



אוגדן זכויות וחובות למטופלים ולעובדים זרים בענף הסיעוד



יולי 2020

רשות האוכלוסין וההגירה

מינהל עובדים זרים

Piba.gov.il





מבוא

עובדי הסיעוד הזרים המגיעים לעבוד בישראל נדרשים לטפל במטופלים הסיעודיים בעלי היתרי העסקה במתן סיוע במהלך רוב שעות היממה בביצוע רוב פעולותיהם היום יומיות, תוך מגורים בבית המטופל הסיעודי ודאגה לצרכיו.

על מנת לשמור על זכויות המטופלים והמטופלים הסיעודיים ולמנוע חילוקי דעות, אנו מתכבדים להציג בפניכם את האוגדן למעסיקים ולעובדים הזרים בענף הסיעוד.

באוגדן זה ריכזנו ופרטנו חלק מזכויות ומחובות העבודה והשהייה הבסיסיות של עובדי הסיעוד הזרים בישראל. **תקציר זה נועד לידיעה כללית בלבד ואינו מהווה תחליף לנוסח החוק, התקנות, הנהלים וצווי ההרחבה הרלוונטיים המחייבים.**

לצד אוגדן זה מומלץ לקרוא גם את נוהל הזמנה והעסקת עובד זר בענף הסיעוד (מס' 5.3.0002), המפרט את אופן הטיפול בבקשות להזמנה והסדרת העסקת עובד זר בענף הסיעוד וכן התנאים לקבלת/הארכת רישיון השהייה והעבודה של עובד זר. [להלן קישור לנוהל](#).

תנאי העבודה המפורטים באוגדן 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 באוגדן זה מתעדכנים מעת לעת. אוגדן זה משקף את המצב החוקי במדינת ישראל נכון לינואר 2020.

אוגדן זה הינו כלי מעשי וחשוב אשר מטרתו להנגיש עבורכם את הזכויות והחובות לעובדים הזרים ולמטופלים הסיעודיים. אנו רואים ערך רב בריכוז הזכויות והחובות המפורטות באוגדן, ואנו תקווה כי האוגדן יסייע בידכם.

למען הנוחות אוגדן 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.

מינהל עובדים זרים



תוכן עניינים

- 1..... מבוא
- 3..... 1. העסקה חוקית
- א. כללי 3
- ב. רישיון ישיבה ועבודה והארכת תוקפו 3
- ג. איסור על מעבר בין ענפי העסקה 4
- ד. אופן רישום העסקת עובד זר על ידי לשכות פרטיות 5
- 7..... 2. הארכת רישיון ישיבה ועבודה במקרים מיוחדים
- א. רישום עובד הנמצא בישראל בין 51-63 חודשים כעובד זר מחליף 7
- ב. הארכה מיוחדת של רישיון העבודה מעבר ל-63 חודשים 7
- ג. רישיון עבודה מיוחד עבור טיפול באנשים הסובלים ממוגבלות חמורה 7
- ד. תקופת שהייה לשם התארגנות לעזיבת הארץ 8
- 9..... 3. מגבלות החלות על עובדים זרים בענף הסיעוד
- א. סד זמנים להחלפת מעסיקים 9
- ב. תקופת חובה מיוחדת להודעה מראש בכתב של עובדי סיעוד זרים 9
- ג. מגבלה על מעבר אזור גיאוגרפי בעת החלפת מעסיקים 9
- ד. מגבלת מעבר תכופ של עובדי סיעוד בין מעסיקים 10
- 11..... 4. זכויות נוספות
- א. ביטוח בריאות 11
- ב. ביטוח לאומי 11
- ג. מגורים הולמים 11
- ד. חוזה עבודה בכתב 12
- 13..... 5. השכר ומרכיביו
- א. פירוט התשלומים האמורים 13
- ב. נכויים מהשכר 14
- ג. יום מנוחה שבועי, חופשות וחופשת מחלה 15
- 17..... 6. סיום יחסי העבודה
- א. הודעה מוקדמת – עובדים בענף הסיעוד 17
- ב. פיצויי פיטורין 17
- ג. פיקדון לעובד הזר 17
- 19..... 7. הגשת תלונות ודיווח על אירועים חריגים
- א. הטרדה מינית 19
- ב. עבדות וסחר בבני אדם 19
- ג. איסור עיכוב דרכונים 20
- ד. מידע כללי ליצירת קשר 20



