

**Ghid privind drepturile muncitorilor romani care
obtin contracte de munca in Israel**

Ghidul privind drepturile muncitorilor romani care obtin contracte de munca in Israel este un material elaborat si pus la dispozitia ANOFM (Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca) de catre PIBA (Autoritatea pentru Imigratie si Populatie din Israel - autoritate competenta pentru punerea in aplicare a protocolului impreuna cu ANOFM) si reprezinta o sinteza a drepturilor muncitorilor care vin sa lucreze in Israel, potrivit legislatiei israeliene. Acest ghid poate fi modificat/actualizat numai de catre PIBA pe masura ce legislatia israeliana in materie se modifica.

Autoritatea pentru Populatie si Imigrare

Statul Israel

www.piba.gov.il Centrul National de Servicii si Informare

Ghid privind drepturile muncitorilor straini

Ghid privind drepturile muncitorilor straini

Introducere

Acest ghid prezinta o parte din drepturile si obligatiile referitoare la angajare si viza pentru muncitorii straini din Israel. Acest rezumat este furnizat doar in scopul unei informari generale si nu este un substitut pentru formularile legilor relevante, a reglementarilor, procedurilor, permiselor, autorizatiilor si/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. Însa, este posibil ca diferitele condiții sau obligații cuprinse aici să se aplice muncitorilor străini din anumite domenii sau care se afla 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 aplica 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, după caz, în funcție de modificările legislative.

Acest ghid reflectă starea legislației din Israel cu începere din 1 ianuarie, 2013.

Pentru comoditatea cititorului, acest ghid a fost scris la masculin, insa toate informatiile se aplica atat barbatilor cat si femeilor, in egala masura. Cuvintele “muncitor” si “angajat” sunt interschimbabile.

Angajare legala

Conform legilor si procedurilor relevante, doar angajatorii care dispun de permise de angajare valide de la Autoritatea pentru Populatie si Imigrari din cadrul Ministerului de Interne (denumit in continuare:API) pot angaja muncitori straini si doar muncitorii straini cu permise de munca valide si vize B/1 (denumite in continuare:vize de lucru) pentru sectorul relevant pot fi angajati de catre acesti angajatori autorizati.

Angajatorii care sunt autorizati sa angajeze muncitori straini trebuie sa inregistreze angajarea muncitorului strain conform procedurilor API pentru sectorul relevant inainte de inceperea angajarii. Muncitorii straini trebuie sa fie angajati pe un post cu norma intreaga de catre angajatorul lor legal. Este interzisa angajarea cu jumatate de norma a unui muncitor strain.

Muncitorii straini pot lucra exclusiv pentru angajatorul inregistrat si autorizat la momentul respectiv. Nu le este permis sa lucreze pentru un alt angajator, nici chiar in timpul pauzelor de la lucru, in vacante, zile de odihna sau dupa orele de lucru obisnuite.

Daca se descopera ca un muncitor strain lucreaza pentru un alt angajator decat angajatorul inregistrat la momentul respectiv, muncitorul in cauza poate fi expulzat. Daca se descopera ca un angajator angajeaza in mod ilegal un muncitor strain, angajatorul in cauza poate fi amendat sau i se pot aduce acuzatii penale.

Muncitorii straini care doresc sa plece sau sa schimbe angajatorul nu au nevoie de “permisiune” din partea angajatorului lor actual. Insa, muncitorii trebuie sa dea un preaviz angajatorilor actuali si trebuie sa notifice API cu privire la schimbare prin agentia de recrutare la care sunt inregistrati sau prin firma de resurse umane.

Muncitorii straini neangajati au pana la 90 de zile, de la data la care isi parasesc fostul loc de munca, sa gaseasca si sa se inregistreze la un alt loc de munca in serviciul unui angajator autorizat in sectorul indicat pe viza de lucru a muncitorului. Daca muncitorul nu se inregistreaza la un loc de munca legal in decurs de 90 de zile, acesta trebuie sa paraseasca teritoriul Israelului, in caz contrar poate fi retinut si expulzat.

Reguli speciale pentru sectorul acordarii de ingrijire

Obligatia de a furniza un preaviz scris

Un ingrijitor strain trebuie sa furnizeze un aviz in forma scrisa agentiei private de recrutari la care este inregistrat, dar si angajatorului invalid (sau reprezentantului acestui angajator) inainte de a parasi locul de munca respectiv.

Perioada minima in care un ingrijitor strain trebuie sa dea preaviz angajatorului este dupa cum urmeaza:

A. Daca ingrijitorul a fost angajat de catre un angajator invalid pentru o perioada de cel putin 7 zile si pana in 3 luni – preavizul trebuie sa fie de 7 zile.

