



רשות האוכלוסין וההגירה
Population and Immigration
Authority
Autoritatea pentru Populație
și Imigrare



מדינת ישראל
State of Israel
Statul Israel

Ghid privind drepturile muncitorilor străini



Centrul Național de Servicii și Informare 3450 *

Introducere

Acest ghid prezintă o parte din drepturile și obligațiile referitoare la angajare și viză pentru muncitorii străini din Israel. Acest rezumat este furnizat doar în scopul unei informări generale și nu este un substitut pentru formulările legilor relevante, a reglementărilor, procedurilor, permiselor, autorizațiilor și/sau ordinelor de prelungire care au caracter obligatoriu.

Condițiile și obligațiile referitoare la vize și permise de rezidență în Israel așa cum sunt ele prezentate în acest ghid constituie condițiile aplicabile în general muncitorilor străini. Însă, este posibil ca diferitele condiții sau obligații cuprinse aici să se aplice muncitorilor străini din anumite domenii sau care se află în circumstanțe speciale, iar în astfel de cazuri condițiile mai stricte vor fi aplicabile, mai degrabă decât cele menționate aici. Condițiile de angajare descrise în acest ghid reprezintă condițiile minime. Dacă angajatorul și angajatul cad de acord asupra unor condiții de angajare mai favorabile într-o anumită privință sau dacă un acord colectiv sau un ordin de prelungire care se aplică la locul de muncă al angajatului presupune condiții mai favorabile, atunci condițiile favorabile vor fi aplicabile în cazul muncitorului respectiv în loc de cele enumerate mai jos.

În general, un angajat străin în Israel are dreptul la aceleași condiții de lucru ca și un angajat israelian. În plus față de aceste drepturi de bază, angajatorii trebuie să furnizeze muncitorilor străini un contract de angajare scris, o asigurare de sănătate privată și condiții de cazare adecvate.

Sumele din acest ghid sunt actualizate din timp în timp. Acest ghid reflectă starea legislației din Israel cu începere din 1.7.2016.

Cuprins:

Angajare legală	4
Autorizații și permise de lucru (Viză B/1)...	5
Sectoare permise	6
Reținerea pașaportului	7
Asigurare de sănătate	7
Securitate socială	8
Cazare.....	8
Contract de angajare scris	8
Salariul și componentele sale.....	8
Deduceri din salariu.....	9
Zi săptămânală de odihnă și permisii	11
Încheierea relațiilor de lucru	11
Depunerea de plângeri.....	12
Hărțuire sexuală	13
Sclavie și trafic uman	13
Informații generale.....	13

Pentru comoditatea cititorului, acest ghid a fost scris la masculin, însă toate informațiile se aplică atât bărbaților cât și femeilor, în egală măsură. Cuvintele “muncitor” și “angajat” sunt interschimbabile.

Angajare legală

Conform legilor și procedurilor relevante, doar angajatorii care dispun de permise de angajare valide de la Autoritatea pentru Populație și Imigrări din cadrul Ministerului de Interne (denumit în continuare:API) pot angaja muncitori străini și doar muncitorii străini cu permise de muncă valide și vize B/1 (denumite în continuare:vize de lucru) pentru sectorul relevant pot fi angajați de către acești angajatori autorizați.

Angajatorii care sunt autorizați să angajeze muncitori străini trebuie să înregistreze angajarea muncitorului străin conform procedurilor API pentru sectorul relevant înainte de începerea angajării. Muncitorii străini trebuie să fie angajați pe un post cu normă întreagă de către angajatorul lor legal. Este interzisă angajarea cu jumătate de normă a unui muncitor străin.

Muncitorii străini pot lucra exclusiv pentru angajatorul înregistrat și autorizat la momentul respectiv. Nu le este permis să lucreze pentru un alt angajator, nici chiar în timpul pauzelor de la lucru, în vacanțe, zile de odihnă sau după orele de lucru obișnuite. Dacă se descoperă că un muncitor străin lucrează pentru un alt angajator decât angajatorul înregistrat la momentul respectiv, muncitorul în cauză poate fi expulzat. Dacă se descoperă că un angajator angajează în mod ilegal un muncitor străin, angajatorul în cauză poate fi amendat sau i se pot aduce acuzații penale.

Muncitorii străini care doresc să plece sau să schimbe angajatorul nu au nevoie de “permisiune” din partea angajatorului lor actual. Însă, muncitorii trebuie să dea un preaviz angajatorilor actuali și trebuie să notifice API cu privire la schimbare prin agenția de recrutare la care sunt înregistrați sau prin firma de resurse umane.

Muncitorii străini neangajați au până la 90 de zile de la data la care își părăsesc fostul loc de muncă să găsească și să se înregistreze la un alt loc de muncă în serviciul unui angajator autorizat în sectorul indicat pe viza de lucru a muncitorului. Dacă muncitorul nu se înregistrează la un loc de muncă legal în decurs de 90 de zile, acesta trebuie să părăsească teritoriul Israelului, în caz contrar poate fi reținut și expulzat.

