

- קו לעובד הוא ארגון ללא מטרת רווח המעניק יעוץ וסיוע משפטי לעובדים/ות. כל העובדים/ות המועסקים/ות בחקלאות בישראל (עם/ללא אשרת עבודה) זכאים/ות לכל הזכויות שלהלן;
- חשוב מאד – אם זכויותיך מופרות, ואינך מקבל למשל שכר מינימום, או שכר עבור עבודה בשבת, או יום מנוחה שבועי, אנא פנה אלינו כאשר הזכויות מופרות, ולא רק בסיוע תקופת ההעסקה לפני שאתה עוזב את ישראל.
 - כל הסכומים הינם ברוטו, לפני מס וניכויים.

<p>שכר מינימום</p>	<p>5,571 ₪ שכר המינימום למשרה מלאה (182 שעות בחודש), החל מה- 1.4.2023. 30.61 ₪ לשעה. [עד 31.3.2023 שכר המינימום היה 5,300 ₪ לחודש, 29.12 ₪ לשעה]</p>
<p>מועד התשלום</p>	<p>על המעסיק לשלם את השכר לא יאוחר מה-9 בחודש (עבור החודש הקודם)</p>
<p>שעות נוספות</p>	<p>מי שעבד יותר מ-8 שעות ביום זכאי לגמול עבור עבודה בשעות הנוספות. החל מ-1.4.2023 התשלום בעבור שעות ראשונות 125% (38.26 ₪), כל שעה מעבר ל-10 שעות עבודה 150% (45.91 ₪).</p>
<p>הפסקות</p>	<p>ביום עבודה של 6 שעות ויותר, זכאים העובדים להפסקה של 3/4 שעה, ולפחות חצי שעה הפסקה רצופה. המעסיק רשאי להוריד משכר העובד את זמן ההפסקה היומי, רק בתנאי שהעובד רשאי לצאת בהפסקה ממקום העבודה. אם המעסיק דורש ממנו להישאר במקום העבודה במהלך ההפסקה, יחשב זמן ההפסקה לחלק משעות העבודה.</p>
<p>יום מנוחה שבועי</p>	<p>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 וה-10 מעבר לשמונה שעות עבודה 175% משכר יום עבודה, כל שעה נוספת תעמוד על 200%. בנוסף, מגיע לעובד יום מנוחה חלופי.</p>
<p>ניכויים מותרים מהשכר</p>	<p>א. מס הכנסה וביטוח לאומי לפי גובה שכרו של העובד. ב. מגורים: עד 253.42 ₪ ג. הוצאות נלוות (חשמל, מים, ארנונה): עד 331.04 ₪. ד. השתתפות בביטוח בריאות- עד 134.46 ₪, ולא יותר משליש מגובה התשלום החודשי.</p>
<p>מגורים</p>	<p>המעסיק חייב לספק לעובדים מגורים הולמים במבנה בעל 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 מכונת כביסה. המעסיק חייב לספק מגורים גם בשבוע שלאחר סיום יחסי עובד ומעביד.</p>
<p>חופשה שנתית</p>	<p>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 לאחר מתן הודעה מוקדמת של שבוע לפחות.</p>
<p>ימי חג</p>	<p>עובד זכאי ל-10 ימי חג בשנה לפי דתו, אם לא חלו ביום המנוחה השבועי שלו. עובד שיצא לחופשה בחג זכאי למשכורת חודשית רגילה. אם עבד במהלך החג זכאי לגמול בשיעור 150% משכר יום עבודה ובנוסף ליום מנוחה חלופי.</p>
<p>דמי הבראה</p>	<p>עובד שהשלים שנת עבודה, זכאי לתשלום 7 ימי הבראה בשנה בתעריף של 378 ₪ ליום. (עבור השנה הראשונה עד השביעית). סה"כ 2,646 ₪ לשנה.</p>
<p>ימי מחלה</p>	<p>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.</p>
<p>פנסיה</p>	<p>כל עובד חקלאות בישראל זכאי להפרשות עבור פנסיה מהמעסיק. עבור ששת החודשים הראשונים על המעסיק להפריש 6% משכר הברוטו של העובד, והחל מהחודש השביעי עליו להפריש 12.5% ממשכורתו של העובד (6.5% בעבור תגמולים ו6% בעבור רכיב הפיצויים). על מעסיקו של העובד הזר לשמור את הכספים המופרשים מידי חודש בחשבון בנק נושא ריבית על שם העובד, ולהעביר את הסכומים שהצטברו בחשבון לידי העובד עם סיום העסקתו.</p>

