



คู่มือสิทธิแรงงานต่างชาติ



มกราคม 2566

สำนักงานประชากรและตรวจคนเข้าเมือง

PIBA

piba.gov.il



قائمة

เอกสารฉบับนี้เป็นการรวบรวมสิทธิและหน้าที่ขั้นพื้นฐานบางประการด้านการจ้างงานและวีซ่าของแรงงานต่าง
ชาติในประเทศอิสราเอล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ข้อมูลทั่วไปเท่านั้น
และไม่สามารถนำมาทดแทนสิ่งที่ได้ระบุไว้ในกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน และคำสั่งอื่นๆ
ที่มีผลบังคับอยู่แต่อย่างใด

เงื่อนไขและข้อกำหนดว่าด้วยวีซ่าที่ระบุไว้ในเอกสารนี้เป็นเพียงข้อกำหนดทั่วไปสำหรับแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่
ในภาคธุรกิจหลักๆ ที่แรงงานต่างชาติได้รับการว่าจ้างในประเทศอิสราเอล
เงื่อนไขหรือข้อกำหนดเพิ่มเติมบางประการที่ไม่ได้ระบุไว้ในเอกสารนี้
อาจประยุกต์ใช้กับแรงงานต่างชาติในภาคธุรกิจใดภาคธุรกิจหนึ่งโดยเฉพาะ หรือในสถานการณ์จำเพาะ

สภาพการจ้างงานที่ระบุในเอกสารนี้เป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเท่านั้น
ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างเห็นพ้องกันในสภาพการจ้างงานในด้านใดด้านหนึ่งที่ดีกว่า
หรือในกรณีที่มีการบรรลุข้อตกลงในการปรับปรุงสภาพการจ้างงาน
หรือมีคำสั่งจากทางราชการเพิ่มเติมอันมีผลต่อสถานประกอบการก็ให้ถือว่าสภาพการจ้างงานที่ดีกว่านั้นมีผล
บังคับต่อสถานประกอบการแทนสิ่งที่ได้ระบุไว้ในเอกสารฉบับนี้

โดยทั่วไปแล้ว

แรงงานต่างชาติที่อยู่ในประเทศอิสราเอลอยู่ภายใต้สภาพการจ้างงานเช่นเดียวกับลูกจ้างชาวอิสราเอล
นอกเหนือจากสิทธิขั้นพื้นฐานเหล่านี้ นายจ้างต้องจัดทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร
จัดทำการประกันสุขภาพส่วนบุคคล และจัดหาที่พักที่เหมาะสมแก่แรงงานต่างชาติ

ข้อมูลและจำนวนเงินที่ปรากฏในคู่มือนี้มีการปรับปรุงแก้ไขเป็นระยะๆ
คู่มือนี้เป็นการให้ข้อมูลกฎหมายของประเทศอิสราเอลที่มีผลบังคับใช้ ในเดือนมกราคม พ.ศ. 2566

(January 2023)



9. เงินเดือนและโครงสร้างสวัสดิการ
10. การหักค่าใช้จ่ายจากเงินเดือน
11. วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา
12. การยกเลิกสัญญาจ้างงาน
 - ก. การบอกกล่าวล่วงหน้า - ข้อกำหนดทั่วไป
 - ข. การบอกกล่าวล่วงหน้า - แรงงานภาคการดูแล
 - ค. เงินชดเชยกรณีเลิกจ้าง
 - ง. การฝากเงินสมทบสำหรับแรงงานต่างชาติ
13. การร้องเรียน
14. การคุกคามทางเพศ
15. การใช้แรงงานทาสและการค้ามนุษย์
16. ข้อมูลการติดต่อทั่วไป

เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้อ่าน เอกสารฉบับนี้ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย

ข้อมูลทั้งหมดมีผลต่อเพศชายและเพศหญิงเท่าเทียมกัน และมีการใช้คำว่า “แรงงาน” และ “ลูกจ้าง” ร่วมกัน



การจ้างงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย .1

ก. ข้อกำหนดทั่วไป

ทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร

ถึงความประสงค์ที่จะเปลี่ยนนายจ้างของคุณ

หากต้องการทราบรายละเอียดเกี่ยวกับ กรณาคู่ที่หัวข้อ

"การยกเลิกสัญญาจ้างงาน" ในส่วนหลังของคู่มือฉบับนี้

สำนักงานจัดหางาน บริษัทจัดหางาน หรือบุคคลใดๆ ก็ตาม

ไม่สามารถเรียกเก็บค่าธรรมเนียมใดๆ จากแรงงาน

สำหรับการช่วยหางานใหม่ในประเทศอิสราเอล

แรงงานต่างชาติที่ตกลงซึ่งระยะเวลาที่พำนักอยู่ในประเทศอิสราเอล

อลังยังไม่เกินระยะเวลาสูงสุดที่กำหนด

สามารถพำนักอยู่ในประเทศอิสราเอลต่อได้อีกสูงสุด 90 วัน

นับจากวันที่ออกจากงาน

ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานสามารถหางานทำและขึ้นทะเบียนหางานใหม่

กับนายจ้างที่มีใบอนุญาตในภาคธุรกิจตามที่ระบุไว้ในวีซ่าเพื่อการ

ทำงานของแรงงานนั้น

แรงงานที่ยังไม่ได้รับการขึ้นทะเบียนตามกฎหมายในสำนักทะเบียน

ของพีบีเอ (PIBA)

ว่าได้รับการจ้างงานใหม่อย่างถูกต้องตามกฎหมายภายใน 90 วัน

ต้องเดินทางออกจากประเทศอิสราเอล

หากฝ่าฝืนจะถูกควบคุมตัวและส่งกลับประเทศ

ข้อสำคัญคือ

แรงงานต่างชาติที่มีความประสงค์จะพำนักอยู่ในประเทศอิสราเอล

มากกว่า 90 วัน โดยที่ไม่ได้ทำงาน เนื่องจากเหตุผลทางการแพทย์

ต้องส่งเอกสารแจ้งอยู่เกินกำหนดระยะเวลาต่อพีบีเอ (PIBA)

ทางออนไลน์ที่ PT-T-Avoda@piba.gov.il

ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

พร้อมบอกเหตุผลที่จำเป็นในการขอพำนักอยู่ในประเทศอิสราเอล

เกินระยะเวลาที่กำหนด โดยที่ไม่ได้ทำงาน

พร้อมทั้งแนบเอกสารประกอบต่างๆที่ยังไม่หมดอายุ หากพีบีเอ

(PIBA) พบว่า

แรงงานต่างชาติมีเหตุผลที่สมควรจะได้รับอนุญาตให้ยังสามารถ

อยู่ในประเทศอิสราเอลเกิน 90 วัน อย่างเช่น

ในกรณีที่ต้องเข้ารับการรักษาต่อเนื่อง

หรือจำเป็นต้องไปที่ศาลในวันปิดพิจารณาคดี

หรือจำเป็นต้องไปปรากฏตัวต่อหน้าคณะกรรมการสถาบันประกัน

ภัยแห่งชาติ

ในวันสุดท้ายของการพิจารณาเหตุเกี่ยวกับการบาดเจ็บในที่ทำงาน

พีบีเอ (PIBA)

อาจจะอนุมัติการออกวีซ่าพำนักที่วีซ่าประเภทบี/2

(ที่ไม่อนุญาตให้ทำงานในประเทศอิสราเอล

ในระยะเวลาที่ขอพำนักเกินระยะเวลาที่กำหนด)

แรงงานอาจจะยื่นขอต่ออายุวีซ่าประเภทบี

นี้

นายจ้างที่มีใบอนุญาตจ้างงานจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและ

ประชากร กระทรวงมหาดไทย (ต่อไปนี้เรียกว่า "พีบีเอ

(PIBA)") เท่านั้น ที่สามารถว่าจ้างแรงงานต่างชาติได้

และแรงงานต่างชาติที่มีใบอนุญาตทำงาน (ต่อไปนี้เรียกว่า "วีซ่า

บี/1") ในภาคธุรกิจที่พีบีเอ (PIBA)

กำหนดไว้เท่านั้นจึงจะได้รับการว่าจ้างจากนายจ้างที่ได้ขึ้นทะเบียน

เอาไว้เหล่านี้

นายจ้างที่มีใบอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติจะต้องขึ้นทะเบียนแจ้งว่า

มีการจ้างแรงงานดังกล่าวตามขั้นตอนของพีบีเอ (PIBA)

ที่ระบุไว้สำหรับภาคธุรกิจนั้นๆ ก่อนที่จะเริ่มงาน

แรงงานต่างชาติต้องได้รับการว่าจ้างให้ทำงานเต็มเวลาจากนายจ้าง

ตามกฎหมาย ห้ามไม่ให้แรงงานต่างชาติทำงานไม่เต็มเวลา

(part-time)

แรงงานต่างชาติต้องทำงานกับนายจ้างปัจจุบันที่ลงทะเบียนอย่าง

ถูกต้องและมีใบอนุญาตเท่านั้นและต้องไม่ทำงานให้นายจ้างอื่นแม้

ในช่วงที่เป็นเวลาพัก วันหยุดตามเทศกาล

วันหยุดพักผ่อนหรือหลังจากเวลาทำงานตามปกติ หากพบว่า

แรงงานต่างชาติทำงานให้กับนายจ้างอื่นซึ่งไม่ใช่ นายจ้างปัจจุบัน

ที่ลงทะเบียนอาจมีผลให้แรงงานถูกเนรเทศ

และนายจ้างที่ได้ว่าจ้างแรงงานต่างชาติอย่างผิดกฎหมายมีโทษปรับ

หรืออาจได้รับโทษทางอาญา

แรงงานต่างชาติจะได้รับวีซ่าให้เข้าประเทศอิสราเอล

ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า

แรงงานต้องมีสัญญาจ้างงานที่ทำกับนายจ้างที่มีใบอนุญาตที่เฉพาะ

เจาะจง ซึ่งแรงงานได้ตกลงที่จะทำงานให้ในประเทศอิสราเอล

ดังนั้น วีซ่าประเภทบี/1

ของแรงงานมีเงื่อนไขให้แรงงานใช้ความพยายามอย่างแท้จริงที่จะ

ทำงานกับนายจ้างที่จ้างให้แรงงานมาทำงานที่ประเทศอิสราเอล

หากแรงงานต่างชาติเข้าประเทศอิสราเอลโดยมีเจตนาล่วงหน้าที่จะ

หนีนายจ้างที่จ้างแรงงานเข้าประเทศหลังจากเข้าประเทศได้ไม่นาน

โดยไม่พยายามทำงานกับนายจ้างนั้นอย่างเต็มที่

แรงงานอาจถูกเนรเทศออกนอกประเทศอิสราเอลเนื่องจากละเมิด

ข้อกำหนดวีซ่าหลังจากการพิจารณาคดี

แรงงานต่างชาติที่ประสงค์จะออกจากงานหรือเปลี่ยนนายจ้าง

หลังจากที่พยายามอย่างสุดความสามารถที่จะทำงานให้นายจ้างที่

ตนได้ขึ้นทะเบียนไว้ ไม่จำเป็นต้องได้รับ "การอนุญาต"

จากนายจ้างปัจจุบันก่อน

อย่างไรก็ตามแรงงานจะต้องแจ้งให้นายจ้างของตน

(และสำนักงานจัดหางานที่ขึ้นทะเบียนไว้ของตน ถ้าเกี่ยวข้อง)



เพื่อพำนักอยู่ในประเทศอิสราเอล เป็นระยะเวลาเพิ่มเติม ซึ่งคำขอจะถูกพิจารณาตามสถานการณ์
แรงงานอาจจะยื่นคำขอวีซ่าโดยวิธีการตามปกติ
เพื่อขอวีซ่าทำงานประเภทบี/1 ในกรณีที่เกี่ยวข้อกัน
อย่างกรณีที่แรงงานหายจากการเจ็บป่วย หลังการรักษาต่อเนื่อง
หรือยังพำนักอยู่ในประเทศอิสราเอลไม่เกินระยะเวลาสูงสุดที่กำหนด
นค การตัดสินใจต่างๆของพีบีเอ (PIBA) ดังกล่าวข้างต้น
ไม่มีผลต่อการลดทอนความสัมพันธ์ในการทำงานของแรงงานหรือ
อาหน้าที่ความรับผิดชอบของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง
ภายใต้กฎหมายแรงงานของประเทศอิสราเอล
การพำนักอยู่ในประเทศอิสราเอลเกิน 90 วัน โดยที่ไม่ได้ทำงาน
หรือ ไม่มีวีซ่าประเภท บี/2
แรงงานอาจถูกเนรเทศออกนอกประเทศอิสราเอล
หรือถูกหักเงินในแต่ละเดือน
เนื่องจากการอยู่เกินกำหนดระยะเวลาอนุญาตอย่างผิดกฎหมาย!

