



זכותון לעובדים זרים



ינואר 2022

רשות האוכלוסין וההגירה

Piba.gov.il



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 בענפי תעסוקה עיקריים שבהם מועסקים עובדים זרים בישראל 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 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 לינואר 2022.



תוכן העניינים

5	1. העסקה חוקית
5	א. כללי:
6	ב. עובדי סיעוד זרים – כללים והגבלות מיוחדים
6	1. תקופת מיוחדת להודעה מראש בכתב של עובדי סיעוד זרים
6	2. מגבלות גיאוגרפיות על החלפת מעסיק של עובדי סיעוד זרים
7	3. בקרה מיוחדת לגבי עובדי סיעוד זרים שלהם שינוי העסקה תכופים
7	4. דרישות בנוגע לרישום העובד הזר לסיעוד על ידי לשכות פרטיות מורשות
8	ג. עובדים זרים בענף הבניין – הגבלות וכללים מיוחדים
9	2. אשרות עבודה והארכות תוקף של אשרת עבודה
9	א. כללי
10	ב. תקופות שהייה מותרות נוספות
10	1. עובדים זרים בענף החקלאות ושפים מומחים
10	2. עובדים זרים בענף הבניין ובענף המלונאות
10	3. עובדים זרים בענף הסיעוד
10	ג. הגבלות אשרה מיוחדות החלות על עובדים זרים בענף הסיעוד
10	1. עובדים זרים בענף הסיעוד שאינם מועסקים
11	2. רישום כעובד זר מחליף (בין 51-63 חודשים)
11	3. עובדים זרים המועסקים בענף הסיעוד
11	4. אשרת עבודה מיוחדת עבור טיפול באנשים הסובלים ממוגבלות חמורה במיוחד
12	3. ענפי ההעסקה המותרים
12	4. עיכוב דרכונים
12	5. ביטוח בריאות
13	6. ביטוח לאומי
13	7. מגורים
13	8. חוזה עבודה בכתב
14	9. השכר ומרכיביו
15	10. ניכויים מהשכר
17	11. יום מנוחה שבועי, חופשות וחופשת מחלה
18	12. סיום יחסי העבודה
18	א. הודעה מוקדמת – כללי
18	ב. הודעה מוקדמת – עובדים בענף הסיעוד
18	ג. פיצויי פיטורין



19	ד. פיקדון לעובד הזר
20	13. הגשת תלונות
20	14. הטרדה מינית
20	15. עבדות וסחר בבני אדם
21	16. מידע כללי ליצירת קשר

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

א. כללי:

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 לענף הרלוונטי כפי שנקבע על ידי רשות האוכלוסין (להלן: אשרת עבודה או ויזה מסוג ב/1) רשאים להיות מועסקים בהתאם להיתרי ההעסקה שבידי המעסיקים.

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.

עובד זר מקבל אשרת עבודה המתירה לו כניסה לישראל ממדינות זרות בהתבסס על הסכם עבודה שנחתם מול מעסיק מורשה מסוים שהעובד הסכים לעבוד אצלו בישראל. לפיכך, אשרת העבודה (ויזה מסוג ב/1) של העובד מותנית בניסיון כן ואמיתי של העובד הזר לעבוד עבור המעסיק שהזמין אותו לישראל. אם עובד זר מגיע לישראל מתוך כוונה תחילה לעזוב את המעסיק אשר הזמין אותו למדינה במהלך תקופה קצרה לאחר הגעתו, ללא ניסיון כן ואמיתי לעבוד אצל המעסיק הזה, הוא עלול להיות מורחק מישראל בגין ניצול לרעה של אשרת העבודה שקיבל, לאחר שימוע.

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 (וללשכות הפרטיות הרשומות שלו, אם רלוונטי) הודעה מוקדמת בכתב על כוונתו להחליף מעסיק. לקבלת פרטים בנוגע להודעה מוקדמת הדרושה ראו פרק "סיום יחסי עבודה" שלהלן. לשכות תיווך פרטיות, חברות כוח אדם או כול גורם אחר לא יחייבו את העובד הזר לשלם שום עמלות בגין הסיוע שיינתן לו במציאת מקומות עבודה חדשים בישראל.

לרשות עובד זר, אשר אינו מועסק, כל עוד לא סיים תקופה מרבית מותרת לעבודה בישראל שניתנה לו, 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 כחוק ברישומי רשות האוכלוסין בתור מועסק חוקי, חייב לעזוב את ישראל בתוך 90 יום, ואם העובד אינו עוזב את ישראל מרצונו, הוא עלול להיעצר ולהיות מורחק מישראל.

שימו לב! עובד זר המבקש לשהות בישראל למשך תקופה של מעל 90 ימים ללא עבודה, מסיבות רפואיות, חייב לפנות לרשות באמצעות דוא"ל PT-T-Avoda@piba.gov.il בעוד מועד, בצירוף מסמכים תומכים עדכניים. אם הרשות תשתכנע שיש הצדקה להמשך הישארות העובד הזר בישראל ללא עבודה מעל 90 ימים, כגון במקרה של תור קרוב לטיפול רפואי, תאריך קרוב לעדות בבית משפט או תאריך קרוב לוועדה רפואית של הביטוח הלאומי (במקרה של תאונת עבודה), הרשות תנפיק לעובד רישיון ב/2 (תייר) (שאינו מאפשר עבודה בישראל). העובד יוכל לפנות כאמור לעיל גם לבקש הארכת



הרישיון לתקופות נוספות. **שהות בישראל ללא עבודה במשך 90 ימים מבלי לבקש או לקבל רישיון ב/2, יכולה להביא למעצר והרחקה וכן לניכויים מהפיקדון החודשי בגין שהייה שלו כדין.**

חשוב! עובד זר יכול לקבל מידע בנוגע למצב רישומו ברישומים הממוחשבים של רשות האוכלוסין על ידי חיפוש "**מידע מקוון למעסיקים ולעובדים זרים**" באתר האינטרנט של רשות האוכלוסין, הקשה על כפתור "**לאיתור מידע**" באתר המידע, ובחירת האופציה "**עובדים זרים**", מילוי הפרטים הרלוונטיים בטופס האלקטרוני "**מידע – עובדים זרים**" שייפתח על המסך ולאחר מכן הקשה על הכפתור "**ראה מידע**". להלן קישור ישיר למידע מקוון הנ"ל:

https://www.gov.il/en/service/foreign_workers_data_files/

ב. עובדי סיעוד זרים – כללים והגבלות מיוחדים

להלן שלוש מגבלות נוספות בנוגע להחלפת מקום עבודה בענף הסיעוד, שנקבעו כדי למנוע פגיעה במטופלים קשישים ובעלי מוגבלות.