<p>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) / מצבו הבריאותי 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>	<p>פיצויי פיטורים</p>
<p>עובד המעוניין להפסיק את עבודתו מחויב להודעה מוקדמת למעסיק, כמפורט להלן: (1) במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - יום אחד בעבור כל חודש עבודה; (2) במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בעבור 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 בעבור כל חודש עבודה; (2) במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בעבור כל חודש עבודה בתקופה האמורה; (3) לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים.</p>	<p>הודעה מוקדמת לפיטורים</p>
<p>מותר לנייד עובד לעבודה אצל מעסיק אחר לתקופה שלא תעלה על 6 חודשים בשנה. מעסיק המנייד עובד חייב לתת לעובד מסמך ניוד המראה כי הוא ניד לפי הנוהל. אם העבודה היא אצל מעסיק אחר באותו המושב/קיבוץ, אין צורך במסמך ניוד.</p>	<p>נוהל ניוד</p>
<p>המעסיק חייב לתת לעובד תלוש משכורת חודשי המפרט את שכר העבודה והסכומים שנוכו מהשכר. חשוב מאוד לשמור את התלושים. רצוי מאוד לנהל רישום עצמי יומיומי של שעות העבודה (כמה שעות כל יום). חשוב לציין גם ימי מחלה וימי חופשה ולציין בנפרד שעות עבודה בימי שבת (שהשכר עבורן גבוה יותר).</p>	<p>תלושי שכר</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 שתשלום 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 (אשר כוללת, בין היתר, את האיום בפיטורי 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 לכרטיס טיסה ועוד \$134 להוצאות נוספות מותרות. לאחר ההגעה לישראל, העובד משלם המחאה בנקאית דולרית השווה ל 3215 ש"ח לחברת כח אדם ו \$75 לנציגי TIC. העובד יקבל קבלות על סכומים אלה. לחברות כוח אדם אסור לגבות תשלום עבור איתור מעסיק לעובד שכבר נמצא בישראל. בכל מקרה כזה אתם מוזמנים לפנות לקו לעובד.</p>	<p>גיוס לעבודה</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>רק למשטרה יש סמכות לגרש אדם בכפיה. במידה והובלת לשדה התעופה, זכותך להתנגד לבצע צ'ק-אין ואף לבקש את עזרת המשטרה. יש לציין כי שדה התעופה הוא מקום פומבי ובמידה ותסרבו לבצע צ'ק-אין, אין בסמכותו של המעסיק לכפות זאת בכוח או תוך שימוש באלימות. רצוי להתקשר לעמותת קו לעובד למספר הטלפון 052-5349873. כמו כן ניתן לעזוב את שדה התעופה וליצור עמנו קשר מאוחר יותר לקבלת סיוע.</p>	<p>אי אפשר לאלץ עובד לחזור למדינת מוצאו</p>
<p>עובד אשר אינו מרוצה ממקום העבודה שלו, מכל סיבה שהיא רשאי לבקש ולעבור למעסיק אחר. עליו לפנות ללשכה הפרטית המטפלת בו ולבקש לעבור. בכל לשכה יש מתורגמן דובר תאית.</p>	<p>מעבר למעסיק אחר</p>

טלפונים חשובים

קו לעובד: רח' נחלת בנימין 75 תל אביב, 03-6883766, תרגום לתאית: 052-5349873
מרפאה למהגרי עבודה וחסרי מעמד (רופאים לזכויות אדם): רח' הדרור 9 יפו, טל' 03-6873027.
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