



外籍劳工权利手册



2021 年 1 月

人口与移民局

piba.gov.il



◆ 简介

本手册概述了在以色列工作的外籍人士的一些基本雇佣和签证权利及义务，仅供一般信息参考之用，不能取代具有约束力的相关法律、法规、程序以及延伸法令的条文。

本手册中所载的签证条件和义务是适用于在以色列受雇的外籍劳工所从事的主要行业中的大部分外籍劳工的通用条件。本手册未提及的其他规则或条件可能适用于特定行业中的或特殊情况下的外籍劳工。

本手册描述的雇佣条件只是最基本的条件。如果雇主和雇员就特定事务达成更佳的工作条件，或在集体协议或延伸法令中规定了适用于雇员工作场所的更佳条件，则该等更佳条件将取代下文所述条件，适用于该雇员。

总的来说，在以色列的外籍劳工享有与以色列籍雇员同等的工作条件。除这些基本权利外，雇主必须向外籍劳工提供一份书面雇佣合同、个人医疗保险及适当的住房。

本手册中的金额会不时更新。本手册于 2021 年 1 月修改並實施。

目录:

1. 合法雇佣

A. 概述

B. 外籍护工 — 特殊规定和限制

1. 护工出具事先书面通知的特殊义务期限
2. 关于护工更换工作的地域性限制
3. 对频繁更换工作的外籍护工的特殊监督
4. 与外籍护工招聘机构有关的要求

C. 外籍建筑劳工 — 特殊规定和限制

2. 签证和签证延期

A. 概述

B. 允许的额外居留期

1. 外籍农业劳工和专业厨师
2. 外籍建筑劳工和酒店劳工



3.外籍护工

C. 针对外籍护工的特殊签证限制规定

1. 失业的外籍护工。
2. 登记成为替代护工（51-63 个月之间）
3. 有工作的外籍护工
4. 护理极重度残疾人士的特殊签证

3. 许可的行业

4. 扣留护照

5. 医疗保险

6. 社会保险

7. 住房

8. 书面雇佣合同

9. 工资及其组成部分

10. 工资扣除额

11. 每周休息日和休假

12. 结束工作关系

A. 提前通知 — 普通劳工

B. 提前通知 — 护工

C. 遣散费

D. 外籍劳工存款

13. 投诉

14. 性骚扰

15. 奴役和贩卖人口

16. 常用联系信息

为了方便起见，本手册的性别指代均为男性，但所有信息同样适用于男性和女性。

“劳工”和“雇员”两词可以互换使用。





1.合法雇佣

A. 概述:

只有持以色列内务部人口与移民局（以下简称：**PIBA**）颁发的有效雇佣许可证的雇主才能雇佣外籍劳工，也只有持 **PIBA** 针对相关行业领域颁发的有效工作签证和许可证（以下简称：**B/1** 签证）的外籍劳工才能被上述持照雇主雇佣。

在开始雇佣关系之前，外籍劳工的持照雇主必须按照相关行业的 **PIBA** 程序进行外籍劳工雇佣的登记工作。

外籍劳工必须由合法的雇主雇佣并从事全职工作。外籍劳工禁止从事兼职工作。

外籍劳工只能为现有的注册在案的持照雇主工作。外籍劳工不得为其他雇主工作，即使是在工作间隙、假期、休息日或正常工作时间以外的任何时间。一旦被发现为其他雇主工作，外籍劳工会被驱逐出境，而被发现非法雇佣外籍劳工的雇主将面临罚款或刑事诉讼。

外籍劳工同意在以色列为某特定持照雇主工作后，根据与该等雇主签订的雇佣合同，将获得允许其入境以色列的签证。因此，劳工须真诚、努力地为邀请其来以色列的雇主工作，才能获得 **B/1** 签证。如果外籍劳工入境以色列的原意是为了抵达以色列后在短期内离开邀请其来以色列的雇主，并非真诚为该雇主工作，他可能因为滥用签证，在听证会后被驱逐出境。

外籍劳工在真诚、努力地为邀请其来以色列的雇主工作之后，如希望离职或更换雇主，无需原雇主的“许可”。但是，劳工必须将其更换雇主的意图提前书面通知目前的雇主（及其注册的招聘机构，如相关）。与必要的提前通知有关的详细信息，请参阅下文“结束工作关系”部分。招聘机构、人力公司或其他方不得因为协助劳工在以色列找到新工作而向劳工收取任何费用。



在允许的最大居留期未到期之前，失业的外籍劳工从离开原雇主起最多有 90 天的时间，向其持有的 B/1 签证所列明的行业内的执照雇主寻求其他工作，并向其注册登记。如果劳工在 90 天内未在 PIBA 注册处完成合法就业登记，则必须离开以色列，否则，他可能被拘留并驱逐出境。

