

สัญญาจ้างงาน

สัญญาจ้างงานฉบับนี้ทำขึ้นเมื่อวันที่

ระหว่าง นาย/นาง/นางสาว

เลขประจำตัวประชาชนอิสราเอล เลขที่

ที่อยู่

จดทะเบียนบริษัท/จดทะเบียนหุ้นส่วนบริษัท

ที่อยู่ตามทะเบียนบริษัท

เลขทะเบียน

โดยมี นาย/นาง/นางสาว

เลขประจำตัวประชาชนอิสราเอล

เป็นตัวแทนที่ได้รับมอบอำนาจตามกฎหมาย
(ซึ่งต่อไปในสัญญาจะเรียกว่า “นายจ้าง”)

ฝ่ายหนึ่งกับนาย/นาง/นางสาว

เลขประจำตัวประชาชนไทย เลขที่

และถือหนังสือเดินทางเลขที่

(ซึ่งต่อไปในสัญญาจะเรียกว่า “ลูกจ้าง”)

บทนำ

โดยที่นายจ้างรับรองว่าเป็นผู้ถือใบอนุญาต
ที่ต้องตามกฎหมายสำหรับว่าจ้างแรงงาน
ต่างชาติดังกล่าว

ซึ่งออกให้โดยหน่วยงานด้าน

ประชากร และตรวจคนเข้าเมือง (Population

and Immigration Authority) สังกัด

กระทรวงมหาดไทยของอิสราเอล

(ซึ่งต่อไปใน

สัญญาจะเรียกหน่วยงานดังกล่าวว่า PIBA)

และลูกจ้างรับรองว่ามีสุขภาพร่างกาย

และสุขภาพจิตที่พร้อมและสมัครใจทำงานภาค

เกษตรให้แก่นายจ้างในประเทศอิสราเอล

อาศัยอำนาจกฎหมายของอิสราเอลที่มีผล

บังคับใช้ นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้าง

และลูกจ้างตกลง

Employment Contract

This Employment Contract is made
on

Between Mr./Ms

Israeli Identification Card Number

located at

Registered Company/Registered
Partnership

Registered address

Registration Number

represented by legally authorized
representative Mr./Mrs.

Israeli Identification number

(hereinafter referred to as the
“Employer”) and Mr./Mrs./Miss

holding Thai Identification Card
Number

and Passport Number

(hereinafter referred to as the
“Employee”).

Preamble

Whereas the Employer hereby
declares that he holds a valid permit
from the Population and Immigration
Authority in the Israeli Ministry of
the Interior (hereinafter: PIBA) to
employ a foreign agricultural worker;

And Whereas the Employee hereby
declares that he is ready, physically
and
mentally fit and willing to carry out

הסכם עבודה

הסכם זה נערך ב

בין מר/גב'

תעודת זהות מס'

כתובת

חברה רשומה / שותפות רשומה

כתובת רשומה

מספר רישום

מיוצגת על ידי נציג מורשה כדין מר/גב'

ת.ז. (להלן "המעסיק"); לבין מר/גב' (להלן "העובד")

בעלת תעודת זהות תאילנדית מס'
ודרכון מס'

(להלן "העובד").

מבוא

הואיל והמעסיק מצהיר בזאת כי הוא הינו
בעל אישור תקף מטעם רשות האוכלוסין
וההגירה של משרד הפנים של ישראל
(להלן: "הרשות") להעסיק עובד חקלאי זר;

ลงรับจ้างทำงานให้นายจ้างในตำแหน่งคนงาน
เกษตร ตามข้อตกลงและเงื่อนไขดังจะกล่าว
ต่อไป

1. ขอบเขตของงาน

ลูกจ้างมีหน้าที่ภายใต้สัญญาจ้างงานฉบับนี้
คือ
การทำงานในธุรกิจภาคการเกษตรของนายจ้าง
ด้วยความระมัดระวังตามสมควรแก่หน้าที่ที่ลูกจ้
าง ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง

2. อัตราค่าจ้าง

2.1 นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างพื้นฐานให้แก่

ลูกจ้างเป็นเงิน เซกเกล

อิสราเอลต่อเดือน/ เซกเกล

อิสราเอลต่อชั่วโมง โดยค่าจ้างจำนวน ดังกล่าว
ณ ช่วงเวลาที่จ่ายให้ลูกจ้าง นั้น
ต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ตามที่
ระบุในกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างแรงงาน ขั้นต่ำ
แห่งรัฐอิสราเอล พ.ศ 2530 (ค่าจ้างขั้นต่ำ
ปัจจุบัน ณ วันที่ 1 มกราคม 2018

อยู่ที่อัตรา 5300 เซกเกลอิสราเอลต่อเดือน

หรือ 29.12 เซกเกลอิสราเอลต่อชั่วโมง)

และตามระบุในประกาศแก้ไขเพิ่มเติม
และข้อตกลงร่วมที่เกี่ยวข้อง

2.2 นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างไม่ช้ากว่าวันที่ 9
ของแต่ละเดือนตามปฏิทิน

2.3 ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างหลังหักเงิน
ค่าใช้จ่ายต่างๆ ตามที่ระบุไว้ในสัญญา จ้างข้อ
3 และนายจ้างต้องระบุจำนวน
เงินที่หักค่าใช้จ่ายต่างๆทั้งหมดลงในใบ
บันทึกเงินเดือน ซึ่งไม่ช้ากว่าวันที่ 9
ของแต่ละเดือน

2.4 นายจ้างรับรองว่า ค่าจ้างตลอด
ระยะเวลาการจ้างงานภายใต้สัญญา จ้างฉบับนี้
จะไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ
ที่กฎหมายแห่งรัฐอิสราเอล กำหนด ถ้า
เมื่อใดก็ตามที่ค่าจ้างมี อัตราต่ำ
กว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ที่
กฎหมายแห่งรัฐอิสราเอลบังคับใช้ใน ณ นั้น
นายจ้างตกลงเพิ่มค่าจ้างให้
ลูกจ้างเพื่อให้ค่าจ้าง มีอัตราอย่างน้อย

agricultural work for the employer in
Israel;

And Whereas, subject to the
applicable law of Israel, the
Employer agrees to employ the
Employee and the Employee agrees
to work for the Employer as an
agriculture worker upon the
following terms and conditions;

1. Scope of Work

The Employee's duty under this
Employment Contract is to work in
the agriculture business of the
Employer with due diligence as
reasonably assigned to the Employee
by the Employer.

2. Wage

2.1 The Employer shall pay to the
Employee the starting basic wage
of NIS _____ per
month / _____ per hour,
provided that this sum shall not at
the time it is being paid to the
Employee, be less than the
minimum wage as provided in the
Minimum Wage Law, 1987, of
Israel (the minimum wage as of
1st January 2018 is 5300 NIS per
month or 29.12 NIS per hour) and
relevant amendments and
collective agreements.

2.2 The Wage shall be paid by the 9th
day of each calendar month

2.3 The Wage shall be paid to the
Employee after the deductions as
set out in Clause 3 and the
Employer shall specify the
amount of all deductions in the
payslip no later than the 9th day
of each calendar month.

2.4 The Employer shall ensure that
the Wage shall not be less than
the minimum wage under the
applicable law of Israel
throughout the duration of the
employment under this
Employment Contract. If, at any
time, the Wage falls under the
minimum wage under the

הואיל והעובד מצהיר בזאת כי הוא מוכן
וכשיר פיזית ונפשית, וכי ברצונו לבצע
עבודות חקלאיות בישראל עבור המעסיק;
והואיל והמעסיק מסכים להעסיק את
העובד, והעובד מסכים לעבוד בשביל
המעסיק כעובד חקלאי, הכל בכפוף
להוראות הדין בישראל ולהוראות
ההתנאים המפורטים להלן;

1. היקף העבודה

חובות העובד על פי הסכם עבודה זה הן
לעבוד בעסק החקלאות של המעסיק
בשקידה ראויה, כפי שיוטל על העובד
באופן סביר על ידי המעסיק.

2. השכר

2.1 המעסיק ישלם לעובד שכר עבודה
בסיסי התחלתי בסך של _____ ₪
לחודש _____ / לשעה, ובלבד שסכום
זה, בעת תשלומו לעובד, לא פחת
משכר המינימום הקבוע בחוק שכר
מינימום, התשמ"ז 1987 - הישראלי
(שכר המינימום החל מיום 1 לינואר
2018 הינו 5300 ₪ לחודש או 29.12
₪ לשעה), לרבות כל שינוי לחוק זה
וכל ההסכמים הקיבוציים הרלוונטיים.