ข้อสำคัญคือ

แรงงานต่างชาติสามารถรับข้อมูลเกี่ยวกับสถานะปัจจุบันของตน
ที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ในสำนักทะเบียนของพีบีเอ (PIBA) ได้
โดยค้นหา "Online information for foreign
workers and their employers"
(ข้อมูลออนไลน์สำหรับแรงงานต่างชาติและนายจ้างของพวกเขา)
บนเว็บไซต์ของพีบีเอ (PIBA) จากนั้น ให้คลิกปุ่ม "get info"
(รับข้อมูล) บนเว็บไซต์นั้น แล้วเลือกตัวเลือก "foreign
workers" (แรงงานต่างชาติ)
และกรอกข้อมูลที่เกี่ยวข้องในแบบฟอร์ม "Information –
foreign workers" (ข้อมูล – แรงงานต่างชาติ)
ที่เปิดขึ้นมาบนหน้าจอ สุดท้าย ให้คลิกปุ่ม "view
information" (ดูข้อมูล)
ลิงก์ที่เชื่อมโยงไปยังข้อมูลดังกล่าวข้างต้นคือ:

https://www.gov.il/en/service/foreign_workers_data_files/

ข. แรงงานต่างชาติภาคการดูแล – กฎและข้อจำกัดเฉพาะ

รายการต่อไปนี้เป็นเงื่อนไขเพิ่มเติมสามประการสำหรับแรงงาน
ภาคการดูแลที่ต้องการเปลี่ยนนายจ้าง
ที่ถูกกำหนดขึ้นเพิ่มเติม
เพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่ออายุขัยสูงอายุหรือทุพพลภาพที่แรงงาน
อนุญาตอยู่

1.

ข้อกำหนดพิเศษว่าด้วยระยะเวลาการบอกล่าว่งหน้าเป็น

ลายลักษณ์อักษรสำหรับ แรงงานต่างชาติภาคการดูแล:

แรงงานต่างชาติภาคการดูแลที่จะลาออกจากงานปัจจุบันที่ทำอยู่กับ
นายจ้างสูงอายุหรือทุพพลภาพ

ต้องบอกล่าว่งหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรต่อสำนักงานจัดหางานที่ตนเอง
ขึ้นทะเบียนไว้

รวมถึงนายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างหรือสมาชิกในครอบครัว
นายจ้าง ก่อนที่จะลาออกจากงานนั้นๆ

กำหนดระยะเวลาซึ่งแรงงานต่างชาติภาคการดูแลต้องบอกล่าว่ง
หน้าจ้างสูงอายุหรือทุพพลภาพล่วงหน้า
ตามที่ระบุไว้ในขั้นตอนที่เฉพาะเจาะจงของพีบีเอ (PIBA)
มีดังต่อไปนี้:

กรณีที่แรงงานต่างชาติภาคการดูแลได้ทำงานให้กับนายจ้าง .1
สูงอายุหรือทุพพลภาพเป็นเวลาอย่างน้อย 7 วัน และไม่เกิน

3 เดือน ให้บอกล่าว่งหน้าล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน

กรณีที่แรงงานต่างชาติภาคการดูแลได้รับการจ้างจากนายจ้าง .2
เป็นเวลา 3-6 เดือน ให้บอกล่าว่งหน้าล่วงหน้าอย่างน้อย 14
วัน

กรณีที่แรงงานต่างชาติได้รับการจ้างจากนายจ้างเป็นเวลา 7 .3
เดือนถึง 1 ปี ให้บอกล่าว่งหน้าล่วงหน้าอย่างน้อย 21 วัน

กรณีที่ทำงานจนครบ 1 ปี .4
แรงงานต่างชาติภาคการดูแลต้องบอกล่าว่งหน้าล่วงหน้า
อย่างน้อย 1 เดือน

หากแรงงานต่างชาติภาคการดูแลได้ลาออกจากงานที่ดูแลผู้สูงอายุ
หรือทุพพลภาพ โดยไม่ได้บอกล่าว่งหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร
ตามที่กำหนดข้างต้นหรือออกจากงานก่อนครบกำหนดระยะเวลา
การแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร
แรงงานต่างชาติผู้นั้นอาจถูกเนรเทศออกนอกประเทศอิสราเอลหลัง
การพิจารณาคดี

อย่างไรก็ตาม

ข้อกำหนดว่าด้วยการบอกล่าว่งหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรนี้ไม่
สามารถใช้ได้กับกรณีเฉพาะบางกรณีที่ไม่สามารถจ้างงานต่อไป
ได้

2. ขอบเขตพื้นที่ที่แรงงานภาคการดูแลสามารถเปลี่ยนการจ้างงานได้

วิชาที่ออกให้กับแรงงานต่างชาติภาคการดูแลนั้นได้ระบุไว้ด้วยว่า
แรงงานจะได้รับอนุญาตให้ทำงานในบริเวณใดบ้างในประเทศอิส
ราเอลดังต่อไปนี้

● แรงงานภาคการดูแลที่มีวีซ่าระบุไว้ให้ทำงานใน
“เขตชนบท”

จะได้รับอนุญาตให้ลงทะเบียนในภาคการดูแลและทำ
งานให้กับนายจ้างสูงอายุหรือทุพพลภาพซึ่งอาศัยอยู่ใน
พื้นที่ระบุไว้ทางตอนเหนือหรือตอนใต้ของประเทศ

● แรงงานต่างชาติภาคการดูแลที่ในวีซ่าระบุให้ทำงานใน
“ภาคกลาง” ของประเทศ
จะไม่สามารถทำงานในเขตเทล อวีฟ



แต่จะสามารถทำงานในบริเวณที่กำหนดไว้ในภาคกล
างของอิสราเอลและพื้นที่ในเขตชนบทได้เท่านั้น
แรงงานที่ในวีซ่าระบุให้ทำงานในเขต เทล อวีฟ
จะสามารถทำงานภาคการดูแลในพื้นที่ใดในอิสราเอล
ก็ได้

นอกเหนือจากที่ระบุไว้ข้างต้น
สำหรับแรงงานต่างชาติภาคการดูแลที่ทำหน้าที่ดูแลนางสูงอายุ
หรือทุพพลภาพในเขตชนบทหรือภาคกลางตามที่ระบุไว้ในวีซ่า
ประเภทบี/1
หากนางสูงอายุหรือทุพพลภาพเสียชีวิตหรือย้ายไปพักที่บ้านพัก
คนชราเป็นการถาวรในระหว่างที่แรงงานปฏิบัติหน้าที่
การกำหนดขอบเขตการจ้างงานที่ระบุในวีซ่าของแรงงานจะเป็นโม
ฆมะ
แรงงานจะได้รับอนุญาตให้ย้ายไปดูแลนางสูงอายุหรือทุพพล
ภาพที่ใดก็ได้ในประเทศอิสราเอล
ตรวจใดที่แรงงานยังอยู่ไม่ครบกำหนดระยะเวลาจ้างงานสูงสุดตาม
กฎหมายในประเทศอิสราเอล
และได้รับการลงทะเบียนจ้างงานอย่างถูกกฎหมายโดยบริษัทจัดห
างานที่มีใบอนุญาต

การกำหนดขอบเขตการจ้างงานเช่นนี้
จะสามารถรับประกันได้ว่านางสูงอายุหรือทุพพลภาพที่อาศัย
อยู่ในเขตชนบท
ก็สามารถเข้าถึงการดูแลจากแรงงานต่างชาติภาคการดูแลเหล่านี้ได้
ว

3. การกำกับดูแลเป็นพิเศษสำหรับแรงงานต่างชาติภาคการดูแล ที่เปลี่ยนสถานที่ทำงานบ่อยครั้ง

ถ้าหากแรงงานต่างชาติภาคการดูแลขอเปลี่ยนที่ทำงานอย่างน้อย
3 ครั้งในระยะเวลา 2 ปี และ หากพีบี (PIBA)
สงสัยว่าการเปลี่ยนงานนั้นฝ่าฝืนข้อกำหนดในวีซ่าและใบอนุญาต
การจ้างงานของแรงงาน แรงงานอาจถูกพีบี (PIBA)
สอบสวนและหากพบว่าแรงงานละเมิดข้อกำหนดในวีซ่าประเภท
บี/1
แรงงานอาจถูกเนรเทศออกนอกประเทศอิสราเอลหลังการพิจารณ
าคดี

ในกรณีที่แรงงานต้องเปลี่ยนงาน
เนื่องจากนางสูงอายุหรือทุพพลภาพที่แรงงานทำงานด้วยย้ายไป
พักที่ที่อื่นที่บ้านพักคนสูงอายุหรือสถานพยาบาลอื่นๆ หรือ
นางสูงอายุหรือทุพพลภาพเสียชีวิต หรือ
นางสูงอายุขอยกเลิกสัญญาจ้างงาน หรือ
กรณีสิ้นสุดการจ้างงานของแรงงานที่ทำงานให้นางสูงอายุชั่วคราวแทน
แรงงานคนอื่นซึ่งลาพักหรือเดินทางไปต่างประเทศ
กรณีเหล่านี้ไม่นับเป็นการเปลี่ยนที่ทำงานที่ตรงกับข้อกำหนดที่กล่าว
ไว้ข้างต้น และ

การเปลี่ยนที่ทำงาน โดยที่แรงงานไม่สามารถทำงานต่อไปได้
เนื่องจากสาเหตุบางกรณี เช่น
กรณีแรงงานภาคการดูแลโดนละเมิดสิทธิหรือตกอยู่ในสภาพการ
จ้างงานที่ไม่เหมาะสม
กรณีเหล่านี้ก็ไม่จำเป็นว่าเป็นการละเมิดข้อกำหนดในวีซ่าประเภทบี/
1

4. ข้อกำหนดเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนโดยสำนักงานจัดหางาน นอกชนสำหรับแรงงานต่างชาติภาคการดูแล (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า บริษัทจัดหางาน หรือสำนักงานจัดหางาน)

แรงงานต่างชาติภาคการดูแลต้องลงทะเบียนตลอดระยะเวลาการจ้
างานกับสำนักงานจัดหางานหนึ่งแห่งในจำนวนทั้งหมดกว่า
100 แห่งในประเทศอิสราเอล
ที่มีใบอนุญาตจัดหางานและดูแลแรงงานต่างชาติภาคการดูแล
แรงงานภาคการดูแลไม่มีสัญญาผูกมัดกับบริษัทจัดหางานบริษัทใ
้ใดบริษัทหนึ่งและสามารถเปลี่ยนบริษัทจัดหางานได้โดยบริษัทจัด
หางานใหม่ต้องแจ้งลงทะเบียนขอเปลี่ยนบริษัทจัดหางานกับสำนั
ทะเบียนของพีบี (PIBA)

ดังนั้น
แรงงานต่างชาติทุกคนต้องได้รับการรับรองให้เดินทางเข้าประเทศ
จากสำนักงานจัดหางานในประเทศอิสราเอลที่มีใบอนุญาต
และตัวแทนที่ลงทะเบียนของบริษัทจัดหางานนั้นต้องไปปรับแรงงาน
ภาคการดูแลที่สนามบินและพามาส่งที่บ้านของนางสูงอายุ
หรือทุพพลภาพ
และอธิบายให้แรงงานภาคการดูแลเข้าใจหน้าที่ต่างๆ ที่จำเป็น
นอกจากนี้

เจ้าหน้าที่สังคมสงเคราะห์ของสำนักงานจัดหางานหรือตัวแทนบริ
ษัทที่ผ่านการอบรมต้องไปเยี่ยมชมนางสูงอายุหรือทุพพลภาพและแรงงาน
ต่างชาติภาคการดูแล ภายใน 30 วัน
ทุกครั้งที่มีการจ้างงานใหม่เกิดขึ้น
และกลับไปเยี่ยมชมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
เพื่อให้แน่ใจว่าการจ้างงานเป็นไปอย่างราบรื่น
และเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

สำนักงานจัดหางานที่รับผิดชอบต้องให้หมายเลขโทรศัพท์ของตัว
แทนบริษัทจัดหางานที่แรงงานสามารถติดต่อได้หากมีคำถามหรือ
ปัญหา รวมถึง “ข้อตกลงการจ้างงาน”
ซึ่งระบุรายละเอียดของแรงงาน นางสูงอายุ
และสำนักงานจัดหางานที่แรงงานลงทะเบียนด้วย

สำนักงานจัดหางานต้องแจ้งให้พีบี (PIBA) ทราบภายใน 7 วัน
ถ้าแรงงานภาคการดูแลย้ายงาน
ต้องช่วยแรงงานภาคการดูแลในการต่ออายุวีซ่าประเภทบี/1



กับพีบี (PIBA) ทุกๆปี และต้องช่วยเหลือแรงงานในการหาตำแหน่งงานใหม่ที่ถูกต้องเหมาะสมในภาคการดูแลในกรณีที่การจ้างงานของแรงงานสิ้นสุดลง และแรงงานภาคการดูแลยังอยู่ไม่ครบระยะเวลาสูงสุดที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศอิสราเอลตามกฎหมาย

ตัวแทนสำนักงานจัดหางานต้องช่วยเหลือแรงงานภาคการดูแลหากมีข้อสงสัยหรือข้อร้องเรียนต่างๆ เกิดขึ้นในที่ทำงาน ตลอดระยะเวลาการจ้างงานอย่างถูกกฎหมายในประเทศอิสราเอล

5. ค่าบริการที่กำหนดให้แรงงานต่างชาติดูแลต้องจ่ายแก่สำนักงานจัดหางานเอกชนที่มีใบอนุญาต

ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายอิสราเอลที่มีผลบังคับใช้ในปัจจุบัน สำนักงานจัดหางานในอิสราเอลไม่สามารถคิดค่าบริการจัดหางานจากแรงงานต่างชาติดูแล และสำนักงานจัดหางานในต่างประเทศที่ส่งแรงงานต่างชาติดูแลมายังประเทศอิสราเอลตามสัญญาที่ทำไว้กับสำนักงานจัดหางานในอิสราเอล

อาจกำหนดให้แรงงานภาคการดูแลจ่ายค่าบริการจัดหางานต่างประเทศได้ในอัตราไม่เกิน 6,107 เซกเคลอิสราเอล นอกจากนี้ แรงงานภาคการดูแลต้องจ่ายค่าบัตรโดยสารเครื่องบินเอง ทั้งตอนเดินทางมาถึงประเทศอิสราเอลและตอนเดินทางกลับประเทศของแรงงาน

หมายเหตุ :

แรงงานต่างชาติดูแลจะต้องพำนักอยู่กับนายจ้างสูงอายุหรืออุปพลภาพตลอดเวลาที่ทำงานในระหว่างสัปดาห์ การจ้างแรงงานต่างชาติดูแลโดยไม่ได้จัดให้มีที่พักอยู่กับนายจ้างหรือให้ทำงานไม่เต็มเวลานั้นถือเป็นสิ่งต้องห้าม

ค. แรงงานต่างชาติดูแลก่อสร้าง — กฎและข้อจำกัดเฉพาะ

แรงงานต่างชาติที่ทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างสามารถเปลี่ยนนายจ้างตามรายชื่อ 3 เดือนเท่านั้น กล่าวคือ เปลี่ยนงานได้ในวันที่ 1 มกราคม หรือ 1 เมษายน หรือ 1 กรกฎาคม หรือ 1 ตุลาคมของทุกปี

หลังจากที่ได้แจ้งให้นายจ้างของตนได้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษรแล้วเท่านั้น หากแรงงานต้องการเปลี่ยนนายจ้างระหว่างนั้น

เนื่องจากนายจ้างปัจจุบันได้ละเมิดสิทธิของลูกจ้าง แรงงานสามารถร้องเรียนเพื่อขอรายงานได้กับผู้ตรวจการด้านสิทธิแรงงานต่างชาติ กระทรวงแรงงาน (กรุณาดูข้อมูลการติดต่อได้ในหัวข้อ "การร้องเรียน" ในส่วนหลังของคู่มือฉบับนี้)

แรงงานต่างชาติดูแลก่อสร้างที่เดินทางมาประเทศอิสราเอลภายใต้สัญญาจ้างงานที่ทำกับบริษัทจัดหางานที่มีใบอนุญาต และต้องการเปลี่ยนนายจ้างตามเงื่อนไขที่กำหนดข้างต้น สามารถเปลี่ยนงานได้

โดยนายจ้างใหม่เป็นบริษัทจัดหางานที่มีใบอนุญาตว่าจ้างแรงงานต่างชาติดูแลก่อสร้างเท่านั้น

แรงงานต่างชาติดูแลก่อสร้างที่เดินทางมาประเทศอิสราเอลภายใต้สัญญาจ้างงานที่ทำกับผู้รับเหมาต่างชาติที่ขึ้นทะเบียนตามที่ระบุไว้ในวีซ่าและใบอนุญาตจ้างงานสามารถเปลี่ยนนายจ้างในกรณีที่นายจ้างใหม่เป็นผู้รับเหมาที่ขึ้นทะเบียนในลักษณะเดียวกันเท่านั้น และไม่สามารถเปลี่ยนไปทำงานกับนายจ้างที่เป็นบริษัทจัดหางานที่มีใบอนุญาตได้

แรงงานที่ขอเปลี่ยนนายจ้าง ต้องให้นายจ้างใหม่ยื่นเรื่องกับพีบี (PIBA)

และจะสามารถเริ่มงานกับนายจ้างคนใหม่ได้หลังจากได้รับอนุญาตจากพีบี (PIBA) เป็นลายลักษณ์อักษรแล้วเท่านั้น ซึ่งนายจ้างจะได้รับคำอนุญาตจากพีบี (PIBA) และมีหน้าที่แจ้งให้แรงงานทราบ

ทั้งนี้ โดยไม่คำนึงถึงข้อความที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ในกรณีที่เป็นการขอยกเว้นที่นายจ้างละเมิดสิทธิของแรงงานต่างชาติดูแลก่อสร้างอย่างร้ายแรง แรงงานภาคก่อสร้างที่ได้รับการจ้างงานโดยผู้รับเหมาต่างชาติที่ขึ้นทะเบียนไว้สามารถยื่นคำร้องเป็นกรณีพิเศษต่อพีบี (PIBA) เพื่อขอเปลี่ยนนายจ้างเป็นบริษัทจัดหาแรงงานก่อสร้างที่มีใบอนุญาต หรือในทางกลับกัน และหลังจากที่สืบสวนเรื่องที่ร้องเรียนเสร็จแล้ว พีบี (PIBA) จะแจ้งผลการพิจารณาคำร้องให้ทราบอย่างเป็นทางการ

วีซ่าและการต่ออายุวีซ่า .2

ก. ข้อกำหนดทั่วไป

ตามกฎหมายของอิสราเอล แรงงานต่างชาติได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศอิสราเอลได้เป็นการชั่วคราวเท่านั้น หลังจากครบกำหนดสัญญาแล้วแรงงานจะต้องเดินทางออกนอกประเทศโดยทันที มิฉะนั้นแรงงานอาจถูกควบคุมตัวไว้ที่ศูนย์กักกันและถูกเนรเทศออกนอกประเทศ

วีซ่าทำงานในประเทศอิสราเอล (บี/1)

นั้นออกให้โดยหน่วยงานกงสุลของอิสราเอลในต่างประเทศตามคำร้องที่พีบี (PIBA)

ได้รับจากนายจ้างที่มีใบอนุญาตถูกต้องผ่านช่องทางการบริการของสำนักงานจัดหางานอิสราเอลที่ได้รับอนุญาต หรือเป็นไปตามข้อตกลงทวิภาคีระหว่างประเทศอิสราเอลและประเทศของแรงงานต่างชาติ ตามขั้นตอนที่เกี่ยวข้องที่ตรวจสอบและอนุมัติโดยพีบี (PIBA)



ชาวต่างชาติที่เข้าประเทศอิสราเอลด้วยวีซ่าประเภทอื่นนอกเหนือจากประเภท บี/1 เช่น วีซ่านักท่องเที่ยวหรือนักเรียน จะไม่ได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนวีซ่าเป็นประเภททำงานหรือใบอนุญาตทำงาน หลังจากเข้าประเทศอิสราเอลแล้ว

ระยะเวลาสำหรับวีซ่าประเภท บี/1 ที่พีบี (PIBA) ออกให้แก่แรงงานต่างชาติมีระยะสูงสุดไม่เกิน 1 ปี

ต่อการอนุญาตแต่ละครั้ง

ดังนั้นแม้ใบอนุญาตของนายจ้างมีระยะเวลานานกว่าระยะเวลาดังกล่าว แต่วีซ่าประเภท บี/1 ที่ออกให้ก็จะมียุทธศาสตร์ไม่เกิน 1 ปี

ปีต่อการอนุญาตแต่ละครั้ง

การต่ออายุวีซ่าประเภท บี/1 นี้เป็นไปตามขั้นตอนและดุลยพินิจของพีบี (PIBA)

ยกเว้นในกรณีของแรงงานต่างชาติภาคการดูแล (ดังจะกล่าวต่อไป)

ที่จะไม่มีการต่ออายุวีซ่าออกไปอีกหากครบกำหนด 63 เดือนแล้ว

โดยนับตั้งแต่วันที่แรงงานได้เดินทางเข้าประเทศอิสราเอล

หมายเหตุ: ระยะเวลาที่อนุญาตให้ทำงานในประเทศอิสราเอลนั้นมีระยะเวลาที่ไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับประเภท แรงงาน เช่น แรงงานที่ทำงานตามฤดูกาล แรงงานที่ทำงานให้โครงการ และแรงงานที่เข้าประเทศตามข้อตกลงพิเศษ สำหรับกรณีเหล่านี้ ระยะเวลาจะสั้นลงตามเงื่อนไขการเข้าเมืองของแรงงานและขั้นตอนของพีบี (PIBA) ที่เกี่ยวข้อง

หลังจากการพิจารณาคดี

แรงงานต่างชาติอาจต้องรับผิดชอบในกรณีที่ถูกเนรเทศออกจากประเทศอิสราเอลหรือไม่ได้ต่ออายุวีซ่า ด้วยสาเหตุต่างๆ ซึ่งรวมถึง การละเมิดหรือฝ่าฝืนกฎหมายของประเทศ หรือระเบียบขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง เช่น

การสำแดงข้อมูลการขอวีซ่าเป็นเท็จ การเข้าประเทศอิสราเอลโดยมีเจตนาล่วงหน้าที่จะหนีจากนายจ้าง ที่แรงงานลงนามในสัญญาจ้างงานด้วยการมีหลักฐานที่ชัดเจนว่าไม่มีคุณสมบัติที่จะทำงานในภาคที่ตนได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศอิสราเอล หรือกรณีที่แรงงานมีหรือกรณีที่แรงงานมีบิดา/มารดา หรือบุตร/ธิดา (นอกเหนือจากพี่น้องร่วมสายโลหิตซึ่งเป็นที่รับรู้) อยู่ในอิสราเอล นอกจากนี้ หลังจากการพิจารณาคดีพีบี (PIBA)

อาจปฏิเสธการออกหรือต่ออายุวีซ่าประเภทบี/1

หรืออาจยกเลิกวีซ่าดังกล่าว

หากพิจารณาจากสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องแล้ว

พบว่าผู้ขอวีซ่าอาจมีความประสงค์ที่จะลงหลักปักฐานอยู่ในประเทศอิสราเอล

หรือตั้งใจที่จะไม่เดินทางออกนอกประเทศอิสราเอลหลังจากที่สิ้นสุดระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้พำนักอยู่ของเขาแล้ว

คนงานต่างชาติที่มีวีซ่าและใบอนุญาตทำงานที่ยังไม่ครบกำหนด

มอดอายุ

หากประสงค์เดินทางกลับเข้าอิสราเอลอีกครั้งหลังจากออกนอกประเทศเพื่อกลับไปเยี่ยมบ้าน ต้องติดต่อให้ตัวแทนจัดหางาน

(ภาคบริการดูแลและภาคการเกษตร)

หรือบริษัทจัดหางานของผู้อุปถัมภ์ (ภาคการก่อสร้าง)

ดำเนินการขอวีซ่าพิเศษที่เรียกว่า “inter-visa”

เพื่อเดินทางกลับเข้าอิสราเอลตามกฎระเบียบของพีบี (PIBA)

โดยคนงานต้องชำระค่า “inter-visa” เป็นเงิน 185

เชกเกิลอิสราเอล (ซึ่งเป็นอัตราที่ปรับขึ้นประจำปีตั้งแต่วันที่ 1

มกราคมตามดัชนีค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น)

คนงานต่างชาติที่เดินทางออกนอกอิสราเอล โดยไม่มี “inter-visa” จะไม่ได้รับอนุญาตให้เดินทางกลับเข้าอิสราเอล

หมายเหตุ การยื่นขอใบอนุญาต “inter-visa”

ต้องผ่านตัวแทนจัดหางานหรือบริษัทจัดหางานเท่านั้น

คนงานทุกภาคดังกล่าวข้างต้นไม่สามารถยื่นคำร้องขอ “inter-visa” ที่สำนักงาน PIBA ได้อีกแล้ว

ข. การขยายระยะเวลาที่อนุญาตให้พำนักในประเทศได้

ระเบียบปฏิบัติของพีบี (PIBA)

อนุญาตให้แรงงานต่างชาติบางรายมีระยะเวลาพ่อนต้นแบบจำกัด ซึ่งแรงงานสามารถพำนักอยู่ในประเทศต่อได้

หลังจากทำงานในประเทศอิสราเอลจนครบระยะเวลาสูงสุดตามที่กำหนดในวีซ่าของพวกเขา

เพื่อให้แรงงานได้เตรียมตัวให้พร้อมก่อนเดินทางออกจากประเทศอิสราเอล ข้อสำคัญคือ

แรงงานต่างชาติไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในระหว่างระยะเวลาที่พ่อนต้นให้พำนักอยู่ในประเทศต่อได้ดังกล่าวข้างต้น

และการขยายระยะเวลาให้นี้มีจุดประสงค์เพื่อให้แรงงานได้เตรียมตัวให้พร้อมก่อนเดินทางออกจากประเทศอิสราเอลเท่านั้น

รายการต่อไปนี้เป็นกฎที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาที่พ่อนต้นให้พำนักอยู่ในประเทศต่อได้สำหรับภาคธุรกิจที่กำหนด

1. แรงงานต่างชาติภาคการเกษตรและพ่อครัวผู้ชำนาญการ - ระเบียบปฏิบัติของพีบี (PIBA)