重要提示！外籍劳工可在 PIBA 网站上搜索“外籍劳工及其雇主的在线信息”，点击该网站上的“获取信息”按钮，选择“外籍劳工”选项，填写屏幕上出现的《外籍劳工信息》表格中的相关信息，然后点击“查看信息”按钮，即可获取与其当前在 PIBA 注册处的登记状态有关的信息。可直接点击以下链接查看上述在线信息：
https://www.gov.il/en/service/foreign_workers_data_files/

B. 外籍护工 — 特殊规定和限制

以下是对护理行业就业变化的三个额外限制，旨在避免对护工的老年和残疾雇主造成损害：

1. 护工出具事先书面通知的特殊义务期限：

在离开目前受雇的老年或残疾雇主之前，外籍护工必须提前书面通知其所注册的招聘机构以及雇主或雇主的代表或相关家庭成员。

PIBA 特殊流程中规定的外籍护工必须提前向其老年或残疾雇主发出通知的最短期限要求如下：

- a. 如果护工被老年或残疾雇主雇佣 7 天至 3 个月：提前 7 天通知。
- b. 如果护工被雇佣 3 至 6 个月：提前 14 天通知。
- c. 如果护工被雇佣 7 个月至一年：提前 21 天通知。
- d. 雇佣满一年：护工必须提前一个月通知。

外籍护工在没有出具上述书面通知的情况下辞去照顾老年人或残疾人的工作，或在上述要求的最短通知期限前离职的，可能在听证会后被驱逐出境。

然而，事先通知的义务不适用于外籍护工被无理要求继续工作的特殊情况，比如受到虐待时。

2. 关于护工更换工作的地域性限制：



签发给外籍护工的签证规定了护工有资格申请就业的以色列地理区域如下：

持有“**周边地区**”签证的外籍护工只允许注册为生活在以色列周边地区的老年人和残疾人提供护理服务，这些地区包括以色列的北部和南部。

持有“**中部地区**”签证的外籍护工不得在特拉维夫地区注册工作，但可以在以色列其他中心地区和周边地区工作。

持有“**特拉维夫地区**”签证的外籍护工可以在以色列的任何地区注册护理工作。

尽管存在上述要求，但如果外籍护工按照其 **B/1** 签证上的规定在周边或中部地区护理老年人或残疾人，而老年人或残疾人死亡或永久地转移至老年公寓，则护工签证上的地区限制会被取消，并且只要他在以色列的最长法定工作期限尚未到期，且经持照招聘机构依法登记工作，他将可以在以色列任何地方护理老年或残疾雇主。

上述限制的目的是确保居住在以色列周边地区的老年和残疾雇主得到受邀至以色列从事护理工作的外籍护工的适当照顾。

3. 对频繁更换工作的外籍护工的特殊监督：

如果外籍护工在来到以色列后两年内更换至少三次工作地点，并且如果由于这种工作地点的改变，引起 **PIBA** 怀疑该护工滥用其签证和工作许可，该护工可能被 **PIBA** 传唤问话。如果护工被发现滥用 **B/1** 签证，可能在听证会后被驱逐出境。

由于以下情况变化引起的工作变化不会被视为受到上述怀疑，具体包括：老年或残疾雇主转移至老年公寓或机构，老年或残疾雇主身故，雇主解聘护工，或因护工到国外度假，雇主更换另外一名护工。由于护工不可预见的工作环境变化引起的无法继续工作，如在工作场所虐待护工，或严重违反护工工作条件的，都不视为滥用 **B/1** 签证。

4. 与外籍护工招聘机构的登记有关的要求：

外籍护工在以色列的整个工作期间，必须向以色列 **100** 多家获得外籍护工安置和监管许可及担保的招聘机构中的一家进行注册登记。护工不受某一家特定的招聘机构的约束，可以通过新招聘机构在 **PIBA** 注册处进行招聘机构变更登记后，更换招聘机构。

因此，所有的外籍劳工都必须由某一个以色列持照招聘机构邀请来以色列，招聘机构的注册代表必须到机场迎接受邀的新护工，并将护工带到老年和残疾雇主家中，对护工的工作进行必要交待。



此外，以色列招聘机构的社工或经过培训的代表必须在护工到任新岗位后的 30 天内对伤残雇主和这名外籍护工进行回访，并且每年需要回访至少两次，以确保工作一切顺利，并解决由此产生的任何问题。

负责招聘的机构也必须为这名外籍护工提供机构代表的电话号码，以便护工有疑问或问题时可随时联系。同时，护工注册的招聘机构还需要提供一封“安置信”，内容包括护工和雇主的详情以及护工注册的招聘机构。

如护工安置发生任何变化，招聘机构必须在 7 日内通知 PIBA，必须每年通过 PIBA 处理护工的 B/1 签证的延期事宜；如果护工当前的工作结束，但护工在以色列的最长合法工作期限尚未到期，招聘机构必须协助护工找到护理行业的其他合法工作。

护工在以色列合法工作期间，如有必要，招聘机构代表必须帮助其解决工作场所发生的问题和投诉。

根据以色列现行法律，以色列的招聘机构不得向外籍护工收取任何招聘费用，根据与以色列招聘机构签订的合同派遣外籍护工的外国招聘机构可要求护工在以色列境外支付一笔一次性费用，费用金额不超过 3744 新谢克尔。此外，护工必须自行支付其进出以色列的机票费用。

