

קו לעובד הוא ארגון ללא מטרות רווח המעניק יעוץ וסיוע משפטי לעובדים/ות. כל העובדים/ות המועסקים/ות בישראל (עם/ללא אשרת עבודה) זכאים/ות לכל הזכויות שלהלן:

| | |
|------------------------|---|
| שכר מינימום | 5,300 ₪ שכר המינימום למשרה מלאה (182 שעות בחודש) 29.12 ₪ לשעה 212.00 ₪ ליום (6 ימים בשבוע) |
| מועד התשלום | על המעסיק לשלם את השכר לא יאוחר מה-9 בחודש (עבור החודש הקודם) |
| שעות נוספות | מי שעבד יותר מ-8 שעות ביום זכאי לגמול עבור עבודה בשעות הנוספות. תשלום: בעבור שעות ראשונות 125% (36.4 ₪), כל שעה מעבר לעשר שעות עבודה 150% (43.68 ₪). |
| מגורים | המעסיק חייב לספק לעובדים מגורים הולמים- המגורים יהיו במבנה שיש אליו גישה נאותה; לכל עובד צריך לספק מיטה נפרדת, מזרון, כרית, מצעים ושמיכת צמר וכן תא נפרד לאחסון בגדים; המגורים צריכים לכלול מטבח עם מקרר וכיריים, חדר אוכל, או מקום שהוקצה לאכילה; שירותים ומקלחות בעלות אספקת מים חמים בתוך המבנה או במרחק קטן ממנו; מקלחת ושירותים אחד לכל שמונה עובדים באותו מבנה ; בכל החדרים צריכה להיות תאורה חשמלית מספקת. לכל שישה עובדים צריך המעסיק לספק מכונית כביסה. המעסיק חייב לספק מגורים גם בשבוע שלאחר סיום יחסי עובד ומעביד. |
| נוהל נידוד | לפי נוהל זה מותר לנייד עובד לעבודה אצל מעסיק אחר לתקופה שלא תעלה על 6 חודשים בשנה. מעסיק המנייד עובד לפי הנוהל חייב לתת לעובד מסמך נידוד המראה כי הוא נידד לפי הנוהל. אם העבודה היא אצל מעסיק באותו המושב/קיבוץ, אין צורך במסמך נידוד. |
| תלושי שכר | המעסיק חייב לתת לעובד תלוש משכורת חודשי המפרט את שכר העבודה והסכומים שנוכו מהשכר. חשוב מאוד לשמור התלושים. רצוי מאוד לנהל רישום עצמי יומיומי של שעות העבודה (כמה שעות כל יום). לציין גם ימי מחלה וימי חופשה ולציין בנפרד שעות עבודה בימי שבת (שהשכר עבורן גבוה יותר). |
| ניכויים מהשכר | א. מס הכנסה וביטוח לאומי לפי גובה שכרו של העובד. ב. השתתפות בביטוח בריאות- 134.23 ₪. ג. הוצאות נלוות (חשמל, מים, ארנונה): עד 301.00 ₪. ד. מגורים: עד 231.87 ₪. |
| יום מנוחה שבועי | יום מנוחה שבועי יהיה לפחות 36 שעות רצופות הכוללות את יום המנוחה של העובד לפי דתו. אם עבד ביום המנוחה זכאי העובד לגמול בשיעור 150% לשמונה שעות הראשונות. על השעה ה-9 ו-10 מעבר לשמונה שעות עבודה 175% משכר יום עבודה, כל שעה נוספת תעמוד על 200%. בנוסף, מגיעה לעובד יום מנוחה חלופי. |
| חופשה שנתית | 16 ימים נטו (לא כולל יום המנוחה השבועי) בכל שנה ב-5 השנים הראשונות. בשנה השישית זכאי העובד ל-18 ימים. תשלום - עובד שיצא לחופש מקבל את השכר החודשי הרגיל. עובד שלא יצא לחופשה יהיה זכאי לתשלום לפי שווי יום עבודה: השכר החודשי ברוטו מחולק ב-25 מספר ימי העבודה בחודש - תשלום זה יבוצע בעת סיום יחסי העבודה. היציאה לחופשה תעשה תוך הודעה מוקדמת של שבוע לפחות. |
| ימי חג | עובד זכאי ל-10 ימי חג בשנה לפי דתו אחרי 3 חודשי עבודה, אם לא חלו ביום המנוחה השבועי שלו. עובד שיצא לחופשה בחג זכאי למשכורת חודשית רגילה. אם עבד במהלך החג זכאי לגמול בשיעור 175% משכר יום עבודה ובנוסף ליום מנוחה חלופי. |
| דמי הבראה | בשנה הראשונה ועד השביעית, העובד זכאי ל-7 ימי הבראה בשנה בתעריף של 378 ₪ ליום. |
| ימי מחלה | עובד שחלה ונעדר מהעבודה- המעסיק חייב בתשלום שכר כנגד הצגת אישור רפואי. היום הראשון לא משולם. ביום השני והשלישי ישולם 50% מהשכר היומי. מהיום הרביעי והילך ישולם 100% מהשכר היומי. עובד צובר יום וחצי מחלה בכל חודש עבודה עד למקסימום של 90 ימים סה"כ. |
| פיצויי פיטורים | לאחר השלמת שנת עבודה העובד זכאי לפיצויים אם פוטר או שהפסיק את עבודתו בשל: פטירת המעסיק / אי חידוש הוויזה / הרעה בתנאי עבודה (לדוגמה- הלנת שכר) / מצב בריאותי של העובד / סיום תקופת עבודה של 5 שנים ו-3 חודשים וכדומה. מועד תשלום: עם הפסקת יחסי העבודה. הפיצויים מחושבים לפי שכר חודשי כפול מספר שנות העבודה. איחור בתשלום פיצויים גורר תשלום פיצויי הלנת פיצויים. מעסיק חייב לספק מגורים לעובד לפחות לשבוע ימים לאחר הפיטורים (גם אם ניתנה לעובד הודעה מוקדמת). |