อนุญาตให้แรงงานต่างชาติในภาคการเกษตร

รวมถึงพ่อครัวผู้ชำนาญการ

ที่ทำงานในประเทศอิสราเอลจนครบระยะเวลาสูงสุดที่กฎหมายอนุญาต สามารถพักอาศัยในประเทศต่อได้อีก 60 วัน

นับจากวันสุดท้ายของการจ้างงานที่ถูกกฎหมาย

การขยายระยะเวลานี้มีจุดประสงค์เพื่อให้แรงงานได้เตรียมตัวให้พร้อมก่อนเดินทางออกจากประเทศอิสราเอล

2. แรงงานต่างชาติภาคก่อสร้างและพนักงานโรงแรม -

ต่างชาติภาคก่อสร้างและพนักงานโรงแรมได้รับอนุญาตให้พำนักต่อในประเทศอิสราเอลได้อีกไม่เกิน 30 วัน

นับจากวันที่สิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงานตามกฎหมาย

ก่อนที่จะต้องเดินทางออกจากประเทศอิสราเอล



สาเหตุที่แรงงานต่างชาติดำเนินการก่อสร้างและพนักงาน โรงแรม ได้รับระยะเวลาผ่อนผันที่สั้นกว่า

เนื่องจากระบบการฝากเงินสมทบสำหรับแรงงานต่างชาติ ซึ่งเป็นระบบที่นำมาใช้ปฏิบัติในภาคธุรกิจเหล่านี้ ระบบดังกล่าวทำให้แรงงานได้รับเงินที่นายจ้างฝากสมทบเพื่อจ่าย เงินชดเชยกรณีเลิกจ้างและเงินบำนาญในครั้งเดียวจากพีบีเอ (PIBA) ในวันที่แรงงานเดินทางออกจากประเทศอิสราเอล (กรุณาตรวจสอบเงื่อนไขเกี่ยวกับการฝากเงินสำหรับแรงงานต่างชาติได้ในส่วนหลังของคู่มือฉบับนี้)

3. แรงงานต่างชาติดำเนินการดูแล –

แรงงานต่างชาติดำเนินการดูแลที่ทำงานจนครบระยะเวลาการจ้างงาน ตามกฎหมายในประเทศอิสราเอลแล้วมีระยะเวลาที่ผ่อนผันให้ พำนักอยู่ในประเทศต่อไปได้ 90 วัน

นับจากวันที่สิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงานตามกฎหมายของเขา เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมก่อนเดินทางออกจากประเทศอิสราเอล

หมายเหตุ:

แรงงานต่างชาติพำนักอยู่ในประเทศอิสราเอลอย่างผิดกฎหมาย

ซึ่งรวมถึง

การทำงานอยู่ในประเทศอิสราเอลหลังจากพ้นจากระยะเวลาที่ผ่อน

ผันให้ดังกล่าว ต้องถูกหักเงินจาก

"ยอดเงินฝากสมทบของแรงงานต่างชาติ" ตามที่ระบุไว้ในหัวข้อ

"การยกเลิกสัญญาจ้างงาน" ในส่วนหลังของคู่มือฉบับนี้

และหากแรงงานพำนักอยู่อย่างผิดกฎหมายเกิน 6 เดือน

แรงงานจะถูกยึดยอดเงินฝากสมทบทั้งหมด

พึงระวังผู้ที่สัญญาว่าจะให้ระยะเวลาในการจ้างงานนานๆ

หรืออาชญากรที่ออกวีซ่าหรือหนังสือเดินทางปลอมให้

กรุณาตรวจสอบชื่อของสำนักงานจัดหางานและบริษัทจัดหางานที่ได้รับ

ใบอนุญาตสำหรับแรงงานต่างชาติในภาคธุรกิจต่างๆ

และข้อมูลการติดต่อของพวกเขาได้ที่เว็บไซต์ของพีบีเอ (PIBA)

ก.

กล่าวด้วยข้อจำกัดพิเศษเกี่ยวกับวิชาชีพของแรงงานต่างชาติดำ

เนินการดูแล:

1. แรงงานต่างชาติดำเนินการดูแลที่ตกงาน :

นอกจากกฎ 63 เดือนดังกล่าวแล้ว

แรงงานต่างชาติดำเนินการดูแลที่ตกงานอาจไม่สามารถลงทะเบียนเพื่อทำงานกับนายจ้างสูงอายุหรือทุพพลภาพใหม่ได้อีกหากทำงานครบ 51-63 เดือนแล้ว

โดยนับจากวันที่ได้เดินทางเข้าประเทศอิสราเอลเป็นครั้งแรก

ดังนั้นแรงงานต่างชาติดำเนินการดูแลที่ตกงานจะต้องเดินทางออกน

อกประเทศอิสราเอลทันทีเมื่อครบกำหนด 51-63 เดือน

นับจากวันที่ได้เดินทางเข้าประเทศ

ยกเว้นในกรณีที่พวกเขาลงทะเบียนผ่านสำนักงานจัดหางานที่ได้รับ

ใบอนุญาตเพื่อทำงานเป็นแรงงานภาคการดูแลช่างสูงอายุหรือทุพพลภาพ

แทนแรงงานที่ดูแลช่างประจำที่ลาพักอื่นเพื่อเดินทางไปต่างประเทศ ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ด้านล่างนี้

2. การลงทะเบียนทำงานแทนแรงงานภาคการดูแลคนอื่นเป็นการชั่วคราว-

(ระหว่าง 51-63 เดือน หลังจากเดินทางมาถึงประเทศอิสราเอล) -

แรงงานที่อยู่ในประเทศอิสราเอลครบ 51

เดือนจะได้รับกรขเว้นเป็นกรณีพิเศษให้อยู่ในประเทศต่อไปได้อีก

11 เดือน

หากแรงงานประสงค์จะลงทะเบียนทำงานระยะสั้นเพื่อดูแลช่าง

สูงอายุหรือทุพพลภาพชั่วคราวแทน

แรงงานที่ดูแลช่างประจำในขณะที่ลาพักอื่นเพื่อเดินทางไป

ต่างประเทศ ดังนั้นแรงงานที่พำนักอยู่ในประเทศไม่ถึง 63 เดือน

นับจากวันแรกที่เดินทางเข้าประเทศอิสราเอล

ซึ่งรวมถึงแรงงานภาคการดูแลที่พำนักอยู่ในประเทศครบ 51

เดือนแล้ว สามารถทำงานเป็นแรงงานทดแทนได้

โดยต้องลงทะเบียนการจ้างงานชั่วคราวกับพีบีเอ (PIBA)

สำนักงานจัดหางานของพวกเขา

และภายใต้เงื่อนไขที่ว่าแรงงานภาคการดูแลต้องไม่ได้พำนักอยู่ใน

ประเทศเกิน 30 วัน ระหว่างช่วงเวลาดังกล่าว

โดยที่ยังไม่ได้ลงทะเบียนทำงานแทนแรงงานภาคการดูแลคนอื่น

อย่างถูกกฎหมาย

หากแรงงานต่างชาติดำเนินการดูแลอยู่ในประเทศอิสราเอลครบ 63

เดือนแล้ว นับจากวันแรกที่เดินทางเข้าประเทศอิสราเอล

แรงงานจะไม่สามารถทำงานในประเทศอิสราเอลได้อีก

แม้ว่าจะเป็นกรปฏิบัติหน้าที่แทนแรงงานท่านอื่นก็ตาม

และแรงงานต้องออกจากประเทศอิสราเอลภายใน 90 วัน

หลังจากการทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายสิ้นสุดลง

มิฉะนั้นแรงงานอาจได้รับโทษจำคุกและถูกเนรเทศออกนอกระ

เทศ

3. แรงงานต่างชาติดำเนินการดูแลที่ได้รับการจ้างงาน :

กฎระเบียบวิชาชีพสำหรับแรงงานต่างชาติดำเนินการดูแลอาจได้รับการ

ผ่อนปรนเป็นกรณีพิเศษ

หากแรงงานได้รับการจ้างงานใหม่อย่างถูกต้องตามกฎหมายโดยนาย

จ้างที่ทุพพลภาพหรือสูงอายุที่ขอเจาะจงว่าจ้างแรงงานในทันทีเป็น

เวลาอย่างน้อย 12 เดือน ก่อนครบกำหนดตามกฎ 63 เดือนดังกล่าว

ในกรณีดังกล่าวนายจ้างผู้ทุพพลภาพต้องขออนุญาตจากพีบีเอ

(PIBA) ผ่านทางสำนักงานจัดหางานที่ขึ้นทะเบียนไว้

เป็นกรณีพิเศษ เพื่อขยายระยะเวลาที่กำหนดไว้วัน

วิชาชีพการเข้าเมือง

และต้องแนบเอกสารแสดงดุลยพินิจทางสังคมสงเคราะห์

หรือทางการแพทย์ตามที่กฎหมายกำหนด

ซึ่งต้องระบุเหตุผลในเอกสารว่า

การไม่ต่อสัญญาจ้างให้แก่แรงงานผู้ดูแลนั้นจะมีผลเสียร้ายแรงต่อ



นายจ้าง ระยะเวลาสำหรับวีซ่าประเภทบี/1
ของแรงงานต่างชาติภาคการดูแลอาจขยายเพิ่มขึ้นได้ครั้งละหนึ่งปี
ตราใบที่แรงงานนั้นทำงานกับนายจ้างเดิมต่อไป
แม้ว่าจะครบระยะเวลา 63
เดือนนับจากวันที่แรงงานเดินทางเข้าประเทศอิสราเอลแล้ว
โดยทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลการอนุมัติคำร้อง
(หรือทำงานกับคู่สมรสของนายจ้างที่เสียชีวิตแล้ว
ถ้าคู่สมรสดังกล่าวมีใบอนุญาตการจ้างแรงงานต่างชาติภาคการดูแล
ด้วยเช่นกัน
และคู่สมรสพำนักอยู่ในสถานที่เดียวกันกับนายจ้างที่เสียชีวิตแล้ว
ในระหว่างช่วงระยะเวลาการจ้างงานดั้งเดิม)

4. วีซ่าประเภทพิเศษสำหรับการดูแลผู้พิการร้ายแรง: ทั้งนี้

โดยไม่คำนึงถึงข้อความที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น
ในกรณีที่เฉพาะเจาะจงด้วยเหตุผลทางด้านมนุษยธรรม
แรงงานต่างชาติภาคการดูแลที่พำนักอยู่ในประเทศอย่างน้อย 63
เดือนแล้ว
นับจากวันแรกที่เดินทางเข้าประเทศอิสราเอลด้วยวีซ่าประเภทบี/1
เพื่อทำงานในภาคการดูแล
อาจได้รับการต่ออายุวีซ่าเป็นกรณีพิเศษ
เพื่อให้ทำงานเป็นผู้ดูแลผู้ที่พึ่งพิการ
โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้พิการร้ายแรงหรือผู้สูงอายุ
ตามดุลพินิจของคณะกรรมการที่ปรึกษาของพีบีเอ (PIBA)
เฉพาะผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามเงื่อนไขทั้งหมดที่กำหนด
ไว้เท่านั้นที่จะได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการที่ปรึกษา
และผู้สมัครทุกคนที่ไม่มีคุณสมบัติตรงตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ดังต่อไปนี้
จะถูกปฏิเสธทันที:

1. ผู้พิการร้ายแรงหรือสำนักงานจัดหางานที่เกี่ยวข้องคือ
งขึ้นใบสมัครเพื่อขอวีซ่ากรณีพิเศษเพื่อมนุษยธรรมกับ
บพีบีเอ ภายใน 90 วัน
นับจากวันที่สิ้นสุดการจ้างงานตามกฎหมายของแรงงาน
ต่างชาติภาคการดูแลในประเทศอิสราเอล
2. การจ้างงานตามกฎหมายครั้งล่าสุดของแรงงานต่างชาติ
ภาคการดูแลได้สิ้นสุดลง
เนื่องจากการเสียชีวิตของนายจ้างรายล่าสุดของเขา
หรือการที่นายจ้างรายล่าสุดย้ายไปอยู่บ้านพักคนชรา
อย่างถาวร
3. ในระหว่างช่วงระยะเวลาการทำงานตามกฎหมายใน
ประเทศอิสราเอล
แรงงานต่างชาติภาคการดูแลต้องเคยได้รับการจ้างงาน
อย่างถูกต้องตามกฎหมายกับนายจ้างอย่างน้อยหนึ่ง
รายเป็นระยะเวลาอย่างน้อยสองปี
พีบีเอ (PIBA)
4. ไม่เคยออกวีซ่ากรณีพิเศษเพื่อมนุษยธรรมให้กับแรงงาน
ต่างชาติภาคการดูแล
สำหรับการดูแลนายจ้างรายอื่น

(ยกเว้นคู่สมรสของนายจ้างปัจจุบัน)

มาก่อนเลขในอดีต

ระยะเวลาตั้งแต่แรงงานต่างชาติภาคการดูแลเดินทาง
เข้าประเทศอิสราเอลเป็นครั้งแรกนับรวมแล้วไม่เกิน 8
ปี