2.2 השכר ישולם לא יאוחר מהיום
ה-9 לכל חודש קלנדארי.

2.3 השכר ישולם לעובד לאחר
הניכויים המפורטים בסעיף 3 והמעסיק
יפרט בתלוש השכר את סכום
הניכויים עד לא יאוחר מהיום ה-9
לכל חודש קלנדארי.

2.4 המעסיק יוודא כי השכר לא
יפחת משכר המינימום על פי הדין
החל בישראל במהלך תקופת ההעסקה
על פי הסכם עבודה זה. במידה ובשלב
כלשהו יפחת השכר משכר המינימום
על פי הדין החל בישראל, אזי

เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่บังคับใช้อยู่

2.5 เมื่อลูกจ้างทำงานครบตามกำหนด

สัญญาจ้างเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี

ลูกจ้างจะได้รับ “เงินพิเศษ” จาก นายจ้าง จำนวนหนึ่งครั้งต่อปี เงิน

พิเศษดังกล่าวคำนวณในอัตรา 378

เชคเกลอิสราเอลต่อวัน ตามจำนวนปี

การทำงานของลูกจ้างในที่ทำงาน ดังนี้

สำหรับปีแรกของการทำงาน คิด เป็น 5 วัน

สำหรับปีที่สองและปีที่สามของ การทำงาน

คิดเป็น 6 วัน

สำหรับปีที่สี่และปีที่ห้าของการ ทำงาน คิดเป็น

7 วัน

2.6 ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างยามเจ็บป่วย

ตามระยะเวลาของลูกจ้าง ลูกจ้างมี

สิทธิลาป่วยแบบได้เงินค่าจ้างหนึ่งวัน

ครั้งในแต่ละเดือนที่ทำงานให้แก่ นายจ้าง

นานสูงสุดรวมแล้วไม่เกิน 90 วัน

โดยต้องแสดงใบรับรองแพทย์ลง

ความเห็นให้ลาป่วย ทั้งนี้ ลูกจ้างจะ

ไม่ได้รับเงินค่าจ้างในวันแรกของการลา

ป่วยนายจ้างตกลงจ่ายเงินค่าจ้างยาม

เจ็บป่วยให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันที่สอง

และวันที่สามของการลาป่วยอย่างน้อย

ครึ่งหนึ่งของเงินเดือนประจำ และ

นายจ้างตกลงจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่

ลูกจ้างนับจากวันที่สี่ของการลาป่วย เป็นต้นไป

ในอัตราเงินเดือนประจำ

จนถึงระยะเวลาสูงสุดตามกำหนด

3. การหักค่าใช้จ่ายต่างๆ จาก

“ค่าจ้าง”

นายจ้างตกลงไม่หักค่าใช้จ่ายอื่นใดจาก

ค่าจ้างนอกจากค่าใช้จ่ายต่างๆ

ที่อนุญาตให้หักได้ ตามที่ระบุไว้ในมาตราที่ 25

ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2501

(Wage Protection Law 1958)

ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

3.1 ค่าภาษีเงินได้และค่าประกันสังคม โดย

มีเงื่อนไขดังนี้

(เอ) นายจ้างจะหักค่าภาษีเงินได้จากค่าจ้าง

ของลูกจ้าง และโอนเงินค่าภาษีไปยัง

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยนายจ้างเป็น

applicable law of Israel in force at that time, the Employer shall increase the Wage of the Employee so that it is at least equivalent to the applicable minimum wage.

2.5 Once the Employee completes at least one year of employment he is entitled, once a year, to “recuperation pay” from the Employer. This sum is figured at the current rate of NIS 378 per day, according to the number of years of employment of the worker at his/her place of work as follows:

- For the first year of employment – 5 days
- For the second and third years of employment – 6 days
- For the fourth and fifth years of employment – 7 days

2.6 The Employee is entitled to sick pay according to the length of his employment – a day and a half for each month worked for the employer, up to a total of 90 days, upon presenting a doctor’s note stating the need for absence from work. The Employee is not entitled to payment of for the first day of his illness. For the second and third days of his illness, the Employer shall pay the Employee at least half of his regular salary, and from the fourth day and onwards the Employer shall pay the Employee his regular salary up to the maximum period.