| | |
|---|--|
| <p>עובד המעוניין להפסיק את עבודתו מחויב להודעה מוקדמת למעסיק, כמפורט להלן: (1) במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - יום אחד בשל כל חודש עבודה; (2) במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה; (3) לאחר שנת עבודתו הראשונה - חודש ימים.</p> | <p>הודעה מוקדמת להתפטרות</p> |
| <p>עובד זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן: (1) במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - יום אחד בשל כל חודש עבודה; (2) במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה; (3) לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים.</p> | <p>הודעה מוקדמת לפיטורים</p> |
| <p>כל עובד חקלאות בישראל זכאי להפרשות עבור פנסיה מהמעסיק על מנת להבטיח לעצמו הכנסה בעקבות זקנה. על המעסיק עובד זר לשמור את הכספים המופרשים מידי חודש בחשבון בנק נושא ריבית על שם העובד, ולהעביר את הסכומים שהצטברו בחשבון לידי העובד עם סיום העסקתו. המעסיק צריך להפריש סכום של 12.5% ממשכורתו של העובד (6.5% בעבור תגמולים ו6% בעבור רכיב הפיצויים), כמו כן על העובד להפריש 5.5% ממשכורתו החודשית לתוכנית הפנסיה שלו. נא ראה הוראת הממונה על עובדים זרים במשרד הכלכלה בנוגע לפנסיה לעובדים זרים באתר האינטרנט של משרד הכלכלה.</p> | <p>פנסיה</p> |
| <p>הזכות לחופשה שנתית וימי חג בתשלום היא גם למי שעבד פחות משנה (יקבל את החלק היחסי). הזכות לדמי הבראה ופיצוי פיטורים ניתנת גם עבור עבודה בחלק מהשנה (החלק היחסי), בתנאי שהעובד השלים לפחות שנת עבודה אחת אצל המעסיק.</p> | <p>עבודה בחלק מהשנה</p> |
| <p>בהתאם לסעיף 37 לצו הרחבה בענף, עובד חודשי יקבל 100 ש"ח לחודש כדמי כלכלה.</p> | <p>דמי כלכלה</p> |
| <p>בהתאם לסעיף 36 לצו הרחבה בענף, עובד קבוע חודשי יקבל מענק שנתי בשיעור מחצית המשכורת שתשולם לו בשני חלקים שווים במהלך השנה.</p> | <p>מענק שנתי</p> |
| <p>המעסיק חייב לשלם ביטוח רפואי לעובד למשך כל תקופת עבודתו. במידה והעובד הפסיק לעבוד אצל המעסיק ועבר לעבוד אצל מעסיק אחר, מומלץ להישאר באותה חברת הביטוח בכדי לא לאבד את ההטבות שנצברו.</p> | <p>ביטוח בריאות</p> |
| <p>המעסיק חייב לבטח את העובד בביטוח לאומי, סכום של 0.04% מהשכר המשולם. חשוב שהעובד יקבל צילום של קבלת התשלום לביטוח לאומי (בה רשום מספר התיק של המעסיק), אשר ישמש אותו במקרה של אשפוז בבית חולים.</p> | <p>ביטוח לאומי</p> |