1. העסקה חוקית

א. כללי

רק מטופלים אשר מחזיקים בהיתרי העסקה תקפים (להלן: "מטופלים" או "בעלי היתרים") מרשות האוכלוסין וההגירה במשרד הפנים (להלן: "הרשות" או "רשות האוכלוסין") להעסקת עובד זר בענף הסיעוד, רשאים להעסיק עובדים זרים בענף זה, ורק עובדים זרים שבידיהם רישיונות שהייה ועבודה תקפים לענף הסיעוד שהונפקו על ידי רשות האוכלוסין (להלן: "רישיון" או "רישיון מסוג ב/1") רשאים להיות מועסקים בענף הסיעוד בהתאם להיתרי ההעסקה שבידי המטופלים.

מטופלים סיעודיים בעלי היתרי העסקה אשר מעסיקים עובדים זרים חייבים לרשום את ההעסקה של העובדים הזרים הללו באמצעות לשכה פרטית מורשית לתיווך, הבאה ולטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד (להלן: "לשכה פרטית") בהתאם לנהלים של הרשות המתייחסים לענף הסיעוד, קודם תחילת ההעסקה.

טרם כניסת העובד הזר לישראל, על הלשכה הפרטית לוודא את כישורי העובד ואת התאמתו לצורכי המטופל הסיעודי.

עובדים זרים בענף הסיעוד חייבים להיות מועסקים אצל המטופל הסיעודי אצלו הם רשומים, במשרה מלאה, תוך מגורים בבית המטופל במהלך שבוע העבודה הרגיל לפחות. חל איסור על העסקת עובדים זרים במשרות חלקיות או ללא מתן מגורים לעובד.

עובדים זרים רשאים לעבוד אך ורק עבור המטופל הסיעודי המורשה שאצלו הם רשומים באותה עת. עובדים זרים אינם רשאים לעבוד אצל מעסיק אחר, אפילו במהלך הפסקות מהעבודה, בחגים או בימי מנוחה. עובד זר שנמצא עובד אצל מעסיק אחר מלבד המטופל הרשום הנוכחי שלו, צפוי להרחקה מהארץ. מעסיק שנמצא עובד זר לסיעוד באופן לא חוקי, כגון מי שמעסיק עובד זר לסיעוד שלא כדין בעבודות ניקיון וכד', עלול לעמוד בפני הליכי אכיפה.

עובד זר מקבל אשרה ורישיון המתירים לו כניסה לישראל ממדינות זרות בהתבסס על הסכם עבודה שנחתם מול מטופל בעל היתר שהעובד הסכים לעבוד אצלו בישראל. לפיכך, הרישיון (ויזה מסוג ב/1) של העובד מותנה בניסיון כן ואמיתי של העובד הזר לעבוד עבור המטופל שהזמין אותו לישראל. אם עובד זר לסיעוד מגיע לישראל מתוך כוונת תחילה לעזוב את המעסיק אשר הזמין אותו למדינה במהלך תקופה קצרה לאחר הגעתו, ללא ניסיון כן ואמיתי לעבוד אצל המטופל עבורו הוזמן לישראל, הוא עלול להיות מורחק מישראל בגין ניצול לרעה של אשרת ורישיון העבודה שקיבל, לאחר שימוע.

ב. רישיון ישיבה ועבודה והארכת תוקפו

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 כניסה ורישיונות עבודה (מסוג ב/1) מונפקות על ידי שגרירויות ישראל בחו"ל, על בסיס הבקשה שהוגשה לרשות בשם מטופל בעל היתר, באמצעות לשכה פרטית או במסגרת הסכם בילטרלי בין ישראל לבין ארץ המוצא של העובד, בכפוף לנהלים, לבדיקות ולאישורים הרלוונטיים של הרשות.