B. Daca ingrijitorul a fost angajat pentru o perioada de 3-6 luni – preaviz de 14 zile.

C. Daca ingrijitorul a fost angajat pentru o perioada de 7 luni pana la un an – preaviz de 21 de zile.

D. Dupa primul an de angajare – ingrijitorul trebuie sa dea un preaviz de cel putin o luna.

Un ingrijitor strain care pleaca de la angajatorul invalid fara a-i da un preaviz scris dupa cum este mentionat mai sus sau care isi paraseste locul de munca inainte de perioada minima de notificare, poate fi expulzat din Israel fara audiere.

Insa, obligatia de a da un preaviz nu se va aplica in circumstantele speciale in care angajatul nu va trebui sa lucreze pe parcursul perioadei de preaviz.

Informatii suplimentare

Pentru detalii cu privire la metoda de angajare a ingrijitorilor straini, cerintele referitoare la inregistrarea de catre agentii de recrutare autorizate si alte conditii si limitari speciale, cat si informatiile referitoare la inregistrarea in baza de date cu ingrijitori straini neangajati, va rugam sa consultati site-ul web www.piba.govt.il

Va rugam sa retineti: ingrijitorilor straini li se cere sa locuiasca la domiciliul angajatorilor lor care sunt in varsta sau care sufera de un handicap. Este interzisa angajarea unui ingrijitor strain fara aranjamentul de a locui la domiciliul angajatorului sau angajarea acestuia cu jumatate de norma.

Reglementari speciale pentru muncitorii din constructii

Independent de cele mentionate mai sus, muncitorii straini angajati in sectorul constructiilor pot schimba angajatorul doar semestrial, pe data de 1 ianuarie, 1 aprilie, 1 iulie si 1 octombrie a fiecarui an, dupa ce au dat angajatorului un preaviz conform cu legislatia aplicabilă.

Daca muncitorul doreste sa schimbe angajatorul intre semestre, in cazul in care angajatorul sau actual si-a incalcat drepturile, muncitorul poate solicita acest lucru de la Avocatul poporului pentru drepturile muncitorilor din cadrul Departamentului pentru muncitori straini al Ministerului Economiei la fax: 03-7347230. Se pot gasi detalii despre alte proceduri speciale cu privire la muncitorii straini din sectorul constructiilor pe site-ul web al Avocatului poporului la www.moital.govil.

Conform legislatiei israeliene, muncitorilor straini li se permite sa lucreze in Israel doar temporar, dupa care trebuie sa paraseasca imediat tara sau vor fi retinuti si expulzati.

Vizele de lucru in Israel (B/1) sunt eliberate de catre consulatele israeliene din strainatate in urma solicitarilor primite de la angajatori autorizati eligibili prin intermediul serviciilor unor agentii israeliene de recrutare autorizate sau conform acordurilor bilaterale, urmand procedurile, verificarile si aprobarile relevante ale API.

Oricine intra in Israel cu o alta viza decat B/1, cum ar fi o viza de turist sau de student, nu va avea dreptul sa schimbe viza intr-o viza de lucru sau un permis de lucru dupa sosirea sa in Israel.

Durata fiecărei vize de lucru B/1 eliberate de catre API pentru muncitorii straini este limitata la o perioada de maxim un an o data.

Astfel, chiar daca permisul de lucru al angajatorului este valabil pentru o perioada mai lunga de timp, viza B/1 a lucratorului va fi eliberata pentru maxim un an o data.

Prelungirea vizei de lucru B/1 este supusa legislatiei si procedurilor si este decisă de API. Cu exceptia ingrijitorilor straini care sunt supusi unor reglementari diferite (cititi mai jos), viza nu va fi prelungita pentru perioade suplimentare o data ce au trecut 63 de luni de la data primei intrari a muncitorului in Israel.

Retineti ca perioada maxima de lucru permisa in Israel poate fi mai scurta pentru anumite tipuri de muncitori, cum ar fi muncitorii sezonieri, cei care lucreaza pe baza de proiect sau cei care sosesc in urma unor acorduri speciale, iar in aceste cazuri perioada de lucru mai scurta va fi in conformitate cu circumstantele sosirii muncitorului si cu procedurile API relevante.

Un muncitor strain poate fi de asemenea expulzat din Israel pentru motive care includ abuzarea sau incalcarea legilor israeliene si/sau a procedurilor care se refera la el, cum ar fi sa faca declaratii false in aplicatia pentru viza, dovedindu-se a nu fi calificat in sectorul de lucru pentru care a sosit in Israel sau daca are rude de gradul intai (in afara de frati/surori) in Israel.

Procedurile API permit muncitorilor din sectorul acordarii de ingrijire si din agricultura care si-au indeplinit perioada maxima legala de lucru in Israel, sa ramana in tara pentru inca 60 de zile, cu incepere de la ultima zi de angajare. Scopul acestei perioade suplimentare este de a permite muncitorului sa-si finalizeze pregatirile pentru plecarea din Israel.