Reguli speciale pentru sectorul acordării de îngrijire

Obligația de a furniza un preaviz scris

Un îngrijitor străin trebuie să furnizeze un aviz în formă scrisă agenției private de recrutări la care este înregistrat, dar și angajatorului invalid (sau reprezentantului acestui angajator) înainte de a părăsi locul de muncă respectiv.

Perioada minimă în care un îngrijitor străin trebuie să dea preaviz angajatorului este după cum urmează:

- A. Dacă îngrijitorul a fost angajat de către un angajator invalid pentru o perioadă de cel puțin 7 zile și până în 3 luni – preavizul trebuie să fie de 7 zile.
- B. Dacă îngrijitorul a fost angajat pentru o perioadă de 3-6 luni – preaviz de 14 zile.
- C. Dacă îngrijitorul a fost angajat pentru o perioadă de 7 luni până la un an – preaviz de 21 de zile.
- D. După primul an de angajare – îngrijitorul trebuie să dea un preaviz de cel puțin o lună.

Un îngrijitor străin care pleacă de la angajatorul invalid fără a-i da un preaviz scris după cum este menționat mai sus sau care își părăsește locul de muncă înainte de perioada minimă de notificare, poate fi expulzat din Israel fără audiere.

Însă, obligația de a da un preaviz nu se va aplica în circumstanțele speciale în care angajatul nu va trebui să lucreze pe parcursul perioadei de preaviz.

Informații suplimentare

Pentru detalii cu privire la metoda de angajare a îngrijitorilor străini, cerințele referitoare la înregistrarea de către agenții de recrutare autorizate și alte condiții și limitări speciale, cât și

informațiile referitoare la înregistrarea în baza de date cu îngrijitori străini neangajați, vă rugăm să consultați site-ul web www.piba.gov.il

Vă rugăm să rețineți: îngrijitorilor străini li se cere să locuiască la domiciliul angajatorilor lor care sunt în vârstă sau care suferă de un handicap. Este interzisă angajarea unui îngrijitor străin fără aranjamentul de a locui la domiciliul angajatorului sau angajarea acestuia cu jumătate de normă.

Reglementări speciale pentru muncitorii din construcții

Independent de cele menționate mai sus, muncitorii străini angajați în sectorul construcțiilor pot schimba angajatorul doar semestrial, pe data de 1 ianuarie, 1 aprilie, 1 iulie și 1 octombrie a fiecărui an, după ce au dat angajatorului un preaviz conform cu legislația. Dacă muncitorul dorește să schimbe angajatorul între semestre, în cazul în care angajatorul său actual și-a încălcat drepturile, muncitorul poate solicita acest lucru de la Avocatul poporului pentru drepturile muncitorilor din cadrul Departamentului pentru muncitori străini al Ministerului Economiei la: 03-7347230, fax: Se pot găsi detalii despre alte proceduri speciale cu privire la muncitorii străini din sectorul construcțiilor pe site-ul web al Avocatului poporului la www.economy.gov.il.

Autorizații și permise de lucru (Viză B/1)

Conform legislației israeliene, muncitorilor străini li se permite să lucreze în Israel **doar temporar**, după care trebuie să părăsească imediat țara sau vor fi reținuți și expulzați.

Vizele de lucru în Israel (B/1) sunt eliberate de către consulatele israeliene din străinătate în urma solicitărilor primite de la angajatori autorizați eligibili prin intermediul serviciilor unor agenții israeliene de recrutare autorizate sau conform acordurilor bilaterale, urmând procedurile, verificările și aprobările relevante ale API.

Oricine intră în Israel cu o altă viză decât B/1, cum ar fi o viză de turist sau de student, nu va avea dreptul să schimbe viza într-o viză de lucru sau un permis de lucru după sosirea sa în Israel.

Durata fiecărei vize de lucru B/1 eliberate de către API pentru muncitorii străini este limitată la **o perioadă de maxim un an o dată**.

Astfel, chiar dacă permisul de lucru al angajatorului este valabil pentru o perioadă mai lungă de timp, viza B/1 a lucrătorului va fi eliberată pentru **maxim un an o dată**.

Prelungirea vizei de lucru B/1 este supusă legislației și procedurilor și discreției API. **Cu excepția îngrijitorilor străini care sunt supuși unor reglementări diferite (citiți mai jos), viza nu va fi prelungită pentru perioade suplimentare o dată ce au trecut 63 de luni de la data primei intrări a muncitorului în Israel.**

Rețineți că perioada maximă de lucru permisă în Israel poate fi mai scurtă pentru anumite tipuri de muncitori, cum ar fi muncitorii sezonieri, cei care lucrează pe bază de proiect sau cei care sosesc în urma unor acorduri speciale, iar în aceste cazuri perioada de lucru mai scurtă va fi în conformitate cu circumstanțele sosirii muncitorului și cu procedurile API relevante.

