת הביטוח של העובד הזר 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 הזר ראוי לפנות אל אחד מארגוני הסיוע שפרטיהם מופיעים בסוף זכותון זה על מנת לקבל סיוע.







מחלה ופרטים על ביטוח בריאות ועל המגורים שהמעסיק מספק. החוזה יכול גם את מספר הטלפון ליצירת קשר לצורך הגשת תלונות לממונה על זכויות העובדים הזרים בעבודה במשרד הכלכלה.

## מגורים

מעסיק חייב לספק לעובד הזר מגורים הולמים במשך כל תקופת העסקתו של העובד הזר ובמשך תקופה של 7 ימים לפחות לאחר סיום ההעסקה. על המגורים לעמוד בתנאים אשר נקבעו בתקנות העוסקות בכך. המגורים המסופקים לעובד הזר חייבים לכלול את התנאים האלה:

מקום לינה שגודלו לפחות 4 מ"ר לעובד, ובו מקום לינה ללא יותר מ-6 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; תנור; מקרר; שולחן וכיסאות; מכונת כביסה ל-6 עובדים ומטף לכיבוי אש. כמו כן חייבת להיות גישה סבירה לאזור המגורים ולחדרי השירותים והרחצה.

## השכר ומרכיביו

עובד אשר מועסק בישראל זכאי לשכר מינימום על עבודתו.

נוסף על שכר מינימום זה, אשר מתעדכן 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 אשר מתנהל על שמו של העובד הזר בלבד. למרות זאת, אם העובד מסכים, ואם תנאי זה מפורט בחוזה העבודה של העובד הזר, בהסכמים קיבוציים, או אם כך מקובל במקום העבודה של העובד, אפשר לשלם חלק מהשכר באופן שווה ערך בזמן ובמשקאות (למעט משקאות משכרים) אשר מסופקים על ידי המעסיק לצריכה במקום העבודה.

## חוזה עבודה בכתב

המעסיק מחויב לחתום עם העובד הזר על חוזה עבודה הכתוב בשפתו של העובד ומפרט את תנאי עבודתו.

הסכם 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 חופשה בתשלום לרבות ימי מנוחה, חגים וימי



השווי שמיוחס למזון ולמשקאות אלו לא יעלה על שווי השוק הרגיל של המזון והמשקאות.

### להלן פרטים לגבי תשלומים אלה:

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

יודגש כי לגבי עובדים זרים בענפים או במקומות עבודה שבהם נקבע להם שכר גבוה משכר המינימום במסגרת הסכם קיבוצי, יחולו השכר הגבוה וכן תנאי העסקה עדיפים בהתאם לקבוע בהסכם האמור.

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

### ב. תשלום על עבודה בשעות נוספות -

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

עבור כל שעה מהשעתיים הראשונות של השעות הנוספות מדי יום 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 לפסיקת בג"צ, ההוראות 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 אשר זקוק להסעה על מנת להגיע אל מקום העבודה שלו זכאי לקצובת נסיעה על חשבון המעסיק. סכום זה יוחזר לעובד במשכורתו. ההחזר הוא עד לתקרה של 25.20 ש"ח ליום או עלות כרטיסייה לאוטובוס או כרטיס נסיעה חופשי משולם מראש, הנמוך מביניהם. עובד אשר מתגורר במקום העבודה או עובד אשר מעסיקו מסיע אותו אל מקום העבודה על חשבון, אינו זכאי לקצובה זו.

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

- עבור שנת העבודה הראשונה - 5 ימים
- עבור שנות העבודה השנייה והשלישית - 6 ימים
- עבור שנות העבודה הרביעית עד העשירית - 7 ימים

דמי הבראה משולמים פעם אחת בשנה בין החודשים יוני לספטמבר.

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



## ניכויים מהשכר

### המעסיק רשאי לנכות את הסכומים האלה משכרו של עובד זר:

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

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

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

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

### אין לנכות סכומים אחרים כלשהם משכרו של העובד.

סכום הניכוי החודשי המרבי 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 בפועל הוא פחות מ-25% מהמשכורת, המעסיק אינו זכאי לנכות את מלוא ה-25%. נוסף על כך, **במקרים שבהם סכום ההוצאות המותרות בפועל עולה על 25%, המעסיק אינו זכאי לנכות יותר מ-25% מדי חודש.** קיים חריג לגבי חודש העבודה האחרון, ובו מותר לנכות את כל ההוצאות המורשות.



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 המתאימות ללא כל קשר לשכרו של העובד.