ทั้งนี้ โดยไม่คำนึงถึงข้อความที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น
ถ้าใบสมัครเพื่อขอวีซ่ากรณีพิเศษเพื่อมนุษยธรรมถูกยื่นโดยผู้พิการ
ร้ายแรงที่มีอายุต่ำกว่า 67 ปีบริบูรณ์
ตามที่กฎหมายที่มีผลบังคับใช้ได้รับอนุมัติไว้เงื่อนไขข้อ ข. ก.
และ ง.
ดังกล่าวข้างต้นจะไม่มีผลบังคับใช้กับแรงงานต่างชาติภาคการดูแล
ที่มีชื่ออยู่ในใบสมัครดังกล่าว และสำหรับเงื่อนไขข้อ จ.
ระยะเวลาสูงสุดจะเป็น 13 ปี แทนที่จะเป็น 8 ปี

ถ้าใบสมัครเพื่อขอวีซ่ากรณีพิเศษเพื่อมนุษยธรรมถูกปฏิเสธทันที
หรือถูกปฏิเสธหลังจากผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการที่ปรึกษา
แล้ว
แรงงานต่างชาติภาคการดูแลต้องเดินทางออกจากประเทศอิสราเอล
ภายใน 30 วัน
มิฉะนั้นแรงงานอาจถูกจับกุมและถูกเนรเทศออกนอกประเทศ

3. ภาคธุรกิจที่ได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติ

แรงงานต่างชาติจะได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศอิสราเอลใน
ภาคธุรกิจที่อนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติเข้าทำงาน เช่น
การดูแลผู้สูงอายุหรือผู้ทุพพลภาพ
การทำงานแผนกแม่บ้านในโรงแรม การเกษตร
การก่อสร้างที่พักอาศัยทั่วไป
(ทำสัญญาจ้างงานกับบริษัทจัดหางาน)
งานก่อสร้างหรือพ่อครัวผู้ชำนาญการด้านอาหารประจำชาติ
หรืองานประเภทอื่นที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง
โดยจะมีการระบุภาคธุรกิจที่แรงงานได้รับอนุญาตให้ทำงานไว้ใน
วีซ่าประเภทบี/1 ของแรงงาน

เมื่อเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศอิสราเอลตามภาคธุรกิจที่ได้รับ
อนุญาตแล้ว
แรงงานต่างชาติจะไม่ได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนไปทำงานในภาคอื่
น
ตัวอย่างเช่น
แรงงานที่เข้าประเทศอิสราเอลเพื่อมาดูแลสุขภาพนายจ้างที่บ้านจะ
จะไม่ได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนนายจ้างเพื่อไปทำงานเป็นพ่อครัวช
าอนุญาต



หรือแรงงานที่เข้ามาทำงานในฐานะหัวหน้าพ่อครัวชำนาญการจะ
ไม่ได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนไปทำงานในภาคก่อสร้าง

พึงระวังผู้จัดหางานที่ไร้จรรยาบรรณที่เสนอจะเดินเรื่องให้ท่านเข้า
ประเทศอิสราเอลเพื่อทำงานในอาชีพที่ไม่เหมาะสมกับท่าน
หรือสัญญาว่าท่านสามารถเปลี่ยนงานได้เมื่อเดินทางเข้าประเทศ
อิสราเอลแล้ว
กรณีเช่นนั้นอาจทำให้แรงงานถูกส่งตัวกลับประเทศทันที
และมีการดำเนินคดีทั้งทางอาญาและทางแพ่งต่อนายจ้างและบริษัท
จัดหางาน

4. การยึดหนังสือเดินทาง

ตามกฎหมายอิสราเอล ทุกคนต้องพกเอกสารประจำตัว
อย่างเช่นหนังสือเดินทาง ติดตัวอยู่เสมอ

การยึดหนังสือเดินทางของแรงงานไว้โดยไม่ได้รับความยินยอม
จากเจ้าของถือเป็นการกระทำผิดทางอาญา ลูกจ้างซึ่งถูกนายจ้าง
สำนักงานจัดหางาน
หรือบุคคลอื่นใดยึดหนังสือเดินทางไว้โดยตนเองไม่ยินยอม
สามารถร้องเรียนได้ที่สถานีตำรวจอิสราเอล

5. การประกันสุขภาพส่วนบุคคล

การประกันสุขภาพที่ครอบคลุมถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับ
แรงงานต่างชาติ หากประกันครอบคลุมไม่มากพอ
แรงงานจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์เมื่อไปพบแพทย์หรือเข้าพักรัก
ยาศาสตร์ที่โรงพยาบาลซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูงได้ อย่างไรก็ตาม
ผู้ที่จำเป็นต้องเข้ารับการรักษาทางการแพทย์อย่างฉุกเฉิน
สามารถเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลของประเทศอิสราเอลได้
โดยไม่ต้องมีเงิน
แต่ทั้งนี้แรงงานอาจต้องจ่ายเพิ่มหากความคุ้มครองในประกันไม่
ครอบคลุม

นายจ้างของแรงงานต่างชาติต้องจัดหาการประกันสุขภาพส่วนบุคคล
ให้กับแรงงานตลอดระยะเวลาที่มีการจ้างงาน
โดยนายจ้างต้องให้เอกสารสรุปสาระสำคัญของความคุ้มครองใน
กรมธรรม์ให้แก่ลูกจ้างในภาษาที่ลูกจ้างเข้าใจได้ด้วย

การประกันสุขภาพส่วนบุคคลที่ออกให้กับแรงงานต่างชาติโดย
บริษัทไม่คุ้มครองสภาพที่เป็นมาก่อนการเอาประกัน
และจะไม่คุ้มครองการรักษาเพิ่มเติม

ในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์เห็นว่าแรงงานไม่สามารถ
กลับมาทำงานได้ หลังจาก 90 วันที่ทำการรักษา ในกรณีดังกล่าว
แรงงานต้องเดินทางกลับไปรับการรักษาที่ประเทศบ้านเกิดของตน
ดังนั้น
จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่แรงงานต่างชาติต้องดำเนินการในขั้นตอนนี้

ที่จำเป็นทั้งหมด
เพื่อรักษาสิทธิในการรักษาพยาบาลในประเทศบ้านเกิดของตน
ตลอดช่วงระยะเวลาที่เขทำงานในประเทศอิสราเอล
ถ้าบริษัทประกันปฏิเสธความคุ้มครองในเงื่อนไขบางประการหรือ
ปฏิเสธการรักษาในบางกรณี
แรงงานต่างชาติสามารถยื่นอุทธรณ์คำตัดสินนั้นได้
โดยการอุทธรณ์ส่วนใหญ่ต้องยื่นเรื่องภายใน 21 วัน
นับจากวันที่ได้รับจดหมายแจ้งปฏิเสธความคุ้มครองจากบริษัท
ประกัน
ทั้งนี้แรงงานต่างชาติสามารถติดต่อขอรับความช่วยเหลือในกรณี
นี้ได้จากองค์กรพัฒนาเอกชน
ตามรายชื่อที่ระบุไว้ในตอนท้ายของคู่มือนี้

6. การประกันสังคม

กองทุนประกันสุขภาพเอกชนที่กล่าวข้างต้น
ให้ความคุ้มครองกรณีได้รับบาดเจ็บที่ไม่ได้เกิดจากการทำงานเท่า
นั้น
ลูกจ้างที่ได้รับบาดเจ็บขณะทำงานจะต้องแจ้งเอาประกันกับสถาบัน
การประกันแห่งชาติ
เพื่อรับการรักษาและค่าชดเชยอันเกิดจากราคาเจ็บจากการทำงาน
าน
ข้อสำคัญ คือ
แรงงานต่างชาติต้องมีหมายเลขประจำตัวซึ่งนายจ้างได้ยื่นคำร้อง
ขึ้นทะเบียนในชื่อของแรงงานต่อสถาบันการประกันแห่งชาติ
หมายเลขดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นในกรณีที่ต้องพักรักษาตัวในโรง
พยาบาล
หรือการร้องเอาประกันในกรณีการได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน

7. ที่พักอาศัย

นายจ้างต้องจัดหาที่พักที่เหมาะสมตรงตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้
ระเบียบที่เกี่วข้องให้กับแรงงานต่างชาติตลอดระยะเวลาที่
แรงงานทำงานให้และหลังจากที่ยกเลิกสัญญาจ้างแล้วเป็นระยะเวลา
อย่างน้อย 7 วัน

ที่พักดังกล่าวต้องมีสภาพดังนี้ คือ มีพื้นที่นอนอย่างน้อย 4
ตารางเมตรต่อคน พักได้สูงสุดไม่เกิน 6 คนต่อห้อง
ต้องมีผู้และเตียงให้กับแรงงานแต่ละคน
ต้องมีระบบทำความร้อนและระบบระบายอากาศ
มีไฟส่องสว่างและระบบไฟฟ้าที่เหมาะสมในแต่ละห้อง
มีน้ำร้อนและน้ำเย็นในห้องน้ำ ห้องครัวและห้องอาบน้ำ
มีอ่างล้างจาน โต๊ะทำครัวและผู้ เตา ผู้เย็น โต๊ะและเก้าอี้



มีเครื่องซักผ้าสำหรับแรงงาน 6 คน และที่ดับเพลิง
ต้องมีทางเข้าออกพื้นที่พักผ่อน ห้องสุขา และห้องน้ำที่เหมาะสม

ในภาคการดูแล
ที่พักที่สมเหตุสมผลสำหรับแรงงานต่างชาติจะต้องจัดให้อยู่ในบ้าน
ของนายจ้างผู้ดูแล

8. การทำสัญญาจ้างงาน เป็นลายลักษณ์อักษร

นายจ้างจะต้องจัดทำสัญญาจ้างงานที่มีการลงนามให้กับลูกจ้างต่าง
ชาติในภาษาที่ลูกจ้างเข้าใจ
โดยต้องมีรายละเอียดว่าด้วยสภาพการจ้างงานอย่างครบถ้วน

สัญญาจ้างงานต้องมีรายละเอียดดังนี้ คือ
ข้อมูลส่วนตัวของนายจ้างและลูกจ้าง รายละเอียดงาน
รายละเอียดค่าแรง โครงสร้างสวัสดิการ เงื่อนไขอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
วันจ่ายเงินเดือน รายละเอียดการหักค่าใช้จ่ายจากเงินเดือน

รายละเอียดการจ่ายเงินสมทบในแต่ละกองทุนสวัสดิการต่างๆ
วันที่เริ่มการทำงานและระยะเวลาของสัญญาจ้างงาน
ชั่วโมงการทำงานและวันหยุดพักผ่อนประจำปี
รายละเอียดการลาหยุด โดยได้รับค่าแรง
รวมถึงวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดตามเทศกาล
และวันลาป่วย

ตลอดจนรายละเอียดเกี่ยวกับกองทุนประกันสุขภาพ
และที่พักที่จัดให้นายจ้าง
สัญญาจ้างงานต้องมีรายละเอียดว่าด้วยข้อมูลติดต่อเพื่อการยื่น
คำร้องเรียนต่อผู้ตรวจการด้านสิทธิแรงงานต่างชาติ
กระทรวงแรงงาน

แรงงานต่างชาติที่เข้าประเทศอิสราเอล
ภายใต้ข้อตกลงทวิภาคีระหว่างรัฐบาลอิสราเอลและรัฐบาลของป
ระเทศแรงงาน ได้รับว่าจ้างภายใต้สัญญาจ้างงานมาตรฐาน
ซึ่งอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงเป็นครั้งคราว
สำหรับสัญญาจ้างงานในภาคการทำงานต่างๆ
ท่านสามารถดูได้ที่:

9. เงินเดือนและ

โครงสร้างสวัสดิการ

ลูกจ้างที่ทำงานในอิสราเอลมีสิทธิได้ค่าจ้างในอัตราค่าแรงขั้นต่ำ

นอกจากค่าแรงขั้นต่ำซึ่งมีการปรับเปลี่ยนเป็นระยะแล้ว

ลูกจ้างยังได้รับการจ่ายเงินค่าทำงานล่วงเวลา

และค่าเดินทาง

หากแรงงานต้องเดินทางจากบ้านของเขาไปยังสถานที่ทำงาน

(ค่าเดินทางดังกล่าวไม่มีผลบังคับใช้กับภาคการดูแล
เนื่องจากแรงงานต่างชาติภาคการดูแลต้องพำนักอยู่ในบ้านของนาย
จ้างสูงอายุหรือทุพพลภาพ
ซึ่งเป็นสถานที่ทำงานของพวกเขาอยู่แล้ว)

หลังจากที่ทำงานหนึ่งปีแรกไปแล้ว
ทุกปีแรงงานทุกคนมีสิทธิได้รับเงินก้อนเพิ่มเติม ซึ่งเรียกว่า
"เงินโบนัส (convalescence pay)"

เจกานายจ้างของพวกเขา
ซึ่งคำนวณอัตราตามระยะเวลาที่แรงงานได้ทำงานในสถานประก
อบการนั้น

เงินเดือนของแรงงานต่างชาติจะต้องจ่ายโดยการส่งโอนเข้าบัญชี
ธนาคารซึ่งเปิดในชื่อของแรงงานต่างชาติผู้นั้นเท่านั้น
ตามที่ระบุไว้ในขั้นตอนของพีบีเอ (PIBA)

