

## זכותון לעובדים שעתיים שאינם תושבי ישראל

אוקטובר 2023

**קו לעובד** הוא ארגון **ללא מטרות רווח** המעניק יעוץ וסיוע משפטי לעובדים/ות.

עובד שעתי/ יומי הוא עובד ששכרו משולם על בסיס שעות עבודה או ימי עבודה שעבד בפועל. עובדים שעתיים, בין אם מועסקים ע"י קבלן ובין אם בהעסקה ישירה זכאים לכל הזכויות, אך לגבי חלקן אופן החישוב שונה. כל העובדים והעובדות המועסקים/ות בישראל (**עם/וללא אשרת עבודה**) זכאים/ות לכל הזכויות שלהלן:

<b>שכר מינימום</b>	שכר המינימום למשרה מלאה, (182 שעות בחודש), החל מ- 1.4.2023 הוא <b>5,572 ₪ לחודש</b> , ו- 30.61 ₪ לשעה.
<b>מועד התשלום ותלוש שכר</b>	על המעסיק לשלם את השכר לא יאוחר מה - 9 לחודש (עבור החודש הקודם). חובה על המעסיק למסור לעובד תלוש שכר מדי חודש. (למעט לעובדים במשק בית)
<b>שעות נוספות</b>	שעה נוספת היא כל שעה לאחר 8 שעות עבודה ביום. שעות נוספות מחשבים לפי מספר השעות <u>באותו יום</u> (ולא מקזחים בשעות עבודה בימים אחרים). <b>תשלום:</b> לפי שכר המינימום עבור שעתיים ראשונות - 125% (38.26 ₪ לשעה), כל שעה מעבר לשעתיים הראשונות - 150% (45.91 ₪ לשעה). בנוסף, מי שעבד מעל 42 שעות בשבוע, יהיה זכאי לגמול עבור שעות נוספות על כל שעה נוספת.
<b>רישום שעות עבודה</b>	אורך יום העבודה, כולל השעות הנוספות, לא יעלה על 12 שעות ובשבוע עבודה לא ניתן להעסיק עובד מעל ל 16 שעות נוספות.
<b>הוצאות נסיעה</b>	חשוב לנהל רישום שעות עבודה מדי יום (שעת התחלה וסיום), ולשמור על רישום זה, יחד עם תלוש השכר.
<b>יום מנוחה שבועי</b>	המעסיק חייב לשלם החזר הוצאות נסיעה לעבודה עד למקסימום של 22.60 ₪ ליום, או לפי עלות של "חופשי חודשי", לפי הזול מביניהם. אם המעסיק מספק הסעה לעובד למקום עבודתו וחזרה, הוא אינו חייב בתשלום החזר הוצאות נסיעה עבור אותם ימים.
<b>חופשה שנתית</b>	כל עובד זכאי ליום מנוחה שבועי של לפחות 36 שעות רצופות. אם עבד ביום המנוחה זכאי לתשלום בסך 150% משכר יום עבודה <u>ובנוסף</u> ליום מנוחה חלופי. העובד רשאי לסרב לעבוד ביום המנוחה, וחל איסור על מעסיקים להפלות עובד שמסרב לכך.
<b>ימי חג</b>	עובד שעתי המועסק למעלה מ- 3 חודשים, זכאי לחופשה שנתית - לעובדים 6 ימים בשבוע - 14 ימי חופשה, ולעובדים 5 ימים בשבוע, -12 ימים בשנה, החמש השנים הראשונות. החל מהשנה השישית עולה מספר ימי החופשה.
<b>ימי חג</b>	לאחר 3 חודשי עבודה, העובד זכאי ל- 9 ימי חג בשנה לפי דתו, אם לא חלו ביום המנוחה השבועי שלו. עובד שיום עבודתו הקבוע חל ביום חג, זכאי לדמי חג בגובה שכרו הרגיל ליום זה, בתנאי שעבד ביום שקדם לחג וביום שאחריו, או אם נעדר מעבודתו בימים אלה, זה היה בהסכמת המעסיק. עובד שהועסק ביום החג זכאי ל- 150% משכר יום עבודה ובנוסף לדמי החג (סה"כ 250%).