**ביטוח לאומי** - לצורך ביטוח זה המעסיק רשאי לנכות 0.04% מ-5.297 הש"ח הראשונים של שכרו של העובד ו-0.87% מכל שקל נוסף משכרו מעבר לשכר של 5.297 ש"ח. המעסיק חייב להעביר את הסכומים שנוכו למוסד לביטוח לאומי.

## ניכויים מהשכר להוצאות מגורים:

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

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

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

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

### הוצאות נלוות:

מעסיק רשאי לנכות משכרו של העובד הזר סכום חודשי עבור השימוש במים ובחשמל ועבור תשלום מסים על מקום המגורים (ארנונה) לפי הפירוט הבא:  
- בגין עובד סיעוד - 92.77 ש"ח  
- בגין כל עובד אחר - 63.90 ש"ח  
סכומי הניכויים הנ"ל מתעדכנים ב-1 בינואר כל שנה.



לגבי עובדים זרים המגיעים ממדינות שחתמו עם ישראל על אמנה בנושא ביטחון סוציאלי, ייתכנו ניכויים נוספים והוראות שונות. למידע עדכני יש לפנות למוסד לביטוח לאומי בטלפון \*6050 או 04-8812345 בכתובת [www.btl.gov.il](http://www.btl.gov.il)

### ניכויים מהשכר לביטוח בריאות:

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

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

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

## יום מנוחה שבועי וחופשה

**מספר ימי החופשה המפורטים לעיל הם ימי לוח הכוללים את ימי סוף השבוע, והם אינם ימי עבודה.** לכן בשנה הראשונה אדם שעובד שבוע עבודה בן 5 ימים, יקבל בפועל 10 ימי חופשה בתשלום, ומי שעובד שבוע עבודה בן 6 ימים, 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 זר אשר מועסק על בסיס חודשי זכאי לתשלום עבור 9 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 לפי אורך תקופת ההעסקה שלו (יום וחצי עבור כל חודש שעבד) עד 90 יום בסך הכול, כנגד הצגה של תעודת רופא שנאמר בה כי העובד נעדר מעבודתו בשל מחלה.

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.

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

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

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

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



## סיום יחסי העבודה

### הודעה מוקדמת

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

- בששת החודשים הראשונים - יום אחד לכל חודש עבודה.
- מהחודש השביעי של העסקתו ועד לסוף החודש האחד-עשר
- 6 ימים ועוד יומיים וחצי נוספים לכל חודש עבודה נוסף.
- לאחר שנת העסקה אחת - חודש אחד 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.
- נטישה של אדם חסר ישע היא עבירה פלילית אשר עלולה לגרור הגשת כתב אישום ו/או הרחקה מישראל. על אף האמור לעיל, בענף הסייעות אין העובד הזר רשאי לעזוב עבודה אצל מטופל לפני סיום תקופה ארוכה יותר של הודעה מראש, אלא במקרים מיוחדים שבהם אין זה סביר לדרוש מהעובד להמשיך בהעסקתו.



### פיצויי פיטורין

עובד אשר מפוטר מעבודתו לאחר שעבד אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד במשך תקופה של שנה אחת או יותר, זכאי לפיצויי פיטורין. שיעור פיצויי הפיטורין הוא שכר של חודש אחד לכל שנת עבודה אצל המעסיק או במקום העבודה. עובד שעבודתו הופסקה לאחר שנה אחת בשל מותו או פשיטת רגל של מעסיקו או, ככל שמדובר בחברה, בשל פירוקה - זכאי לפיצויי פיטורין כאילו פוטר מעבודתו. צו הרחבה כללי בעניין פנסייה חל על כל המעסיקים בישראל. למידע נוסף יש לפנות למשרד הכלכלה בכתובת [www.moital.gov.il](http://www.moital.gov.il). כללים מיוחדים בנוגע לפיצויי פיטורין חלים על עובדים זרים בענף הבניין אשר מועסקים על ידי קבלני כוח אדם מורשים. עבור עובדים אלה מופקד על ידי המעסיק סכום חודשי בפיקדון מיוחד אשר נתון לפיקוח של רשות האוכלוסין. כאשר העובד עוזב את ישראל לצמיתות, הוא זכאי 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 שפרסם הממונה על זכויות העובדים הזרים בעבודה במשרד הכלכלה בכתובת [www.moital.gov.il](http://www.moital.gov.il).

## הטרדה מינית

מעסיק או אדם אחר אשר מטריד מינית עובד, מבצע עבירה פלילית. עובד זר שנתקל בהטרדה מינית מכל סוג רשאי להגיש תלונה למשטרה בטלפון 100. לקבלת תמיכה נפשית אפשר להתקשר למרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בטלפון 1202.

