

عنوان العامل هي منظمة غير هادفة للربح تقدّم استشارة ومساعدة قانونية للعَمال/العاملات. كلّ العَمال/العاملات الذين يعملون في إسرائيل (مع/من دون تأشيرة عمل) يستحقون الحصول على الحقوق التالية:

تسجيل ساعات العمل	من المهمّ تسجيل ساعات العمل بشكلٍ يوميّ (ساعة البدء والإنهاء) في حال الخلاف مع المُشغّل.
موعد الدفع	على المُشغّل أن يدفع الأجر حتّى موعد أقصاه العاشر من الشّهر (عن الشّهر السابق).
ساعات العمل الإضافية	السّاعة الإضافية هي كلّ ساعة بعد 8 ساعات عمل في اليوم. يتم حساب السّاعات الإضافية بحسب عدد السّاعات في نفس اليوم (ولا يتم خصم ساعات العمل في أيام أخرى). الدّفع: بحسب الحد الأدنى للأجور في أوّل ساعتين – 125%، وكلّ ساعة إضافية بعد السّاعتين الأولىين – 150%.
سفريات	على المُشغّل أن يدفع بدل أجر السفريات لمكان العمل حتّى مبلغ أقصاه 22.60 شيكل لليوم.
يوم الراحة الأسبوعي	يوم الراحة الأسبوعيّ يكون عبارة عن 36 ساعة متواصلة تتضمّن يوم راحة العامل بحسب دينه. إذا عمل العامل في يوم الراحة، يكون مستحقًا لمقابل بنسبة 150% من أجر يوم العمل العاديّ، بالإضافة إلى ذلك، يستحقّ العامل الحصول على يوم راحة بديل.
الإجازة السنوية	16 يومًا صافيًا في كلّ سنة لمن يعمل 6 أيام في الأسبوع، و16 يومًا في كلّ سنة لمن يعمل 5 أيام في الأسبوع، في السنوات الأربع الأولى. العامل الذي لم يستكمل 200 يوم عمل في السنة يستحقّ: الاستحقاق الكامل x عدد أيام العمل الفعليّ 200 * يرتفع عدد أيام الإجازة ابتداءً من السنة الخامسة فصاعدًا.
مستحقّات نقاهة	يستحقّ العامل، الذي أتمّ سنة في العمل، الحصول على مستحقّات مقابل 5 أيام نقاهة بمبلغ 378 ₪ لليوم، ومقابل 6 أيام في السنوات الثانية والثالثة، و7 أيام من السنة الرابعة حتّى العاشرة. العامل الذي يتمّ تشغيله بحسب السّاعة يستحقّ مخصّصات نقاهة بحسب نسبة وظيفته.
حساب نسبة الوظيفة	عدد ساعات العمل الأسبوعيّة x 4.3 (عدد الأسابيع في الشّهر)، يجب تقسيم النتيجة على 182 (عدد ساعات العمل الشّهريّة بوظيفة كاملة).
التقاعد	بحسب أمر توسيع من عام 2008، يستحقّ كلّ عامل في إسرائيل الحصول على مخصّصات تقاعد من المُشغّل. كانت نسبة الأجر الذي يجب أن يقتطعه المُشغّل في عام 2017 هي 6.5% مقابل مكّون الادّخار، و6% إضافية مقابل مكّون الأتعاب. بحسب تعليمات وزارة الاقتصاد، على كل من يُشغّل عاملًا أجنبيًا أن يحتفظ بالأموال المُقتطعة شهرًا في حساب بنكيّ مع فائدة على اسم العامل، وتحويل المبالغ المتراكمة في الحساب للعامل مع إنهاء تشغيله. يكون المُشغّل الذي لا يدفع تعويضات الأتعاب معرضًا للدّعوى القضائيّة.
عمل في جزء من السنة	الحقّ بالإجازة السنويّة وأيام العيد المدفوعة الأجر هو حقّ أيضًا لمن يعمل جزءًا من السنة فقط (يحصل على جزء نسبيّ). يُمنح الحقّ بمستحقّات النقاهة وتعويضات الإقالة مقابل العمل لمدة جزء من السنة (الجزء النسبيّ)، بشرط أن يكون العامل قد أتمّ سنة عمل واحدة على الأقلّ عند المُشغّل.
تعويضات الإقالة	بعد إتمام سنة في العمل، يكون العامل مستحقًا لتعويضات في حال أقيل من عمله أو وقف عمله لأسباب استثنائية، مثل: تفاقم ظروف العمل؛ الوضع الصحيّ للعامل؛ ولادة، أو في حال عدم دفع الأجر والمستحقّات الاجتماعيّة. موعد الدفع: عند وقف علاقات العمل. يتمّ احتساب التعويضات بحسب معدّل الأجر في السنة الأخيرة في العمل ونسبة الوظيفة خلال كلّ سنوات العمل.
بلاغ مُسبق بالإقالة/الاستقالة	على العامل والمُشغّل تقديم بلاغ خطّيّ مسبق قبل الاستقالة/الإقالة، وبحسب فترة تشغيل العامل: السنة الأولى – يوم عن كلّ شهر، خلال السنة الثانية – 14 يومًا + نصف يوم عن كلّ شهر. في السنة الثالثة – 21 يومًا + نصف يوم عن كلّ شهر. بعد 3 سنوات عمل أو أكثر – شهر. الدّفع – على الطرف الذي لا يقمّ بلاغًا مسبقًا أن يدفع تعويضًا للطرف الثاني بقيمة الأجر في تلك الفترة.
الحمل والولادة	تُمنع إقالة عاملة خلال فترة الحمل. تستحقّ العاملة التي تلد الحصول على تغطية من التّأمين الوطنيّ لتكاليف استشفائها في المستشفى، ومنحة ولادة لمرة واحدة، وإجازة ولادة مدفوعة الأجر لمدة 3 شهور. * من المهمّ الوصول إلى المستشفى مع جواز السفر وكلّ وثائق متابعة الحمل.
التأمين الوطنيّ	المُشغّل ملزم بتأمين العامل بالتأمين الوطنيّ. من المهمّ أن يحصل العامل على وصل الدفع للتأمين الوطنيّ (مكتوب فيه رقم ملف المشغّل)، والذي سيكون بحاجة له في حال تلقّى العلاج في المستشفى (حادث عمل/ولادة).
أيام مرَضِيّة	العامل الذي مرض أو تعيّب عن العمل – المُشغّل ملزم بسداد الأجر له بناءً على تقديم تقرير طبيّ. اليوم الأوّل لا يُدفع. في اليوم الثاني والثالث يُدفع 50% من الأجر اليوميّ، وابتداءً من اليوم الرابع يُدفع 100% من الأجر اليوميّ.
التأمين الصحيّ	المُشغّل ملزم بترتيب التّأمين الصحيّ للعامل ويحقّ له اقتطاع مبلغ حتّى 125 شيكل في الشّهر من أجره. بإمكان العامل المعنيّ بترتيب تأمينه الصحيّ بنفسه أن يقوم بذلك. (حاليًا، فقط في شركات التّأمين "كلال" و"مينورا").
أيام الأعياد	بعد ثلاثة شهور في العمل، يستحقّ العامل 9 أيام عيد في السنة بحسب دينه، إذا لم تكن في نفس أيام الراحة الأسبوعيّة خاصته. إذا صادف يوم العمل الثّابت للعامل خلال العيد، يكون مستحقًا لأجر عيد بحسب راتبه العاديّ في ذلك اليوم. العامل الذي يتمّ تشغيله في يوم العيد يكون مستحقًا لـ 150% من أجر يوم العمل العاديّ بالإضافة إلى أجر العيد (أيّ مجمل 250%).