זר הנכנס לישראל שלא באמצעות אשרה מסוג ב/1, כגון תייר או סטודנט, לא יוכל להמיר את אשרתו לרישיון עבודה או לקבל רישיון אחר לאחר הגעתו לישראל. התקופה של הרישיון מסוג ב/1 הניתן על ידי הרשות לעובד זר מוגבל למשך זמן מרבי של שנה אחת. בהתאם לכך, אפילו אם היתר העבודה שניתן למעסיק תקף לתקופה ארוכה יותר, רישיון העבודה של העובד יונפק לתקופה של לא יותר משנה אחת. האפשרות להאריך רישיון עבודה כפוף לנהלים ולשיקול הדעת של רשות האוכלוסין.

עובד זר צפוי להרחקה מישראל או לביטול/ אי הארכת הרישיון שברשותו, בכפוף לשימוע, במקרים כגון ניצול לרעה או הפרה של החוק הישראלי או הנהלים הרלוונטיים החלים עליו, כולל הצהרות כוזבות בנוגע לבקשתו לאשרה ורישיון ישיבה ועבודה בישראל 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 את תוקף רישיון העבודה או אף לבטל רישיון 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 רישיון עבודה בתוקף המבקש לחזור לישראל לאחר ביקור בחו"ל, חייב לבקר טרם יציאתו מישראל, באופן אישי באחת מלשכות מנהל האוכלוסין באזור מגוריו, ולקבל אשרת כניסה חוזרת הנקראת "אינטר-ויזה" המאפשרת את חזרתו למדינה, בהתאם לנהלים הרלוונטיים של רשות האוכלוסין. העלות של ה"אינטר-ויזה" שתשולם על ידי העובד, היא 175 ₪ (סכום זה מתעדכן מדי שנה בהתאם למדד יוקר המחיה). **עובד זר אשר יעזוב את ישראל ללא "אינטר-ויזה" בתוקף לא יורשה לחזור לישראל.**

ג. איסור על מעבר בין ענפי העסקה

עובד זר בענף הסיעוד מקבל רישיון המאפשר לו לעבוד בישראל בענף זה בלבד. הענף שבו אושרה העסקתו של העובד הזר מצוין ברישיון העבודה שלו. העובד הזר לא יורשה לעבור לעבודה בענף אחר.

כך, לדוגמה, עובד שהגיע לישראל כעובד בענף הסיעוד הביתי, לא יורשה לעבור לעבוד כשף מומחה, ועובד שהגיע לעבוד בישראל כעובד חקלאות זר לא יורשה לעבוד בענף הסיעוד.

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.



ד. אופן רישום העסקת עובד זר על ידי לשכות פרטיות

עובדי סיעוד זרים חייבים להירשם במשך כל תקופת עבודתם בישראל באחת מהלשכות הפרטיות הישראליות המורשות שהן הכתובת הבלעדית להבאה, לתיווך ולטיפול בעובדים הזרים. עובדי הסיעוד הזרים 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 המזמינה חייב לפגוש את עובד הסיעוד הזר החדש בשדה התעופה, להביא את העובד לבית המטופל הסיעודי, ולהסביר את תפקידי העובד הזר, על פי הצורך.

מטופל בעל היתר להעסקת עובד זר בתחום הסיעוד, יהא רשאי להעסיק עובד זר רק בתנאי שהוא והעובד נרשמו אצל לשכה פרטית בעלת היתר. רשימת הלשכות המורשות מפורסמת באתר האינטרנט של רשות האוכלוסין וההגירה.

חובת הלשכה הפרטית לטפל בעובדים ובמעסיקים ולספק להם שירותים כמפורט בנוהל לשכות פרטיות. בנוסף, עובד סוציאלי או נציג מוסמך של הלשכה הפרטית הישראלית חייבים לבקר את המטופל המזמין עובד זר מחו"ל קודם ביצוע השמת העובד הזר לצורך עמידה על צרכיו ורצונותיו של המטופל, וביצוע בחינה מקצועית לצורך התאמה בין העובד הזר לבין המטופל על מנת להבטיח מענה הולם לצורכי המטופל במסגרת ההשמה. כמו כן, עובד סוציאלי מטעם הלשכה הפרטית יקיים מעקב אחר עבודת העובד הזר בשירות המטופל בתוך 30 יום לאחר כל השמה חדשה, ולשוב ולבקרום 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 הרישיון 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 למטופל 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 ₪3,744. בנוסף, מחויב העובד הזר לשלם עבור כרטיס הטיסה שלו לישראל וממנה.

