

זכותון לעובד הזר

עובד זר בישראל זכאי לאותם תנאי העסקה להם זכאי עובד ישראלי. בנוסף על תנאים אלו, לעובד זר זכויות מיוחדות המגיעות לו ממעבידו – כגון הזכות להסכם עבודה בכתב, לביטוח רפואי פרטי ולמגורים הולמים.

להלן תמצית של זכויות העבודה הבסיסיות של עובד זר בישראל, וכן עיקר חובותיו כלפי הרשויות. תמצית זו אינה באה במקום נוסח החוק, התקנות או צווי ההרחבה הרלוונטיים, שהם המחייבים.

תנאי ההעסקה המפורטים בזכותון הם התנאים המינימאליים. אם נקבעו בהסכם העבודה האישי שנכרת עם עובד זר, תנאי עבודה עדיפים לגבי נושא כלשהו, או אם חלים תנאים עדיפים בצו הרחבה או בהסכם קיבוצי החל במקום העבודה של העובד, יחולו התנאים המועדפים במקום התנאים הרשומים להלן הנוגעים לאותו עניין.

הסכומים הנקובים בזכותון זה מתעדכנים מעת לעת. זכותון זה מעודכן נכון לתאריך: 1.1.09.

לנוחות הקריאה, הזכותון נכתב בלשון זכר, אך הנאמר בו תקף לגבי גברים ונשים כאחד.

תוכן:

1. העסקה חוקית – החלפת מעסיקים
2. עיכוב דרכון
3. ביטוח רפואי
4. ביטוח לאומי
5. מגורים
6. חוזה בכתב
7. שכר ומרכיביו
8. ניכויים מהשכר
9. מנוחה שבועית וחופשות
10. הפסקת יחסי העבודה
11. הגשת תלונות
12. מתווכי כוח אדם (לשכות פרטיות)
13. מידע כללי וסיוע משפטי

1. העסקה חוקית:

רק מעסיק שלו היתר בתוקף מיחידת הסמך לעובדים זרים במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה, רשאי להעסיק עובד זר, ורק עובד זר בעל אשרת עבודה (ב/1) בתוקף רשאי לעבוד אצל מעסיק כאמור.

מעסיקים בעלי היתרים להעסקת עובדים זרים חייבים לדווח על העסקת העובד הזר בהתאם לנהלים הרלוונטיים לאותו ענף תעסוקתי.

בהתאם לנוהלי משרד הפנים, עובד המבקש לעזוב או להחליף מעסיק אינו זקוק להסכמת מעסיקו הראשוני, אך עליו לדווח על כך לרשויות.

תקופת תוקפה של אשרת העבודה המונפקת על ידי משרד הפנים לעובד זר מוגבלת לתקופה הקבועה בהיתר ההעסקה שבידי המעסיק, או לתקופה של שנה, לפי הקצר מביניהם. כך, אפילו למעסיק היתר העסקה בתוקף לתקופה של מעל שנה, אשרת העבודה של העובד תינתן לתקופה של עד שנה בלבד. הארכת האשרה כפופה לנוהלי משרד הפנים.

רק משרד הפנים רשאי להנפיק או להאריך אשרות. יש להיזהר ממעסיקים או מחברות כוח אדם המבטיחים תקופות העסקה ארוכות, ומגורמים עבריינים המנפיקים אשרות או דרכונים מזויפים.