Un muncitor străin poate fi de asemenea expulzat din Israel pentru motive care includ abuzarea sau încălcarea legilor israeliene și/sau a procedurilor care se referă la el, cum ar fi să facă declarații false în aplicația pentru viză, dovedindu-se a nu fi calificat în sectorul de lucru pentru care a sosit în Israel sau dacă are rude de gradul întâi (în afară de frați/surori) în Israel.

Procedurile API permit muncitorilor din sectorul acordării de îngrijire și din agricultură care și-au îndeplinit perioada maximă legală de lucru în Israel, să rămână în țară pentru încă 60 de zile, cu începere de la ultima zi de angajare. Scopul acestei perioade suplimentare este de a permite muncitorului să-și finalizeze pregătirile pentru plecarea din Israel.

În ceea ce privește muncitorii străini din construcții, perioada suplimentară de ședere în Israel care le este permisă după încheierea perioadei legale de lucru este de doar 30 de zile, având în vedere că acești muncitori primesc sume depuse de către angajatorii lor pe baza beneficiilor de angajare direct de la API în momentul plecării lor din Israel, cu condiția să părăsească țara în perioada specificată.

Este important de reținut că unui muncitor străin nu îi este permis să lucreze în timpul perioadei suplimentare de ședere mai sus menționate.

Un muncitor străin din domeniul acordării de îngrijire trebuie să dea un preaviz scris înainte de a înceta serviciile pentru un angajator invalid.

Doar API poate elibera sau prelungi vize și permise. Fiți prevăzători în privința oricăror părți care promit perioade lungi de angajare sau la elemente infracționale care eliberează vize, autorizații sau permise falsificate.

Reguli speciale de limitare a vizei pentru îngrijitorii străini:

Îngrijitorii străini neangajați:

Neîncadrându-se la regula de 63 de luni formulată mai sus, **îngrijitorii străini neangajați nu se pot înregistra la un nou angajator o dată ce au trecut 51 de luni de la sosirea lor în Israel.** Prin urmare, **îngrijitorii străini neangajați** trebuie să părăsească teritoriul Israelului o dată ce au trecut 51 de luni de la momentul sosirii lor.

Îngrijitorii străini angajați

Conform legilor referitoare la accesul în Israel, este acordată o îngăduință specială unui muncitor străin care a fost angajat legal pentru cel puțin 12 luni chiar înainte de limita de 63 de luni de către un anumit angajator în vârstă sau care suferă de un handicap.

În astfel de cazuri, angajatorul poate aplica la API pentru a solicita o prelungire specială a vizei îngrijitorului și va trebui să atașeze o opinie socială sau medicală după cum este prevăzut în lege, care să ateste că întreruperea angajării îngrijitorului contractat la momentul respectiv îi poate dăuna substanțial angajatorului.

În urma aprobării cererii, API poate prelungi viza îngrijitorului străin pentru perioade suplimentare de câte un an o dată, chiar și după ce au trecut 63 de luni de la data primei lui sosiri, atâta timp cât va continua să lucreze pentru respectivul angajator.

Un muncitor străin cu o viză și un permis de lucru valide care dorește să revină în Israel după o vizită în străinătate trebuie să se asigure că **înainte de a pleca din Israel** primește o „inter-viză” care îi permite să se întoarcă, în conformitate cu procedurile relevante ale API.

Un îngrijitor străin trebuie să dea un preaviz scris înainte de a înceta serviciile pentru un angajator invalid.

Sectoare permise

Un muncitor străin poate primi o viză de lucru în Israel pentru unul din sectoarele care sunt deschise angajării de muncitori străini, cum ar fi: acordarea de îngrijire persoanelor care sunt în vârstă sau care suferă de handicapuri, în agricultură, construcții sau în bucătăria etnică. Sectorul pentru care a fost aprobată angajarea este indicat pe viza muncitorului. După ce sosește în Israel pentru a lucra într-un anumit sector permis, muncitorul nu va avea dreptul să schimbe sectorul permis. Astfel, de exemplu, un muncitor care a sosit în Israel pentru a asigura servicii de îngrijire la domiciliu nu va avea dreptul de a schimba angajatorul pentru a lucra în bucătăria etnică, iar un muncitor care a sosit în calitate de chef specializat în bucătăria etnică nu va avea dreptul de a lucra în construcții sau în agricultură.

Mai mult decât atât, un muncitor străin nu are dreptul de a lucra într-un sector de lucru care nu este permis conform condițiilor vizei sale nici măcar în orele libere sau în weekend-uri.

Lucrul într-un alt tip de loc de muncă decât cel pentru care muncitorul străin a venit în Israel constituie o încălcare a condițiilor vizei.

Fiți prevăzători în legătură cu agențiile care aranjează intrarea dvs. în Israel pentru a lucra într-un domeniu pentru care nu sunteți potrivit, promițând că veți schimba locul de muncă odată ajunși în țară. O astfel de situație poate avea drept consecințe expulzarea imediată a muncitorului, cât și sancțiuni penale și administrative împotriva angajatorului și a agenției.