请注意：外籍护工在工作周期间须住在被他们照料的老年或残疾雇主家中。禁止“外住”安排或兼职。

C. 外籍建筑劳工 — 特殊规定和限制

在建筑业工作的外籍劳工向雇主发出法律规定的事先书面通知后，可于每季度，即每年 1 月 1 日、4 月 1 日、7 月 1 日和 10 月 1 日更换雇主。

如果劳工的权利受到目前雇主的侵犯，并希望在季度间更换雇主， he 可以从劳动局外籍劳工权利监察员（请参阅以下“投诉”章节中的联系信息）处获得许可。

根据与持照人力公司签订的雇佣合同到达以色列的外籍建筑劳工，如果希望按照上述规定更换雇主，只能更换到另外一家有雇佣外籍建筑劳工资质的持照人力公司。

与某个已注册的外籍承包商签订雇佣合同的外籍建筑劳工抵达以色列后，根据签证或工作许可中的规定，只能在其他类似的已注册的承包商中间更换工作，不能被持照的人力公司雇佣。



要求更换雇主的劳工必须由新雇主向 PIBA 申报，并且必须在 PIBA 做出书面的正面回复同意之后才能开始新的工作。PIBA 的回复会寄送给新的雇主，新雇主在收到 PIBA 的回复后必须通知劳工。

尽管存在上述规定，在雇主对外籍建筑劳工存在严重侵犯的特殊情况下，已注册的外籍承包商雇佣的建筑劳工可向 PIBA 提交转移至持照建筑人力公司的特殊申请，反之亦然，PIBA 会在调查投诉后，对申请作出决定。



2. 签证和签证延期

A. 概述

根据以色列的法律规定，外籍劳工只能在以色列临时工作，之后必须立即离开以色列，否则将面临拘留并驱逐出境。

经 PIBA 的相关程序、检查和批准后，以色列工作签证 (B/1) 由以色列的海外领事机构根据 PIBA 从持有许可的、使用持照招聘机构的服务的合资格雇主处收到申请颁发，或根据以色列和劳工原住国之间的双边协定颁发。

持 B/1 签证以外的其它签证（如旅游签证或学生签证）入境以色列的外国人，不允许在入境以色列后将签证更换成工作签证或工作许可。

PIBA 向外籍劳工颁发的每一份 B/1 签证有效期最长为一年。因此，即使雇主所持有的许可证有效期更长，外籍劳工的 B/1 签证也不能超过一年。

B/1 签证的延期须遵守 PIBA 程序和酌情决定权，除外籍护工（见下文）外，外籍劳工自首次入境以色列后经过 63 个月，签证将不会被延期。

请注意，某些类型的劳工，例如季节性劳工，与项目有关的劳工和符合特殊协议的劳工，最长临时工作时间可能较短，在这种情况下，工作时间的长短将根据劳工入境的情况和相关的 PIBA 程序决定。

外籍劳工也可能由于某些原因在听证会后被驱逐出境，这些原因包括滥用或违反以色列的法律或相关程序，如在签证申请中提出虚假的信息，证明不适合在抵达以色列后所从事的行业工作，或如果他在以色列有一级亲属（兄弟姐妹除外）。另外，如果相关情况显示 B/1 签证申请人打算定居以色列或在允许的居留期到期后不打算离开以色列，PIBA 可拒绝签发或延期 B/1 签证，或在举行听证会后取消该等签证。



根据 PIBA 的相关流程，持有有效签证和工作许可的外籍劳工如果希望在出国后返回以色列，则必须在离开以色列之前，亲自前往 PIBA 的一家区域办事处，获取一个“返回签证”。“返回签证”费由劳工支付，为 175 新谢克尔（该金额根据生活费用指数涨幅每年更新一次）。未持有效“返回签证”离开以色列的外籍劳工无法重返以色列。

B. 允许的额外居留期

PIBA 程序允许某些外籍劳工在其签证上规定的在以色列的最长居留期到期后，在一定的宽限期内继续留在以色列，以便完成离开以色列的准备工作。非常重要的一点是，外籍劳工不得在上述宽限居留期内工作，上述宽限居留期只能用于准备离开以色列。以下是与特定行业的宽限居留期有关的规定。

- 1. 外籍农业劳工和特技厨师** — PIBA 程序允许农业和特技厨师类的外籍劳工在以色列的最长合法工作期限到期后，自他们最后一份合法工作结束后再多停留 60 天。提供额外宽限期的目的是让劳工能够完成离开以色列的准备工作。
- 2. 外籍建筑劳工和酒店劳工** — 外籍建筑劳工和酒店劳工须在最后一份合法工作结束后 30 天内离开以色列。建筑劳工和酒店劳工的宽限期较短，因为这些领域实施了外籍劳工存款体制，该体制可让劳工在离开以色列时从 PIBA 领取雇主为遣散费和退休金存入的所有款项（外籍劳工存款的相关详细信息见下文）。
- 3. 外籍护工** — 在以色列合法工作期结束后，外籍护工在最后一份合法工作结束后有 90 天的宽限期来完成离开以色列的准备工作。