חשוב! עובד זר מקבל אשרה לעבודה בישראל לביצוע עבודה באחת המקצועות הפתוחות לעובדים זרים, לגבינו ניתן היתר למעסיק (כגון: סיעוד, חקלאות, בנין, ריתוך ומקצועות תעשייתיים אחרים, או טבחות אתנית). לאחר הגעתו לישראל, לא יותר לעובד לעבור לעבוד במקצוע שונה

מזה שהותר לו לעבוד בו מלכתחילה. כך, למשל, עובד המגיע לישראל לצורך מתן טיפול סיעודי, או עובד שהגיע כטבח אתני לא יקבל רשות להחליף מעסיקים לצורך ביצוע עבודה בבנין או בתעשייה, ולהפך. תיזהר מחברות כוח אדם המסדירות עבורך עבודה בישראל במקצוע שאינך מוכשר לבצעו, תוך הבטחה כי תעבור לעבודה במקצוע אחר לאחר הגעתך לישראל! מצב כזה חושף את העובד להרחקה מיידית מישראל, וכן חושף את המעסיק וחברת כוח האדם לסנקציות פליליות ומנהליות.

עובדי בנין:

נהלים מיוחדים חלים לגבי עובדים זרים בענף הבנין, והם רשאים לעבור בין מעסיקים שהם קבלני כוח אדם מורשים בתחילת כל רבעון. במקרים של פגיעה בזכויות עובד בנין על ידי מעסיק, על העובד לפנות לממונה על זכויות עובדים זרים ביחידת הסמך לעובדים זרים בטל': 050-0506240546 בבקשה לקבלת אישור למעבר מידי לקבלן כוח אדם אחר, גם באמצע רבעון. לפרטי ההסדרים המיוחדים בקשר לעובדי בנין זרים, יש לעיין בזכותון מיוחד המתורגם ל- 7 שפות, המחולק לעובדי בנין בעת חתימת חוזה ההעסקה והמופיע גם באתר האינטרנט של משרד התמ"ת בכתובת: WWW.MOITAL.GOV.IL.

2. עיכוב דרכון:

החוק בישראל מחייב כל אדם לשאת מסמך מזהה רשמי. עיכוב דרכונו של עובד בניגוד לרצונו מהווה עבירה פלילית. עובד שדרכונו מוחזק בניגוד לרצונו על ידי מעסיק, חברת כוח אדם או אדם אחר, יכול להגיש תלונה למשטרת ההגירה. למידע על מקום הגשת התלונה יש להתקשר למרכז המידע של המשטרה בטל': 08-9189444.

3. בריאות:

הסדרת ביטוח רפואי מהווה נושא בעל חשיבות עליונה לעובד זר, כי ללא ביטוח כאמור הוא לא יהא מכוסה עבור ביקורים רפואיים ואשפוזים, שעלותם גבוהה ביותר. כל אדם הזקוק לטיפול רפואי במצב חירום רפואי יקבל זאת בבתי חולים בישראל ללא תנאים מוקדמים, אך אם אין לאותו אדם כיסוי ביטוחי הוא יחויב עבור הטיפול.

מעסיקים של עובדים זרים חייבים לרכוש לעובדיהם ביטוח רפואי פרטי לכל תקופת ההעסקה. המעסיק חייב למסור לעובד הזר סיכום של פוליסת הביטוח בשפה שהוא מבין.

אם חברת הביטוח מסרבת לכסות מצבים או טיפולים מסוימים, הינך רשאי לערער על החלטה זו. במקרים רבים יש להגיש את הערעור תוך 21 ימים מיום קבלת הודעת הסירוב מהחברה. הינך רשאי לפנות לארגונים הרשומים בסוף החוברת לקבלת עזרה בנושא זה.

למידע אודות ניכויים מותרים משכר בעד ביטוח רפואי ראה סעיף 8 להלן.

4. ביטוח לאומי:

המוסד לביטוח לאומי מעניק לעובדים זרים ביטוח למקרים של פגיעות בעבודה, אמהות, וכן פיצוי בגין שכר ופיצויי פיטורים שלא שולמו מחמת פירוק/פשיטת רגל של המעסיק.

הביטוח הרפואי הפרטי המוזכר בסעיף 3 דלעיל מכסה רק פגיעות שאינן קשורות לעבודה. עובד שנפגע במהלך עבודתו חייב להגיש תביעה למוסד לביטוח לאומי לצורך קבלת טיפול רפואי ופיצוי.