עובד שהשלים שנת עבודה, זכאי לתשלום 5 ימי הבראה בתעריף של **418** ₪ ליום. (סכום זה עודכן ביולי 2023, עד למועד זה דמי הבראה היו 378 ₪ ליום). בשנה השנייה והשלישית - 6 ימים, בשנה הרביעית עד העשירית - 7 ימים. עובד המועסק לפי שעות זכאי לדמי הבראה לפי היקף משרתו.

## דמי הבראה

היקף המשרה: מספר שעות העבודה בשבוע  $\times$  4.3 (מספר שבועות בחודש). את התוצאה יש לחלק ב-182 (מספר שעות עבודה בחודש למשרה מלאה).

## חישוב היקף משרה

עובד המועסק בעבודת כפיים זכאי להפסקה של  $3/4$  שעה לאחר 6 שעות עבודה כשלפחות  $1/2$  שעה מתוכה רצופה (בעבודה שאינה כפיים -  $3/4$  שעה לאחר 8 שעות עבודה). המעסיק רשאי להוריד משכר העובד את זמן ההפסקה בתנאי שמדובר בהפסקה רציפה והעובד יכול לצאת ממקום העבודה. בנוסף, עובד רשאי להתפלל במהלך יום עבודתו לדרישות דתו ובהתאם לצרכי העבודה ואילווציה.

## הפסקות

עובד שחלה ונעדר מהעבודה - המעסיק חייב בתשלום שכר כנגד הצגת אישור רפואי. יום מחלה ראשון - ללא תשלום. עבור הימים השני והשלישי, 50% מהשכר היומי. מהיום הרביעי ואילך, 100% מהשכר היומי. עובד צובר זכאות ל 1.5 ימי מחלה עבור כל חודש בו עבד 5-6 ימים בשבוע, בסה"כ מ 18 ימים בשנה, ויכול לצבור עד 90 ימי מחלה סך הכל.

## ימי מחלה

**מחלת ילד** – ניתן להיעדר מהעבודה בשל מחלת ילד, עד 8 ימי מחלה בשנה, אם שני ההורים עובדים כשכירים. הורה יחידני לילד, יכול להיעדר עד 8 ימים בשנה בשל מחלת ילד. התשלום עבור היעדרות בשל מחלת ילד זהה לתשלום בגין ימי מחלה. המעסיק רשאי לדרוש אישור רפואי להיעדרות בשל מחלה כתנאי לתשלום.

לאחר השלמת שנת עבודה העובד זכאי לפיצויים אם פוטר או שעבודתו הופסקה בשל מקרים חריגים כגון: הרעה בתנאי עבודה; מצב בריאותי של העובד; לידה, או במקרה של אי תשלום שכר וזכויות סוציאליות. מועד תשלום: עם הפסקת יחסי העבודה. הפיצויים מחושבים לפי שכר חודש אחרון  $\times$  מספר שנות העבודה (כולל עבודה בחלק מהשנה).

## פיצויי פיטורים

על העובד והמעסיק לתת הודעה מוקדמת בכתב בטרם התפטרות/ פיטורים, בהתאם לזמן שהועסק העובד: שנה ראשונה - יום לכל חודש, במהלך השנה השנייה - 14 ימים + חצי יום לכל חודש. בשנה השלישית - 21 ימים + חצי יום לכל חודש. לאחר 3 שנות עבודה ואילך - חודש. תשלום - צד שלא נתן הודעה מוקדמת חייב לשלם פיצוי לצד השני בגובה השכר לתקופה זו. אם המעסיק מוותר על העסקת העובד בתקופת ההודעה המוקדמת, עליו לשלם לעובד חלק הודעה מוקדמת. בנוסף, כאשר מדובר על התפטרות עקב הרעת תנאי עבודה, על העובד להתריע מראש על ההרעה בתנאים וכוונתו להתפטר.