| <p>החוק בישראל אוסר על תקיפה / הטרדה מינית שהיא בין היתר איום לפטר עובד/ת אם תסרב לקיים יחסי מין, מעשה מגונה, או הצעות בעלות אופי מיני. עובד/ת שהוטרה/ה יכול/ה לפנות לקו לעובד .</p> | <p>תקיפה מינית</p> |
| <p>בתאילנד, עובד צריך לשלם כ-750\$ לכרטיס טיסה ועוד 134\$ להוצאות נוספות מותרות. אחרי הגעה לישראל, עובד משלם 850\$ לחברת כח אדם 450\$ IOM International Organization of Migration, שהוא עבור הנפקת אשרת עבודה לעובד ו/או עבור הבאתו לישראל. לחברות כוח אדם אסור לגבות תשלום עבור איתור מעסיק לעובד שכבר נמצא בישראל. בכל מקרה כזה אתם מוזמנים לפנות לקו לעובד.</p> | <p>דמי תיווך</p> |
| <p>אסור למעסיק /חברת כח האדם להחזיק בדרכונו של העובד. הדבר מהווה עבירה פלילית.</p> | <p>דרכון</p> |
| <p>עובד אשר מיצה את תקופת שהותו בישראל רשאי להישאר בארץ 60 ימים נוספים מעת פקיעת האשרה.</p> | <p>זמן התארגנות</p> |
| <p>במקרה של מעצר יש לבקש להמשיך לעבוד בארץ ולהשתחרר לידי מעסיק אחר. רצוי לפנות מיד עם המעצר למוקד סיוע לעובדים זרים: 03-5602530 או לאחד ממספרי הטלפון הרשומים מטה, וזאת כדי להגדיל את הסיכויים לשחרור. לא ישוחררו עובדים שאין ברשותם דרכון תקף, מי שעסקו בענף אחר מזה שלשמו הובאו לישראל ומי שזה מעצרו השני ללא ויזה. וכן מי ששוהים בישראל למעלה מארבע שנים ו-3 חודשים.</p> | <p>מעצר</p> |
| <p>רק למשטרה יש סמכות לגרש אדם בכפיה. במידה והובלת לשדה התעופה זכותך להתנגד לבצע צ'ק-אין ואף לבקש את עזרת המשטרה. רצוי להתקשר לעמותת קו לעובד לאחד ממספרי הטלפון המצוינים מטה. כמו כן ניתן לעזוב את שדה התעופה וליצור עמנו קשר מאוחר יותר לקבלת סיוע. יש לציין כי שדה התעופה הוא מקום פומבי ובמידה ותסרבו לבצע צ'ק אין המעסיק לא יכול לכפות זאת בכוח או תוך שימוש באלימות.</p> | <p>אי אפשר לאלץ עובד לחזור למדינת מוצאו</p> |
| <p>ימי ד', בין השעות 14:30-19:30 במשרדי העמותה בתל אביב.</p> | <p>שעות קבלת קהל</p> |

טלפונים חשובים

קו לעובד: רח' נחלת בנימין 75 תל אביב, 03-6883766, תרגום לתאית: 052-5349873 (ימי ד' - 19:30 - 14:30).

מרפאה למהגרי עבודה וחסרי מעמד (רופאים לזכויות אדם): רח' הדרור 9 יפו, טל' 03-6873027.

מוקד סיוע לעובדים זרים, רח' נחלת בנימין 75 ת"א, טל' - 03-5602530

המרכז להגירה בינלאומית וקליטה (The Center for International Migration and Integration – CIMI)

שלומציון המלכה 10/3, ירושלים 9414610, טל' בתאית 1-700-707889

מרכז סיוע לנפגעות תקיפה מינית: טל' לנשים - 1202, טל' לגברים - 1203