חשוב שהעובד יקבל ממעבידו את מספר התיק שנפתח על שמו של העובד במוסד לביטוח לאומי. מספר זה ישמש אותו במקרה של אשפוז או של תביעה בגין תאונות עבודה.

למידע אודות ניכויים משכר העובד עבור תשלומים למוסד לביטוח לאומי, ראה סעיף 8 להלן.

5. מגורים:

מעסיק חייב לספק לעובדו הזר מגורים הולמים העונים על התנאים הקבועים בתקנות, לכל תקופת העסקתו של העובד הזר ולפחות ל-7 ימים לאחר תום תקופת ההעסקה.

תנאי המגורים יכללו, בין היתר: לא יותר מ-6 עובדים בחדר, שטח לינה של לפחות 4 מטרים רבועים לעובד, כלי מיטה לכל עובד, ארונות בגדים או תא נפרד בארון בגדים עם מנגנון נעילה, הסקה חשמלית ואורור, מטבח עם כיור אחד לפחות לכל 8 עובדים עם מים חמים וקרים, כלי

אוכל, מקרר, שירותים ומקלחות במרחק סביר עם גישה נוחה ומהירה, אסלה, מקלחת וכיור לכל 8 עובדים לפחות, מכונת כביסה אם מדובר בלפחות 6 עובדים במבנה, תאורה חשמלית נאותה ואמצעי כיבוי שרפות.

6. חוזה העסקה בכתב:

מעסיק חייב להעביר לידי עובדו הזר העתק חתום של חוזה העסקה שלו, בשפה שהוא מבין, ובו פרטי העסקה.

חוזה העסקה חייב לכלול, בין היתר, פרטים כלהלן: זהות המעסיק והעובד, תיאור התפקיד, פרטי השכר, רכיביו והצמדתו, תאריכי תשלום, רשימת הניכויים מהשכר, פרטי תשלומי הצדדים לתנאים סוציאליים, תאריך תחילת העבודה וסיומה, אורך יום העבודה הרגיל ושבוע העבודה הרגיל לרבות יום המנוחה השבועי, תנאים בעניין היעדרות בתשלום, לרבות חופשות, ימי חג וימי מחלה, פרטים לגבי ביטוח הבריאות והמגורים מסופקים על ידי המעסיק.

7. שכר ומרכיביו:

עובד המועסק בישראל זכאי לשכר מינימום לפחות בעד עבודתו. בנוסף לשכר המינימום, המתעדכן מעת לעת, זכאי העובד לתשלומים נוספים בעד עבודה בשעות נוספות וכן דמי נסיעה לעבודה. פעם בשנה כל עובד זכאי לתשלום נוסף המכונה "דמי הבראה" המחושב בהתאם לוותק שלו בעבודה.

יש לשלם שכר במזומנים, בשיק או בהעברה לחשבון הבנק האישי של העובד לפי אישורו. על אף האמור, אם העובד הסכים לכך, ואם תנאי זה מופיע גם בהסכם העבודה, הסכם קיבוצי או מהווה נוהג במקום העבודה, ניתן לשלם חלק מהשכר בשווי של אוכל ומשקאות (לא כולל משקאות משכרים) המיועדים לצריכה במקום העבודה. השווי המיוחס לכל אלה לא יעלה על השווי המקובל בשוק. פרטים לעניין שווי מגורים הנתינים לעובד מפורטים בסעיף 8 להלן.

להלן פרטי תשלומים אלו:

א. **שכר מינימום** – שכר המינימום לחודש עבודה במשרה מלאה (עד 186 שעות בחודש לכל היותר) הינו 3,850.18 ש"ח. שכר המינימום לשעת עבודה הינו 20.70 ש"ח.

מומלץ שהעובד ינהל רישום עצמאי של ימי ושעות עבודתו.