In ceea ce priveste muncitorii straini din constructii, perioada suplimentara de sedere in Israel care le este permisa dupa incheierea perioadei legale de lucru este de doar 30 de zile, avand in vedere ca acesti muncitori primesc sume depuse de

catre angajatorii lor pe baza beneficiilor de angajare direct de la API in momentul plecarii lor din Israel, cu conditia sa paraseasca tara in perioada specificata.

Este important de retinut ca unui muncitor strain nu ii este permis sa lucreze in timpul perioadei suplimentare de sedere mai sus mentionate.

Un muncitor strain din domeniul acordarii de ingrijire trebuie sa dea un preaviz scris inainte de a inceta serviciile pentru un angajator invalid.

Doar API poate elibera sau prelungi vize si permise.

Fiti prevazatori in privinta oricaror parti care promit perioade lungi de angajare, eliberare de vize, autorizatii sau permise de muncă.

Reguli speciale de limitare a vizei pentru ingrijitorii straini:

Ingrijitorii straini neangajati:

Neincadrându-se la regula de 63 de luni formulata mai sus, ingrijitorii straini neangajati nu se pot inregistra la un nou angajator o data ce au trecut 51 de luni de la sosirea lor in Israel. Prin urmare, ingrijitorii straini neangajati trebuie sa paraseasca teritoriul Israelului o data ce au trecut 51 de luni de la momentul sosirii lor.

Ingrijitorii straini angajati

Conform legilor referitoare la accesul in Israel, este acordata o ingaduinta speciala unui muncitor strain care a fost angajat legal pentru cel putin 12 luni chiar inainte de limita de 63 de luni de catre un anumit angajator in varsta sau care sufera de un handicap.

In astfel de cazuri, angajatorul poate aplica la API pentru a solicita o prelungire speciala a vizei ingrijitorului si va trebui sa ataseze o opinie sociala sau medicala dupa cum este prevazut in lege, care sa ateste ca intreruperea angajarii ingrijitorului contractat la momentul respectiv ii poate dauna substantial angajatorului.

In urma aprobarii cererii, API poate prelungi viza ingrijitorului strain pentru perioade suplimentare de cate un an o data, chiar si dupa ce au trecut 63 de luni de

la data primei lui sosiri, atata timp cat va continua sa lucreze pentru respectivul angajator.

Un muncitor strain cu o viza si un permis de lucru valide care doreste sa revina in Israel dupa o vizita in strainatate trebuie sa se asigure ca inainte de a pleca din Israel primeste o „inter-viza” care ii permite sa se intoarca, in conformitate cu procedurile relevante ale API.

Un ingrijitor strain trebuie sa dea un preaviz scris inainte de a inceta serviciile pentru un angajator invalid.

Sectoare permise

Un muncitor strain poate primi o viza de lucru in Israel pentru unul din sectoarele care sunt deschise angajarii de muncitori straini, cum ar fi: acordarea de ingrijire persoanelor care sunt in varsta sau care sufera de handicapuri, in agricultura, constructii sau in bucataria etnica. Sectorul pentru care a fost aprobata angajarea este indicat pe viza muncitorului. Dupa ce soseste in Israel pentru a lucra intr-un anumit sector permis, muncitorul nu va avea dreptul sa schimbe sectorul permis. Astfel, de exemplu, un muncitor care a sosit in Israel pentru a asigura servicii de ingrijire la domiciliu nu va avea dreptul de a schimba angajatorul pentru a lucra in bucataria etnica, iar un muncitor care a sosit in calitate de bucătar specializat in bucataria etnica nu va avea dreptul de a lucra in constructii sau in agricultura.

Mai mult decat atat, un muncitor strain nu are dreptul de a lucra intr-un sector de lucru care nu este permis conform conditiilor vizei sale nici macar in orele libere sau in weekend-uri. Lucrul intr-un alt tip de loc de munca decat cel pentru care muncitorul strain a venit in Israel constituie o incalcare a conditiilor vizei.

Fiti prevazatori in legatura cu agentii care aranjeaza intrarea dvs. in Israel pentru a lucra intr-un domeniu pentru care nu sunteti potrivit, promitand ca veti schimba locul de munca odata ajunsi in tara. O astfel de situatie poate avea drept consecinta expulzarea imediata a muncitorului, cat si sanctiuni penale si administrative impotriva angajatorului si a agentiei.

Retinerea pasaportului

Conform legislatiei israeliene, fiecare persoana trebuie sa poarte cu sine un document oficial de identificare.

Retinerea pasaportului unui muncitor impotriva vointei sale constituie o infractiune penala. Un angajat al carui pasaport este retinut impotriva vointei sale de catre un angajator, o firma de resurse umane, o agentie de recrutare sau de catre orice alta persoana, poate depune o plangere la politia israeliana.

