



זכויות עובדים זרים המועסקים בישראל

<p>שכר המינימום לחדש עבודה במשרה מלאה (186 שעות), נכון ל- 01.01.2017: 5000 ₪, שכר ליום: 200 ₪, שכר לשעה: 26.88 ₪.</p>	<p>שכר מינימום</p>
<p>על המעביד לשלם את השכר לא יאוחר מה - 9 לחודש (עבור החודש הקודם).</p>	<p>מועד התשלום</p>
<p>נוסף על משכורתו, עובד הזקוק להסעה על מנת להגיע אל מקום העבודה שלו זכאי לקצובת נסיעה מהמעסיק לשם הוצאה זו. ההחזר הוא עד לתקרה של 26.40 ש"ח ליום או עלות כרטיסייה לאוטובוס או כרטיס נסיעה חופשי ששולם מראש, הנמוך מביניהם. עובד המתגורר במקום העבודה או עובד אשר מעסיקו מסיע אותו אל מקום העבודה על חשבונו, אינו זכאי לקצובה זו.</p>	<p>הוצאות נסיעות (עבור עובדים שאינם לנים בבית)</p>
<p>שעה נוספת הינה שעת עבודה לאחר 8 שעות - כשעובדים שישה ימים בשבוע, או כל שעת עבודה לאחר 9 שעות - כשעובדים חמישה ימים בשבוע. שעות נוספות מחויבות אך ורק לפי מספר השעות באותו יום (אין לקזז בשעות עבודה של ימים אחרים). בקשר לעובדים במשרה חלקית - כל עוד מספר השעות של העובד לא עובר את מספר השעות המקסימלי שנקבע ליום עבודה בחוק, לא מדובר בשעות נוספות, כמשמעותן בחוק, אלא בשעות עודפות המזכות בשכר רגיל. גמול שעות נוספות : שעתיים ראשונות - 125% לכל שעה. מעבר לשעתיים הראשונות 150% לכל שעה.</p>	<p>תשלום עבור שעות נוספות</p>
<p>הערה : הוראה זו לתשלום שעות נוספות לא חלה על העסקת עובדים זרים בבית המעסיק.</p>	
<p>העובד יהא זכאי לקבלת חופשה בתיאום עם מעבידו, והמכסה הנקובה לעניין ניצול ימי חופשה תהא בכפוף לקבוע בצו ההרחבה בדבר קיצור שבוע עבודה. 14 ימים נטול(לא כולל יום מנוחה שבועי) בכל שנה ב- 5 השנים הראשונות, בשנה השישית 16 יום, בשנה השביעית 18 יום, בשנה השמינית - 19, שנה תשיעית - 20, שנה עשירית - 21, שנה 11 - 22, שנה 12 - 23, שנה 13 - 24 יום.</p>	<p>חופשה שנתית/דמי חופשה</p>
<p>יודגש כי העובד לא יוכל לצבור ימי חופשה מעבר לצבירה המותרת ואולם רשאי העובד בהסכמת המעביד, לקחת רק שבעה ימי חופשה לפחות ולצרף את היתרה לחופשה שתינתן בשתי שנות העבודה הבאות, בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית, התשי"א-חדל עובד לעבוד לפני שניתנה לו החופשה המגיעה לו עד ליום שבו חדל לעבוד, ישלם המעביד פדיון חופשה בסכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים אילו יצא לחופשה ביום שחדל לעבוד.</p>	
<p>זכאות לדמי מחלה תוך הצגת אישור רפואי. התשלום ע"י המעסיק הינו: יום ראשון - ללא תשלום. יום שני ושלישי - 50%. יום רביעי ואילך - 100% עובד זכאי לתשלום עבור 18 ימי מחלה בשנה, אך רשאי לצבור עד 90 ימי מחלה.</p>	<p>דמי מחלה</p>
<p>כל עובד שפגיעתו הוכרה כתאונת עבודה, זכאי לכיסוי ימי היעדרות מעבודה, הוצאות טיפול רפואי ואף גמלת נכות. עובד שנפגע בעבודה צריך לדווח על כך בביה"ח ולמסור את פרטי המעביד העובד דרך הביטוח לאומי, המימון כולו יהיה ע"ח הביטוח.</p>	<p>תאונת עבודה</p>
<p>משולמים לאחר תום שנת עבודה, בתעריף יומי קבוע (כיום 378 ש"ח), המתעדכן פעם בשנה. מספר ימים לפי ותק: לאחר השנה הראשונה - 5 ימים, שנה שנייה ושלישית - 6 ימים, רביעית עד עשירית - 7 ימים. אחת עשרה עד החמש עשרה - 8 ימים. שש עשרה עד התשע עשרה - 9 ימים. עשרים ואילך - 10 ימים.</p>	<p>דמי הבראה</p>
<p>העובד יהיה זכאי ל 9 ימי חג בשנה, בימי חג ישראל או לחילופין בימי חג הנחגגים לפי דתו, בהתאם להוראות צו ההרחבה בעניין דמי חגים, העובד מבהיר בזאת כי הוא בוחר לחגוג ימי חג בהתאם לחגים לפי דתו / דת המעסיק, מצ"ב רשימת ימי החג. עובד לא יהיה זכאי לתשלום תמורת ימי חג החלים ביום המנוחה השבועית. ככל שהעובד עבד בימי החג, יהיה זכאי לתמורה בשיעור של 150%.</p>	<p>ימי חג</p>
<p>לאחר שעבד שלושה חודשי עבודה זכאי עובד המקיים חובת אבלות מטעמי דת או נוהג, לתשלום שבעה ימי אבל במקרה של מות בן משפחה קרוב.</p>	<p>ימי אבל</p>
<p>זכאים לתשלום עובדים שהועסקו מעל שנה, במקרה של פיטורים על-ידי המעביד (כולל פיטורו ומעברו למוסד סיעודי) או במקרה של הפסקת עבודה בשל: הרעת תנאי עבודה (הורדת שכר, וכו'); מצב בריאותי, תאונת עבודה ועוד. במצב של התפטרות יש לשחרר לעובד את הסכומים שנצברו לזכותו בקופת</p>	<p>פיצויי פיטורין</p>

הפיצויים.