ב. **תשלום בעד עבודה בשעות נוספות** – עובד המועסק ששה ימים בשבוע זכאי לתשלום נוסף על שכר המינימום אם הוא עובד מעל 8 שעות ביום (לגבי העובדים 5 ימים בשבוע--- הזכאות לתשלום בעד שעות הנוספות היא לגבי כל שעה מעבר ל-9 שעות ביום).

בעד כל אחת משתי השעות הנוספות הראשונות באותו יום, זכאי העובד לשכר שהינו 125% משכרו הרגיל לשעה. בגין כל שעה נוספת מעבר לכך זכאי העובד לשכר של 150% משכרו הרגיל לשעה.

ג. **דמי נסיעה** - בנוסף לשכרו, כל עובד הזקוק לתחבורה בכדי להגיע למקום עבודתו זכאי לקבל ממעבידו החזר דמי הנסיעות שלא עלה על 21.14 ש"ח ליום, או עלות של כרטיס מנוי או כרטיסיה מוזלים, המאפשרים נסיעה למקום העבודה ובחזרה, לפי הנמוך. עובד הגר בסמוך למקום העבודה, או עובד שמעסיקו מסיע אותו לעבודה על חשבונו, אינו זכאי לתוספת זו.

ד. **דמי הבראה** - עובד שסיים שנת עבודה אחת, זכאי לתשלום דמי הבראה של 318 ש"ח ליום כפול מספר ימים בהתאם לוותק שלו באותו מקום עבודה כלהלן:

- בעד השנה הראשונה לעבודה – 5 ימים

- בעד השנה השנייה והשלישית במקום העבודה – 6 ימים

- בעד השנה הרביעית ועד העשירית במקום העבודה – 7 ימים

דמי ההבראה משתלמים פעם בשנה בלבד, בין החודשים יוני-ספטמבר.

ה. **מועד תשלום השכר** - עובד המועסק על בסיס שכר חודשי זכאי לקבל את שכר העבודה עד ליום ה-9 לחודש, בעד החודש הקודם.

8. ניכויים מהשכר :

מעביד רשאי לנכות משכרו של עובד זר תשלומים המתחייבים על פי חוק (תשלומים למס הכנסה ולביטוח לאומי), סכומים בעד מגורים הולמים ותנאים נלווים, וסכומים בעד ביטוח רפואי, עד לגבולות שנקבעו בתקנות. כמו-כן, המעביד רשאי לנכות סכומים מהשכר בגין **חובות העובד כלפיו**, בתנאי שהעובד נתן את הסכמתו לניכוי **בכתב** וכי סך כל הניכויים מהשכר לאותו חודש אינם עולים על 25% מהשכר.

אין המעביד רשאי לנכות משכרו של עובד זר סכומים בגין החזרי האגרות ששילם המעביד לרשויות בגין קבלת אשרת עבודה לעובד הזר, או בגין סכום ששולם כ"היטל עובד זר". אגרות והיטלים אלו מוטלים על המעביד, ואינם מהווים "חוב" של העובד למעביד.

תקרת הניכוי החודשי המותר בגין ביטוח רפואי, מגורים הולמים, הוצאות נלוות, וחוב למעסיק, הינה 25% משכרו של העובד, ואין מעביד רשאי לנכות מעבר לכך.

יודגש כי 25% המוזכרים לעיל מהווים הניכוי המרבי המותר משכרו של העובד, אך כאשר חישוב כל הניכויים המותרים מגיע לפחות מ-25%, אין המעסיק רשאי לנכות את מלוא ה-25%.

מעביד המעסיק עובד זר במסגרת עסק, חייב למסור לעובד מידי חודש פירוט בכתב של השכר והניכויים מהשכר (תלוש שכר).

להלן פירוט לגבי הניכויים המותרים משכרו של עובד זר :

מס הכנסה – תשלומים למס הכנסה ינוכו מהשכר של העובד על ידי מעבידו בהתאם לנתונים האישיים של העובד, ויועברו לשלטונות המס. מעביד **אינו** רשאי לנכות מהשכר של העובד הזר סכומים בשל היטל עובדים זרים שעליו לשלם לרשויות המס.