Asigurare de sanatate

O asigurare de sanatate adecvata este extrem de importanta pentru muncitorul strain, pentru ca fara o astfel de asigurare acesta nu va fi acoperit in cazul consultatiilor unui medic sau al spitalizarii, care pot fi foarte costisitoare. Orice persoana care are nevoie de ingrijiri medicale urgente va beneficia de acestea neconditionat in spitalele israeliene, insa va fi taxat pentru cheltuieli daca ii lipseste asigurarea adecvata.

Angajatorii de muncitori straini sunt obligati sa le asigure acestora asigurare medicala privata pe tot parcursul perioadei de angajare. Angajatorul trebuie sa-i furnizeze angajatului un rezumat al politicii de asigurare intr-o limba pe care acesta o intelege. In cazul in care compania de asigurari refuza sa acopere anumite conditii sau proceduri, muncitorul strain poate face recurs impotriva acestei decizii. In multe din cazuri, acest recurs trebuie inaintat in termen de 21 de zile de la primirea notificarii cu privire la refuzul companiei. Muncitorul strain poate aplica la ONG-urile enumerate la finalul acestei brosiuri pentru a primi asistenta in aceasta problema.

Securitate sociala

Institutul National de Asigurari (in ebraica, Bituach Leumi) le ofera muncitorilor straini asigurare in cazul ranirilor la locul de munca sau in cazurile de maternitate, cat si compensatii pentru salariile neplatite si compensatia de reziliere a contractului in cazul in care angajatorul intra in lichidare sau da faliment.

Asigurarea privata de sanatate mentionata mai sus acopera doar ranirile care nu tin de locul de munca. Un angajat, care este ranit la locul de munca, trebuie sa inainteze o solicitare la Institutul National de Asigurari pentru a primi tratament medical si compensatie.

Este important ca muncitorul strain sa-si intrebe angajatorul care este numarul dosarului deschis in numele sau la Institutul National de Asigurari, avand in vedere ca acest numar va fi necesar in caz de spitalizare sau in cazul unor revendicari in urma ranirilor la locul de munca.

Pot exista diferente la nivelul deducerilor din salariu permise pentru acoperirea Asigurarii Nationale in cazul muncitorilor straini cetateni ai unor tari care au semnat cu Israelul tratate referitoare la securitatea sociala. Pentru informatii, va rugam sa contactati Institutul National de Asigurari.

Cazare

Angajatorul trebuie sa-i asigure unui muncitor strain o cazare adecvata pe parcursul intregii perioade a angajarii muncitorului si pentru un minim de 7 zile dupa terminarea angajarii. Cazarea trebuie sa indeplineasca conditiile prevazute de reglementarile relevante si trebuie sa includa urmatoarele:

Un spatiu de minim 4 metri patrati pentru fiecare muncitor, nu mai mult de 6 muncitori intr-o camera, dulapuri si paturi personale pentru fiecare muncitor, incalzire si ventilatie, iluminare rezonabila si prize in fiecare camera, apa calda si rece la toaleta, bucatarie si dusuri, chiuvete si bufete si dulapuri de bucatarie, arzatoare, un frigider, masa si scaune, o masina de spalat la 6 muncitori si un extingtor. Trebuie sa existe acces rezonabil la spatiile de locuit si la bai.

Contract de angajare scris

Angajatorul este obligat sa-i furnizeze muncitorului strain un contract de angajare scris intr-o limba pe care acesta o intelege, in care sa fie prevazute detaliile referitoare la angajarea sa.

Contractul de angajare trebuie sa includa urmatoarele informatii: identitatea angajatorului si a angajatului, descrierea postului, detalii despre conditiile salariului si componentele acestuia, raportarea la costurile de trai, datele platii,

detaliile tuturor deducerilor din salariu, detaliile referitoare la contributiile partilor la beneficiile sociale, data la care incepe angajarea si durata angajarii, orele normale de lucru si ziua saptamanala de odihna, detalii despre concediul platit, inclusiv vacantele, ocaziile festive si concediul de boala si detaliile despre asigurarea de sanatate si cazarea furnizata de catre angajator. Contractul trebuie sa includa de asemenea informatii de contact cu privire la inaintarea de plangeri la Avocatul poporului pentru drepturile muncitorilor straini din cadrul Departamentului pentru muncitori straini al Ministerului de Economie.

Salariul si componentele sale

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

Pe langa acest salariu minim, care este actualizat din timp in timp, se platesc sume lunare suplimentare pentru ore suplimentare si pentru indemnizatia de transport.

O data pe an, fiecare muncitor are dreptul de a primi o suma suplimentara cunoscuta sub numele de “plata de recuperare” care se calculeaza in functie de vechimea sa la locul de munca.