## עבודת וסחר בבני אדם

עובד זר - אם אתה מועסק בתנאים קשים באופן קיצוני, או אם נשללו ממך חירויות בסיסיות או תנאים אנושיים, ייתכן שנפלת **קורבן לפשע חמור של עבודת וסחר בבני אדם**.

קורבנות של פשעים חמורים כאלה זכאים לסיוע משפטי ללא תשלום מהמחלקה לסיוע משפטי במשרד המשפטים.

**למידע יש להתקשר למחלקה זו:**

טלפון: 03-6932743

פקס: 03-6932755

כתובת: רח' הנרייטה סאלד 4, תל-אביב

## 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 על-פי חוזה העבודה בנוגע למגורים, לביטוח רפואי, לתלוש שכר מפורט או להודעה מוקדמת על פיטורים, עובר עבירה פלילית ועשוי להיקנס ב-5,000 ש"ח או יותר על כל הפרה. במקרים חמורים עשויים להיות מוגשים נגד מעסיקים אלה כתבי אישום פליליים.

עובד שמעסיקו לא מילא את חובותיו 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 126-800-800-1.

כמו כן עובדים זרים יכולים לפנות בתלונות לממונה על זכויות העובדים הזרים בעבודה במשרד הכלכלה בפנייה למספרי הטלפון האלה: 03-7347230, 050-6450426 או בפקס 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 בנוגע לתלונה או לתביעה שהגיש. מעסיק אשר נוהג באחד האופנים המתוארים לעיל כלפי עובד זר שהוא מעסיק, מבצע עבירה פלילית, ובגינה אפשר להגיש נגדו כתב אישום, כאמור לעיל.



## מידע כללי

תל-אביב: רח' נחלת בנימין 75, קומה רביעית,  
תל-אביב טלפון: 03-6883766  
www.kavlaoved.org.il

### ימי קבלה

יום ראשון: 9:00 - 15:00 עובדי סיעוד

יום שני: 13:00 - 17:00 עובדי סיעוד

16:00 - 18:00 עובדי בניין

(דוברי סינית)

יום שלישי: 12:00 - 18:00 מבקשי מקלט

(בתיאום מראש)

יום רביעי: 10:00 - 14:00 עובדי חקלאות,

לרבות עובדים תאיים

14:00 - 17:00 ישראלים

יום חמישי: 11:30 - 16:00 מהגרי עבודה (ניקיון

בתים פרטיים בלבד)

14:00 - 10:00 סיוע בנושאי ביטוח

לאומי (היריון, לידה

ותאונות עבודה)

### מספרי טלפון לשעת חירום

**משטרה: 100**

**מגן דוד אדום: 101**

**כיבוי אש: 102**

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

### קו לעובד

**חיפה:**

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





## מוקד סיוע לעובד הזר

בתל-אביב:

רח' נחלת בנימין 75 תל-אביב

טלפון: 03-5602530

פקס: 03-5605175

[www.hotline.org.il](http://www.hotline.org.il)

ימי קבלה

יום ראשון: 12:00-09:00, 17:00-14:00

יום שני: 18:00-14:00

יום שלישי: 13:00-09:00

יום רביעי: 18:00-14:00

יום חמישי: 13:00-09:00

## רופאים לזכויות אדם (ישראל)

רח' ברוך ספיר 4, קומת קרקע, תל-אביב-יפו

טלפון: 03-5133120

פקס: 03-6873029

[www.phr.org.il](http://www.phr.org.il)

רופא כללי/משפחה - א, ג, ד 16:00

רופאים מומחים (רופא נשים, אורתופד,

פסיכיאטר ועוד) - בקביעת תור מראש

רופא ילדים - יום ו 9:00

## מידע נוסף

יש באפשרות העובד הזר להתקשר לשגרירות של מדינתו בישראל.

למידע נוסף ראו באתר משרד החוץ בכתובת

[www.mfa.gov.il](http://www.mfa.gov.il)

מוקד מידע - ביטוח לאומי

טלפון: \*6050, 04-8812345

[www.btl.gov.il](http://www.btl.gov.il)

## רשות האוכלוסין והגירה

מרכז שירות ומידע ארצי \*3450

[www.piba.gov.il](http://www.piba.gov.il)

© כל הזכויות שמורות.

המידע בזכותן מתעדכן מעת לעת.

יש לעיין בנוסח המעודכן בשפה האנגלית המופיע באתר הרשות.







רשות האוכלוסין וההגירה  
Population and Immigration  
Authority