1. תקופת חובה מיוחדת להודעה מראש בכתב של עובדי סיעוד זרים עובד זר בענף הסיעוד המבקש לעזוב את המטופל הקשיש או בעל המוגבלות עבורו הוא מועסק, חייב לתת הודעה מוקדמת בכתב ללשכת הפרטית בה הוא רשום, וכן למטופל או לנציגו של המטופל או לבן משפחה רלוונטי.

על עובד סיעוד זר לתת למטופל הקשיש או בעל המוגבלות (להלן: המטופל) הודעה מראש, כפי שנקבע בנוהל המיוחד של רשות האוכלוסין, בתוך פרק זמן שלא יפחת מהזמן המפורט כלהלן:

- א. אם עובד הסיעוד הזר עבד אצל המטופל במשך תקופה שנעה בין שבעה ימים לשלושה חודשים: עליו לתת הודעה מראש שבעה ימים לפחות קודם הפסקת העבודה.
- ב. אם עובד הסיעוד הזר עבד אצל המטופל במשך תקופה שנעה בין שלושה חודשים לעליו לתת הודעה מראש 14 ימים לפחות קודם הפסקת העבודה.
- ג. אם עובד הסיעוד הזר עבד אצל המטופל במשך תקופה שנעה בין שבעה חודשים לשנה: עליו לתת הודעה מראש 21 ימים לפחות קודם הפסקת העבודה.
- ד. לאחר שנת העבודה הראשונה: עליו לתת הודעה מראש חודש לפחות קודם הפסקת העבודה.

עובד זר לסיעוד אשר יעזוב מטופל 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, כגון מצבים של התעללות בעובד הזר, שבעטיין אין זה סביר לדרוש מהעובד להמשיך בעבודה זו.

2. מגבלות גיאוגרפיות על החלפת מעסיק של עובדי סיעוד זרים

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

עובד זר לסיעוד המחזיק בויזה עם הכיתוב "**אזור פריפריה**" רשאי להירשם רק לעבודה בטיפול באנשים קשישים או בעלי מוגבלויות המתגוררים באזורים מרוחקים בישראל, הן בצפון המדינה והן בדרום המדינה.

עובד זר לסיעוד המחזיק בויזה עם הכיתוב "**אזור המרכז**" אינו רשאי לעבוד באזור תל אביב, אך רשאי לעבוד באזורים אחרים במרכז ישראל, כגון ירושלים וחפה, וכן בפריפריה.



עובד זר לסייעוד המחזיק בויזה עם הכיתוב "אזור תל אביב" רשאי להירשם לעבודה סיעודית בכל אזור בישראל.

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

הגבלה זו נקבעה על מנת להבטיח שיינתן למעסיקים קשישים ובעלי מוגבלויות המתגוררים באזורים פריפריאליים במדינה טיפול הולם מעובדי הסיעוד הזרים שהוזמנו לישראל כדי לטפל בהם.

3. בקרה מיוחדת לגבי עובדי סיעוד זרים שלהם שינויי העסקה תכופים

אם עובד זר לסייעוד מחליף את מקום עבודתו בישראל לפחות שלוש פעמים בתוך תקופה של שנתיים, ואם, עקב שינויים אלה, רשות האוכלוסין חושדת שהעובד הזר עושה שימוש לרעה באשרת העבודה ב-1/ שברשותו, העובד עשוי להיות מוזמן לביהור ברשות האוכלוסין. עובד שנמצא כי עשה שימוש לרעה בוויזה מסוג ב\1 שקיבל, צפוי להרחקה מישראל, בכפוף לשימוע.

שינויי העסקה עקב העברתו הקבועה של מטופל למסגרת מוסדית כגון בית אבות, פיטורי העובד הזר על ידי המטופל, פטירתו של המטופל או סיום השמתו של העובד הזר כמחליף של עובד זר אחר הנמצא בחופשה בחו"ל, לא יחשבו החלפת מקום עבודה לצורך הבקרה הנ"ל. שינויי העסקה עקב נסיבות בהן העובד הזר אינו מצופה להמשיך בעבודתו, כגון התעללות בעובד הזר במקום העבודה או הפרה חמורה של תנאי העסקה, לא ייחשבו שימוש לרעה של הוויזה מסוג ב\1.

4. דרישות בנוגע לרישום על ידי לשכות התיווך הפרטיות לעובדי סיעוד זרים

עובדי סיעוד זרים חייבים להירשם במשך כל תקופת עבודתם בישראל באחת לשכות התיווך הפרטיות הישראליות המורשות והמופקדות על השמה ופיקוח על העסקת עובדי סיעוד זרים. עובדי הסיעוד זרים אינם מחויבים לעבוד עם לשכה מסוימת ובאפשרותם להחליף לשכות בכפוף לרישום החלפת הלשכה ברישומי רשות האוכלוסין באמצעות הלשכה החדשה.

לפיכך, כל העובדים הזרים החדשים חייבים להיות מוזמנים לישראל על ידי לשכה פרטית ישראלית מורשית, ונציג רשום של הלשכה חייב לפגוש את עובד הסיעוד הזר החדש בשדה התעופה, להביא את העובד לבית המטופל הקשיש או בעל המוגבלות, ולהסביר את תפקידי העובד הזר, על פי הצורך. בנוסף, עובד סוציאלי או נציג מוסמך של הלשכה פרטית הישראלית חייבים לבקר את המטופל המזמין ואת העובד הזר בתוך 30 יום לאחר כל השמה חדשה, ולשוב ולבקרם לפחות פעמיים בשנה, כדי לוודא שההשמה מתנהלת כראוי, ולפתור כל בעיה שמתעוררת.