Salariul muncitorilor straini trebuie platit prin depunere intr-un cont bancar exclusiv pe numele muncitorului strain. Insa, daca muncitorul este de acord si daca aceasta conditie este prevazuta in contractul de angajare, prin acord colectiv sau daca asa se obisnuieste la locul de munca al acestuia, o parte din salariu poate fi platita sub forma de alimente si bauturi (excluzand bauturile alcoolice) oferite de catre angajator la locul de munca. Valoarea atribuita acestor alimente si bauturi nu poate fi mai mare decat valoarea lor obisnuita pe piata.

In continuare sunt prezentate detaliile acestor plati:

A. Salariul minim – Salariul minim lunar pentru un angajat care lucreaza cu norma intreaga (maxim 186 de ore pe luna) este de 4,300 ILS. Salariul minim pentru ora de lucru este de 23.12 ILS.

Se subliniaza faptul ca in cazul muncitorilor straini din sectoare sau locuri de munca in care salariile sunt mai mari decat salariul minim dupa cum este prevazut

in Acordul colectiv, salariile mai mari si conditiile mai bune de lucru se vor aplica in conformitate cu Acordul.

Este indicat ca muncitorul sa pastreze un registru scris al orelor sale de lucru zilnice si al zilelor libere.

B. Plata pentru ore suplimentare de lucru – Un angajat care lucreaza 6 zile pe saptamana are dreptul la o plata suplimentara, peste salariul minim, daca lucreaza mai mult de 8 ore pe zi; un angajat care lucreaza 5 zile pe saptamana are dreptul la o plata suplimentara pentru fiecare ora de lucru care depaseste 9 ore pe zi.

Pentru fiecare din primele doua ore suplimentare pe zi, angajatul are dreptul la o plata de 125% din tariful cu care este platit in mod obisnuit pe ora.

Pentru fiecare ora suplimentara in plus, angajatul are dreptul la o plata de 150% din tariful cu care este platit in mod obisnuit pe ora. Conform legii relevante in acest caz, regulile de mai sus cu privire la plata orelor suplimentare nu se aplica unui ingrijitor care locuieste la domiciliul angajatorului sau invalid.

C. Indemnizatie de transport – Pe langa salariu, un angajat care necesita transport pentru a ajunge la locul de munca are dreptul la o indemnizatie de transport de la angajator pentru aceste cheltuieli. Suma de rambursat se ridica fie pana la un maxim de 25.20 ILS pe zi, fie reprezinta echivalentul costului unui permis sau bilet de autobuz pre-platit, in functie de care dintre cele doua costa mai putin. Un angajat care locuieste la locul de munca sau un angajat al carui angajator ii asigura transportul la locul de munca pe propria cheltuiala, nu are dreptul la aceasta indemnizatie de transport.

D. Plata de recuperare – Un angajat care are cel putin un an de angajare are dreptul – o data pe an – la o suma cunoscuta sub denumirea de – “plata de recuperare” (in ebraica, “dmai havraah”) din partea angajatorului sau. Aceasta suma este calculata la un tarif de 371 ILS pe zi, multiplicata cu 5 sau mai multe zile, in functie de numarul de ani in care muncitorul a lucrat pe postul respectiv, dupa cum urmeaza:

-Pentru primul an de angajare – 5 zile

-Pentru al doilea si al treilea an de angajare – 6 zile

-Incepand cu al patrulea si pana la al zecelea an de angajare – 7 zile.

Plata de recuperare se face o data pe an, intre lunile iunie si septembrie.

E. Ziua de salariu – Un muncitor care este angajat lunar are dreptul de a-si primi salariul pana pe data de 9 a fiecarei luni, pentru luna anterioara.

Deduceri din salariu

Un angajator poate deduce urmatoarele sume din salariul unui muncitor strain:

A. Platile cerute de lege (impozitul pe venit si asigurarea nationala).

B. Deduceri pentru cazare si cheltuieli aferente, dar fara a depasi limita prevazuta in reglementari (consultati detaliile de mai jos).

C. Deduceri care sa acopere platile pentru asigurarea medicala privata (pana la limita prevazuta in reglementari, dar fara a depasi 124.73 ILS pe luna).

D. Sume pe baza datoriilor pe care angajatul le are fata de angajator, in cazul in care angajatul a consimtit in scris pentru aceste deductii. Taxele si impozitele impuse prin lege pentru muncitorii straini nu pot fi deduse din salariul muncitorului in absolut nicio situatie.

In afara de acestea nu mai exista alte sume care pot fi deduse din salariul muncitorului.