Reținerea pașaportului

Conform legislației israeliene, fiecare persoană trebuie să poarte cu sine un document oficial de identificare.

Reținerea pașaportului unui muncitor împotriva voinței sale constituie o infracțiune penală. Un angajat al cărui pașaport este reținut împotriva voinței sale de către un angajator, o firmă de resurse umane, o agenție de recrutare sau de către orice altă persoană, poate depune o plângere la poliția israeliană.

Asigurare de sănătate

O asigurare de sănătate adecvată este extrem de importantă pentru muncitorul străin, pentru că fără o astfel de asigurare acesta nu va fi acoperit în cazul consultațiilor unui medic sau al spitalizării, care pot fi foarte costisitoare. Orice persoană care are nevoie de îngrijiri medicale urgente va beneficia de acestea necondiționat în spitalele israeliene, însă va fi taxat pentru cheltuieli dacă îi lipsește asigurarea adecvată.

Angajatorii de muncitori străini sunt obligați să le asigure acestora asigurare medicală privată pe tot parcursul perioadei de angajare. Angajatorul trebuie să-i furnizeze angajatului un rezumat al politicii de asigurare într-o limbă pe care acesta o înțelege. În cazul în care compania de asigurări refuză să acopere anumite condiții sau proceduri, muncitorul străin poate face recurs împotriva acestei decizii. În multe din cazuri, acest recurs trebuie înaintat în termen de 21 de zile de la primirea notificării cu privire la refuzul companiei. Muncitorul străin poate aplica la ONG-urile enumerate la finalul acestei broșuri pentru a primi asistență în această problemă.

Securitate socială

Institutul Național de Asigurări (în ebraică, *Bituach Leumi*) le oferă muncitorilor străini asigurare în cazul rănilor la locul de muncă sau în cazurile de maternitate, cât și compensații pentru salariile neplătite și compensația de reziliere a contractului în cazul în care angajatorul intră în lichidare sau dă faliment.

Asigurarea privată de sănătate menționată mai sus acoperă doar rănilile care nu țin de locul de muncă. Un angajat, care este rănit la locul de muncă, trebuie să înainteze o solicitare la Institutul Național de Asigurări pentru a primi tratament medical și compensație.

Este important ca muncitorul străin să-și întrebe angajatorul care este numărul dosarului deschis în numele său la Institutul Național de Asigurări, având în vedere că acest număr va fi necesar în caz de spitalizare sau în cazul unor revendicări în urma rănilor la locul de muncă.

Pot exista diferențe la nivelul deducerilor din salariu permise pentru acoperirea Asigurării Naționale în cazul muncitorilor străini cetățeni ai unor țări care au semnat cu Israelul tratate referitoare la securitatea socială. Pentru informații, vă rugăm să contactați Institutul Național de Asigurări.

Cazare

Angajatorul trebuie să-i asigure unui muncitor străin o cazare adecvată pe parcursul întregii perioade a angajării muncitorului și pentru un minim de 7 zile după terminarea angajării. Cazarea trebuie să îndeplinească condițiile prevăzute de reglementările relevante și trebuie să includă următoarele:

Un spațiu de minim 4 metri pătrați pentru fiecare muncitor, nu mai mult de 6 muncitori într-o cameră, dulapuri și paturi personale pentru fiecare muncitor, încălzire și ventilație, iluminare rezonabilă și prize în fiecare cameră, apă caldă și rece la toaletă, bucătărie și dușuri, chiuvete și bufete și dulapuri de bucătărie, arzătoare, un frigider, masă și scaune, o mașină de spălat la 6 muncitori și un extingtor. Trebuie să existe acces rezonabil la spațiile de locuit și la băi.

Contract de angajare scris

Angajatorul este obligat să-i furnizeze muncitorului străin un contract de angajare scris într-o limbă pe care acesta o înțelege, în care să fie prevăzute detaliile referitoare la angajarea sa.

Contractul de angajare trebuie să includă următoarele informații: identitatea angajatorului și a angajatului, descrierea postului, detalii despre condițiile salariului și componentele acestuia, raportarea la costurile de trai, datele plății, detaliile tuturor deducerilor din salariu, detaliile referitoare la contribuțiile părților la beneficiile sociale, data la care începe angajarea și durata angajării, orele normale de lucru și ziua săptămânală de odihnă, detalii despre concediul plătit, inclusiv vacanțele, ocaziile festive și concediul de boală și detaliile despre asigurarea de sănătate și cazarea furnizată de către angajator. Contractul trebuie să includă de asemenea informații de contact cu privire la înaintarea de plângeri la Avocatul poporului pentru drepturile muncitorilor străini din cadrul Departamentului pentru muncitori străini al Ministerului de Economie.

Salariul și componentele sale

Un muncitor angajat în Israel are dreptul la un salariu minim pentru munca sa.

Pe lângă acest salariu minim, care este actualizat din timp în timp, se plătesc sume lunare suplimentare pentru ore suplimentare și pentru indemnizația de transport.