อย่างไรก็ตาม หากแรงงานยินยอมอย่างเป็นทางการ
และมีกำหนดเงื่อนไขไว้ในสัญญาจ้าง
ข้อตกลงร่วมหรือตามวิธีปฏิบัติของสถานประกอบการนั้น
ก็อาจมีการจ่ายเงินเดือนส่วนหนึ่งในรูปแบบของอาหารและเครื่อง
ดื่ม ในมูลค่าที่เท่าเทียมกันกับที่นายจ้างจัดให้เพื่อการบริโภคในส
ถานประกอบการ (ไม่รวมเครื่องดื่มที่ทำให้อินเมา)
ราคาที่กำหนดไว้สำหรับอาหารและเครื่องดื่มนี้จะต้องไม่สูงกว่า
ราคาในท้องตลาดทั่วไป

รายละเอียดค่าจ้างมีดังต่อไปนี้คือ

ก. ค่าแรงขั้นต่ำ ค่าแรงขั้นต่ำต่อเดือน 1
สำหรับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา (สูงสุดไม่เกิน 182
ชั่วโมงต่อเดือน) คือ 5,300
เชกเกลอิสราเอล โดยค่าแรงขั้นต่ำต่อชั่วโมงการทำงานคือ
29.12 เชกเกลอิสราเอล

ในกรณีของแรงงานต่างชาติที่ทำงานในภาคธุรกิจหรือสภ
าประกอบการที่ตกลงจ่ายค่าแรงสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามข้อ
ตกลงร่วมหรือในคำสั่งเพิ่มเติม ยกตัวอย่างเช่น
ในภาคก่อสร้าง
ค่าแรงที่สูงกว่าและสภาพการจ้างที่ดีกว่าจะมีผลบังคับใช้ว่า
จะมีผลบังคับใช้
ทั้งนี้แรงงานควรจดบันทึกชั่วโมงทำงานในแต่ละวันตลอด
จนวันและชั่วโมงหยุดพักผ่อน

ข. การจ่ายค่าแรงกรณีการทำงานล่วงเวลา 2

ลูกจ้างซึ่งทำงาน 6

วันต่อสัปดาห์มีสิทธิได้รับค่าแรงเพิ่มนอกเหนือจากค่าแรง
ขั้นต่ำ หากทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน



ส่วนลูกจ้างซึ่งทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน
มีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างเพิ่ม หากทำงานเกินวันละ 9 ชั่วโมง
สำหรับอัตราค่าแรงการทำงานล่วงเวลา
ลูกจ้างจะได้รับค่าแรงในอัตราร้อยละ 125
ของค่าจ้างรายชั่วโมงปกติสำหรับสองชั่วโมงแรกของการทำงาน
แต่ละชั่วโมงที่เพิ่มขึ้นไป
หลังจากนั้นลูกจ้างจะได้รับค่าแรงในอัตราร้อยละ 150
ของค่าจ้างรายชั่วโมงปกติ เมื่อพิจารณาตามกฎหมาย
ระบุว่าด้วยค่าล่วงเวลาข้างต้นนี้
ไม่สามารถนำไปใช้กับแรงงานภาคการดูแลซึ่งอาศัยอยู่กับนายจ้าง
ที่ทุพพลภาพ/สูงอายุ

ค. ค่าเดินทาง นอกจากเงินเดือนแล้ว .3

ลูกจ้างที่จำเป็นต้องเดินทางไปสถานที่ทำงานมีสิทธิได้รับค่า
เดินทางจากนายจ้างสำหรับค่าใช้จ่ายในส่วนนี้
จำนวนเงินที่ให้เบิกได้สูงสุด คือ 22.60
เชลเกลอิสรเอลต่อวัน
หรือเทียบเท่ากับค่าใช้จ่ายตามมูลค่าบัตรโดยสารหรือตั๋วเดิน
เงินอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีมูลค่าน้อยกว่า
ในกรณีลูกจ้างที่พักอาศัยในสถานที่ทำงาน
หรือนายจ้างขับรถพาทำงาน โดยนายจ้างรับผิดชอบค่าใช้จ่าย
จ่ายของ ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับเงินส่วนนี้

ง. เงินโบนัส ลูกจ้างที่ทำงานครบหนึ่งปีมีสิทธิได้รับเงิน .4

“โบนัส” (ในภาษาฮีบรู คือ “ไม ฮาฟราห์” (dmai havraah))
นายจ้างจะจ่ายเงินนี้ปีละครั้ง โดยคำนวณในอัตราร้อยละ 378
เชลเกลอิสรเอลต่อวันคูณด้วย 5 วันหรือมากกว่า
ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนปีการทำงานของแรงงานในสถานปร
ะกอบการนั้น ดังอัตรากำหนดต่อไปนี้คือ
ครบปีแรกของการทำงาน ให้คำนวณในอัตรา 5 วัน –
ครบปีที่สองและปีที่สามของการทำงาน –
ให้คำนวณในอัตรา 6 วัน
ตั้งแต่ปีที่สี่จนถึงปีที่สิบของการทำงาน –
ให้คำนวณในอัตรา 7 วัน
เงิน โบนัสจะจ่ายปีละครั้ง ระหว่างเดือนมิถุนายนถึงเดือน
กันยายนของทุกปี
ขกเว้นกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงเลือกวันชำระเงินอื่นร่วม
กัน

จ. วันจ่ายเงินเดือน วันจ่ายเงินเดือน

ลูกจ้างที่ทำงานเป็นรายเดือน
จะได้รับเงินเดือนสำหรับการทำงานในเดือนที่ผ่านมาไม่ช้า
กว่าวันที่ 9 ของเดือนปัจจุบัน

10. การหักค่าใช้จ่ายจากเงินเดือน

นายจ้างอาจหักค่าใช้จ่ายจากเงินเดือนของแรงงานต่างชาติ
ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- .1 การชำระเงินตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย (ภาษีเงินได้และเงินสมทบกองทุนประกันแห่งชาติ)
 - .2 การหักเงินค่าที่พักและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่ไม่เกินจำนวนที่กำหนดไว้ในระเบียบ (ดังจะได้อธิบายต่อไป)
 - .3 การหักเงินเพื่อชำระส่วนหนึ่งของเบี้ยประกันสุขภาพส่วนบุคคลที่นายจ้างจัดหาให้กับแรงงาน (สูงสุดเท่ากับจำนวนที่กำหนดไว้ในระเบียบ)
 - .4 เงินชำระหนี้ตามที่ลูกจ้างต้องชำระแก่นายจ้าง
- ในกรณีที่ลูกจ้างลงนามยินยอมให้มีการหักเงินดังกล่าวเป็น
ลายลักษณ์อักษร
สำหรับค่าธรรมเนียมและภาษีซึ่งนายจ้างของแรงงานต่างชา
ติต้องรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว ไม่สามารถห
กออกจากเงินเดือนของแรงงานได้ไม่ว่าในกรณีใดๆ

**ห้ามหักค่าใช้จ่ายอื่นใดจากเงินเดือนของแรงงานนอกจากที่
ได้รับไว้**

(กรณาคูข้อมูลเกี่ยวกับข้อตกลงการจ่ายเงินเดือนบางส่วนเป็นอาห
ารและเครื่องดืม ไม่มีแอลกอฮอล์ตามมูลค่าตลาด
ซึ่งนายจ้างจัดหาให้ในสถานที่ทำงาน ได้ที่ข้างต้นนี้)

การหักค่าใช้จ่ายที่อนุญาตให้หักได้สูงสุดต่อเดือนสำหรับค่าประ
กันสุขภาพ ค่าที่พักอาศัยที่เหมาะสมและค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
รวมถึงหนี้สินต่อนายจ้าง คือหักได้ในอัตราร้อยละ 25
ของเงินเดือนของลูกจ้าง

**ทั้งนี้ต้องไม่มีการหักเงินโดยอัตโนมัติและนายจ้างสามารถห
ักเงินได้ตามค่าใช้จ่ายจริงเท่านั้น**

ดังนั้นหากขอดเงินที่อนุญาตให้หักจากเงินเดือนนี้รวมกันแล้วน
้อยกว่าร้อยละ 25 ของค่าแรง

นายจ้างก็ไม่สามารถหักเงินได้ถึงร้อยละ 25

หากขอดเงินที่อนุญาตให้หักเกินร้อยละ 25 ของเงินเดือน

นายจ้างก็ไม่มีสิทธิหักเงินเกิน ร้อยละ 25 ต่อเดือน
ขกเว้นในกรณีที่เป็นการทำงานเดือนสุดท้ายซึ่งต้องมีการหักเงินค
่าใช้จ่ายทั้งหมดที่ยินยอมไว้ให้ครบ

นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างชาติเข้าทำงานในธุรกิจของตนเองจะด
ึงให้ใบบันทึกรายละเอียดการจ่ายเงินเดือน
ที่รวมโครงสร้างสวัสดิการ
และค่าใช้จ่ายที่หักจากเงินเดือนในแต่ละเดือนแก่ลูกจ้าง
ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย
ผู้ทุพพลภาพ/สูงอายุที่จ้างแรงงานต่างชาติภาคการดูแลในบ้านขอ
งเขาไม่จำเป็นต้องออก สลิปเงินเดือนให้กับแรงงานภาคการดูแล



ต่อไปนี้เป็นการรายละเอียดด้วยการหักเงินข้างต้น

ภาษีเงินได้ ในการชำระภาษีเงินได้นั้น

นายจ้างจะหักจากเงินเดือนของลูกจ้างและโอนเงินไปยังกรมสรรพากร หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาดูที่เว็บไซต์กรมสรรพากรของอิสราเอล

นายจ้างไม่มีสิทธิหักเงินค่าภาษีหรือค่าธรรมเนียมใดๆ ที่เป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง จากเงินเดือนของแรงงานต่างชาติและนายจ้างต้องเป็นผู้จ่ายให้รัฐ นอกเหนือจากเงินเดือนของลูกจ้าง

กองทุนการประกันแห่งชาติ (หรือในภาษาฮีบรูเรียกว่า "บีตูลาค เลอุมิ" (Bituach Leumi))

ตามวัตถุประสงค์ของการประกันนี้ นายจ้างสามารถหักเงินร้อยละ 0.04 จากรายได้ 7,122 เซกเกลอิสราเอลแรกต่อเดือนของแรงงานต่างชาติ และสามารถหักเงินร้อยละ 0.87 จากรายได้ที่สูงกว่าจำนวนเงินดังกล่าว เงินที่หักนี้นายจ้างต้องนำเข้ามาสมทบสถาบันการประกันแห่งชาติ จำนวนเงินดังกล่าวข้างต้นมีการปรับเปลี่ยนใหม่ทุกปี

กฎระเบียบและการหักค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมอาจปรับใช้ได้กับแรงงานต่างชาติซึ่งเป็นพลเมืองของประเทศที่ได้ลงนามในสนธิสัญญาว่าด้วยการประกันสังคมกับประเทศอิสราเอล หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อสถาบันการประกันแห่งชาติ

การหักค่าแรงเข้าสมทบกองทุนประกันสุขภาพ

นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสุขภาพ โดยนายจ้างสามารถหักเงินนี้จากเงินเดือนของแรงงานต่างชาติได้ ส่วนหนึ่ง

จำนวนเงินที่อนุญาตให้หักได้สูงสุดเป็นไปตามที่ได้ระบุไว้ด้านล่างนี้

จำนวนเงินนี้มีการปรับเปลี่ยนใหม่ทุกปีตามดัชนีค่าครองชีพที่สูงขึ้นตามเกณฑ์ต่อไปนี้:

:

สำหรับลูกจ้างที่ทำงานในภาคการดูแล

ให้หักเงินลูกจ้างได้สูงสุดไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินที่นายจ้างได้จ่าย เซกเกลอิสราเอล 154.29 สมทบประกันหรือสูงสุดไม่เกิน แล้วแต่กรณีใดต่ำกว่า

สำหรับลูกจ้างที่ทำงานในภาคธุรกิจอื่นๆ

หักเงินได้สูงสุดเท่ากับหนึ่งในสามของเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบประกัน เซกเกลอิสราเอล 134.46 ะกัน หรือไม่เกิน แล้วแต่กรณีใดต่ำกว่า

การหักเงินเดือนเพื่อสำหรับค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่พัก:

แรงงานภาคการเกษตร: สำหรับแรงงานต่างชาติภาคการเกษตร ให้หักเงินจากเงินเดือนของแรงงานเพื่อชำระค่าที่พัก รวมถึงค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ค่าไฟ ค่าน้ำ 584.46 และภาษีโรงเรือนได้สูงสุดไม่เกิน