Deducerea lunara maxima permisa pentru asigurarea de sanatate, cazare adecvata si cheltuieli aferente si sume datorate angajatorului, este de maxim 25% din salariul angajatului. Trebuie subliniat faptul ca aceasta nu este o deductie automata si angajatorul poate deduce doar cheltuielile efective. Astfel, atunci cand totalul deductiilor permise constituie mai putin de 25% din salariu, angajatorul nu poate deduce tot procentajul de 25%. In plus, in cazurile in care totalul deductiilor permise efective depasesc 25%, angajatorul nu are dreptul de a deduce mai mult de 25% lunar. Se face o exceptie in cazul ultimei luni de angajare in care pot fi deduse toate cheltuielile permise.

Un angajator care angajeaza un muncitor strain in afacerea sa trebuie sa-i furnizeze lunar angajatului un fluturas de salariu detaliat in care se specifica salariul, componentele sale si toate deducerile din salariu, conform prevederilor din lege.

In continuare sunt prezentate detalii despre deducerile permise mentionate mai sus:

Impozitul pe venit – plata impozitului pe venit este dedusa din salariul angajatului de catre angajator si este transferata autoritatilor fiscale. Angajatorul nu are dreptul de a deduce din salariul unui muncitor strain nicio contributie sau taxa impusa angajatorilor pentru muncitorii straini, iar aceste sume trebuie platite autoritatilor de catre angajator independent de salariul muncitorului.

Asigurarea nationala (in ebraica, Bituach Leumi) – in scopul acoperirii acestei asigurari, angajatorul poate deduce 0.04% din primii 5,297 ILS din salariul unui muncitor strain si 0.87% din fiecare shekel din salariul sau care depaseste 5,297 ILS. Sumele deduse trebuie transferate de catre angajator Institutului National de Asigurari.

Reguli si deduceri suplimentare se pot aplica muncitorilor straini care sunt cetateni ai unor tari care au semnat tratate referitoare a securitatea sociala cu Israelul. Pentru informatii suplimentare va rugam sa contactati Institutul National de Asigurari la *6050 of 04-8812345 sau pe internet la www.btl.gov.il.

Deduceri din salariu pentru asigurarea de sanatate

Asigurarea de sanatate trebuie platita de catre angajator, iar angajatorul poate deduce o parte din aceste cheltuieli din salariul muncitorului strain pana la sumele maxime indicate mai jos:

Pentru un angajat care lucreaza in servicii de infirmerie – pana la jumatate din suma pe care angajatorul a platit-o pentru asigurare sau 124.73 ILS, oricare dintre cele doua sume este mai mica.

Pentru un angajat care lucreaza in orice alt domeniu – maxim o treime din suma platita de catre angajator pentru asigurare si nu mai mult de 124.73 ILS, oricare dintre cele doua sume este mai mica.

Deducerea din salariu pentru cheltuieli de cazare:

Atunci cand locuinta furnizata muncitorului nu este detinuta de catre angajator, angajatorul poate deduce din salariul muncitorului anumite sume pentru cazare in functie de zona din tara in care locuieste angajatul, dupa cum este indicat in tabelul urmator:

Totalul deducerilor lunare (in ILS) in functie de zona de rezidenta:

Ierusalim – 386.94

Tel-Aviv – 440.30

Haifa – 293.57

Centru – 293.57

Sud – 260.97

Nord – 240.13

Important! Daca rezidenta este detinuta de catre angajator, deducerea maxima permisa este redusa la jumatate din sumele indicate mai sus.

Cheltuieli aferente:

Angajatorul poate deduce o suma lunara din salariul muncitorului strain pentru folosirea apei si a electricitatii si pentru impozitul pe proprietate, dupa cum urmeaza:

-Un ingrijitor strain – 92.36 ILS

-Orice alt muncitor strain - 79.41 ILS.

Ziua saptamanala de odihna si permisiile

Perioada saptamanala de odihna – conform Legii din 1951 privind orele de lucru si odihna, muncitorii straini au dreptul la o perioada de odihna de cel putin 36 de ore pe saptamana, care trebuie sa includa fie vinerea, sambata sau duminica, in conformitate cu religia muncitorului.

Conform legii relevante in acest caz, regula depasirii celor 36 de ore nu se aplica ingrijitorilor care locuiesc la domiciliul angajatorului, care inasa trebuie sa primeasca saptamanal o zi de odihna.

Concediu platit – Fiecare muncitor are dreptul la urmatorul numar de zile de concediu platit in fiecare an:

- Pentru fiecare din primii 4 ani de angajare - 14 zile pe an.
- Pentru al cincilea an – 16 zile pe an.
- Pentru al saselea an – 18 zile pe an.
- Pentru al saptelea an – 21 de zile pe an.

Numarul zilelor de concediu indicate mai sus sunt zile calendaristice, care includ weekend-urile, ele nu sunt doar zile lucratoare. Prin urmare, in primul an, o persoana care lucreaza 5 zile pe saptamana va primi in practica 10 zile lucratoare de concediu platit, iar cineva care lucreaza 6 zile pe saptamana va primi in practica 12 zile lucratoare de concediu.