O dată pe an, fiecare muncitor are dreptul de a primi o sumă suplimentară cunoscută sub numele de "plată de recuperare" care se calculează în funcție de vechimea sa la locul de muncă.

Salariul muncitorilor străini trebuie plătit prin depunere într-un cont bancar exclusiv pe numele muncitorului străin. Însă, dacă muncitorul este de acord și dacă această condiție este prevăzută în contractul de angajare, prin acord colectiv sau dacă așa se obișnuiește la locul de muncă al acestuia, o parte din salariu poate fi plătită sub formă de alimente și băuturi (excluzând băuturile intoxicante) oferite de către angajator la locul de muncă. Valoarea atribuită acestor alimente și băuturi nu poate fi mai mare decât valoarea lor obișnuită pe piață.

În continuare sunt prezentate detaliile acestor plăți:

A. Salariul minim – Salariul minim lunar pentru un angajat care lucrează cu normă întreagă (maxim 186 de ore pe lună) este de 4,825 ILS. Salariul minim pentru ora de lucru este de 25.94 ILS.

Se subliniază faptul că în cazul muncitorilor străini din sectoare sau locuri de muncă în care salariile sunt mai mari decât salariul minim după cum este prevăzut în Acordul colectiv, salariile mai mari și condițiile mai bune de lucru se vor aplica în conformitate cu Acordul.

Este indicat ca muncitorul să păstreze un registru scris al orelor sale de lucru zilnice și al zilelor libere.

B. Plata pentru ore suplimentare de lucru – Un angajat care lucrează 6 zile pe săptămână are dreptul la o plată suplimentară, peste salariul minim, dacă lucrează mai mult de 8 ore pe zi; un angajat care lucrează 5 zile pe săptămână are dreptul la o plată suplimentară pentru fiecare oră de lucru care depășește 9 ore pe zi.

Pentru fiecare din primele două ore suplimentare pe zi, angajatul are dreptul la o plată de 125% din tariful cu care este plătit în mod obișnuit pe oră. Pentru fiecare oră suplimentară în plus, angajatul are dreptul la o plată de 150% din tariful cu care este plătit în mod obișnuit pe oră. Conform legii relevante în acest caz, regulile de mai sus cu privire la plata orelor suplimentare nu se aplică unui îngrijitor care locuiește la domiciliul angajatorului său invalid.

C. Indemnizație de transport – Pe lângă salariu, un angajat care necesită transport pentru a ajunge la locul de muncă are dreptul la o indemnizație de transport de la angajator pentru aceste cheltuieli. Suma de rambursat se ridică fie până la un maxim de 26.40 ILS pe zi, fie reprezintă echivalentul costului unui permis sau bilet de autobuz pre-plătit, în funcție de care dintre cele două costă mai puțin. Un angajat care locuiește la locul de muncă sau un angajat al cărui angajator îi asigură transportul la locul de muncă pe propria cheltuială, nu are dreptul la această indemnizație de transport.

D. Plată de recuperare – Un angajat care are cel puțin un an de angajare are dreptul – o dată pe an – la o sumă cunoscută sub denumirea de – “plată de recuperare” (în ebraică, “dmai havraah”) din partea angajatorului său. Această sumă este calculată la un tarif de 378 ILS pe zi, multiplicată cu 5 sau mai multe zile, în funcție de numărul de ani în care muncitorul a lucrat pe postul respectiv, după cum urmează:

- Pentru primul an de angajare – 5 zile
- Pentru al doilea și al treilea an de angajare – 6 zile
- Începând cu al patrulea și până la al zecelea an de angajare – 7 zile.

Plata de recuperare se face o dată pe an, între lunile iunie și septembrie.

E. Ziua de salariu – Un muncitor care este angajat lunar are dreptul de a-și primi salariul până pe data de 9 a fiecărei luni, pentru luna anterioară.

Deduceri din salariu

Un angajator poate deduce următoarele sume din salariul unui muncitor străin:

- A. Plățile cerute de lege (impozitul pe venit și asigurarea națională).
- B. Deduceri pentru cazare și cheltuieli aferente, dar fără a depăși limita prevăzută în reglementări (consultați detaliile de mai jos).
- C. Deduceri care să acopere plățile pentru asigurarea medicală privată (până la limita prevăzută în reglementări, dar fără a depăși 124.73 ILS pe lună).
- D. Sume pe baza datoriilor pe care angajatul le are față de angajator, în cazul în care angajatul a consimțit în scris pentru aceste deduceri. Taxele și impozitele impuse prin lege pentru muncitorii străini nu pot fi deduse din salariul muncitorului în absolut nicio situație.

În afară de acestea nu mai există alte sume care pot fi deduse din salariul muncitorului.