מעבר לכך, הלשכה הפרטית רשאית לגבות ממטופל בעל היתר הרשום אצלה, תשלום חודשי בגין שירותיהם השוטפים. גובה התשלום החודשי שלשכה פרטית תוכל לגבות ממעסיק מוגבל עד לסך של ₪70 כולל מע"מ. גביית התשלום באופן שאינו חודשי תעשה רק בהסכמתו הכתובה של המטופל ו/או בן משפחתו. בנוסף לתשלום החודשי, תוכלנה הלשכות לגבות סכום חד פעמי



מהמעסיק, שלא יעלה על סך של 2,000 ש"ח כולל מע"מ, עבור השמת עובד אצל המעסיק. גבתה הלשכה דמי השמה לפי סעיף זה, לא תוכל הלשכה לגבות מהמעסיק תשלום נוסף מעבר לתשלום החודשי, במשך שנה מיום ההשמה, וזאת גם אם השימה אצלו עובדים אחרים במהלך אותה תקופה.

במידה ותקופת עבודתו של עובד זר שהושם אצל מטופל על ידי הלשכה נמשכה פחות משנה, והפסקת עבודת העובד הזר לא נבעה מפטירת המטופל או מעבר המטופל לבית אבות, והלשכה לא השימה אצל המטופל עובד זר חילופי לשביעות רצונו, תשיב הלשכה למטופל החזר יחסי (מתוך הסכום של עד 2,000 ש"ח ששולם על ידי המטופל) בהתאם למספר החודשים שנותרו עד לתום 12 חודשים מתאריך ההשמה.

הלשכות הפרטיות לא יגבו תשלום נוסף כלשהו מהמעסיק, בין במישרין ובין בעקיפין, מלבד האמור לעיל.

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





2. הארכת רישיון ישיבה ועבודה במקרים מיוחדים

ככלל רישיונות העבודה של עובדים זרים בישראל לא יוארכו מעבר ל-63 חודשים מתאריך הכניסה הראשוני של העובד לישראל.

על אף האמור לעיל, עובדי סיעוד זרים שאינם מועסקים אינם רשאים להירשם לתקופת עבודה ארוכה אצל מטופל סיעודי 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 סיעודיים שעובדיהם הזרים הקבועים יצאו לחופשה בחו"ל, בכפוף לתנאים המפורטים להלן.

א. רישום עובד הנמצא בישראל בין 51-63 חודשים כעובד זר מחליף

פטור מיוחד ל-11 חודשים ניתן לעובדי סיעוד זרים המשלימים 51 חודשי עבודה בישראל, ומעוניינים להירשם לעבודה כמטפלים מחליפים לפרק זמן קצר עבור מטופלים סיעודיים שעובדיהם הזרים הקבועים יצאו לחופשה בחו"ל. לכן, עובדי סיעוד זרים אשר טרם השלימו 63 חודשים מתאריך כניסתם הראשונה לישראל, אשר השלימו תקופה של 51 חודשים בישראל ומסיבה זו אינם רשאים להתחיל השמה חדשה קבועה, רשאים לעבוד כמחליפים, בכפוף לרישום ההשמה הזמנית (כמחליף) ברשות האוכלוסין באמצעות 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 יחויב לצפוי להרחקה מישראל.

ב. הארכה מיוחדת של רישיון העבודה מעבר ל-63 חודשים

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 המטופל הסיעודי להגיש בקשה לרשות האוכלוסין, באמצעות הלשכה הפרטית הרשומה שלו, להארכה מיוחדת של רישיון 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 הרישיון 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).