ביטוח לאומי- לצורך ביטוח לאומי, מעביד רשאי לנכות משכרו של העובד הזר סכום של 0.04% משכר המשולם לעובד עד לסכום של כ-4,522 ש"ח ו- 0.87% מכל שקל של שכרו העולה על 4,4522 ₪ ועד 36,760 ש"ח לצורך העברתו למוסד.

ביטוח בריאות- ביטוח הבריאות לעובד הינו על חשבון המעביד, אך מעביד רשאי לנכות משכרו של העובד הזר חלק מההוצאה בגין הביטוח הרפואי בהגבלות כלהלן :

לגבי עובד בסיעוד –עד מחצית הסכום שהוא שילם בעד הביטוח או עד 110.80 ₪, לפי הנמוך.
לגבי עובד במקצוע אחר – עד שליש מהסכום שהוא שילם בעד הביטוח או 110.80 ₪, לפי הנמוך.

מגורים הולמים :

אם המגורים המסופקים על ידי המעסיק לעובד **אינם** בבעלות המעסיק, אותו מעסיק רשאי לנכות משכר העובד סכומים בעד מגורים הולמים בהתאם לאזור המגורים, כמפורט בטבלה להלן :

אזור מגורים	סכום הניכוי
ירושלים	318.36 ש"ח
תל אביב	362.28 ש"ח
חיפה	241.55 ש"ח
מרכז	241.55 ש"ח
דרום	214.72 ש"ח
צפון	197.58 ש"ח

אם המגורים **הינם בבעלות המעביד**, הסכום המרבי המותר לניכוי הוא **מחצית** הסכום הנקוב לעיל בלבד.

סכומים נלווים:

מעביד רשאי לנכות משכרו של העובד הזר סכום חודשי בגין שימוש במים, חשמל וארנונה שלא יעלה על סכומים כלהלן:

עובד בסייעוד המתגורר בבית המעסיק: 70.54 ש"ח
עובד אחר: 82.05 ש"ח

9. מנוחה שבועית וחופשות:

מנוחה שבועית- לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, עובד זכאי למנוחה שבועית של לפחות 36 שעות רצופות, הכוללת את אחד מהימים שישי, שבת או ראשון, לפי דתו.

חופשה שנתית- כל עובד זכאי לחופשה שנתית בתשלום לפי הפירוט כלהלן:
בעד כל אחת מ-4 השנים הראשונות – 14 יום בשנה
בעד השנה החמישית – 16 יום בשנה
בעד השנה השישית – 18 יום בשנה
בעד השנה השביעית- 21 יום בשנה

יצוין כי מספר ימי החופשה דלעיל הם ימים קלנדאריים, הכוללים סופי שבוע, ולא ימי עבודה. כך, בשנת עבודתו הראשונה, אדם העובד 5 ימים בשבוע יקבל 10 ימי עבודה כחופשה בפועל, ומי שעובד 6 ימים בשבוע יקבל 12 ימי עבודה כחופשה בפועל. כלל זה נכון בהתאמה לגבי חישוב החופשה ביתר שנות העבודה.

החופשה תינתן בסוף שנת העבודה שבעדה היא ניתנת, או במשך שנת העבודה שלאחריה על פי תיאום בין העובד למעביד.

חגים: עובד בשכר חודשי זכאי לתשלום עבור עד 9 ימי חג בשנה לפי הנהוג בעדתו, או לפי חגי ישראל, בהתאם לבחירת העובד, אם לא חלו אותם חגים ביום המנוחה השבועי.