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

על הלשכה הפרטית להודיע לרשות האוכלוסין בתוך שבוע לאחר כל שינוי בהשמת העובד הזר, עליה לדאוג להארכת תוקף הוויזה מסוג ב\1 של העובד הזר בכל שנה באמצעות פניה לרשות האוכלוסין, ועליה לסייע לעובד למצוא מקום עבודה חוקי חלופי בענף הסיעוד אם מסתיימת העסקתו הנוכחית והעובד הזר עדיין לא השלים את תקופת העבודה החוקית המרבית בישראל.



נציגי הלשכה הפרטית חייבים לסייע ולמטופל ולעובד הזר על פי הצורך כאשר מתעוררות שאלות או תלונות במקום העבודה, במשך כל תקופת העבודה החוקית בישראל.

בהתאם לחקיקה שבתוקף, לשכות פרטיות ישראליות אינן רשאיות לגבות תשלום בגין גיוס עובדי סיעוד זרים, ולשכות השמה זרות בארץ המוצא של העובד הזר אשר שולחות עובדי סיעוד זרים לישראל בהתאם להסכמים שנחתמו עם לשכות פרטיות ישראליות, רשאיות לדרוש תשלום חד פעמי מעובדי הסיעוד הזרים בחו"ל, שלא יעלה על סכום של 3,811.02 ₪. בנוסף, מחויב העובד הזר לשלם עבור כרטיס הטיסה שלו לישראל וממנה.

שימו לב: עובדי סיעוד זרים חייבים להתגורר בבתיהם של המטופלים במהלך שבוע העבודה הרגיל. הסדרי "מגורי חוץ" או העסקה חלקית אסורים.

ג. עובדים זרים בענף הבניין – והגבלות וכללים מיוחדים

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 באמצעות פנייה לממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה, במשרד העבודה, (ראה פרטי התקשרות בפרק "הגשת תלונות" שלהלן).

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 ובהיתר העבודה שלהם, רשאים להחליף עבודה בין חברות ביצוע כאמור בלבד, ואינם רשאים לעבוד אצל קבלני כוח אדם מורשים.

עובד המבקש להחליף מעסיק חייב להגיש בקשה לרשות האוכלוסין באמצעות המעסיק המבוקש החדש. העבודה אצל המעסיק החדש יכולה להתחיל רק לאחר קבלת תשובה חיובית בכתב מרשות האוכלוסין, אשר תישלח למעסיק החדש, המחויב להודיע על כך לעובד.

על אף האמור לעיל, במקרים יוצאי דופן של הפרות חמורות מצד המעסיק כלפי עובד הבניין הזר, רשאי עובד הבניין הזר המועסק על ידי קבלן זר רשום (חברת ביצוע), להגיש בקשה מיחדת לרשות האוכלוסין להתרת מעבר חריג לקבלן כוח אדם מורשה, או להיפך, ולאחר בחינת התלונה, תתקבל ההחלטה בעניין על ידי רשות האוכלוסין.



2. אשרות עבודה והארכות תוקף של אשרת עבודה

א. כללי

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 שגרירויות ישראל בחו"ל, על בסיס הבקשה שהוגשה לרשות האוכלוסין בשם מעסיק זכאי בעל היתר, באמצעות לשכה פרטית 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 או לקבל היתר עבודה לאחר הגעתו לישראל. התקופה של אשרת העבודה מסוג ב/1 הניתנת על ידי רשות האוכלוסין לעובד זר מוגבלת למשך זמן מרבי של שנה אחת. בהתאם לכך, אפילו אם היתר העבודה שניתן על ידי 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. במקרים אלו תקופת השהייה הקצרה יותר תהיה בהתאם לנסיבות הגעתו של העובד ולנהלים הרלוונטיים של רשות האוכלוסין.

עובד זר צפוי להרחקה מישראל או ביטול/אי הארכת אשרת עבודה, בכפוף לשימוע, במקרים כגון ניצול לרעה או הפרה של החוק הישראלי או הנהלים הרלוונטיים החלים עליו, כולל הצהרות כוזבות בנוגע לבקשתו לאשרה, הגעה לישראל מתוך כוונה לעזוב את המעסיק עמו 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 שהצהיר עליהם) בישראל. בנוסף, רשאית רשות האוכלוסין לסרב להנפיק או להאריך תוקף של אשרת עבודה או אף לבטל אשרה מסוג זה, אם מתוך נסיבות רלוונטיות יתגלה שהמבקש מתכוון להשתקע בישראל, או כי אין בכוונתו לעזוב את ישראל בתום התקופה המותרת לשהייתו.

עובד זר בעל אשרת עבודה בתוקף המבקש לחזור לישראל לאחר ביקור בחו"ל, חייב לבקר טרם יציאתו מישראל, באופן אישי באחד מהסניפים האזוריים של רשות האוכלוסין, ולקבל ויזה מיוחדת הנקראת "אינטר-ויזה" המאפשרת את חזרתו למדינה, בהתאם לנהלים הרלוונטיים של רשות האוכלוסין. העלות של ה"אינטר-ויזה" שתשולם על ידי העובד, היא 180 ₪ (סכום זה מתעדכן מדי שנה בהתאם למדד יוקר המחיה). **עובד זר אשר יעזוב את ישראל ללא "אינטר-ויזה" בתוקף לא יורשה לחזור לישראל.**



ב. תקופות שהייה מותרות נוספות

הנהלים של רשות האוכלוסין מאפשרים לעובדים זרים תקופת שהייה מוגבלת נוספת, שבמהלכה הם רשאים להישאר בישראל לאחר השלמת תקופה מרבית מותרת לשהייה בישראל לפי אשרת העבודה שלהם, כדי להשלים את ההכנות לקראת עזיבתם את המדינה. חשוב לציין כי עובד זר אינו רשאי לעבוד במהלך תקופת השהייה הנוספת המצוינת לעיל, ותקופה זו מוענקת אך ורק לצורך הכנות ליציאה מישראל. להלן הכללים בנוגע לתקופת שהייה נוספת לפי ענפי תעסוקה מסוימים.