ג. רישיון עבודה מיוחד עבור טיפול באנשים הסובלים ממוגבלות חמורה

על אף האמור לעיל, במספר מקרים מצומצם של מקרים הומניטאריים יכול מטופל סיעודי במצב מורכב להגיש יחד עם עובד זר לסיעוד, אשר השלים לפחות 63 חודשים מתאריך הגעתו לישראל ברישיון עבודה כדי לעבוד בענף הסיעוד, לבקש הארכה מיוחדת של רישיון העבודה כדי לטפל באותו מטופל סיעודי לאור מוגבלותו הקשה במיוחד, בהתאם להמלצת הועדה המייעצת מטעם רשות האוכלוסין. הקריטריונים לפניה לוועדה ואופן הטיפול בבקשות אלה מפורטים בנוהל



הטיפול בבקשות להארכת רישיונות ב/1 בענף הסיעוד מטעמים הומניטאריים מיוחדים וחריגים (מס' 5.3.0006):

https://www.gov.il/BlobFolder/policy/permit_extension_b1_procedure/he/5.3.0006.pdf

ד. תקופת שהייה לשם התארגנות לעזיבת הארץ

נהלי רשות האוכלוסין מאפשרים לעובדים זרים בענף הסיעוד תקופת שהייה מוגבלת נוספת לאחר תום תקופת השהייה המרבית המותרת, בת 90 ימים שבמהלכה הם רשאים להישאר בישראל, 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.

לעניין זה יודגש, כי ככל שהתקבלה החלטה פרטנית בקשר לעובד זר במסגרתה צוין פרק זמן אחר להתארגנות העובד הזר לעזיבת הארץ, התקופה שצוינה בהחלטת הרשות היא הקובעת.

כן חשוב לשים לב- לעובדי הסיעוד הזרים המועסקים באמצעות "חברות סיעוד" ישנם חשבונות "פיקדון" המנוהלים ע"י רשות האוכלוסין וההגירה. 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.



3. מגבלות החלות על עובדים זרים בענף הסיעוד

להלן המגבלות העיקריות בנוגע להחלפת מקום עבודה בענף הסיעוד, שנקבעו כדי למנוע פגיעה במטופלים הסיעודיים.

א. סד זמנים להחלפת מעסיקים

לרשות עובד זר לסיעוד 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 מטופל בעל היתר בענף הסיעוד כמפורט ברישיון העבודה של העובד. עובד שלא נרשם כחוק ברישומי רשות האוכלוסין כמועסק חוקי כדיון, חייב לעזוב את ישראל בתוך 90 יום, ואם העובד אינו עוזב את ישראל מרצונו, הוא עלול להיעצר ולהיות מורחק מישראל.

ב. תקופת חובה מיוחדת להודעה מראש בכתב של עובדי סיעוד זרים

עובד זר בענף הסיעוד המבקש לעזוב את המטופל הסיעודי עבורו הוא מועסק, חייב לתת הודעה מוקדמת בכתב ללשכה הפרטית בה הוא רשום, וכן למטופל או לנציגו של המטופל או לבן משפחה רלוונטי.

על עובד סיעוד זר לתת למטופל הסיעודי הודעה מראש, כפי שנקבע בנוהל המיוחד של רשות האוכלוסין, בתוך פרק זמן שלא יפחת מהזמן המפורט כלהלן:

- 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.
- אם עובד הסיעוד הזר עבד אצל המטופל במשך תקופה שנעה בין שלושה לשישה חודשים: עליו לתת הודעה מראש 14 ימים לפחות קודם הפסקת העבודה.
- אם עובד הסיעוד הזר עבד אצל המטופל במשך תקופה שנעה בין שבעה חודשים לשנה: עליו לתת הודעה מראש 21 ימים לפחות קודם הפסקת העבודה.
- 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.

ג. מגבלה על מעבר אזור גיאוגרפי בעת החלפת מעסיקים

רישיון ישיבה ועבודה המונפק לעובד זר לסיעוד קובע את האזורים הגיאוגרפיים בישראל בהם רשאי העובד הזר לבקש לעבוד, כדלקמן:

- עובד זר לסיעוד המחזיק ברישיון עם הכיתוב "אזור פריפריה" רשאי להירשם רק לעבודה בטיפול במטופלים סיעודיים בעלי היתר המתגוררים באזורים מרוחקים בישראל, הן בצפון המדינה והן בדרום המדינה.
- עובד זר לסיעוד המחזיק ברישיון עם הכיתוב "אזור המרכז" אינו רשאי לעבוד באזור תל אביב, אך רשאי לעבוד בטיפול במטופלים סיעודיים בעלי היתרים באזורים אחרים במרכז ישראל, כגון ירושלים וחיפה, וכן בפריפריה.