请注意：对于在以色列非法居留（包括在上述相关宽限期到期后在以色列滞留）的外籍劳工，将按照下文“结束工作关系”部分中的规定从其“外籍劳工存款金额”中扣除相关金额。非法滞留 6 个月以上的劳工，其存款将被全部没收。



请注意，任何承诺长期就业期限或发出伪造签证或护照的人都可能是犯罪分子。已注册的可以在各行业招聘外籍劳工的机构和人力公司名单及其联系信息在 **PIBA** 的网站上可以找到。

A. 针对外籍护工的特殊签证限制规定：

1. 失业的外籍护工：

尽管存在上述 63 个月的规定，失业的外籍护工自首次抵达以色列 51-63 个月后不可注册为另外的老年或残疾雇主长期工作。因此，失业的外籍护工自抵达以色列 51-63 个月后必须离开以色列，除非他们按照以下条件通过持照招聘机构登记成为替代护工，在正规护工出国度假期间照顾老年或残疾雇主。

2. 注册成为替代护工 — （抵达以色列后 51-63 个月内）— 对于在以色列逗留超过 51 个月的护工，如希望在老年或残疾雇主的正规护工出国度假期间登记成为短期替代护工，则可以享有 11 个月的豁免期。由此，在入境以色列后 63 个月内的护工，包括在以色列逗留超过 51 个月而无法开始新的长期工作的护工，可从事替代工作，但须通过他们的招聘机构与 **PIBA** 完成临时工作登记，且在此期间内，从事合法替代工作的期限不得超过 30 天。一旦替代护工自首次抵达以色列后满 63 个月，他将不能在以色列工作，包括作为临时替代护工，且必须在最后一份合法工作结束后 90 天内离境，否则将被逮捕并驱逐出境。

3. 受雇的外籍护工：对于 63 个月上限届满前刚被某个老年或残疾雇主合法雇佣至少 12 个月的护工，可以放宽签证限制规定。在这种情况下，伤残雇主须通过其注册的招聘机构向 **PIBA** 为护工申请特别签证延期，并附上法律规定的社会福利或医疗意见书，声明如停止继续雇佣该护工将严重伤害雇主。如果申请得到批准，即使外籍护工自首次抵达以色列后已超过 63 个月，其 B/1 签证仍可再延期一年，只要其继续为该雇主（或其已故雇主的配偶，前提是该等配偶也获得了雇佣外籍护工的许可，且在原雇佣期内与已故雇主共同生活）工作。



4. **护理极重度残疾人士的特殊签证：** 尽管存在上述规定，在出于人道主义考虑的少数特殊情况下，持护工行业的 B/1 签证入境以色列后至少度过了 63 个月的外籍护工，可根据 PIBA 咨询委员会的决定获得特殊签证延期，以照顾其他极重度残疾人士或老年人。该委员会仅考虑满足以下先决条件的申请，不满足以下先决条件的所有申请将被直接拒批：
- a. 极重度残疾人士或相关的招聘机构在外籍护工在以色列的最后一份合法工作到期前 90 天内向 PIBA 提出特殊人道主义签证申请。
 - b. 外籍护工的最后一份合法工作是因为前雇主身故或永久搬迁至老年公寓而终止的。
 - c. 在以色列的合法工作期间，外籍护工被一位雇主合法雇佣至少两年。
 - d. PIBA 以前未作出向外籍护工颁发特殊人道主义签证的决定，以便该护工照顾其他雇主（当前雇主的配偶除外）。
 - e. 外籍护工自首次入境以色列以来未超过 8 年。

尽管存在上述规定，如果 67 岁以下的重度残疾申请者提出特殊人道主义签证申请，而相关机构发现其存在相关法律规定的最高级别的身体残疾，上述 **b、c 和 d** 段中的条件将不适用于申请中提及的外籍护工，就 **e** 段中的条件而言，8 年的期限将改为 13 年。如果特殊人道主义申请被直接拒批，或经咨询委员会讨论后拒批，外籍护工须在 30 天内离开以色列，否则，将面临拘留并驱逐出境。

3. 许可的行业

外籍劳工允许在以色列对外国人开放就业的行业工作，这些行业包括老年人或残疾人护理工作、农业、酒店客房服务业、建筑业或专业特色厨师或其他类型的专家。劳工获得批准的就业行业会在其 B/1 签证中写明。