1. עובדים זרים בענף החקלאות ושפים מומחים

הנהלים של רשות האוכלוסין מאפשרים לעובדים זרים בענף החקלאות וכן לשפים מומחים אשר השלימו את תקופת העבודה חוקית המרבית בישראל, להישאר במדינה במשך 60 ימים נוספים, החל מיום סיום העסקתם החוקית האחרונה. מתן תקופת שהייה נוספת זו נועד לאפשר לעובד להשלים את ההכנות לקראת עזיבת ישראל.

2. עובדים זרים בענף הבניין ובענף המלונאות

עובדים זרים בענף הבניין ובענף המלונאות מקבלים 30 יום בלבד מתום תקופת עבודתם החוקית האחרונה כדי לעזוב את ישראל. תקופת השהייה הנוספת הקצרה יותר עבור עובדים בענף הבניין ובענף המלונאות נובעת מהסדר הפיקדון לעובדים הזרים המופעל בענפים אלו, והמאפשר לעובדים לקבל באמצעות רשות האוכלוסין את הכספים שהופקדו על ידי מעסיקיהם כהפרשות עבור פיצוי פיטורים ותשלומי פנסיה וכו'. בעת יציאתם מישראל (פרטים בנוגע לפיקדון לעובד הזר מפורטים בהמשך).

3. עובדים זרים בענף הסיעוד

עובד סיעוד זר אשר מסיים את העסקתו החוקית בישראל זכאי לתקופת שהייה נוספת של 90 יום בישראל, מתום עבודתו החוקית האחרונה כדי להתכונן לעזוב את המדינה.

שימו לב: עובד זר שנשאר בישראל באופן לא חוקי לאחר תקופת השהייה הנוספת בהתאם למפורט לעיל, יהיה צפוי לניכויים מסכום ה"פיקדון" שלו כמפורט בסעיף "סיום יחסי העבודה" שלהלן. לאחר שישה חודשי שהיית יתר בלתי חוקית עלול העובד לאבד את מלוא סכום הפיקדון.

היזהרו מגופים כלשהם המבטיחים תקופות עבודה ארוכות או מגורמים פליליים המנפיקים ויזות או דרכונים מזויפים. רשימות של לשכות פרטיות וחברות כוח אדם מורשות לעובדים זרים בענפי תעסוקה שונים, כולל פרטי הקשר שלהם, מפורסמים באתר האינטרנט של רשות האוכלוסין.

ג. הגבלות אשרה מיוחדות החלות על עובדים זרים בענף הסיעוד

1. 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 מטופל קשיש או בעל מוגבלות חדש, אם חלפו בין 51-63 חודשים מתאריך הגעתם הראשון לישראל. לכן, עובדי סיעוד זרים שאינם מועסקים, חייבים לעזוב את ישראל לאחר שחלפו 51 חודשים ממועד הגעתם לישראל, אלא אם כן הם נרשמו כחוק באמצעות לשכה פרטית מורשת, לעבודה חוקית כ"עובדים זרים מחליפים" עבור מטופלים קשישים או בעלי מוגבלויות שעובדיהם הזרים הרגילים יצאו לחופשה בחו"ל, בכפוף לתנאים המפורטים להלן.



2. רישום כעובד זר מחליף

(בין 51-63 חודשים מתאריך ההגעה לישראל) - פטור מיוחד ל-11 חודשים ניתן לעובדי סיעוד זרים המשלימים 51 חודשי עבודה בישראל, אך המעוניינים להירשם לעבודה כמטפלים מחליפים לפרק זמן קצר עבור מטופלים קשישים או בעלי מוגבלויות שעובדיהם הזרים הקבועים יצאו לחופשה בחו"ל. לכן, עובדי סיעוד זרים אשר טרם השלימו 63 חודשים מתאריך כניסתם הראשונה לישראל, כולל עובדים זרים אשר השלימו תקופה של 51 חודשים בישראל ואשר מסיבה זו אינם רשאים להתחיל השמה חדשה קבועה, רשאים לעבוד כמחליפים, בכפוף לרישום ההשמה הזמנית (כמחליף) אצל רשות האוכלוסין דרך לשכה פרטית, ובתנאי שלא נשארו ללא רישום כדין לעבודה כמחליף במשך תקופה העולה על 30 יום במהלך תקופה זו. בסיום 63 חודשים מתאריך כניסתו הראשונה של העובד הזר המחליף לישראל, הוא אינו זכאי עוד לעבוד בישראל, גם כמחליף, ועליו לצאת מהמדינה בתוך 90 יום לאחר תום עבודתו החוקית, ואם לא, הוא יהא צפוי להרחקה מישראל.

3. עובדים זרים 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 רצופים לפחות בסמוך ולפני סיום תקופת ההעסקה המרבית הרגילה של 63 חודשי עבודה בישראל. במקרים שכאלו חייב המעסיק הקשיש או בעל המוגבלות להגיש בקשה לרשות האוכלוסין, באמצעות הלשכה הפרטית הרשומה שלו, להארכה מיוחדת של אשרת העבודה של העובד, בצירוף חוות דעת רפואית או של עובד רווחה בהתאם לקבוע בחוק, ולפיה הפסקת העסקתו של העובד הזר הנוכחי תפגע בצורה חמורה במטופל. בכפוף לאישור הבקשה, ניתן להאריך את אשרת העבודה של העובד הסיעודי הזר לתקופות נוספות של שנה אחת בכל פעם, גם לאחר שעברו 63 החודשים מתאריך כניסתו הראשונה לישראל, כל עוד העובד הזר האמור ממשיך לעבוד אצל אותו מטופל סיעודי (או עבור בן או בת זוג של מטופל סיעודי שנפטר, אם גם בן או בת הזוג מקבלים היתר להעסיק עובד זר ואם הם התגוררו באותה כתובת יחד עם המעסיק שנפטר במהלך תקופת ההעסקה המקורית).