เซกเกลอิสราเอลต่อเดือน หรือ ในอัตราที่อาจเปลี่ยนแปลงตามระยะเวลา

การหักเงินเดือนสำหรับค่าที่พัก

แรงงานต่างชาติที่ไม่ได้ทำงานในภาคการเกษตร: สำหรับแรงงานที่ทำงานในภาคการทำงานอื่นนอกเหนือจากภาคการเกษตร เงื่อนไขเกี่ยวกับการหักเงินเดือนสำหรับที่พักและค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ในกรณีที่นายจ้างไม่ได้เป็นเจ้าของที่พักที่จัดทำให้แรงงาน นายจ้างมีสิทธิหักเงินเดือนของแรงงานเพื่อจ่ายค่าที่พัก ในอัตราที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบริเวณที่ลูกจ้างอาศัยอยู่ในประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

อัตราค่าที่พักที่หักจากเงินเดือน ตามบริเวณของที่พัก (สำหรับแรงงานที่ไม่ได้ทำงานในภาคการเกษตร)

เยรูซาเล็ม: 449.82 เซกเกลอิสราเอล
เทล อาวีฟ: 511.49 เซกเกลอิสราเอล
ไฮฟา: 341.02 เซกเกลอิสราเอล
ภาคกลาง: 341.02 เซกเกลอิสราเอล
ภาคใต้: 303.16 เซกเกลอิสราเอล
ภาคเหนือ: 278.94 เซกเกลอิสราเอล

ข้อสำคัญคือ

กรณีนายจ้างเป็นเจ้าของที่พักของแรงงานที่ไม่ได้ทำงานในภาคการเกษตร

จำนวนเงินสูงสุดที่อนุญาตให้นายจ้างหักเงินเดือนของแรงงานที่ไม่ได้ทำงานในภาคการเกษตรได้ คือแค่ครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ระบุไว้ข้างต้นเท่านั้น จำนวนเงินดังกล่าวข้างต้นนี้มีการปรับเปลี่ยนใหม่ทุกปีตามดัชนีค่าครองชีพที่สูงขึ้น

การหักเงินเดือนสำหรับค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เกี่ยวข้องของแรงงานต่างชาติที่ไม่ได้ทำงานในภาคการเกษตร:

นายจ้างสามารถหักเงินจากเงินเดือนของแรงงานต่างชาติแต่ละเดือนเพื่อเป็นค่าน้ำ ค่าไฟ และภาษีโรงเรือน ได้ตามอัตราต่อไปนี้ (โดยมีการปรับเปลี่ยนใหม่เป็นระยะๆ ตามดัชนีค่าครองชีพที่สูงขึ้น):



- 86.23แรงงานต่างชาตกาการดูแล อัคราที่ห้กได้คือ -
เซคเคลอสรอเอล
- 100.36แรงงานต่างชาตในภาครุรกจออื่นๆ อัคราที่ห้กได้ -
เซคเคลอสรอเอล

11. วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์

วันหยุดเทศกาล และวันลาป่วย

ระยะเวลาพักผ่อนประจำสัปดาห์ ตามกฎหมายว่าด้วย
ชั่วโมงทำงานและการพักผ่อน ปี พ.ศ. 2494
แรงงานมีสิทธิได้เวลาพักผ่อนอย่างน้อย 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
ซึ่งต้องรวมวันศุกร์ หรือวันเสาร์ หรือวันอาทิตย์

ตามกฎหมายนี้ กฎ 36
ชั่วโมงข้างต้นไม่มีผลบังคับต่อผู้ทำงานการดูแลซึ่งพักอยู่กับนายจ้าง
ที่ได้กำหนดให้มีวันหยุดพักผ่อนสัปดาห์ละ 1 วันอย่างน้อย 25
ชั่วโมงต่อเนื่องแล้ว

สิทธิลาหยุดแบบได้รับค่าจ้าง

แรงงานทุกคนมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้างในแต่ละปี
ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ สำหรับแต่ละปีของการทำงานใน 5
ปีแรกของการจ้างงานโดยนายจ้าง
ได้วันลาพักร้อนโดยได้รับค่าจ้าง 16 วัน

- ปีที่ 6 ของการจ้างงานโดยนายจ้าง -
ได้วันลาพักร้อนโดยได้รับค่าจ้าง 18 วัน
- ปีที่ 7 ของการจ้างงานโดยนายจ้าง -
ได้วันลาพักร้อนโดยได้รับค่าจ้าง 21 วัน
- ตั้งแต่ปีที่ 8 ของการจ้างงานโดยนายจ้างเป็นต้นไป -
ได้วันลาพักร้อนโดยได้รับค่าจ้างเพิ่ม เพิ่ม 1
วันสำหรับระยะเวลาการทำงานที่เพิ่มขึ้น 1 ปี
โดยรวมสูงสุดแล้วไม่เกิน 28 วันต่อปี

หมายเหตุ: จำนวนวันลาที่กำหนดไว้ข้างต้นนี้
ให้เป็นไปตามปีปฏิทินซึ่งรวมถึงวันหยุดสุดสัปดาห์แต่ไม่รวมวัน
ทำงานจริงดังนั้น แรงงานที่ทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์
จะได้รับวันหยุดซึ่งได้รับค่าแรงเป็นเวลา 12 วันในระหว่างช่วง
5 ปีแรกของการจ้างงาน ส่วนแรงงานที่ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์
จะได้รับวันหยุดซึ่งได้รับค่าแรงเป็นเวลา 14 วันในระหว่างช่วง
5 ปีแรกของการจ้างงาน เป็นต้น

โดยปกติ

แรงงานต้องใช้สิทธิลาพักร้อนก่อนถึงวันสิ้นปีที่ได้รับสิทธิลาพัก

ร้อน อย่างไรก็ตาม
ถ้าแรงงานต้องการเก็บวันลาพักร้อนของเขาไปใช้ในปีถัดไปหรือ
ปีต่อจากนั้น และถ้านายจ้างยินยอม
แรงงานสามารถใช้วันลาพักร้อนแค่ 7 วันในแต่ละปี
และเก็บจำนวนวันที่เหลือไปใช้ในปีต่อไปหรือในปีที่สามถัดจาก
นั้น

วันหยุดตามหลักศาสนา

แรงงานทุกคนที่ทำงานเป็นลูกจ้างรายเดือน
มีสิทธิหยุดงานในวันสำคัญทางศาสนาโดยได้รับค่าแรงสูงสุด 9
วันต่อปี
ในกรณีที่วันหยุดเหล่านี้ไม่ได้ตรงกับวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์
โดยแรงงานมีสิทธิเลือกหยุดในวันสำคัญทางศาสนาที่ตนนับถือหรือ
วันสำคัญในศาสนาอื่น

การลาป่วยแบบได้เงินเดือน

ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยแบบได้เงินเดือนตามระยะเวลาการทำงาน
องพวกเขา กับนายจ้างรายปัจจุบัน
ในแต่ละเดือนที่ได้ทำงาน(ในแต่ละเดือนที่ได้ทำงาน
แรงงานสามารถลาป่วยได้ 1.5 วัน) และลาป่วยได้สูงสุดไม่เกิน 90
วัน
โดยต้องแสดงใบรับรองแพทย์ซึ่งระบุเหตุจำเป็นในการลาหยุดงาน

สำหรับวันแรกที่เจ็บป่วยนั้นลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้าง
แต่วันที่สองและวันที่สามของการป่วย
นายจ้างต้องจ่ายค่าแรงในอัตราครึ่งหนึ่งของค่าแรงเต็มวัน
และนับจากวันที่สี่ของการลาป่วยเป็นต้นไป
กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินค่าแรงในอัตรารักษาไปตลอดระยะเวลา
ที่กำหนดไว้สูงสุด

12. การยกเลิกสัญญาจ้างงาน

ก. การบอกกล่าวล่วงหน้า - ข้อกำหนดทั่วไป:

แรงงานทุกภาคการทำงานยกเว้นภาคการดูแล
ที่ได้รับว่าจ้างเป็นรายเดือนที่ประสงค์จะลาออก
ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรตามหลักค
ต่อไปนี้:

- 6 เดือนแรกของการทำงาน •
ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าในอัตรา 1 วันต่อหนึ่งเดือนทำงาน
จากเดือนที่เจ็ดถึงสิ้นเดือนที่สิบเอ็ดของการทำงาน •
กำหนดให้ลูกจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 6 วันบวกกับอีก 2.5
วันสำหรับแต่ละเดือนที่ทำงานต่อหลังจากเดือนที่หก
หลังทำงานแล้วหนึ่งปีขึ้นไป ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า 1 •
เดือน



นายจ้างที่ประสงค์จะเลิกจ้างแรงงานต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ข้างต้นเช่นกัน

ลูกจ้างหรือนายจ้างที่ไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้อีกฝ่ายหนึ่งเป็นจำนวนเท่ากับเงินเดือนปกติซึ่งต้องจ่ายให้กับลูกจ้างระหว่างช่วงเวลาดังกล่าว

ข. การการบอกกล่าวล่วงหน้า - แรงงานภาคการดูแล

เนื่องจากนายจ้างสูงอายุหรือทุพพลภาพต้องการการดูแลเป็นพิเศษ ตามเงื่อนไขของวีซ่าประเภทบี/1 ที่ออกให้กับแรงงานต่างชาติภาคการดูแล

กำหนดให้แรงงานภาคการดูแลต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรในระยะเวลาที่นานกว่าแรงงานในภาคอื่นๆ และห้ามทิ้งนายจ้างก่อนจะสิ้นสุดวันที่กำหนดยกเว้นในกรณีพิเศษที่ทำให้ไม่สามารถว่าจ้างแรงงานได้ต่อไป

ป
กรุณาดูรายละเอียดเกี่ยวกับการแจ้งยกเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้าสำหรับแรงงานต่างชาติภาคการดูแลในระยะเวลาที่นานกว่าภาคการดำเนินงานอื่นได้ในหัวข้อ "ข้อกำหนดพิเศษว่าด้วยระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับแรงงานภาคการดูแล" ที่ข้างต้นนี้

การละทิ้งผู้ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองหรือทุพพลภาพโดยไม่แจ้งล่วงหน้า และ/หรือในกรณีที่ยังหากคนมาช่วยเหลือแทนไม่ได้ถือเป็นการกระทำผิดทางอาญาและจะต้องถูกดำเนินคดีและ/หรือเนรเทศออกนอกประเทศ

ค. การจ่ายค่าชดเชย (ในภาษาฮีบรูคือ "พิตซุยิม" (pitzuyim)):

ลูกจ้างที่ได้ทำงานกับนายจ้างรายหนึ่งหรือในสถานประกอบการหนึ่งเป็นเวลาหนึ่งปีหรือมากกว่ามีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชย "พิตซุยิม พิตูริม (pitzuyei piturim)" หากถูกเลิกจ้างโดยอัตราค่าชดเชย คือ ค่าจ้างชดเชยหนึ่งเดือนสำหรับแต่ละปีที่ทำงานให้กับนายจ้างหรือสถานประกอบการนั้น

แรงงานที่ตกงานหลังจากทำงานครบปีแรกเนื่องจากการเสียชีวิตหรือการล้มละลายของนายจ้างหรือปัญหาสุขภาพของห้างร้านบริษัท ก็มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเช่นเดียวกันกับกรณีข้างต้น

ระเบียบเพิ่มเติมทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับเงินบำนาญนั้นมีผลบังคับใช้กับนายจ้างชาวอิสราเอลทุกคน สำหรับข้อมูล

ควรติดต่อกระทรวงแรงงานที่เว็บไซต์

www.molsa.gov.il

ง. การฝากเงินสมทบสำหรับแรงงานต่างชาติ:

นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง กองทุนบำนาญเงินสนับสนุนการศึกษาต่อเนื่อง ฯลฯ (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า "การจ่ายเงินตามสภาพการจ้างงานของนายจ้าง")

ให้แก่แรงงานต่างชาติภาคก่อสร้าง พนักงานโรงแรม และแรงงานที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานในโครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีที่เฉพาะเจาะจง รวมถึงแรงงานภาคการดูแลที่ได้รับเงินเดือนส่วนหนึ่งจากบริษัทที่ให้บริการด้านการดูแล

นายจ้างต้องฝากเงินดังกล่าวเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารในชื่อของแรงงานแต่ละคน ซึ่งดูแลโดยพีบีเอ (PIBA))

จำนวนเงินที่นายจ้างแต่ละรายต้องฝากเข้าบัญชีของแรงงานเป็นรายเดือนจะคิดคำนวณจากจำนวนเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามสภาพการจ้างงานของนายจ้างตั้งที่ระบุไว้ข้างต้น หรือตามข้อตกลงที่นายจ้างทำร่วมกับแรงงาน หรือคำสั่งเพิ่มเติมหรืออัตราใดอัตราหนึ่งที่สูงกว่า หากระบุไว้ในสัญญาที่เกี่ยวข้อง จำนวนเงินฝากขั้นต่ำในปัจจุบันที่นายจ้างต้องฝากเข้าบัญชีของแรงงานต่างชาติ ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 12.5 ของเงินเดือนประจำของแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา หนึ่ง สำหรับเดือนแรกและเดือนสุดท้ายในการทำงานของแรงงานต่างชาติ

นายจ้างสามารถฝากเงิน โดยคิดคำนวณตามสัดส่วนของจำนวนวันทำงานของแรงงานต่างชาติในเดือนแรกและเดือนสุดท้ายของการทำงาน