抵达以色列在许可的行业就业后，劳工不得再更换到其他许可的行业。因此，例如，一名到

以色列提供家政护理服务的劳工不允许为了从事专业厨师的工作而更换雇主，而作为专家到达以色列的劳工也不得在建筑行业工作。

请注意那些为您安排并不适合您的工作的招聘机构，承诺您到了以色列后即可更换工作。这种情况可能导致劳工被立即遣返，以及对雇主和招聘机构予以刑事及行政处罚。



4. 扣留护照

根据以色列法律规定，每个人都必须持有官方身份证明文件，比如护照。

违反劳工意愿而扣留其护照是犯罪行为。如雇员的护照在违反其意愿的情况下被雇主、人力公司、招聘机构或其他任何人扣留，该雇员均可向以色列警察提出申诉。

5. 医疗保险

购买适当的医疗保险对外籍劳工来说非常重要。如果没有此类保险，劳工就诊和住院得不到承保，会面临高昂费用。虽然以色列医院会无条件地接收所有需要急救的病人，但是如果您事先没有购买合适的保险，昂贵的住院费及就诊费用需全额自付。

在雇佣期间，雇主有义务给外籍劳工购买个人医疗保险。雇主必须以雇员能够理解的语言向雇员介绍保险政策。

为外籍劳工投保的个人医疗保险通常不承保已存在的病症，且如果医学专家认为劳工在接受 90 天的治疗后无法复工时，该等保险亦不承保后续的治疗费用。在这种情况下，劳工必须返回原住国接受治疗。因此，外籍劳工应采取一切必要措施，保留其在以色列工作期间在原住国享受医疗的权利，这点非常重要。

如果医疗保险公司拒绝为您承保某些疾病或治疗，您可以对此决定提出上诉。在许多情况下，您必须在收到保险公司的拒绝通知后 21 天内提出该等上诉。您也可以求助于本手册结尾列出的相关非政府组织。

6. 社会保险

国家保险局（希伯来语 Bituach Leumi）给外籍劳工提供的保险包括工伤险和生育险，如果雇主遭到清算或破产，国家保险局将负责赔偿未付的工资和遣散费。

上文提到的个人医疗保险只负担非工伤类医疗费用。在工作中受伤的雇员必须向国家保险局提出索赔，接受治疗和赔偿。

对于外籍劳工而言，让雇主以劳工的名义在国家保险局开立一个账户非常重要，住院或申请工伤赔偿时会用到该账户。



7. 住房

雇主在雇佣外籍劳工期间，以及在终止雇佣关系后 7 天内，必须向劳工提供符合相关法规规定的合适住房。

住房标准：每个劳工的睡觉占地面积不少于 4 平方米，每间房内不能安排超过 6 名劳工。每个劳工必需有自己的柜子和床具、取暖器和电风扇，每个房间必须有足够的灯光和电插座。盥洗室、厨房和淋浴房都必须有冷、热水。厨房设施必须包括洗碗槽、柜台和碗柜、灶台、

冰箱、桌椅等，每 6 个劳工须拥有一台洗衣机，一个灭火器。客厅、厕所和盥洗室须方便出入。

在护理行业中，外籍护工的住宿将被安排在伤残雇主的家中。

8. 书面雇佣合同

雇主必须与外籍劳工签订雇佣合同，此合同必须用外籍劳工能够理解的语言书写，并规定劳工工作的详细情况。

雇佣合同必须包含以下信息：雇主和雇员的姓名、工作描述、工资详情、其组成部分和相关条款、支付日期、工资扣减相关信息、各方对社会福利的缴纳详情、雇佣开始日期和期限、正常工时和每周休息日、带薪休假详情，包括假日、节日和病假，以及雇主提供的医疗保险和住房详情。合同中还必须包含向劳工部外籍劳工权利监察员投诉时需要使用的联系信息。

9. 工资及其组成部分

凡是在以色列受雇的劳工都有权获得最低工资。

最低工资是不断更新的，除了该等最低工资外，如果加班还可以享受额外的加班费以及前往工作场所的必要交通补助（该补助不适用于护理领域，因为外籍护工必须住在老年或残疾雇主家中，也就是他们的工作地点）。



完成第一年的工作后，劳工每一年都有权获得雇主提供的一笔额外“疗养费”，该费用是按照劳工在工作地点的工龄计算得出的。

外籍劳工的工资必须经过授权，且只能按照 PIBA 程序的规定存入以劳工名义开立的银行账户中。

然而，如果劳工书面同意，并且在雇佣合同或集体协议里写明或者按照工作场所的习惯做法，雇主可以工作场所消费的名义，以食物或饮料（不包括酒精饮料）的方式支付劳工一部分工资。但这些食物和饮料的价格不能超过普通的市场价格。

以下是具体的付款详情：

a. **最低工资：**每名全职雇员（最多每个月工作 182 小时）的最低月工资是 5300 新谢克尔。每小时最低工资是 29.12 新谢克尔。

要强调的是，根据集体协议或延伸法令的规定，对于在工资高于最低工资的行业或工作地点工作的外籍劳工，如建筑行业，以较高的工资和更好的工作条件为准。

建议每名劳工书面记录自己每天的工作时间和假期。

b. **加班费：**如果雇员一周工作 6 天，每天工作超过 8 小时，在最低工资以外可以享受加班费。如果雇员每周工作 5 天，每天工作 9 个小时以上，也可以享受加班费。