- עובד זר לסייעוד המחזיק ברישיון עם הכיתוב "אזור תל אביב" רשאי להירשם לעבודה בטיפול במטופלים סיעודיים בעלי היתרים בכל אזור בישראל.
על אף האמור, כאשר עובד זר בענף הסייעוד מטפל במטופל סיעודי באזור מרכז או פריפריה, כפי שנקבע ברישיון 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 למטופלים הסיעודיים המתגוררים באזורים פריפריאליים במדינה טיפול הולם מעובדי הסייעוד הזרים שהוזמנו לישראל כדי לטפל בהם.

במקרים חריגים, כאשר מתקיים צורך חריג ומיוחד הקשור במטופל או בעובד הזר רשאי מנכ"ל הרשות לאחר קבלת המלצת וועדה, להתיר לעובד הזר מעבר זמני לאזור הגיאוגרפי של המטופל המבקש.

הליך הטיפול והתנאים המלאים להגשת בקשה למעבר חריג מפורטים בהרחבה בנוהל הוועדה להלן: https://www.gov.il/BlobFolder/policy/requests_for_exceptional_passage_foreign_worker_2015/he/9.2.0008.pdf

ד. מגבלת מעבר תכופ של עובדי סיעוד בין מעסיקים

אם עובד זר לסייעוד הפסיק עבודתו בישראל אצל שלושה מטופלים לפחות, בתוך תקופה של שנתיים, ועולה חשש לניצול לרעה של האשרה ורישיון הישיבה שניתנו לו, העובד עשוי להיות מוזמן לביור במשרדי הרשות. עובד שנמצא כי עשה שימוש לרעה ברישיון שקיבל, צפוי להרחקה מישראל, בכפוף לשימוע.

הפסקת עבודה של עובד זר בענף הסייעוד עקב העברתו הקבועה של מטופל למסגרת מוסדית כגון בית אבות, פטירתו של המטופל או סיום העסקה מחמת פיטורין, 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 הרישיון מסוג ב/1.



4. זכויות נוספות

א. 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, שעלוילים 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, ניתן 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 אוגדן זה, על מנת לקבל סיוע בעניין זה.

ב. 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.

ג. מגורים הולמים

מעסיק חייב לספק לעובד הזר בענף הסיעוד מגורים הולמים וסבירים בבית המטופל הסיעודי במשך כל תקופת העסקתו של העובד הזר ובמשך תקופה של שבעה ימים לפחות לאחר סיום ההעסקה.



ד. 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.





5. השכר ומרכיביו

עובד אשר מועסק בישראל זכאי לשכר מינימום.

המשכורת לעובדים זרים חייבת להיות משולמת בהפקדה לחשבון בנק המתנהל על שמו של העובד הזר בלבד, כפי שקבוע בנהלים של רשות האוכלוסין.

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.

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

א. פירוט התשלומים האמורים

- **שכר מינימום** - שכר המינימום לעובד אשר עובד במשרה מלאה הוא 5,300 ש"ח. שכר המינימום לשעת עבודה הוא 29.12 ש"ח.
- **תשלום על עבודה בשעות נוספות** - הכללים הרגילים לעניין שעות העבודה הרגילות והנוספות וכן לעניין המנוחה השבועית, לא חלים לגבי עובד המועסק בתחום הסייעוד והמתגורר בבית המטופל והם נקבעים בהתאם לנסיבות ספציפיות של ההעסקה ולמתכונת העבודה הכוללת של העובד. לפיכך רצוי, שהעובד הזר ומעסיקו יפנו, לפני תחילת ההעסקה, לייעוץ לצורך הסכמה מראש ובכתב בדבר שעות העבודה והמנוחה של העובד ובדבר הגמול המגיע לעובד, בעד עבודה בשעות המנוחה.
- **עבודה ביום המנוחה** - אם המטפל מועסק ביום המנוחה, או בחופשה שלו, הוא יהיה זכאי לתשלום של 150% משכרו היומי.
- **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 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 הבראה משולמים פעם בשנה, בין החודשים יוני לספטמבר, אלא אם הסכימו המעסיק והעובד על מועד שונה לביצוע התשלום.
- **מועד תשלום השכר** - עובד אשר מועסק על בסיס חודשי זכאי לקבל את משכורתו לא יאוחר מאשר ביום התשיעי של כל חודש עבור החודש הקודם.
- לפניו בנושא זה ניתן לפנות לממונה על זכויות עובדים זרים במשרד העבודה.
<https://www.gov.il/he/departments/Units/foreign-workers-rights-at-work>