Deducerea lunară maximă permisă pentru asigurarea de sănătate, cazare adecvată și cheltuieli aferente și sume datorate angajatorului, este de maxim 25% din salariul angajatului. **Trebuie subliniat faptul că aceasta nu este o deducere automată și angajatorul poate deduce doar cheltuielile efective.** Astfel, atunci când totalul deducerilor permise constituie mai puțin de 25% din salariu, angajatorul **nu poate** deduce tot procentajul de 25%. În plus,

În cazurile în care totalul deducerilor permise efective depășesc 25%, angajatorul nu are dreptul de a deduce mai mult de 25% lunar. Se face o excepție în cazul ultimei luni de angajare în care pot fi deduse toate cheltuielile permise.

Un angajator care angajează un muncitor străin în afacerea sa trebuie să-i furnizeze lunar angajatului un fluturaș de salariu detaliat în care se specifică salariul, componentele sale și toate deducerile din salariu, conform prevederilor din lege.

În continuare sunt prezentate detalii despre deducerile permise menționate mai sus:

Impozitul pe venit – plata impozitului pe venit este dedusă din salariul angajatului de către angajator și este transferată autorităților fiscale. Angajatorul nu are dreptul de a deduce din salariul unui muncitor străin nicio contribuție sau taxă impusă angajatorilor pentru muncitorii străini, iar aceste sume trebuie plătite autorităților de către angajator independent de salariul muncitorului.

Asigurarea națională (în ebraică, Bituach Leumi) – în scopul acoperirii acestei asigurări, angajatorul poate deduce 0.04% din primii 5,678 ILS din salariul unui muncitor străin și 0.87% din fiecare shekel din salariul său care depășește 5,678 ILS. Sumele deduse trebuie transferate de către angajator Institutului Național de Asigurări.

Reguli și deduceri suplimentare se pot aplica muncitorilor străini care sunt cetățeni ai unor țări care au semnat tratate referitoare la securitatea socială cu Israelul. Pentru informații suplimentare vă rugăm să contactați Institutul Național de Asigurări la *6050 of 04-8812345 sau pe internet la www.btl.gov.il.

Deduceri din salariu pentru asigurarea de sănătate

Asigurarea de sănătate trebuie plătită de către angajator, iar angajatorul poate deduce o parte din aceste cheltuieli din salariul muncitorului străin până la sumele maxime indicate mai jos:

Pentru un angajat care lucrează în servicii de infirmerie – până la jumătate din suma pe care angajatorul a plătit-o pentru asigurare sau 124.73 ILS, oricare dintre cele două sume este mai mică.

Pentru un angajat care lucrează în orice alt domeniu – maxim o treime din suma plătită de către angajator pentru asigurare și nu mai mult de 124.73 ILS, oricare dintre cele două sume este mai mică.

Deducerea din salariu pentru cheltuieli de cazare:

Atunci când locuința furnizată muncitorului **nu este deținută de către angajator**, angajatorul poate deduce din salariul muncitorului anumite sume pentru cazare în funcție de zona din țară în care locuiește angajatul, după cum este indicat în tabelul următor:

Totalul deducerilor lunare (în ILS) în funcție de zona de rezidență:

Jerusalim – 399.66

Tel-Aviv – 454.79

Haifa – 303.22

Centru – 303.22

Sud – 269.55

Nord- 248.02

Important! Dacă rezidența este deținută de către angajator, deducerea maximă permisă este redusă la jumătate din sumele indicate mai sus.

Cheltuieli aferente:

Angajatorul poate deduce o sumă lunară din salariul muncitorului străin pentru folosirea apei și a electricității și pentru impozitul pe proprietate, după cum urmează: 124.73

- Un îngrijitor străin – 78.62 ILS
- Orice alt muncitor străin - 91.44 ILS.

Ziua săptămânală de odihnă și permisiile

Perioada săptămânală de odihnă – conform Legii din 1951 privind orele de lucru și odihna, muncitorii străini au dreptul la o perioadă de odihnă de cel puțin 36 de ore pe săptămână, care trebuie să includă fie vinerea, sâmbăta sau duminica, în conformitate cu religia muncitorului.

Conform legii relevante în acest caz, regula depășirii celor 36 de ore nu se aplică îngrijitorilor care locuiesc la domiciliul angajatorului, care însă trebuie să primească săptămânal o zi de odihnă.

Concediul de odihnă plătit – fiecare lucrător are dreptul la o cotă anuală de zile plătite de concediu de odihnă conform celor descrise în continuare:

Pentru perioada dintre 1 iulie 2016 și 31 decembrie 2016 – pentru fiecare dintre primii cinci ani de contract de muncă – 15 zile plătite de concediu de odihnă pe an.

Din 1 ianuarie 2017 – pentru fiecare dintre primii cinci ani – 16 zile plătite de concediu de odihnă pe an.

Pentru cel de-al șaselea an – 18 zile plătite de concediu de odihnă pe an.

Pentru cel de-al șaptelea an – 21 zile plătite de concediu de odihnă pe an.

Începând cu cel de-al optulea an – se va adăuga câte o zi suplimentară plătită de concediu de odihnă pentru fiecare an de muncă până la un număr maxim total de 28 de zile plătite de concediu de odihnă pe an.