4. אשרת עבודה מיוחדת עבור טיפול באנשים הסובלים ממוגבלות חמורה במיוחד

על אף האמור לעיל, במספר מקרים מצומצם של מצבים הומניטריים יכול עובד זר לסיעוד, אשר השלים לפחות 63 חודשים מתאריך הגעתו לישראל באשרת עבודה כדי לעבוד בענף הסיעוד, לקבל הארכה מיוחדת של אשרת העבודה כדי לטפל במטופל סיעודי בעל מוגבלות קשה במיוחד, בהתאם להמלצת הועדה המייעצת מטעם רשות האוכלוסין. רק בקשות אשר יעמדו בתנאים המוקדמים המפורטים להלן יובאו לדיון בוועדה המייעצת, וכול הבקשות אשר לא יעמדו בתנאים המוקדמים המפורטים להלן יידחו בהליך מקוצר:

- א. הבקשה לקבלת אשרת עבודה מיוחדת במצבים הומניטריים מיוחדים תוגש לרשות האוכלוסין ישירות על ידי המטופל הסובל מנכות חמורה במיוחד או באמצעות הלשכה הפרטית מורשית, במהלך 90 ימים לאחר סיום תקופת העסקתו החוקית של העובד הזר בישראל.
- ב. תקופת העסקתו האחרונה החוקית של העובד הזר הסתיימה עקב פטירתו של המטופל הסיעודי האחרון בו טיפל או עקב מעברו הקבוע של המטופל האמור למוסד סיעודי.
- ג. במהלך תקופת עבודתו החוקית בישראל, העובד הזר לסיעוד היה מועסק באופן חוקי ורצוף אצל מטופל אחד לכול הפחות, במהלך תקופה של שנתיים לכול הפחות.



ד. לא התקבלה החלטה בעבר על שר הפנים להעניק לעובד הזר אשרת עבודה מיוחדת מטעמים הומניטריים כדי לעבוד כמטפל אצל מעסיק אחר (למעט בן/בת זוג/תו של המטופל).
ה. לא עברו יותר מ-8 שנים מאז כניסתו הראשונה של העובד הזר לישראל.

על אף האמור לעיל, אם הבקשה לקבלת אשרת עבודה מיוחדת מטעמים הומניטריים הוגשה על ידי אדם הסובל מנכות חמורה במיוחד שגילו מתחת ל-67 שנים, ואשר נמצא על ידי הרשויות הרלוונטיות כעונה להגדרות בחוק של נכות פיזית ברמה הגבוהה ביותר, לא יחולו התנאים בפסקאות ב'-ד' לעיל בנוגע לעובד הזר הרשום בבקשה, ובנוגע לפסקה ה', במקום הגבלה של 8 שנים תחול הגבלה של 13 שנים.

אם הבקשה לקבלת אשרת עבודה מיוחדת מטעמים הומניטריים נדחתה על הסף, או נדחתה לאחר קיום דיון על ידי הוועדה המייעצת, יעמדו לרשות העובד הזר 30 ימים כדי לעזוב את ישראל, ואם לא יעשה כן, הוא יהא צפוי למעצר והרחקה מישראל.

3. ענפי ההעסקה המותרים

עובד זר מקבל אשרה המאפשרת לו לעבוד בישראל באחד הענפים הפתוחים לעבודה לעובדים זרים, כגון סיעוד בבתי קשישים או נכים, חקלאות, חדרנות בבתי מלון, בניין, או כשפים מומחים בבישול אתני אסיאתי או מומחים מסוגים אחרים. הענף שבו אושרה העסקתו של העובד הזר מצוין באשרת העבודה שלו.

לאחר הגעתו של העובד הזר לישראל לעבודה באחד הענפים המורשים, העובד הזר לא יורשה לעבור לעבודה בענף מורשה אחר. כך, לדוגמה, עובד שהגיע לישראל כעובד בענף הסיעוד הביתי, לא יורשה לעבור לעבוד כשף מומחה, ועובד שהגיע לעבוד בישראל כמומחה לא יורשה לעבוד בענף הבניין.

על העובדים הזרים להיזהר מגורמי תיווך בלתי מורשים המציעים הסדרת כניסה לישראל לעבודה במקצוע שאינו מתאים לעובד תוך הבטחה שהעובד יוכל להחליף עבודה לאחר הגעתו לישראל. מצב כזה עלול להביא להרחקתו המידית של העובד מישראל וכן להטלת סנקציות מנהליות ופליליות על המעסיק ועל גורם התיווך.

4. עיכוב דרכונים

על-פי הדין הישראלי, כל אדם חייב לשאת תעודה מזהה רשמית, כגון דרכון. החזקת דרכונו של עובד בניגוד לרצונו מהווה עבירה פלילית. עובד אשר דרכונו מוחזק בניגוד לרצונו על ידי המעסיק, חברת כוח אדם, לשכת פרטית או על ידי כל אדם אחר, רשאי להגיש תלונה למשטרת ישראל.

5. 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, שעלויות 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.



ביטוח בריאות שניתן לעובד זר לא יכסה בדרך כלל מצבים רפואיים שהיו קיימים טרם הנפקת ביטוח הבריאות, והם לא יכסו טיפול רפואי נוסף במקרים שבהם לפי חוות דעת רפואית מקצועית לא יוכל העובד לחזור לעבודתו לאחר 90 ימים של קבלת טיפול רפואי. במקרים כאלה יאלץ העובד לשוב לארץ מוצאו לקבלת טיפול. על כן, חשוב מאוד מבחינת העובד הזר לנקוט בכל האמצעים הדרושים, כדי לשמור על זכויותיו לקבלת טיפול רפואי בארץ מוצאו במהלך תקופת עבודתו בישראל.

אם חברת הביטוח של העובד מסרבת לכסות טיפולים או מצבים רפואיים 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 ארגוני הסיוע, שפרטיהם מופיעים בסוף זכותו זה, על מנת לקבל סיוע בעניין זה.

6. 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 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.

7. 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 הסיעוד, יש לדאוג להסדרי מגורים סבירים לעובדים הזרים בבית המטופל הסיעודי.

8. 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.