ימי מחלה: עובד זכאי לתשלום דמי מחלה הנצברים לפי תקופת עבודתו --- יום וחצי של זכאות לכל חודש שבו עבד, עד 90 ימים בסך הכל, בכפוף להצגת אישור רפואי על הצורך בהיעדרות מעבודה. אין העובד זכאי לתשלום בגין היום הראשון למחלתו. בעד היום השני והשלישי למחלתו, חייב המעביד לשלם לעובד 37.5% משכרו הרגיל, ומהיום הרביעי והלאה --75% משכרו.

10. סיום יחסי עבודה:

הודעה מוקדמת:

עובד בשכר על בסיס חודשי העוזב מקום עבודה חייב לתת הודעה מראש למעבידו כלהלן:
—**בששה חודשי העבודה הראשונים** - יום אחד לכל חודש עבודה.
—**מהחודש השביעי לעבודתו ועד תום החודש ה-11** - 6 ימים ועוד יומיים וחצי לכל חודש עבודה נוסף.
—**בתום שנת העבודה הראשונה** - חודש.

גם מעסיק המפטר עובד חייב לתת הודעה מראש, שאורכה נקבעת לפי וותק של העובד במקום העבודה כאמור לעיל.

עובד או מעביד שלא נתנו הודעה מוקדמת לפיטורים או להתפטרות, ישלמו פיצוי בגובה השכר הרגיל שהיה משולם לעובד באותה תקופה.

פיצויי פיטורים:

עובד שפוטר לאחר שעבד אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד במשך שנה לפחות, זכאי לפיצויי פיטורים בשיעור של שכר חודש אחד בגין כל שנת עבודה שעבד אצל המעביד או במקום העבודה. יצוין כי עובד שעבודתו נפסקה מחמת פטירה או פשיטת רגל של מעבידו, ובתאגיד --- מחמת פירוקו או מחיקתו --- זכאי לפיצויי פיטורים כאילו פוטר.

הסדרים מיוחדים בענין פיצויי פיטורים חלים על עובדי בנין זרים המועסקים על ידי תאגידים מורשים. הסדרים אלו מפורטים במסמך נפרד.

11. הגשת תלונות:

מעביד שלא שילם לעובדו הזר שכר מינימום, או שניכה משכרו של העובד סכומים מעבר למותר, או שלא קיים חובותיו בעניין חוזה עבודה, מגורים הולמים, ביטוח רפואי, תלוש השכר או הודעה מוקדמת לפיטורים, עבר עבירה על החוק וצפוי לקנס מינהלי של 5000 ₪ בגין כל הפרה כאמור. במקרים חמורים יוגש כתב אישום נגד מעסיק עברייני.

עובד שמעסיקו לא מילא אחר חובותיו הנ"ל רשאי לפנות בתלונה לאגף לאכיפת חוקי עבודה ביחידת הסמך לעובדים זרים במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה בימים א-ה בין השעות 8:30 – 16:00 כלהלן:

ירושלים - רח' בן יהודה 34, מגדל העיר, קומה 13, טלפון: 02-6229835 פקס: 02-6229867
צפון - רח' פל-ים 7/9 בניין צים קומה א'- חיפה - טלפון: 04-8606700 פקס: 04-8606735
דרום - רח' אלומות 12, פארק תעשייה, עומר - טלפון: 08-6253005 פקס: 08-6253000
מרכז - רח' סלמה 53, תל אביב, טלפון: 03-5125428 פקס: 03-5125492

עובדים זרים המועסקים **בענף הבנין** רשאים גם לפנות לממונה על זכויות העובדים הזרים בטל: 050-6240546 03-5125460.

החוק מטיל עונש פלילי על מעביד המפטר עובד או הפוגע בשכרו או בתנאי עבודתו מחמת תלונה או תביעה שהגיש העובד על אי קיום חובותיו של המעביד כלפיו, או מחמת שסייע בתום לב לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה כאמור. עובד שפוטר או שתנאי ההעסקה שלו נפגעו כאמור רשאי להגיש תלונה ליחידת הסמך לעובדים זרים כנגד מעסיקו, כמפורט לעיל.