在加班的前两个小时中，雇员加班费按其基本时薪的 125% 计算，每多加班一个工时，雇员有权利获得其基本时薪 150% 的报酬。

根据相关判例法，上述关于加班费的规定不适用于居住在老年/残疾雇主家中的护工。

c. **交通补贴：**除了工资外，如果雇员须搭乘交通工具抵达工作地点，雇主须支付交通补助。每天最多可报销的交通费是 22.60 新谢克尔，或相当于一张预付的公交车票费用，以费用较低者为准。如果雇员住在工作地点，或者雇主自费接送雇员上班，则雇员不能享受交通费。

d. **疗养费：**雇员工作至少满一年后有权从雇主那里得到一年一次的“疗养费”（希伯来语“dmei havraah”）。此津贴以 378 新谢克尔/天计算，参照劳工的工作年限乘以 5 或者更多来推算，具体如下：



工作第一年：5 天

工作第二、三年：6 天

工作第四至十年：7 天

疗养费在每年 6 月到 9 月之间支付，一年支付一次，雇主和雇员另行约定支付日的情况除外。

e. 发薪日：按月受雇的雇员有权在每个月的第 9 天前收到上个月的工资。

10. 工资扣除额

雇主可从外籍劳工工资中扣除以下金额：

- a. 法律要求的付款（所得税和社会保险）。
- b. 扣除房租和相关费用，但不可以超过规定的限额（详情如下）。
- c. 扣除雇主为雇员人安排的个人医疗保险（不得超过法规规定的限额）。
- d. 雇员欠雇主的既定金额债务，前提是雇员书面同意此类扣款。任何情况下不得从劳工工资中扣除法律向外籍劳工雇主征收的费用和税费。

其他任何费用都不能从劳工工资里扣除（有关同意雇主使用为工作场所提供的食物和非酒精饮料的市价支付部分工资的信息，请参阅上文）。

对于医疗保险、合适的住房和相关费用以及欠雇主的债务，每月允许可扣除的上限为雇员工资的 25%。必须强调的是这不是被自动扣除的，雇主只能扣减实际费用。因此，如果允许扣减的总额最高不超过工资的 25%，

雇主不能按 25% 扣除。另外，如果实际允许扣除额超过 25%，雇主也无权每月扣减超过 25%。只有一个例外，即雇佣期的最后一个月里，所有被允许扣除的部分都可以被扣除。



招聘外籍雇员的雇主每个月必须向外籍劳工提供每个月的工资单，逐项显示工资内容、组成部分及法律规定的所有扣除额。雇佣外籍住家护工的老年/残疾人士无需向护工出具工资单。

下面是上述允许的扣减项的详情：

所得税：所得税由雇主在雇员工资中扣除并转给税务部门。有关更多详情，请参阅以色列税务局网站。

雇主无权从外籍劳工工资中扣除任何向外籍劳工雇主征收的费用和税务，而且这些金额应由雇主从除去劳工工资的部分中支付。

社会保险（希伯来语 Bituach Leumi）：对于此类保险，雇主可以从外籍劳工工资的前 6,331 新谢克尔中扣除 0.04%，6,331 谢克尔以上的部分按照每谢克尔 0.87% 计算。被扣除的部分必须由雇主转给国家保险局。上述金额每年更新一次。

附加规则和扣除办法可适用于同以色列签订了社会保险条约的国家的外籍劳工。有关其他信息，请联系国家保险局。

在工资中扣除医疗保险部分：医疗保险必须由雇主缴纳，雇主可以从外籍劳工的工资中扣除一部分，最高扣除额如下所示，且根据生活费用指数涨幅每年更新一次：

对于从事护理行业的外籍劳工：最高为雇主所缴保险费的一半，或 143.11 新谢克尔，以较低者为准。

对于从事其他行业的外籍劳工：最高为雇主所缴保险费的三分之一，且不超过 124.72 新谢克尔，以较低者为准。

在工资中扣除住房费 — 农业行业：对于农业行业的外籍劳工，允许从工资中扣除的住房费金额（包括相关电费、水费和财产税）为每月 547.28 新谢克尔，或以不时更新的数据为准。