9. 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, אם חייב העובד לנסוע ממקום מגוריו למקום עבודתו (קצובה זו אינה רלוונטית בענף הסיעוד, מכיוון שעובד סיעוד זר מחויב להתגורר בביתו של המטופל הסיעודי, שמהווה מקום עבודתו).

פעם בשנה, לאחר השלמת שנת עבודתו הראשונה, כל עובד זכאי לקבל ממעסיקו סכום 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, כפי שקבוע בנהלים של רשות האוכלוסין.

אם העובד מסכים בכתב, ואם תנאי זה מפורט בחוזה העבודה, בהסכם קיבוצי, או אם כך מקובל במקום העבודה של העובד, אפשר לשלם חלק מהשכר בשווי מזון ובמשקאות (למעט משקאות משכרים) המסופקים על ידי המעסיק לצריכה במקום העבודה. השווי שמיחוס 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 הסכם קיבוצי או צו הרחבה קובע שכר גבוה משכר המינימום, כדוגמת ענף הבניין, יחולו השכר הגבוה ותנאי ההעסקה הטובים יותר.

מומלץ לעובדים לנהל רישום בכתב של שעות העבודה היומיות שלהם ושל שעות וימי המנוחה שלהם.

ב. תשלום על עבודה בשעות נוספות – עובד שעובד שישה ימים בשבוע זכאי לתשלום נוסף מעבר לשכר המינימום, אם הוא עובד יותר משמונה 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, ההוראות הנ"ל בעניין תשלום בעד עבודה בשעות נוספות אינם חלים על עובד בענף הסיעוד המתגורר בבית המטופל הסיעודי בו הוא מטפל.

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 מבניהם. 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 בשנה, בין החודשים יוני לספטמבר, אלא אם הסכימו המעסיק והעובד על מועד שונה לביצוע התשלום.

ה. מועד תשלום השכר – עובד אשר מועסק על בסיס חודשי זכאי לקבל את משכורתו לא יאוחר מאשר ביום התשיעי של כל חודש עבור החודש הקודם.

10. ניכויים מהשכר

מעסיק 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 החלק בעלות עבור ביטוח בריאות פרטי, המוסדר על ידי המעסיק לטובת העובד (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 (בעניין הסכמה לתשלום חלק של השכר בשווי השוק של מזון ומשקאות לא אלוהוליים, המסופקים על ידי המעסיק במקום העבודה, ראה לעיל).
- ה. ניכוי החודשי המרבי המותר משכרו עובד זר בגין ביטוח בריאות, מגורים הולמים והוצאות נלוות, וחובות של העובד למעסיק, הוא עד 25% משכרו של העובד. חשוב להדגיש כי ניכוי זה אינו אוטומטי, וכי למעסיק מותר לנכות רק בגין 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.
- ו. 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. מטופל סיעודי המעסיק עובד זר בביתו, אינו נדרש להנפיק תלוש שכר לעובד הזר.

להלן פרטי הניכויים המותרים על-פי האמור לעיל:

מס הכנסה – תשלומים למס הכנסה מנוכים ממשכורתו של העובד על ידי המעסיק ומועברים לרשות המסים. לקבלת מידע נוסף ראה את אתר האינטרנט של רשויות המס בישראל. 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 מעבר לשכרו של העובד.



ביטוח לאומי – לצורך ביטוח זה המעסיק רשאי לנכות 0.04% מ-6,331 ₪ הראשונים של שכרו של העובד ו-0.87% מכל שקל נוסף משכרו מעבר לסכום הנקוב לעיל. המעסיק חייב להעביר את הסכומים שנוכו למוסד לביטוח לאומי. הסכומים הנקובים לעיל מעודכנים מדי שנה. ייתכן וישנם חוקים וניכויים נוספים הנוגעים לעובדים זרים שהם אזרחי מדינה שיש בינה לבין מדינת ישראל אמנת ביטוח סוציאלית. 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 משכרו של העובד הזר עד לסכומים המרביים המפורטים להלן, אשר מעודכנים מדי שנה בהתאם לעלייה של מדד יוקר המחיה:

לגבי עובד זר המועסק בענף הסיעוד - עד מחצית הסכום ששילם המעסיק עבור הביטוח, או 146.55 ₪, הנמוך מבניהם.

לגבי עובד זר המועסק בכל ענף אחר – סכום מרבי של שליש מהסכום ששילם המעסיק עבור הביטוח, ולא יותר מ-127.72 ₪, הנמוך מבניהם.

ניכויים מהשכר עבור הוצאות מגורים:

ענף החקלאות: לגבי עובד זר המועסק בענף החקלאות, סכום הניכוי המרבי משכר עובד זר עבור מגורים הולמים, כולל הוצאות נלוות עבור חשמל, מים וארנונה, הוא 557.31 ₪ לחודש, או כפי שיעודכן מעת לעת.

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

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 עבור עובדים בענפים שאינם ענף החקלאות:

ירושלים – 431.10 ₪

תל-אביב – 490.20 ₪

חיפה – 326.82 ₪

אזור המרכז – 326.82 ₪

אזור הדרום – 290.54 ₪

אזור הצפון – 267.33 ₪



הערה חשובה: אם המגורים של עובד בענף שאינו ענף החקלאות הם בבעלות המעסיק, הסכום המרבי המותר בניכוי משכרו של עובד בענף שאינו ענף החקלאות הוא מחצית בלבד מהסכומים אשר נקובים לעיל. הסכומים שצוינו לעיל מעודכנים מדי שנה בהתאם לעליה של מדד יוקר הדיור.

ניכוי בגין הוצאות נלוות למגורים – עובדים בענף שאינו החקלאות:

מעסיק 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 – 81.91 ₪

בגין כל עובד אחר – 95.33 ₪

11. יום מנוחה שבועי, חופשות וחופשת מחלה

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 בפסיקה, אורך יום המנוחה השבועי כמפורט לעיל לא יחול לגבי עובד סיעוד המתגורר בבית מעסיק, אולם בכל מקרה עובד סיעוד זכאי למנוחה שבועית של 25 שעות רציפות לכול הפחות.