3. Deductions from Wage

The Employer shall not make any deduction from the Wage other than permitted deductions as set out in section 25 of the Wage Protection Law, 1958, including the following:

3.1 Income tax and national insurance, provided that:

- (a) the income tax payments shall be deducted from the Employee’s Wage and transferred to the relevant authorities by the Employer on

המעסיק יגדיל את שכר העובד באופן שבו זה יהיה לפחות שווה לשכר המינימום החל אותה עת.

2.5 לאחר שהעובד השלים לפחות

שנת עבודה אחת, הוא יהא זכאי לתשלום דמי הבראה שנתיים על ידי המעסיק. סכום זה נכון 378 ₪ למועד זה עומד על סך של 378 ליום, לפי מספר שנות העבודה של העובד במקום עבודתו, כדלקמן:

- עבור שנת העבודה הראשונה - 5 ימים.
- עבור שנת העבודה השנייה והשלישית - 6 ימים.
- עבור שנת העבודה הרביעית והחמישית - 7 ימים.

2.6 העובד זכאי לתשלום דמי מחלה

בתקופת העסקתו - יום וחצי עבור כל חודש עבודה אצל המעסיק ועד לסך כולל של 90 ימים, בכפוף להצגת אישור רפואי המאשר היעדרות מעבודה. העובד אינו זכאי לתשלום בגין יום המחלה הראשון. עבור יום המחלה השני והשלישי המעסיק ישלם לעובד לפחות מחצית משכרו הרגיל, והחל מהיום הרביעי למחלה ישלם המעסיק לעובד את שכרו הרגיל עד לסך התקופה המקסימלית כאמור.

3. ניכויים מהשכר

המעסיק לא ינכה מהשכר אלא הסכומים המותרים, כמפורט בסעיף 25 לחוק הגנת השכר, התשי"ח 1958, לרבות הבאים:

3.1 מס הכנסה וביטוח לאומי, ובלבד ש:

- (א) תשלומי מס הכנסה ינוכו משכר העובד ויועברו על ידי המעסיק, בשם העובד, לרשויות המס הרלוונטיות.

(ב) המעסיק לא ינכה מהעובד הטלים

ผู้ดำเนินการในนามลูกจ้าง และ
(บี) นายจ้างตกลงไม่หักค่าจ้างเพื่อเป็นค่า
ภาษีหรือค่าธรรมเนียมใดๆ ที่นายจ้าง
ถูกเรียกเก็บอันเนื่องมาจากการจ้าง ลูกจ้าง
(ในฐานะแรงงานต่างชาติ)

3.2 ที่พักอาศัยและค่าสาธารณูปโภคต่างๆ

ต้องไม่เกิน 528.30 เซกเกลอิสราเอล
อัตราดังกล่าวอาจเปลี่ยนแปลง โดย
กระทรวงแรงงาน ประเทศอิสราเอล ใน
เดือนมกราคมของทุกปีซึ่งเป็นไปตาม
ดัชนีค่าครองชีพที่ปรับขึ้น

3.3 ค่าประกันสุขภาพส่วนบุคคลหักได้ไม่
เกินหนึ่งในสามของค่าประกันสุขภาพที่
นายจ้างจ่ายไป โดยหักได้ในอัตรา
สูงสุดไม่เกิน 123.24 เซกเกลอิสราเอล ต่อเดือน
โดยหักได้ตามอัตราหนึ่งอัตรา ใดที่ต่ำกว่า
(หรือตามประกาศแก้ไข

เพิ่มเติมจากรัฐบาลอิสราเอล)

3.4 ภาระหนี้สินทางการเงินอื่นๆ ที่ลูกจ้าง
คงค้างชำระนายจ้าง โดยลูกจ้างระบุ
ความยินยอมให้หักหนี้สินดังกล่าวเป็น
ลายลักษณ์อักษร
การหักค่าใช้จ่ายจากค่าจ้างตามที่ระบุ
ในสัญญาข้อ 3.2, 3.3 และข้อ 3.4 เมื่อ
รวมแล้วจะต้องไม่เกินร้อยละ 25 (ยี่สิบ ห้า)
ของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ

4. ระยะเวลาการจ้างงาน

4.1 สัญญาจ้างงานจะมีอายุตลอด
ระยะเวลาที่นายจ้างมีใบอนุญาตว่าจ้าง
ลูกจ้างและลูกจ้างมีใบอนุญาตทำงานที่
อนุญาตให้ลูกจ้างทำงานกับนายจ้าง
แต่สัญญาจ้างจะมีอายุไม่เกิน 63 เดือน
นับจากวันที่ลูกจ้างเดินทางถึงประเทศ
อิสราเอล ยกเว้น มีการบอกเลิกสัญญา
จ้างตามที่ระบุไว้ในสัญญาฉบับนี้ หรือ
ตามที่กฎหมายแรงงานของอิสราเอล
กำหนด

4.2 สถานที่ทำงานซึ่งลูกจ้างจะต้องทำงาน ภา
ย ใต้สัญญาจ้างฉบับนี้ คือ
(.....)

แม้ว่าสถานที่ทำงานจะเป็นไปตามที่ระบุใน

behalf of the Employee; and
(b) the Employer shall not deduct
from the Employee any levies
or fees imposed on the
Employer on the account of
hiring the Employee (as a
foreign worker);

3.2 Accommodation and utilities
costs not exceeding 528.30 NIS .
The above sums may be updated
by the Israeli Ministry of Labor in
January of each year as per any
rise in the cost of living indices.

3.3 Private medical insurance not
exceeding one-third of the amount
paid by the Employer for the
insurance, up to a maximum of
123.24 NIS per month, whichever
is lower (or according to the
revisions made by the
Government of Israel);

3.4 Financial debts owed by the
Employee to the Employer,
provided that Employee has
agreed to such deduction in
writing. The deductions under
Clauses 3.2, 3.3 and 3.4 combined
shall not be more than 25 (twenty-
five) per cent of the Employee's
Wage.

4. Duration of the Employment Contract

4.1 The Employment Contract will
remain valid for as long as the
Employer has a license which
allows him to employ the
Employee and the employee has a
working permit allowing him to
work for the employer. However,
the Employment Contract will not
be valid for more than 63 months
from the date of arrival of the
Employee in Israel, providing it
has not been terminated as set out
in this Agreement or as set out in
the Labour Law of Israel.

4.2 The worksite where the
Employee will work under this
Employment Contract is at
[●●●●●●].

או אגרות כלשהם המוטלים על
המעסיק בקשר עם העסקת העובד
(כעובד זר).

3.2 עלויות מגורים והוצאות גלויות שלא
יעלו על סך 528 ₪. סכום זה יתעדכן
בהתאם להודעת משרד העבודה
הישראלי בינואר של כל שנה, בהתאם
לשיעור עליית המדד.

3.3 ביטוח רפואי פרטי שלא יעלה על
שליש מהסכום המשולם על ידי
המעסיק עבור ביטוח, עד לסך
מקסימאלי של 123.24 ₪ לחודש ,
לפי הנמוך (או בהתאם לעדכונים
שתקבע ממשלת ישראל).

3.4 חובות קצובים שחב העובד למעסיק ,
ובפרט שהעובד נתן את הסכמתו
בכתב לניכויים. הניכויים על פי
סעיפים 3.2, 3.3 ו-3.4 יחד לא יעלו
על 25 (עשרים וחמישה) אחוז משכר
העובד.

4. תקופת הסכם העבודה

4.1 הסכם העבודה יישאר בתוקף כל עוד
בידי המעסיק קיים היתר להעסקת
העובד ובידי העובד רישיון עבודה
המתיר לו לעבוד אצל המעסיק. חרף
האמור, הסכם העבודה לא יהיה
בתוקף לתקופה העולה על 63
חודשים ממועד הגעתו של העובד
לישראל, ובלבד שהוא לא בוטל
בהתאם להוראות הסכם זה או
הוראות דיני העבודה הישראלים.