针对非农业外籍劳工的住房费扣减：对于从事非农业行业的外籍劳工，允许扣除的住房费和相关费用的金额如下：

如果为劳工提供的住房不是雇主的私产，雇主可根据雇员的居住区域从劳工工资中扣除下表所述金额：



居住区域：针对非农业劳工的月扣减额：

耶路撒冷：426.4 新谢克尔

特拉维夫：484.85 新谢克尔

海法： 323.26 新谢克尔

中部：323.26 新谢克尔

南部： 287.37 新谢克尔

北部： 264.41 新谢克尔

重要提示：如果非农业劳工的住房属于雇主私产，那么允许从非农业劳工工资中扣除的最大金额仅为上述金额的一半。上述金额每年根据住房费用指数涨幅更新一次。

针对非农业外籍劳工的相关费用扣减：

雇主每月可从外籍劳工工资中扣除水电费和财产税费用，但不得超过以下金额（该等金额会根据生活费用指数涨幅不时更新）：

- 外籍护工：79.99 新谢克尔

- 任何其他外籍劳工：93.09 新谢克尔

11. 每周休息日、节假日和病假

每周休息时间：根据 1951 年《工作和休息时间法》，劳工可以享有每周至少 36 小时的休息时间，包括周五、周六或周日。

根据相关的判例法，上述 36 小时规则可能不适用于住家护工，他们必须每周至少有一次连续休息 25 小时。

带薪休假：每位劳工每年均有权享有带薪休假，具体假期天数如下所示：

- 为雇主工作的前五年：每年 16 天带薪休假。
- 为雇主工作的第六年：每年 18 天带薪休假
- 为雇主工作的第七年：每年 21 天带薪休假
- 为雇主工作的第八年及以上：每工作一年增加一天带薪休假，最高每年 28 天带薪休假。



请注意：以上所指明的假期是公历的自然日，包括周末公休日，不包括工作日。因此，一个人的前五年工作时间，如果每周工作五天，将实际享有 12 天的带薪假日。一个人的前五年工作时间，如果每周工作六天，将实际享有 14 天的带薪假日，依此类推。此休假权利必须在提供节假日的当年年底之前使用。然而，如果劳工想将假期累积起来，在次年或以后使用，如果雇主同意，劳工可每年仅休假 7 天，将剩下的假期累积至次年或第三年使用。

宗教节日：所有按月受雇的劳工均有权享受每年最多 9 天带薪的宗教假期，且这些假期不会因遇周末公休日而减少。

这些宗教假期可以是劳工所属的宗教的假期，也可以是犹太假期，劳工可以自行选择。

带薪病假：雇员有权按照其为当前雇主工作的时间长短来请病假（每一个月可以请一天半），在医生开出病假条的情况下，一年最多可以请 90 天的病假。

雇员病假第一天不能获得工资。对于病假第二天和第三天，雇主必须支付其常规工资的 50%，从第四天开始支付正常工资，直至最高病假限额期为止。

12. 结束工作关系

A. 提前通知 — 普通劳工

按月受雇的劳工（非护工）如要离职，必须提前书面通知雇主，具体规定如下：

- 工作前 6 个月：每工作一个月提前一天。
- 从工作第七个月至第十一个月结束：提前 6 天，另外每多工作一个月额外提前两天半。
- 工作满一年：提前一个月。

如果雇主要解雇劳工，也必须按上述的时间出具事先通知。

如果雇主或雇员任何一方不提前通知对方，就必须按上述期限时间的正常工资予以赔偿。



B. 提前通知 - 护工:

由于老年和残疾雇主的特殊需求，外籍需要提前更长时间书面通知雇主，且在此之前不得离开雇主，除非在特殊情况下要求护工继续工作是不合理的。有关具体提前的时间请参见以上的“护工出具事先书面通知的特殊义务期限”部分。

在没有事先通知或不能提供其他帮助的情况下抛弃无助或无行为能力的人，可能是刑事犯罪，且可能导致受到起诉和/或驱逐出境。

C. 遣散费（希伯来语 pitzuyei piturim）:

为一名雇主或在一个地方工作一年或更长一段时间后，雇员在被解雇时可获得遣散费 (pitzuyei piturim)。雇员为雇主或在一个工作地点每工作一年，可获得一个月工资的遣散费。劳工工作满一年后，如雇主死亡或破产，或者公司被清算导致劳工工作停止的，劳工仍旧可以享受遣散费。

关于养老金的一般性延期令适用于所有的以色列雇主，有关资料请参阅劳工部网站 www.molsa.gov.il。

D. 外籍劳工存款:

雇主支付给外籍建筑劳工、酒店劳工、外籍产业工人或长期的护理事业，或项目中雇佣的特殊技能劳工以及外籍护工的遣散费、养老金及再教育费用等（以下简称：雇主缴款），



存放在每个劳工名下的账户里，这个账户由 PIBA 监管。

各雇主每月转入该存款账户中的金额是根据相关集体协议或延伸法令中规定的各雇主须为上述雇主缴款支付的金额或相关合同中规定的较高金额计算得出的。外籍劳工的雇主存入该存款账户中的最低金额不得低于劳工全职工作所得的基本月工资的 12.5%。但是，只有外籍劳工就业的第一个和最后一个月，雇主可根据劳工首个或最后一个工作月的实际工作天数按比例计算存款金额。

上述雇主为外籍劳工存入的款项不包含在雇员的工资中，不得从雇员工资中扣除。

在合法、永久离开以色列时，外籍雇员应收到累计金额，包括应计入的利息，应减少的银行费用和应减少 15% 的税费。雇员可以在通过机场边检后的机场银行以美元提取这些钱款（如果雇员或者其雇主在雇员离境前至少 10 个工作日内向 PIBA 提出此种要求），或通过银行转账的方式将钱款转入雇员海外账户，到账时间通常在提出申请后的 30 个工作日内。