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

עבור כל אחת מחמש השנים הראשונות אצל אותו מטופל – 16 ימי חופשה בתשלום בשנה.

עבור השנה השישית של העסקה אצל אותו מטופל: 18 ימי חופשה בשנה

עבור השנה השביעית של העסקה אצל אותו מטופל: 21 ימי חופשה בשנה

עבור השנה השמינית ואילך של העסקה אצל אותו מטופל: יום חופשה נוסף לכל שנת עבודה עד לחופשה מרבית של 28 יום בשנה.

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

בדרך כלל יש לנצל את החופשה בסוף שנת העבודה שבגינה ניתנת החופשה. על אף האמור לעיל, אם העובד מעוניין לצבור את ימי החופשה ולנצלם במהלך שנת העבודה העוקבת או בשנה שלאחר מכן, ואם המעסיק מסכים לכך, רשאי העובד לנצל בכל שנה רק 7 ימי חופשה, ולצבור את יתר הימים לשימוש במהלך השנה הבאה או בשנה השלישית.



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 אצל המעסיק הנוכחי (יום וחצי עבור כל חודש עבודה), עד 90 יום בסך הכול, בכפוף להצגת אישור רפואי בו מצוין 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.

12. סיום יחסי העבודה

א. הודעה מוקדמת – כללי

עובד זר שלא בענף הסיעוד, אשר מועסק על בסיס חודשי ומבקש 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 -- חודש אחד.
- מעסיק המעוניין לפטר עובד חייב אף הוא לתת הודעה מוקדמת דומה, על-פי האמור לעיל. עובד או מעסיק שאינו נותן הודעה מוקדמת חייב לצד השני פיצוי בשיעור השכר הרגיל אשר היה משולם לעובד במהלך תקופה זו.

ב. הודעה מוקדמת – עובדים בענף הסיעוד

עקב הצרכים המיוחדים של המטופלים הקשישים ובעלי המוגבלויות, תנאי לתוקף אחרות העבודה המונפקות לעובדי הסיעוד הזרים, הוא חובתם לתן למעסיקהם הודעה מראש לפני התפטרות של פרק זמן ארוך יותר מאשר הקבוע לעיל, וכי הם אינם מורשים לעזוב את מעסיקהם לפני תום תקופה זו, למעט בנסיבות מיוחדות בהן אין זה סביר לדרוש את המשך עבודתו של העובד הזר. אורכה של תקופת ההודעה המוקדמת הארוכה יותר עבור עובדי סיעוד זרים, מפורטת בסעיף **"תקופת חובה מיוחדת להודעה מוקדמת בכתב של עובדים סיעודיים"** 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 להרחקה.

ג. 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 אותו מעסיק או באותו מקום עבודה. עובד שעבודתו הופסקה לאחר שנה אחת בשל מותו או פשיטת רגל של מעסיקו או, ככל שמדובר בחברה, בשל פירוקה – זכאי לפיצויי פיטורין כאילו פוטר. צו הרחבה כללי בעניין פנסיה חל על כל המעסיקים בישראל. למידע נוסף יש לפנות לאתר משרד

העבודה בכתובת <http://www.molsa.gov.il>



ד. פיקדון לעובד הזר

תשלומי מעסיקים על חשבון פיצויי פיטורין, קרן פנסיה וקרן השתלמות וכד' (להלן: תשלום עבור תנאי העבודה מטעם המעסיק), לעובדים זרים בענפי הבניין, בתי המלון, התעשייה ומוסדות סיעוד, ופרויקטים הדורשים טכנולוגיה ומכון ייחודיים, וכן לעובדי סיעוד זרים המקבלים חלק ממשכורתם דרך חברות סיעוד, חייבים להיות מופקדים על ידי המעסיקים, בחשבון פיקדון המנוהל על ידי רשות האוכלוסין על שמו של כל עובד זר כאמור.

הסכום שיש להעבירו בכול חודש לחשבון הפיקדון על ידי המעסיק, מחושב לפי הסכום שכול מעסיק חייב לשלם עבור תנאי העבודה המוזכרים לעיל, כפי שנקבע בהסכם הקיבוצי או בצו ההרחבה הרלוונטי, או סכום גבוה יותר אם סוכם על כך בהסכם רלוונטי. ההפקדה השוטפת המינימלית לקרן הפיקדון שתבוצע על ידי המעסיק לא תהיה קטנה מ-12.5% משכרו החודשי של העובד במשרה מלאה. על אף האמור לעיל, עבור חודש העסקה הראשון והאחרון של העובד בלבד, רשאי המעסיק להפקיד סכום יחסי שיחושב לפי ימי העבודה של העובד הזר בחודש הראשון או האחרון של ההעסקה. ההפקדה הנזכרת לעיל שתבוצע על ידי המעסיק עבור עובדים זרים היא מעבר לשכר העבודה המשולם לעובד, וסכום ההפקדה לא ינוכה ממשכורתו.

העובד הזר יקבל את הסכום שנצבר בחשבון הפיקדון, לרבות ריבית שנצברה עליו, פחות עמלות בנקאיות ופחות מס בשיעור 15%, בעת יציאה חוקית ולצמיתות מישראל. העובד יכול לקבל את הסכום בדולר ארה"ב או ביורו בבנק שבשדה התעופה בישראל לאחר מעבר בביקורת הגבולות (אם העובד או מעסיקו הגישו בקשה מראש לרשות האוכלוסין, לפחות 10 ימי עבודה לפני היציאה) או באמצעות העברה בנקאית לחשבון הבנק של העובד בחו"ל, בתוך 30 ימי עבודה ממועד הגשת הבקשה. **לאחר קבלת כספי הפיקדון כאמור לעיל, העובדים הזרים אינם רשאים לחזור לישראל.** אם העובד לא יוצא מישראל בתום תקופת שהייתו החוקית במדינה, ינוכו מהפיקדון סכומים על ידי רשות האוכלוסין עבור כל חודש של שהיית יתר שלא כדין של העובד בישראל, ולאחר שישה חודשי שהיית יתר בלתי חוקית העובד יאבד את מלוא הסכום.