การฝากเงินของนายจ้างเข้าบัญชีของแรงงานต่างชาติถือเป็นอันสิ้นสุด และเงินจากเงินเดือนของลูกจ้าง และนายจ้างไม่สามารถหักเงินเดือนของลูกจ้างเพื่อสมทบจำนวนเงินดังกล่าวได้ แรงงานต่างชาติจะได้รับเงินที่สมทบเต็มจำนวนในบัญชีเงินฝากสมทบ ซึ่งรวมดอกเบี้ยที่ปรับขึ้นเป็นระยะๆ และหักค่าธรรมเนียมของธนาคารและภาษีในอัตราร้อยละ 15

นอกจากประเทศอิสราเอลอย่างถูกกฎหมายโดยถาวร แรงงานอาจได้รับเงินเป็นเงินสดดอลลาร์หรือสกุลยูโรที่ธนาคารในสนามบินอิสราเอล หลังจากผ่านขั้นตอนการตรวจคนเข้าเมือง หลังจากผ่านขั้นตอนการตรวจคนเข้าเมือง (ในกรณีแรงงานหรือนายจ้างยื่นคำร้องดังกล่าวกับพีบีเอ (PIBA) เป็นเวลาอย่างน้อย 10 วันทำการก่อนวันเดินทางออกจากประเทศ) หรือรับเป็นเงิน โอนเข้าบัญชีธนาคารของแรงงานที่เปิดในประเทศของแรงงาน ในเวลา 30 วันทำการนับจากวันที่ยื่นคำร้อง

หากแรงงานไม่ออกจากประเทศอิสราเอลเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่สามารถทำนกออยู่ในประเทศอิสราเอลได้ พีบีเอ (PIBA) จะหักเงินสมทบของแรงงานในแต่ละเดือนที่แรงงานอยู่เกินระยะเวลาที่กำหนด ตามจำนวนที่ระบุด้านล่าง



และหากแรงงานอยู่เกินระยะเวลาที่อนุญาตตามกฎหมายเกิน 6 เดือน แรงงานจะถูกยึดเงินสะสมทั้งหมด

รายละเอียดการหักเงินสมทบกรณีพำนักในประเทศเกินกำหนดมีดังต่อไปนี้

ในระหว่างเดือนที่ 1 ถึงเดือนที่ 2 ที่แรงงานพำนักในประเทศเกินระยะเวลาที่กำหนด แรงงานจะถูกหักเงินสมทบในอัตราร้อยละ 15

ในระหว่างเดือนที่ 2 ถึงเดือนที่ 3 ที่แรงงานพำนักในประเทศเกินระยะเวลาที่กำหนด แรงงานจะถูกหักเงินสมทบในอัตราร้อยละ 25

ในระหว่างเดือนที่ 3 ถึงเดือนที่ 4 ที่แรงงานพำนักในประเทศเกินระยะเวลาที่กำหนด แรงงานจะถูกหักเงินสมทบในอัตราร้อยละ 35

ในระหว่างเดือนที่ 4 ถึงเดือนที่ 5 ที่แรงงานพำนักในประเทศเกินระยะเวลาที่กำหนด แรงงานจะถูกหักเงินสมทบในอัตราร้อยละ 50

ในระหว่างเดือนที่ 5 ถึงเดือนที่ 6 ที่แรงงานพำนักในประเทศเกินระยะเวลาที่กำหนด แรงงานจะถูกหักเงินสมทบในอัตราร้อยละ 65

แรงงานที่พำนักอยู่ในประเทศอิสราเอลเกินระยะเวลาที่กำหนดเป็นเวลา 6 เดือนขึ้นไป จะถูกหักเงินสมทบทั้งหมด ถ้าหากแรงงานไม่ยื่นคำร้องภายใน 18

เดือนนับจากวันที่แรงงานต้องเดินทางออกจากประเทศอิสราเอล เพื่อพิสูจน์ว่าแรงงานจำเป็นต้องพำนักประเทศเกินเวลาที่กำหนด เนื่องจากสาเหตุบางประการที่อยู่เหนือการควบคุมของแรงงาน หรือจากเหตุผิดพลาดบางประการที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากเจตนาของแรงงานที่จะฝ่าฝืนระเบียบดังกล่าว

แรงงานต่างชาติที่มีเงินฝากสามารถดูยอดเงินฝากรายเดือนที่เข้าบัญชีของพวกเขา

และยอดคงเหลือปัจจุบันของบัญชีของพวกเขาตามบันทึกข้อมูลของพีบีเอ (PIBA) โดยค้นหา ["Online information for foreign workers and their employers"](#) (ข้อมูลออนไลน์สำหรับแรงงานต่างชาติและนายจ้างของพวกเขา) บนเว็บไซต์ของพีบีเอ (PIBA) จากนั้น ให้คลิกปุ่ม "get info" (รับข้อมูล) บนเว็บไซต์นั้น แล้วเลือกตัวเลือก "foreign workers" (แรงงานต่างชาติ) และกรอกข้อมูลที่เกี่ยวข้องในแบบฟอร์ม "Information – foreign workers" (ข้อมูล – แรงงานต่างชาติ) ที่เปิดขึ้นมาบนหน้าจอ สุดท้าย ให้คลิกปุ่ม "view information" (ดูข้อมูล)

[รายละเอียดขั้นตอนการฝากเงินเป็นภาษาอังกฤษ](#)

หากต้องการดูข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน และคำแนะนำเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามสภาพการจ้างงานของนายจ้าง

วงให้กับแรงงานต่างชาติในภาคธุรกิจอื่นๆ กรุณาดูที่เว็บไซต์ของกระทรวงแรงงานที่ www.molsa.gov.il

13. การร้องเรียน

นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดที่มีผลบังคับใช้ภายใต้กฎหมายแรงงาน

รวมถึงนายจ้างที่ไม่ได้จ่ายค่าแรงแก่แรงงานต่างชาติตามมาตรฐานค่าแรงขั้นต่ำ

หรือนายจ้างที่หักเงินจากเงินเดือนของแรงงานสูงเกินกว่าที่ได้รับอนุญาต

หรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างว่าด้วยเรื่องสัญญาจ้างงาน ที่พัก การประกันสุขภาพ

หรือการจัดทำสลิปเงินเดือน โดยรายละเอียด หรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า

ต้องรับโทษทางแพ่งและทางอาญา ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ แรงงานที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดข้างต้น

หรือต้องการร้องเรียนการฝ่าฝืนสภาพการจ้างงานตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย

สามารถร้องเรียนกับผู้ตรวจการด้านสิทธิแรงงานต่างชาติ กระทรวงแรงงาน ได้ทางหมายเลขโทรศัพท์: 074-

7696161 หรือโดยการส่งข้อความตัวอักษรมาที่: 0506-290758 หรือทางอีเมล: foreignr@labor.gov.il

นอกจากนี้ แรงงานยังสามารถร้องเรียนต่อผู้ตรวจการผ่านทาง [แบบฟอร์มออนไลน์](#)

[ลิงก์](#) บนเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน ได้ที่: www.molsa.gov.il

กฎหมายห้ามไม่ให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดเงินเดือน หรือเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างของลูกจ้าง

เนื่องจากลูกจ้างร้องเรียน หรือถูกกล่าวหาว่าทำผิดกฎหมาย

หรือเนื่องจากการที่ลูกจ้างช่วยลูกจ้างคนอื่นยื่นเรื่องร้องเรียน หรือกล่าวหา นายจ้างโดยสุจริต

นายจ้างที่กระทำต่อแรงงานต่างชาติดังกล่าวข้างต้น ถือว่ามีความผิดทางอาญา ซึ่งสามารถยื่นเรื่องร้องเรียนได้

จะมีผลทำให้นายจ้างถูกดำเนินคดีตามที่ระบุไว้ข้างต้น

แรงงานต่างชาติที่เข้าประเทศอิสราเอลภายใต้ข้อตกลงทวิภาคีระหว่างรัฐบาลอิสราเอลและรัฐบาลของประเทศแรงงาน

(ปัจจุบันแรงงานภายใต้ข้อตกลงดังกล่าว คือ แรงงานในภาคเกษตร ภาคก่อสร้าง และภาคโรงแรม

รวมถึงโครงการนำร่องในภาคการดูแล)หรือแรงงานต่างชาติที่ได้รับ

บการว่าจ้างจากบริษัทรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาต สามารถติดต่อศูนย์บริการทางโทรศัพท์ของพีบีเอ (PIBA) เพื่อร้องเรียนนายจ้างหรือสำนักงานจัดหางาน



หมายเลขโทรศัพท์ของศูนย์บริการทางโทรศัพท์คือ: 1-700-707-889

Kav La'Oved (คาฟลาโอเวด)
เมืองเทลอาวีฟ : 75 Nahalat Binyamin St., 4th floor
โทรศัพท์ : 03-688-3766 โทรสาร : 03-688-3537

14. การคุกคามทางเพศ

นางจ้างหรือบุคคลใดๆ ที่ถูกคุกคามทางเพศต่อลูกจ้างให้ถือเป็นการกระทำผิดทางอาญา หากท่านพบเห็นการคุกคามทางเพศใดๆ ขอให้ท่านแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ สำหรับการดูแลภาวะทางอารมณ์ ท่านสามารถติดต่อไปยังสายด่วนช่วยเหลือผู้ถูกคุกคามทางเพศ (Hotline for Victims of Sexual Assault) ได้ที่หมายเลข: *1202 (สำหรับผู้หญิง) หรือ *1204 (สำหรับผู้ชาย)

เมืองไฮฟา :
18 Herzl St. (Beit Hakranot), 2nd floor, room 224, Haifa 33121
โทรศัพท์ : 04-864-3350 โทรสาร: 04-864-4238
หรือเว็บไซต์: kavlaoved.org.il

องค์กร Physicians for Human Rights (ประเทศอิสราเอล)

คลินิกกษยาฟรี ให้คำแนะนำและเป็นตัวแทนเรื่องสิทธิทางสุขภาพและการประกันสุขภาพ

เวลาทำการ
วันอาทิตย์ วันอังคาร และวันพุธ
ระหว่างเวลา 15:00 - 22:00 น.
โทรศัพท์ : 03-5133120
4 Baruch Sapir St., Yafo
หรือเว็บไซต์: phr.org.il

15. การใช้แรงงานทาสและการค้ามนุษย์

การใช้แรงงานทาสและการค้ามนุษย์
หากท่านได้รับการจ้างงานให้ทำงานในสภาพที่เลวร้ายหรือไม่เคารพเสรีภาพเบื้องต้นหรือสภาพตามสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ท่านอาจตกเป็นเหยื่อของการใช้แรงงานทาสหรือการค้ามนุษย์ ผู้ตกเป็นเหยื่อจากอาชญากรรมดังกล่าวสามารถขอรับความช่วยเหลือทางกฎหมายได้โดยไม่มีเสียค่าใช้จ่ายจากหน่วยงานให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย กระทรวงยุติธรรม
สำหรับข้อมูล กรุณาติดต่อหน่วยงานได้ตามที่อยู่ต่อไปนี้:
โทรศัพท์: 1-700-70-60-44 ต่อ 4
ที่อยู่: 16 Henrietta Szold St., Tel Aviv

สายด่วนช่วยเหลือผู้ถูกคุกคามทางเพศ (Hotline for Victims of Sexual Assault)
สำหรับผู้หญิง: 1202 - ภาษาอังกฤษ: 04-656-6813
สำหรับผู้ชาย: 1203

ข้อมูลเพิ่มเติม

สถานทูต

นอกจากนี้ ท่านยังสามารถติดต่อสถานทูตของท่านในประเทศอิสราเอลได้ด้วย หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาไปที่เว็บไซต์ของกระทรวงการต่างประเทศ www.mfa.gov.il

16. ข้อมูลการติดต่อทั่วไป

หมายเลขโทรศัพท์ฉุกเฉิน
ตำรวจ: 100
รถพยาบาล: 101
ดับเพลิง: 102

ศูนย์บริการทางโทรศัพท์ของพีบีเอ (PIBA): 1-700-707-889

ศูนย์บริการทางโทรศัพท์ให้บริการตอบคำถามและรับเรื่องร้องเรียนขอแรงงานต่างชาติที่เข้าประเทศอิสราเอลภายใต้ข้อตกลงทวิภาคีระหว่างรัฐบาลอิสราเอลและรัฐบาลของประเทศแรงงาน และลูกจ้างของบริษัทรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติในประเทศอิสราเอล

องค์กรพัฒนาเอกชนด้านสิทธิแรงงาน:

สถาบันการประกันแห่งชาติ

(Bituach Leumi – Social Security)

ศูนย์บริการข้อมูลแห่งชาติ หมายเลขโทรศัพท์: *6050,
04-8812345

**PIBA (Population and Border
Administration)**

National Service and Information Centre -
*3450

เว็บไซต์: www.piba.gov.il

Deposits Unit of PIBA – Pickdonot@sa.piba.gov.il - -

-- หมายเลขโทรศัพท์: 074-7085060

ข้อมูลออนไลน์เกี่ยวกับสถานะและการฝากเงินของแรงงาน:

[https://www.gov.il/en/service/foreign_w
orkers_data_files](https://www.gov.il/en/service/foreign_workers_data_files)