Aceeasi regula se aplica si anilor urmatori.

Concediul ar trebui luat la sfarsitul anului de angajare de care tine sau in decursul urmatorului an de angajare, atunci cand angajatul si angajatorul cad astfel de acord.

Sarbatori religioase – Toti muncitorii straini angajati au dreptul la plata pentru maximum 9 zile de sarbatoare religioasa pe an, atunci cand zilele mentionate nu cad in timpul perioadei saptamanale de odihna. Sarbatorile religioase pot fi cele ale religiei muncitorului sau sarbatorile religioase evreiesti, dupa cum alege angajatul.

Concediu de boala platit – angajatul are dreptul la un concediu de boala platit in functie de durata angajarii sale (o zi si jumatate pentru fiecare luna lucrata), pana la un total de 90 de zile pe baza prezentarii unei adeverinte medicale care sa ateste sa angajatul a lipsit de la munca din cauza bolii.

Angajatul nu are dreptul la plata pentru prima zi de boala. Pentru a doua si a treia zi de boala, angajatorul trebuie sa-i plateasca angajatului 50% din salariul sau obisnuit, iar incepand cu cea de-a patra zi – salariul sau obisnuit – pana la perioada maxima.

Incheierea relatiilor de lucru

Preaviz

Un muncitor angajat lunar, care isi paraseste locul de munca, trebuie sa-i dea un preaviz angajatorului dupa cum urmeaza:

In primele 6 luni de angajare – cate o zi pentru fiecare luna lucrata.

Din a saptea lună a angajarii sale si pana la sfarsitul celei de-a unsprezecea luni - 6 zile, plus inca doua zile si jumatate pentru fiecare luna suplimentara de lucru.

Dupa un an de angajare – o luna.

Un angajator care doreste sa concedieze un muncitor trebuie de asemenea sa-i dea acestuia un preaviz a carui durata este indicata mai sus.

Un angajat sau un angajator care nu furnizeaza un preaviz, va trebui sa-i plateasca celeilalte parti o compensatie de valoarea salariului obisnuit care i-ar fi fost platit angajatului pe parcursul perioadei respective.

Abandonarea sau neajutorarea unei persoane aflate in incapacitate este o infractiune penala si poate duce la acuzatii si/sau expulzare.

Independent de cele mentionate precedent, in sectorul acordarii de ingrijiri, muncitorul strain nu poate pleca de la angajatorul sau inainte de incheierea unei perioade mai lungi de preaviz, cu exceptia unor circumstante speciale in care nu este rezonabil sa se solicite ca acesta sa ramana in continuare angajat.

Compensatie pentru rezilierea contractului (in ebraica, pitzuyei piturim)

Un angajat care este concediat dupa ce a lucrat pentru un angajator sau intr-un loc de munca pentru o perioada de un an sau mai mult, are dreptul la o compensatie pentru rezilierea contractului (pitzuyei piturim). Tariful compensatiei de reziliere a contractului este salariul pe o luna pentru fiecare an de angajare la angajator sau la locul de munca. Un muncitor a carui angajare este intrerupta dupa un an de angajare ca urmare a mortii sau a falimentarii angajatorului - sau, in cazul unei

corporatii, pe baza lichidarii acesteia – are dreptul la o compensatie de reziliere a contractului ca si cand ar fi fost concediat.

Un ordin general de prelungire referitor la pensii ii obliga pe toti angajatorii israelieni. Pentru detalii, va rugam sa contactati Ministerul Economiei la www.moital.gov.il.

Se aplica reguli speciale privind compensatia de reziliere a contractului pentru muncitorii straini care lucreaza in constructii angajati de firme autorizate de resurse umane. Pentru acesti muncitori, angajatorul depune in fiecare luna o anumita suma intr-un fond special aflat sub supravegherea API, iar muncitorii care parasesc definitiv teritoriul Israelului aplica la API pentru a primi sumele economisite pentru ei, fie la aeroport in momentul plecarii din Israel, fie prin transfer bancar in strainatate dupa plecarea lor. Muncitorii care depasesc in mod ilegal perioada de sedere specificata pe viza lor pierd o parte din suma colectata lunar, iar dupa o sedere ilegala de 6 luni, acestia pierd intreaga suma.

Detaliile cu privire la aceste reguli sunt prezentate in ghidul special referitor la drepturile muncitorilor din constructii, publicat de catre Avocatul poporului pentru drepturile muncitorilor straini din cadrul Departamentului pentru Muncitori straini al Ministerului Economiei de pe www.moital.gov.il

Depunerea de plangeri

Un angajator care nu i-a platit muncitorului strain salariul minim, care a dedus din salariul muncitorului sume care depasesc totalul permis sau care nu si-a indeplinit obligatiile stabilite in contractul de angajare cu privire la cazare, asigurare de sanatate, fluturas de salariu detaliat sau preaviz de concediere, comite o infractiune administrativa si poate fi amendat cu 5,000 ILS sau mai mult pentru fiecare contraventie.