הניכוי בגין שהיית בלתי חוקית יהיה כדלקמן: בין חודש לחודשיים של שהיית יתר, 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 שלא היו בשליטתו או עקב טעות שנעשתה בתום לב.

עובדים זרים בעלי חשבונות פיקדון יכולים לבדוק את ההפקדות החודשיות לחשבונם ואת היתרה השוטפת בחשבון, כפי המופיע ברישומי רשות האוכלוסין, על ידי ביצוע חיפוש באינטרנט לפי באתר האינטרנט של רשות האוכלוסין **"מידע מקוון למעסיקים ולעובדים זרים"**, הקשה על **"לאיתור מידע"**, בחירת האופציה **"עובדים זרים"**, מילוי הפרטים הרלוונטיים בטופס האלקטרוני **"מידע - עובדים זרים"** שייפתח על המסך ולאחר מכן הקשה על **"ראה מידע"**.

להלן קישור לנוהל הפיקדון לעובדים זרים באתר האינטרנט של הרשות -
https://www.gov.il/BlobFolder/policy/deposit_monies_foreign_workers_constructions_technology_procedure/en/9.0.0003.pdf

לקבלת מידע נוסף על תנאי העבודה וכן על ההנחיות בנוגע לתשלומים עבור תנאי העבודה מטעם המעסיק לטובת עובדים זרים בענפי תעסוקה אחרים, ראו מידע באתר האינטרנט של משרד העבודה לפי הקישור: www.molsa.gov.il.



13. הגשת תלונות

מעסיק שלא מילא את חובותיו לפי חוקי העבודה, ובכלל זה מעסיק שלא שילם לעובד זר שכר מינימום, או אשר ניכה משכרו של העובד סכומים מעבר לסכומי הניכויים המותרים, או שלא מילא את חובותיו ביחס לחוזה העבודה, למגורים, לביטוח הבריאות, לתלוש השכר המפורט או למתן הודעה המוקדמת על פיטורים, צפוי להטלת עיצום כספי, קנס מינהלי או לענישה פלילית, בהתאם לקבוע בחוק. עובד שמעסיקו לא מילא את חובותיו כלפיו, כאמור לעיל, או שיש לו תלונה בנוגע להפרה של תנאי העסקה אחרים הקבועים בחוק, יכול להגיש תלונה לממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד העבודה בטלפון: 074-7696161, על ידי שליחת הודעת טקסט לטלפון מספר: 0506-290758 או פניה לדוא"ל - foreignr@labor.gov.il.

את התלונה לממונה על זכויות עובדים ניתן להגיש גם באמצעות מילוי טופס מקוון באתר האינטרנט של משרד העבודה: www.molsa.gov.il.

החוק אוסר על מעסיק לפטר עובד, להפחית את שכרו או להרע את תנאי עבודתו כתוצאה מתלונה או תביעה אשר הגיש העובד בתום לב, או משום שסייע לעובד אחר בתום לב להגיש תלונה או תביעה. מעסיק אשר מתנהג כאמור לעיל כלפי עובד זר שהוא מעסיק, עובר עבירה פלילית, בגינה אפשר להגיש תלונה כאמור לעיל.

עובדים זרים המגיעים לישראל במסגרת הסכמים בילטרליים שנכרתו בין ישראל לבין מדינתם, (כיום בענפי החקלאות, הבניין והמלונאות, וכן תכניות פיילוט בענף הסייעוד) או אשר מועסקים על ידי חברות ביצוע זרות מורשות, יכולים ליצור קשר גם באמצעות מרכז הפניות לעובדים זרים של רשות האוכלוסין לשם קבלת מידע או הגשת תלונות הקשורות במעסיקים או בלשכות פרטיות. מספר הטלפון במוקד הוא: **1-700-707-889**.

14. הטרדה מינית

מעסיק או אדם אחר אשר מטריד מינית עובד, מבצע עבירה פלילית. אם את נתקלת בהטרדה מינית מכל סוג, את רשאית להגיש תלונה למשטרה. לקבלת תמיכה נפשית ניתן להתקשר לקו החירום של לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בטלפון 1202* (לנשים) או בטלפון 1204* (לגברים).

15. 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 1-700-70-60-44 שלוחה 4 כתובת: רח' הנרייטה סולד 16, תל-אביב.



16. מידע כללי ליצירת קשר

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

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

או בהתאם למידע באתר האינטרנט: kavlaoved.org.il

רופאים לזכויות אדם (ישראל):

מרפאת חינוך, ייעוץ וייצוג בענייני זכויות רפואיות וביטוח רפואי.

שעות המרפאה: ימי ראשון, שלישי, רביעי 15:00

טלפון: 03-5133120

רח' ברוך ספיר 4, יפו.

או בהתאם למידע באתר האינטרנט: phr.org.il

קווי החירום לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית

1202: נשים בשפה הערבית - 04-6566813

גברים: 1203

שגרירויות:

ניתן ליצור קשר עם השגרירות של מדינתך בישראל. מידע נוסף ניתן למצוא באתר משרד החוץ בכתובת

www.mfa.gov.il

מרכז הפניות לעובדים זרים של רשות האוכלוסין: 1-700-707-889

המרכז מטפל בפניות ובתלונות של עובדים זרים, אשר הגיעו לישראל לפי הסכם בילטרלי ושל עובדים של חברות ביצוע זרות בישראל.

מרכז המידע הלאומי של המוסד לביטוח לאומי:



ביטוח לאומי – מרכז מידע לאומי
טלפון: 04-8812345, *6050

רשות האוכלוסין וההגירה

מרכז שירות ומידע ארצי - *3450
אתר האינטרנט: www.piba.gov.il

יחידת הפיקדונות של רשות האוכלוסין וההגירה Pikdonot@sa.piba.gov.il
טל': 074-7085060

למידע מקוון בנוגע למצבו של העובד ושל הפיקדונות:
https://www.gov.il/en/service/foreign_workers_data_files

**לעדכונים או תיקונים לזכותן זה, יש לעקוב אחר אתר האינטרנט של רשות
האוכלוסין וההגירה בכתובת www.piba.gov.il**