Numărul de zile de concediu de odihnă specificat anterior se referă la zilele calendaristice efective, care cuprind zilele de la sfârșit de săptămână, care nu sunt zile lucrătoare. De aceea, pentru perioada dintre 1 iulie 2016 și 31 decembrie 2016 - dacă o persoană lucrează cinci zile pe săptămână, atunci, în primul an, aceasta va primi efectiv 11 zile lucrătoare plătite de concediu de odihnă, în timp ce un lucrător care lucrează șase zile pe săptămână va primi efectiv 13 zile lucrătoare plătite de concediu de odihnă. Aceeași regulă se va aplica și pentru anii următori. Începând de la 1 ianuarie 2017, o persoană care lucrează cinci zile pe săptămână va primi efectiv 12 zile lucrătoare plătite de concediu de odihnă în timpul primilor cinci ani de contract de muncă, în timp ce un lucrător care lucrează șase zile pe săptămână va primi efectiv 14 zile lucrătoare plătite de concediu de odihnă în timpul primilor cinci ani de contract de muncă.

Acest drept la concediu de odihnă trebuie exercitat până la finalul anului pentru care se acordă zilele de concediu sau în următorul an de muncă, dacă s-a convenit acest lucru între lucrător și angajatorul acestuia.

Sărbători religioase – Toți muncitorii străini angajați pe lună au dreptul la plată pentru până la 9 zile de sărbătoare religioasă pe an, atunci când zilele menționate nu cad în timpul perioadei săptămânale de odihnă. Sărbătorile religioase pot fi cele ale religiei muncitorului sau sărbătorile religioase evreiești, după cum alege angajatul.

Concediu de boală plătit – angajatul are dreptul la un concediu de boală plătit în funcție de durata angajării sale (o zi și jumătate pentru fiecare lună lucrată), până la un total de 90 de zile pe baza prezentării unei adeverințe medicale care să ateste că angajatul a lipsit de la muncă din cauza bolii.

Angajatul nu are dreptul la plată pentru prima zi de boală. Pentru a doua și a treia zi de boală, angajatorul trebuie să-i plătească angajatului 50% din salariul său obișnuit, iar începând cu cea de-a patra zi – salariul său obișnuit – până la perioada maximă.

Încheierea relațiilor de lucru

Preaviz

Un muncitor angajat lunar, care își părăsește locul de muncă, trebuie să-i dea un preaviz angajatorului după cum urmează:

În primele 6 luni de angajare – câte o zi pentru fiecare lună lucrată.

Din a șaptea zi a angajării sale și până la sfârșitul celei de-a unsprezecea luni - 6 zile, plus încă două zile și jumătate pentru fiecare lună suplimentară de lucru.

După un an de angajare – o lună.

Un angajator care dorește să concedieze un muncitor trebuie de asemenea să-i dea acestuia un preaviz a cărui durată este indicată mai sus.

Un angajat sau un angajator care nu furnizează un preaviz, va trebui să-i plătească celeilalte părți o compensație de valoarea salariului obișnuit care i-ar fi fost plătit angajatului pe parcursul perioadei respective.

Abandonarea sau neajutorarea unei persoane incapacitate este o infracțiune penală și poate duce la acuzații și/sau expulzare.

Independent de cele menționate precedent, în sectorul acordării de îngrijiri, muncitorul străin nu poate pleca de la angajatorul său înainte de încheierea unei perioade mai lungi de preaviz, cu excepția unor circumstanțe speciale în care nu este rezonabil să se solicite ca acesta să rămână în continuare angajat.

Compensație pentru rezilierea contractului (în ebraică, *pitzuyei piturim*)

Un angajat care este concediat după ce a lucrat pentru un angajator sau într-un loc de muncă pentru o perioadă de un an sau mai mult, are dreptul la o compensație pentru rezilierea contractului (*pitzuyei piturim*). Tariful compensației de reziliere a contractului este salariul pe o lună pentru fiecare an de angajare la angajator sau la locul de muncă. Un muncitor a cărui angajare este întreruptă după un an de angajare ca urmare a morții sau a falimentării angajatorului - sau, în cazul unei corporații, pe baza lichidării acesteia – are dreptul la o compensație de reziliere a contractului ca și când ar fi fost concediat. Un ordin general de prelungire referitor la pensii îi obligă pe toți angajatorii israelieni. Pentru detalii, vă rugăm să contactați Ministerul Economiei la www.moital.gov.il.

Se aplică reguli speciale privind compensația de reziliere a contractului pentru muncitorii străini care lucrează în construcții angajați de firme autorizate de resurse umane. Pentru acești muncitori, angajatorul depune în fiecare lună o anumită sumă într-un fond special aflat sub supravegherea API, iar muncitorii care părăsesc definitiv teritoriul Israelului aplică la API pentru a primi sumele economisite pentru ei, fie la aeroport în momentul plecării din Israel, fie prin transfer bancar în străinătate după plecarea lor. Muncitorii care depășesc în mod ilegal perioada de ședere specificată pe viza lor pierd o parte din suma colectată lunar, iar după o ședere ilegală de 6 luni, aceștia pierd întreaga sumă.