ב. ניכויים מהשכר

מעסיק רשאי לנכות את הסכומים הללו משכרו של עובד זר לסייעוד:

- תשלומים הנדרשים על-פי חוק (מס הכנסה וביטוח לאומי).

- ניכויים בשל מגורים והוצאות נלוות, אך לא מעבר לתקרה אשר נקבעה בתקנות כמפורט להלן:

סכום בשקלים חדשים למגורים שבבעלות המעסיק	אזור המגורים
212	ירושלים
241	תל-אביב
160.68	חיפה
160.68	מרכז
142.84	דרום
131.43	צפון

- ניכויים לכיסוי עד מחצית עלות עבור ביטוח בריאות פרטי, המוסדר על ידי המעסיק לטובת העובד (עד לתקרה שנקבעה בתקנות).

- 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 אלכוהוליים, המסופקים על ידי המעסיק במקום העבודה, ראה לעיל).

- הניכוי 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.

להלן פרטי הניכויים המותרים על-פי האמור לעיל:

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:** במידה והמעסיק מקבל גמלת סיעוד, הוא יהיה פטור מתשלום ביטוח לאומי עבור העובד על השכר שהוא משלם לו באופן פרטי עד לסכום של 5,500 ₪. אם המעסיק משלם יותר מסכום זה, עליו לשלם לביטוח הלאומי בגין ההפרש. **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:** ככלל, 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 143.97 ₪, הנמוך מבניהם.**
- **ניכוי בגין מגורים הולמים ובגין הוצאות נלוות למגורים:** מעסיק רשאי לנכות משכרו של העובד הזר סכום חודשי עבור השימוש במים ובחשמל ועבור תשלום מסים על מקום המגורים (ארנונה), עד לסכום של 80.23 ₪.

ג. יום מנוחה שבועי, חופשות וחופשת מחלה

מנוחה שבועית: על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, עובד זכאי לתקופת מנוחה שבועית אשר חייבת לכלול או את יום שישי, או את יום שבת או את יום ראשון, בשבוע. בהתאם לנקבע בפסיקה, אורך יום המנוחה השבועי של עובד סיעוד המתגורר בבית מעסיקו הוא 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.

תשומת הלב: 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.



ויודגש, פדיון חופשה שנתית ייעשה בעת בה יובאו לסיים כחוק, יחסי עובד מעביד ולא בתום השנה.

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.





6. סיום יחסי העבודה

א. הודעה מוקדמת – עובדים בענף הסיעוד

עקב הצרכים המיוחדים של המטופלים הסיעודיים, תנאי לתוקף רישיונות העבודה המונפקים לעובדי הסיעוד הזרים, הוא חובתם לתן למעסיקיהם הודעה מראש לפני התפטרות של פרק זמן ארוך, וכי הם אינם מורשים לעזוב את מעסיקיהם 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".

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. פירוט מופיע בסעיף 3ב לאוגדן זה.

ב. 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: www.molsa.gov.il

ג. פיקדון לעובד הזר

תשלומי מעסיקים לטובת פיצויי פיטורין, קרן פנסיה, קרן השתלמות וכד' לעובדי סיעוד זרים המועסקים על ידי חברות סיעוד, חייבים להיות מופקדים על ידי החברות המעסיקות, בחשבון פיקדון המנוהל על ידי רשות האוכלוסין וההגירה על שמו של כל עובד זר כאמור.

הסכום שעל חברת הסיעוד להעביר בכל חודש לחשבון הפיקדון הוא הגבוה מבין אלה:

(1) סכום מרכיב הפיצויים ומרכיב תגמולי המעסיק שעל חברת הסיעוד לשלם לעובד לפי צווי הרחבה או הסכמים קיבוציים החלים עליה.