12. מתווכי כוח אדם (לשכות פרטיות):

מתווך כוח אדם רשאי לגבות מעובד זר סכום של 3276.52 ₪ ועלות כרטיס טיסה, בעד השמה בעבודה של עובד שנעשתה בעת היות העובד בחו"ל. מהסכום הנ"ל יש לנכות כל סכום ששולם על ידי העובד הזר למתווך בחו"ל, כך שהסכום המקסימלי שהמתווך הישראלי רשאי לקבל מהעובד הוא 3,276.52 ₪, פחות הסכום ששילם העובד למתווך בחו"ל (בנוסף לכרטיס הטיסה). אסור למתווך כוח אדם או כל אדם אחר לגבות עמלה כלשהי מעובד זר בעד השמה חדשה בעבודה, שבוצעה לאחר הגעת העובד לישראל.

עובד שנדרש לשלם סכום בניגוד לתקנות בקשר להשמתו בעבודה בישראל, או שיש לו תלונה כלשהיא נגד חברת כוח אדם, יוכל לפנות לממונה על רישוי חברות כוח אדם, דרך מנחם בגין 86, תל אביב, טל: 03-5613461.

13. הטרדה מינית:

מעסיק או אדם אחר המטריד אותך מינית עובר עבירה פלילית. במקרה של הטרדה מינית מכל סוג שהיא, ניתן להגיש תלונה בכל תחנת משטרה. לתמיכה נפשית ניתן ליצור קשר עם קו החירום של מרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית בטל: 1202.

14. מידע וסיוע משפטי:

למידע ויעוץ כללי וכן סיוע משפטי לעובדים זרים ניתן לפנות לגופים וולנטריים (לא ממשלתיים) המטפלים בפניות עובדים כלהלן:

קו לעובד -

סניף תל-אביב - רח' י.ל. פרץ 17, תל אביב, טל': 03-6883766 פקס: 03-6883537. מידע בשפה הסינית: יום ב' - 18:00-20:00.
סניף חיפה: רח' הרצל 18 קומה 2, חדר 224, חיפה, טל 04-8643350, פקס 04-8644238.
סניף ירושלים: רח' ינאי 6 טל' 02-6242801 פקס 02-6232868
סניף באר שבע: שד' רגר 19 טל 08-6239619, פקס 08-6230531

מוקד סיוע לעובדים זרים – 03-5602530, החשמל 33, תל אביב (א-ה 18:00-10:00), שישי:
10:00 - 13:00).

רופאים לזכויות האדם (ישראל) – 03-6873718

כתובת: גולומב 52, תל אביב

טיפול רפואי בחינם, יעוץ בענייני זכויות חולים וביטוח רפואי, וייצוג מול חברות ביטוח: שעות
הקליניקה: ראשון, שלישי ורביעי בין 17:00-21:00, שני – קליניקה לנשים: 17:00-21:00.

מספרי טלפון לשעת חירום:

משטרה: 100

מכבי אש: 101

מגן דוד אדום: 102

מרכז מידע של משטרת ההגירה: 08-9189444

כמו כן ניתן לפנות לשגרירות ארץ המוצא של העובד (להלן רשימה של מספר שגרירויות, למידע
נוסף ניתן לעיין באתר משרד החוץ: WWW.MFA.GOV.IL)

שגרירות פיליפינים: רח' בני דן 18 ת"א, טל': 03-5440527, 03-5461499, פקס: 03-6041038

שגרירות תאילנד: שד' שאול המלך 21 ת"א, טל': 03-6958980, פקס: 03-6958991

שגרירות סין: רח' בן יהודה 222 ת"א, טל': 03-6958980, פקס: 03-6958991

שגרירות הודו: רח' הירקון 140 ת"א, טל': 03-5291999, פקס: 03-5291953

שגרירות אוקראינה: רח' ירמיהו 50 ת"א, טל': 03-6021952, פקס: 03-6042512