Detaliile cu privire la aceste reguli sunt prezentate în ghidul special referitor la drepturile muncitorilor din construcții, publicat de către Avocatul poporului pentru drepturile muncitorilor străini din cadrul Departamentului pentru Muncitori străini al Ministerului Economiei de pe www.economy.gov.il

Depunerea de plângeri

Un angajator care nu i-a plătit muncitorului străin salariul minim, care a dedus din salariul muncitorului sume care depășesc totalul permis sau care nu și-a îndeplinit obligațiile stabilite

În contractul de angajare cu privire la cazare, asigurare de sănătate, fluturaș de salariu detaliat sau preaviz de concediere, comite o infracțiune administrativă și poate fi amendat cu 5,000 ILS sau mai mult pentru fiecare contravenție. În cazurile grave, unui astfel de angajator i se pot aduce acuzații penale.

Un muncitor al cărui angajator nu a îndeplinit obligațiile menționate precedent sau care are o plângere referitoare la încălcarea altor condiții de angajare stabilite prin lege, poate face plângerea pe lângă Divizia de aplicare a legislației muncii din cadrul Ministerului Economiei, sunând la 1-800-800-126.

În plus, muncitorii pot face o plângere pe lângă Avocatul poporului pentru drepturile muncitorilor străini din cadrul Departamentului pentru Muncitori străini al Ministerului Economiei: 03-7347230, 050-6240546, fax: 03-7347269

Este interzis prin lege ca un angajator să concedieze un angajat, să-i reducă salariul sau să modifice termenii angajării din cauza unei plângeri sau a unei revendicări făcute de către angajat sau pentru ajutarea cu bună credință a unui alt angajat să înainteze o astfel de plângere sau revendicare. Un angajator care se poartă astfel cu un muncitor străin comite o infracțiune penală pentru care poate fi acuzat, după cum este descris mai sus.

Hărțuire sexuală

Un angajator sau o altă persoană care hărțuiește sexual un angajat comite o infracțiune penală. Dacă întâlniți orice tip de hărțuire sexuală, puteți depune o plângere la poliție. Pentru sprijin emoțional, puteți apela numărul de urgență al Centrului pentru Sprijinirea Victimelor Hărțuirii Sexuale *1202.

Sclavie și trafic uman

Dacă lucrați în condiții extrem de aspre sau dacă vi s-au refuzat libertăți fundamentale sau condiții umane fundamentale, este posibil să fiți **o victimă a gravei infracțiuni de sclavie sau trafic uman**.

Victimele unor astfel de infracțiuni sunt eligibile pentru asistență legală gratuită din partea Departamentului de Asistență Legală a Ministerului de Justiție.

Pentru detalii vă rugăm să contactați Departamentul:

Tel: 03-6932743

Fax: 03-6932755

Adresă: str. Henrietta Szold 4, Tel Aviv.

Informații generale

Numere de telefon pentru urgențe

Poliție: 100

Ambulanță: 101

Pompieri: 102

Pentru informații generale, consiliere și asistență legală pentru muncitori străini, puteți contacta următoarele organizații non-guvernamentale pentru drepturile muncitorilor:

Kav La'Oved (Linia verde pentru muncitori)

Str. Nahalat Binyamin 75, et. 4, Tel Aviv.

Tel: 03-6883766.

www.kavlaoved.org.il

Kav La'Oved

în Haifa:

Str. Herzl 18 (Beit Hakranot),

et. 2, camera 224,

Haifa 33121

Tel: 04-8643350,

Fax: 04-8644238

Linia verde pentru muncitori migranți

Nahalat Binyamin 75, Tel Aviv

Tel: 1-700-707-889

Fax: 03-5605175

www.hotline.org.il

Medici pentru drepturile omului(Israel)

Str. Dror 9, Tel Aviv

Tel: 03-6873718

www.phr.org.il

Doctor generalist/de familie –

Dum., Ma., Jo., 16:00

Specialiști (ginecologie, ortopedie, psihiatrie și altele) – pe bază de programare

Pediatru – Vineri, 9:00

Informații suplimentare

Puteți de asemenea să contactați ambasada țării dvs. în Israel – pentru informații consultați site-ul web al Ministerului de Externe:www.mfa.gov.il.

Centrul de Informații al Institutului Național de Asigurări (*Bituach Leumi*):

Tel: *6050, 04-8812345

www.btl.gov.il

Autoritatea pentru Populație și Imigrare
Centrul național de servicii și informare: *3450
www.piba.gov.il

Informațiile cuprinse în acest ghid pot fi actualizate din timp în timp. Consultați versiunea în engleză actualizată care se găsește pe site-ul web al API.

© Toate drepturile rezervate.

Autoritatea pentru Populație și Imigrare