(2) סכום מרכיב הפיצויים ומרכיב תגמולי המעסיק שעל חברת הסיעוד לשלם לעובד לפי ההסכם שבין חברת הסיעוד ובין מי שהזמין ממנה שירותי סיעוד.

ההפקדה השוטפת המינימלית לחשבון הפיקדון שתבוצע על ידי חברת הסיעוד 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 חברת הסיעוד 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 לצמיתות מישראל. העובד יכול לקבל את הסכום



בדולר ארה"ב או ביורו בבנק שבשדה התעופה בישראל לאחר שעבר בביקורת הגבולות (אם העובד או מעסיקו הגישו בקשה מראש לרשות האוכלוסין וההגירה, לפחות 10 ימי עבודה לפני היציאה) או באמצעות העברה בנקאית לחשבון הבנק של העובד בחו"ל, בתוך 30 ימי עבודה ממועד הגשת הבקשה.

אם העובד לא יוצא מישראל בתום תקופת שהייתו החוקית במדינה, ינוכו מהפיקדון סכומים על ידי רשות האוכלוסין וההגירה 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 שהייה בלתי חוקית יהיה כדלקמן:

שיעור הניכוי באחוזים	תקופת השיהוי
15%	מעל חודש ועד חודשיים
25%	מעל חודשיים ועד שלושה חודשים
35%	מעל שלושה חודשים ועד ארבעה חודשים
50%	מעל ארבעה חודשים ועד חמישה חודשים
65%	מעל חמישה חודשים ועד שישה חודשים
100%	מעל שישה חודשים

אלא אם העובד הגיש בקשה בתוך 18 חודשים מהתאריך בו היה עליו לעזוב את ישראל, בה הוא מוכיח ומשכנע כי שהיית 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 העדכנית בחשבון, כפי המופיע ברישומי רשות האוכלוסין וההגירה, באתר האינטרנט של רשות האוכלוסין: https://www.gov.il/en/service/foreign_workers_data_files הקשה על "לאיתור מידע", בחירת האפשרות "עובדים זרים", מילוי הפרטים הרלוונטיים בטופס האלקטרוני "מידע – עובדים זרים" שייפתח על המסך ולאחר מכן הקשה על "ראה מידע".

להלן קישור לנהל הפיקדון לעובדים זרים באתר האינטרנט של הרשות - https://www.gov.il/BlobFolder/policy/deposit_monies_foreign_workers_construction_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



7. הגשת תלונות ודיווח על אירועים חריגים

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 מנהלי 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: 050-6290758 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, יכולים ליצור קשר גם באמצעות מרכז הפניות לעובדים זרים של רשות האוכלוסין וההגירה לשם קבלת מידע או הגשת תלונות הקשורות במעסיקים או בלשכות פרטיות. מספר הטלפון במוקד הוא: **1-700-707-889**.
עובד נדרש לעדכן בנוסף את הלשכה הפרטית בה הוא רשום.

מעסיקים המעוניינים לפנות לרשות האוכלוסין וההגירה, רשאים לעשות זאת באמצעות פנייה אל פניות ותלונות הציבור, רשות ההגירה והאוכלוסין - מסילת ישרים 6 ירושלים 94584, מייל: TZ@Piba.gov.il, או באמצעות טופס מקוון להגשת תלונה.

א. הטרדה מינית

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

ב. 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 אלו 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.



ג. איסור 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.

ד. מידע כללי ליצירת קשר

✚ מספרי טלפון לשעת חירום

- משטרה: 100
- אמבולנס: 101
- מכבי אש: 102

✚ 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

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.

✚ שגרירויות

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

✚ מרכז המידע הלאומי של המוסד לביטוח לאומי

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

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

נצרת: מרכז הבשורה, טל: 04-6082228



שעות קבלה: ימי רביעי ושישי; 9:00-15:00
או בהתאם למידע באתר האינטרנט: www.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: www.phr.org.il

קווי החירום לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית 🇮🇱
נשים: 1202, בשפה הערבית - 04-6566813
גברים: 1203

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

איתך, במסלול חיך