الاستراحات	يستحقّ العامل الذي يعمل عملاً يدوياً الحصول على استراحة لمدة 4/3 السّاعة بعد 6 ساعات عمل، في حين تكون نصف ساعة منها، على الأقل، متواصلة (في الأعمال غير اليدوية، 4/3 السّاعة بعد 8 ساعات عمل). خصم الأجر مقابل الاستراحة: بإمكان المُشغّل أن يخصم من أجر العامل وقت الاستراحة بشرط أن يُسمح للعامل بأن يترك مكان العمل باكراً.
الاعتداء الجنسي	يمنع القانون الإسرائيليّ الاعتداء/التحرّش الجنسيّ، والذي يشمل التهديد بإقالة العامل/ة إذا رفض/ت إقامة علاقة جنسيّة، والعمل المشين، أو اقتراحات ذات طابع جنسيّ. <u>العامل/ة الذي/التي تعرّض/ت لتحرّش يمكنه/ها أن يتوجّه/تتوجّه لعنوان العامل.</u>

هواتف هامّة

عنوان العامل المكتب الرئيسي: تل أبيب – شارع نحلات بنيامين 75 (الطابق الرابع) هاتف 03-6883766،
لتوجّهات بموضوع عمال المنازل: housecleaners@kavlaoved.org.
عيادة العمّال المهاجرين والمحرومين من المكانة (أطباء لحقوق الإنسان): يافا – شارع هدرور 9 يافا، هاتف 03-6873027.
مركز المهاجرين والأجنيين: شارع نحلات بنيامين 75 (الطابق الثّاني) 03-5602530