## הודעה מוקדמת לפיטורים/ התפטרות

על פי צו הרחבה משנת 2008, זכאי כל עובד בישראל להפרשות עבור פנסיה מהמעסיק. השיעור מהשכר אותו חייב המעסיק להפריש הוא 6.5% עבור רכיב גמל ועוד 6% עבור רכיב פיצויים.

## פנסיה

על המעסיקים של מבקשי מקלט שנכנסו לישראל מסיני חלה החל מחודש מאי 2017 חובה להפקיד סכומי הפנסיה והפיצויים בסך 16% בחשבון פקדון מיוחד, החל מחודש העבודה הראשון של העובד.

## פקדון

הזכות לחופשה שנתית וימי חג בתשלום היא גם למי שעבד רק בחלק מהשנה (יקבל את החלק היחסי). אבל, הזכות לדמי הבראה ופיצוי פיטורים ניתנת בתנאי שהעובד השלים לפחות שנת עבודה אחת אצל המעסיק.

## עבודה בחלק מהשנה

הריון ולידה  
אסור לפטר עובדת בהריון. לאחר חופשת הלידה המעסיק מחוייב לשמור את מקומה עוד חודשיים לפחות (60 יום) לפני שיפטר אותה. עובדת שילדה זכאית לקבל מביטוח לאומי כיסוי הוצאות אשפוז, מענק לידה חד פעמי וחופשת לידה בת 3 חודשים בתשלום. חשוב לבוא לבית החולים עם דרכון וכל מסמכי מעקב ההריון.

טיפול רפואי  
כל הטיפולים הרפואיים של העובד מכוסים על ידי ביטוח הבריאות הפרטי, למעט תאונות עבודה והוצאות אשפוז ללידה המכוסים על ידי ביטוח לאומי. **במקרה חירום**, גם עובד ללא ביטוח רפואי וללא אשרה תקפה, זכאי לקבל טיפול בבית חולים (ויחויב בעלות האשפוז מאוחר יותר).

ביטוח בריאות  
המעסיק חייב להסדיר ביטוח רפואי לעובד. הוא רשאי לנכות משכרו עד שליש מעלות הביטוח, ולא יותר מ- 134.46 ₪ בחודש. על המעסיק לרכוש עבור העובד פוליסת עובד זר בלבד, ולא תייר.

ביטוח לאומי  
המעסיק חייב לבטח את העובד בביטוח לאומי. חשוב שהעובד יקבל צילום של קבלת התשלום לביטוח לאומי (בה רשום מספר התיק של המעסיק), אשר ישמש אותו במקרה של אשפוז (תאונת עבודה / לידה) ופשיטת רגל של המעסיק.

תקיפה מינית  
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/ יכול/ה לפנות למשטרה או לקו לעובד. או למרכז לנפגעות תקיפה מינית.

שימו לב – עובדות נקיון (לא משק בית) – בענף הנקיון חל צו הרחבה ומגיעות לכן זכויות נוספות מעבר למה שמופיע פה, אנא בידקו בזכותן המיוחד לעובדי נקיון.

### טלפונים חשובים

**קו לעובד - משרד ראשי: תל אביב – רחוב הנגב 8 (קומה 3);**

קבלת קהל למבקשי מקלט בימי שלישי בלבד בין השעות 12:00-18:00

לקביעת תור ניתן לפנות בטלפון בימי רביעי בלבד, בין השעות 12:00-14:00 למספר: 052-3131166

למידע נוסף – היכנסו לאתר [Kavlaoved.org.il](http://Kavlaoved.org.il) עקבו אחרינו בפייסבוק לעדכונים ומידע - [Kav LaOved - Refugees and Asylum Seekers](http://Kav LaOved - Refugees and Asylum Seekers)

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

**א.ס.ף ארגון סיוע לפליטים** -רחוב גולומב 52, תל אביב, טלפון 055-6650022

**מוקד למהגרים ופליטים** רח' הצפירה 18 03-5602530