

- 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.

שכר מינימום	שכר המינימום למשרה מלאה (182 שעות בחודש), החל מה- 1.4.2024 5,880.02 ₪ לשעה. 32.30 ₪ לשעה.
מועד התשלום	על המעסיק לשלם את השכר לא יאוחר מה-9 בחודש (עבור החודש הקודם)
תלושי שכר	המעסיק חייב לתת לעובד מדי חודש תלוש משכורת חודשי המפרט את שכר העבודה והסכומים שנוכו מהשכר. חשוב מאוד לשמור את התלושים. רצוי 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).
שעות נוספות	מי שעבד יותר מ-8 שעות ביום זכאי לגמול עבור עבודה בשעות הנוספות. החל מ- 1.4.2024 התשלום בעבור שעות נוספות 125% (40.375 ₪), כל שעה מעבר ל- 10 שעות עבודה 150% (48.45 ₪).
הפסקות	ביום עבודה של 6 שעות ויותר, זכאים העובדים להפסקה של 3/4 שעה, מתוכה לפחות חצי שעה הפסקה רצופה. המעסיק רשאי להוריד משכר העובד את זמן ההפסקה היומי, רק בתנאי שהעובד יכול לצאת בהפסקה ממקום העבודה. אם המעסיק דורש ממנו להישאר במקום העבודה במהלך ההפסקה, יחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.
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. ולאחר מכן לשעות הנוספות בנוסף, מגיע לעובד יום מנוחה חלופי.
ניכויים מותרים מהשכר	א. מס הכנסה וביטוח לאומי לפי גובה שכרו של העובד. ב. מגורים: עד 267.74 ₪ ג. הוצאות נלוות (חשמל, מים, ארנונה): עד 342.11 ₪. ד. השתתפות בביטוח בריאות- עד 138.96 ₪, ולא יותר משליש מגובה התשלום החודשי.
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 לאחר מתן הודעה מוקדמת של שבוע לפחות.
ימי חג	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 לתשלום דמי החג.
דמי הבראה	עובד שהשלים שנת עבודה, זכאי לתשלום 7 ימי הבראה בשנה בתעריף של 418 ₪ ליום. (עבור השנה הראשונה עד השביעית). סה"כ 2926 ₪ לשנה.
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.
פנסיה	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 ו-6% 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.
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) / מצבו הבריאותי של העובד / סיום תקופת עבודה של 5 שנים ו-3 חודשים ועוד. 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).

הודעה מוקדמת להתפטרות	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.
הודעה מוקדמת לפיטורים	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.
נוהל ניווד	מותר לנייד עובד לעבודה אצל מעסיק אחר לתקופה שלא תעלה על 6 חודשים בשנה. מעסיק המנייד עובד חייב לתת לעובד מסמך ניווד המראה כי הוא ניווד לפי הנוהל. אם העבודה היא אצל מעסיק אחר באותו המושב/קיבוץ, אין צורך במסמך ניווד.
מגורים	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 מכונית כביסה. המעסיק חייב לספק מגורים גם בשבוע שלאחר סיום יחסי עובד ומעביד.
עבודה בחלק מהשנה	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.
דמי כלכלה	בהתאם לסעיף 37 לצו הרחבה בענף, עובד חודשי יקבל 100 ₪ לחודש כדמי כלכלה.
מענק שנתי	בהתאם לסעיף 36 לצו הרחבה בענף, עובד קבוע חודשי יקבל מענק שנתי בשיעור מחצית המשכורת שתשולם לו בשני חלקים שווים במהלך השנה.
ביטוח בריאות	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.
ביטוח לאומי	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.
תקיפה מינית	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 .
מעבר למעסיק אחר	עובד אשר אינו מרוצה ממקום העבודה שלו, מכל סיבה שהיא רשאי לבקש ולעבור למעסיק אחר. עליו לפנות ללשכה הפרטית המטפלת בו ולבקש לעבור.
דרכון	אסור למעסיק/חברת כח האדם להחזיק בדרכונו של העובד. הדבר מהווה עבירה פלילית.
זמן התארגנות	עובד אשר מיצה את תקופת שהותו בישראל רשאי להישאר בארץ 60 ימים נוספים מעת פקיעת האשרה.
אי אפשר לאלץ עובד לחזור למדינת מוצאו	רק למטרה 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.

טלפונים חשובים

קו לעובד: רח' הנגב 8 תל אביב, קומה 3, 03-6235531, ווטסאפ ותרגום לתאית: 052-5349873

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

המרכז להגירה בינלאומית וקליטה (CIMI) טל' בתאית 1-700-707889

הממונה על זכויות עובדים זרים במשרד העבודה טל. 050-6290758

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