In cazurile grave, unui astfel de angajator i se pot aduce acuzatii penale.

Un muncitor al carui angajator nu a indeplinit obligatiile mentionate precedent sau care are o plangere referitoare la incalcarea altor conditii de angajare stabilite prin lege, poate face plangerea pe langa Divizia de aplicare a legislatiei muncii din cadrul Ministerului Economiei, sunand la 1-800-800-126.

In plus, muncitorii pot face o plangere pe langa Avocatul poporului pentru drepturile muncitorilor straini din cadrul Departamentului pentru Muncitori straini al Ministerului Economiei:03-7347230, 050-6240546, fax: 03-7347269

Este interzis prin lege ca un angajator sa concedieze un angajat, sa-i reduca salariul sau sa modifice termenii angajarii din cauza unei plangeri sau a unei revendicari facute de catre angajat sau pentru ajutarea cu buna credinta a unui alt angajat sa inainteze o astfel de plangere sau revendicare. Un angajator care se poarta astfel cu un muncitor strain comite o infractiune penala pentru care poate fi acuzat, dupa cum este descris mai sus.

Hartuire sexuala

Un angajator sau o alta persoana care hartuieste sexual un angajat comite o infractiune penala. Daca intalniti orice tip de hartuire sexuala, puteti depune o plangere la politie. Pentru sprijin emotional, puteti apela numarul de urgenta al Centrului pentru Sprijinirea Victimelor Hartuirii Sexuale *1202.

Sclavie si trafic uman

Daca lucrati in conditii extrem de aspre sau daca vi s-au refuzat libertati fundamentale sau conditii umane fundamentale, este posibil sa fiti o victima a gravei infractiuni de sclavie sau trafic uman.

Victimele unor astfel de infractiuni sunt eligibile pentru asistenta legala gratuita din partea Departamentului de Asistenta Legala a Ministerului de Justitie.

Pentru detalii va rugam sa contactati Departamentul:

Tel: 03-6932743

Fax: 03-6932755

Adresa: str. Henrietta Szold 4, Tel Aviv.

Informatii generale

Numere de telefon pentru urgente

Politie: 100

Ambulanta: 101

Pompieri: 102

Pentru informatii generale, consiliere si asistenta legala pentru muncitori straini, puteti contacta urmatoarele organizatii 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

Program:

Duminica: 9:00-15:00 pentru ingrijitori

Luni: 13:00-17:00 pentru ingrijitori

16:00-18:00 pentru muncitorii din constructii (in chineza)

Marti: 12:00-18:00 persoanele care cer azil (pe baza de programare)

Miercuri: 10:00-14:00 muncitori in agricultura, inclusiv din Tailanda 14:00-17:00 pentru israelieni

Joi: 11:30-16:00 imigranti muncitori (doar agentii de curatenie privati) 10:00-14:00 asistenta cu Bituach Leumi (sarcina, nastere, accidente la locul de munca)

Kav La'Oved in Haifa:

Str. Herzl 18 (Beit Hakranot), et. 2, camera 224,

Haifa 33121

Tel: 04-8643350,

Fax: 04-8644238

Linia verde pentru muncitori migranti

Nahalat Binyamin 75, Tel Aviv

Tel: 03-5602530,

Fax: 03-5605175

www.hotline.org.il

Program:

Duminica: 9:00-12:00, 14:00-17:00

Luni: 14:00-18:00

Marti: 9:00-13:00

Miercuri: 14:00-18:00

Joi: 9:00-13:00

Medici pentru drepturile omului (Israel)

Str. Baruch Sapir, parter, Tel Aviv

Tel: 03-5133120

Fax: 03-6873029

www.phr.org.il

Doctor generalist/de familie –

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

Specialisti (ginecologie, ortopedie, psihiatrie si altele) – pe baza de programare

Pediatru – Vineri, 9:00

Informatii suplimentare

Puteti de asemenea sa contactati ambasada tarii dvs. in Israel – pentru informatii consultati site-ul web al Ministerului de Externe:www.mfa.gov.il.

Centrul de Informatii al Institutului National de Asigurari (Bituach Leumi):

Tel: *6050, 04-8812345

www.btl.gov.il

Autoritatea pentru Populatie si Imigrare

Centrul national de servicii si informare: *3450

www.piba.gov.il

Informatiile cuprinse in acest ghid pot fi actualizate din timp in timp.

Consultati versiunea in engleza actualizata care se gaseste pe site-ul web al API.

© Toate drepturile rezervate.