收到保證金（機場費）之後工人不允許再回來以色列。

如果雇员在其合法居留期结束时没有离开以色列，那么 PIBA 将按照下列规定根据雇员在以色列的滞留月数扣除上述款项。如果逾期滞留 6 个月及以上的，雇主将全部扣除上述款项。

扣除非非法滞留款项的情况如下：滞留 1 至 2 个月的，扣除 15%；2 至 3 个月，扣除 25%；3 至 4 个月，扣除 35%；4 至 5 个月，扣除 50%；5 至 6 个月，扣除 65%；6 个月以上的，全部扣除，除非雇员在离开以色列之日起的 18 个月内提出申请，说明他在以色列的非法滞留是由于无法控制的原因或由于善意的错误。

享有雇主存款基金的外籍劳工，可在 PIBA 网站上搜索“[外籍劳工及其雇主的在线信息](#)”点击该网站上的“获取信息”按钮，选择“外籍劳工”选项，填写出现的《外籍劳工信息》在线表格中的相关信息，然后点击“查看信息”按钮，即可查看 PIBA 记录的其账户中每月的存款金额以及当前的余额。

[存款流程详情（英文）](#)



如需详细了解其他领域的工作条件以及雇主缴款的相关说明，请参阅劳工部网站 www.molsa.gov.il。

13. 投诉

雇主如未履行其在劳工法项下的义务，包括未支付外籍劳工的最低工资，或扣减劳工工资的金额超出允许的限额，或未履行与雇佣合同、住房、医疗保险、详细工资单或解雇事先通知相关的义务，则须支付行政罚款或面临法律规定的刑事起诉。

如果雇主没有尽到上述义务，或者违反了法律规定的其他工作条件，劳工可以通过以下方式向劳工部外籍劳工权利监察员提出投诉：致电：074-7696161，发送传真至：0506-290758 或发送电子邮件至：foreignr@labor.gov.il。

还可填写劳工部网站 www.molsa.gov.il 上的[在线表格](#)，向监察员进行投诉。

如果某雇员提出任何投诉或权利要求，或者善意协助其他雇员提出该等投诉或权利要求，法律禁止雇主解雇该雇员，降低其工资或其他工作条件。如果雇主一意孤行，他的行为就触犯了法律，可按照上述方式对其进行投诉。

外籍劳工通过原住国与以色列签订双边协议（目前针对的是农业、建筑业和酒店业以及护理业的试点项目）来到以色列的，或被持照外籍建筑公司雇佣的，如需获得信息或投诉雇主或招聘机构，也可以联系 PIBA 服务中心。该服务中心的电话号码为：1-700-707-889。

14. 性骚扰

雇主或其他人对雇员进行性骚扰将触犯法律。当您遇到任何性骚扰的情况时，可以求助警察。如需寻求情感支持，可拨打性骚扰受害者紧急热线 *1202（女性）或 *1204（男性）。

15. 奴役和贩卖人口



如果您的工作条件极端恶劣，或者如果您的基本自由或基本人权受到限制，您可能成为奴役或贩卖人口等严重犯罪行为的受害者。此类犯罪行为的受害者可获得司法部法律援助部门的免费法律帮助。更多信息请联系该部门：电话： 1-700-70-60-44 转 4
地址： 16 Henrietta Szold St., Tel Aviv.

16. 常用联系信息

紧急电话

报警： 100

急救： 101

火警： 102

非政府劳工权利组织：

劳工之声 (Kav La' Oved)

特拉维夫： 75 Nahalat Binyamin St., 4th floor

电话： 03-6883766 传真： 03-6883537

海法： 18 Herzl St. (Beit Hakranot), 2nd floor, room 224, Haifa 33121

电话： 04-8643350, 传真： 04-8644238

拿撒勒： Mercaz Habesora, 电话： 04-6082228

接待时间： 周三和周五： 9:00-15:00

或参阅网站： kavlaoved.org.il

人权医生（以色列）

免费提供诊治以及有关健康权利和医疗保险事务的咨询和代理。

诊断时间： 周日、周二、周三 — 15:00



电话：03-5133120

4 Baruch Sapir St., Yafo

或参阅网站：phr.org.il

性侵犯受害者热线

女性：1202 — 阿拉伯语：04-6566813

男性：1203

大使馆

您也可联系贵国在以色列的大使馆。有关信息，请参阅外交部网站：www.mfa.gov.il。

PIBA 呼叫中心 1-700-707-889

该中心负责处理根据双边协议抵达以色列的外籍劳工以及驻以色列的外国建筑公司雇员提出的疑问和投诉。

国家保险局

（Bituach Leumi — 社会保险）国家信息中心：电话：*6050, 04-8812345

PIBA（人口和边境管理局）

国家服务和信息中心 — *3450

网站：www.piba.gov.il

PIBA 存款机构 — Pikdonot@sa.piba.gov.il — 电话：074-7085060

关于劳工状态和存款的在线信息：

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

有关本手册的更新或修改信息，请查看 PIBA 网站 www.piba.gov.il