השכר לחודש ברוטו (כולל דמי כיס) כפול מספר שנות העבודה. על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, עובד זכאי לתקופת מנוחה שבועית של 36 שעות לפחות, אשר חייבת לכלול או את יום שישי, או את יום שבת או את יום ראשון. בהתאם לנקבע בחוק, אורך יום המנוחה השבועי כמפורט לעיל לא יחול בהכרח לגבי עובד סיעוד המתגורר בבית מעסיקו, אולם בכל מקרה עובד סיעוד זכאי למנוחה שבועית של לפחות 25 שעות. גמול עבור עבודה במנוחה שבועית – 150%.

**חישוב הפיצויים
מנוחה שבועית**

עובד שהועסק 7 ימים ומעלה ומעוניין לסיים את עבודתו חייב בהודעה מוקדמת למעסיק וללשכה הפרטית דרכה הועסק. על העובד לתת הודעה מוקדמת בכתב בטרם התפטרות, בהתאם לזמן שהועסק: מ-7 ימים ועד תום 3 חודשים- 7 ימים, החל מהחודש הרביעי ועד תום 6 חודשים- 14 ימים, החל מהחודש השביעי ועד לתום שנת עבודה - 21 ימים, לאחר שנה- חודש אחד.

**הודעה מוקדמת
להתפטרות**

על המעסיק לתת הודעה מוקדמת בכתב בטרם פיטורים, בהתאם לזמן שהועסק העובד: 6 חודשים ראשונים- יום אחד לכל חודש, חודש שביעי עד שנה – 6 ימים + 2.5 ימים לכל חודש, לאחר שנה - חודש אחד. תשלום- מעסיק שלא נתן הודעה מוקדמת חייב בפיצוי לעובד בגובה השכר לתקופה זו. הערה: העובד זכאי לדמי הודעה מוקדמת גם במקרה של פטירת המעסיק.

**הודעה מוקדמת
לפיטורים**

על פי צו הרחבה משנת 2008, זכאי כל עובד בישראל להפרשות עבור פנסיה מהמעסיק. בשנת 2008 השיעור מהשכר אותו חייב המעסיק להפריש הוא 1.66%, מתוכם 0.833% על חשבון הפיצויים, בשנת 2009 3.32%, מתוכם 1.68% על חשבון הפיצויים. בשנת 2010 5%, מתוכם 2.5% על חשבון הפיצויים. ובשנת 2011 6.67%, מתוכם 3.34% על חשבון הפיצויים. בשנת 2012 8.34%, מתוכם, 4.18% על חשבון הפיצויים. בשנת 2013 10%, מתוכם 5% על חשבון הפיצויים. משנת 2014 2015 12%, מתוכם 6% על חשבון פיצויים. משנת 2017 ואילך 12.5% מתוכם 6% על חשבון פיצויים. על פי הנחיות משרד התמי"ת, על המעסיק עובד הזר לשמור את הכספים המופרשים מידי חודש בחשבון הבנק נושא ריבית על שם העובד, ולהעביר את הסכומים שהצטרפו בחשבון לידי העובד עם סיום העסקתו.

פנסיה

חל איסור לפטר עובדת בהריון, אם הפיטורים הינם עקב ההריון. עובדת בהריון שעובדת מעל שישה חודשים באותו מקום העבודה אסור לפטרה מבלי שהמעסיק יבקש ויקבל היתר ממשרד הכלכלה לפיטוריה. כך הדין גם בעניין פגיעה בתנאי העסקת העובדת ו/או פגיעה בשכרה. איסור זה חל גם על חזרה מחופשת לידה, אסור לפטר עובדת שחזרה מחופשת לידה וזאת במשך 60 ימים לאחר חזרתה. עובדת שילדה זכאית לקבל מהביטוח הלאומי כיסוי הוצאות אשפוז, מענק לידה חד פעמי וחופשה בת 14 שבועות בתשלום.

הריון ולידה

המעסיק חייב לשלם ביטוח רפואי לעובד למשך כל תקופת עבודתו. עם הפסקת העבודה מומלץ לעובד לשלם עבור הפוליסה באותה החברה כדי לא לאבד מזכויותיו.

ביטוח רפואי

המעסיק חייב לבטח את העובד בביטוח לאומי, סכום של 2% מהשכר המשולם. חשוב שהעובד יקבל צילום של קבלת התשלום לביטוח לאומי (בה רשום מס' התיק של המעסיק), אשר ישמש אותו במקרה של אשפוז בבית חולים(תאונת עבודה, או לידה).

ביטוח לאומי

מידע זה אינו מחליף את חוקי העבודה בישראל. יש לעקוב מעת לעת אחרי שינויים בחוק העסקת עובדים זרים, התקנות מכוון, חוק שכר מינימום, צווי הרחבה, או כל שינוי אחר בחוק.