4.2 מקום העבודה של העובד על פי
הסכם עבודה זה הוא ב

(א) על אף האמור בסעיף 4.1 לעיל,
לנוכח האופי העונתי של עבודת
החקלאות, המעסיק רשאי לבקש
מהעובד לעבור למעסיק חקלאי

สัญญาข้อ 4.2 ดังกล่าวข้างต้น เนื่องจากลักษณะของงานเกษตรกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปตามฤดูกาล นายจ้างอาจขอให้ลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างภาคการเกษตรคนอื่น ในสถานที่ทำงานอื่น เป็นระยะเวลานานสูงสุดไม่เกิน 6 (หก) เดือนต่อปี ตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องและตามข้อปฏิบัติของหน่วยงานด้านประชากรและตรวจคนเข้าเมือง (PIBA) ลูกจ้างตกลงให้ความยินยอมในการย้ายงานชั่วคราว โดยไม่ปฏิเสธหากไม่มีเหตุผลอันสมควร

5. ชั่วโมงการทำงาน

5.1 ชั่วโมงทำงานปกติของลูกจ้าง คือ ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันสำหรับการทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ หรือ ไม่เกิน 9 ชั่วโมง ต่อวันสำหรับการทำ งาน 5 วันต่อ สัปดาห์ แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน 43 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือไม่เกิน 186 ชั่วโมงต่อเดือน

6. ค่าล่วงเวลา

6.1 กรณีลูกจ้างทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาของ ชั่วโมงการทำงานที่เกินกว่า 8 ชั่วโมง ต่อวัน หากลูกจ้างทำ งาน 5 วันต่อ สัปดาห์ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาของ ชั่วโมงการทำงานที่เกิน 9 ชั่วโมง ต่อวัน สองชั่วโมงแรกของการทำงาน ล่วงเวลาในแต่ละวัน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราร้อยละ 125 ของอัตราค่าจ้างประจำต่อชั่วโมง และการทำงานล่วงเวลาในแต่ละชั่วโมงที่เพิ่มจากสองชั่วโมงแรก ลูกจ้างจะ ได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราร้อยละ 150 ของอัตราค่าจ้างประจำ ต่อชั่วโมง นอกจากนี้ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินค่าล่วงเวลาจากการทำงานอื่นใดก็ตามที่ เกินกว่า 43 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

6.2 การให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดของ

Notwithstanding Clause 4.2 above, due to the seasonal nature of the agricultural work, the Employer may ask the Employee to transfer to an alternate agricultural employer located at an alternate worksite, for periods of up to 6 (six) months per year, subject to the relevant laws and PIBA procedures. The Employee agrees not to unreasonably withhold the Employee's consent to such temporary transfer.

5. Working Hours

5.1 The regular working hours of the Employee will be up to 8 hours per day for a 6 day work week, or up to 9 hours per day for a 5 day work week and no more than 43 hours per week or 186 hours per month.

6. Overtime

6.1 If the Employee works 6 days a week, he is entitled to overtime payment for the hours exceeding 8 hours a day. If the Employee works 5 days a week, he is entitled to overtime payment for the hours exceeding 9 hours a day. For each of the first two overtime working hours per day, the Employee is entitled to payment at the rate of 125% of his regular hourly rate. For each additional working hour, the Employee is entitled to payment at the rate of 150% of his regular hourly rate. In addition, the Employee is eligible for overtime pay for any work over 43 hours a week.

6.2 Employment on the Employee's rest day is prohibited except in cases when general or specific permits for such work have been issued according to the Hours of Work and Rest Law, 1951. If the Employee works on the

חלופי הממוקם באתר עבודה אחר , וזאת לתקופה שלא תעלה על 6 (שישה) חודשים בשנה, ובכפוף לנהלי הרשות הרלוונטיים. העובד מסכים בזאת שלא למנוע ללא נימוק סביר את הסכמתו להעברה כאמור.

5. שעות עבודה

5.1 שעות העבודה הרגילות של העובד הן עד 8 שעות ליום לשבוע עבודה בן 6 ימים, או עד 9 שעות ליום לשבוע עבודה בן 5 ימים, ובכל מקרה לא יותר מ 43 שעות לשבוע או 186 שעות לחודש.

6. שעות נוספות

6.1 במידה והעובד עובד 6 ימים בשבוע , הוא יהיה זכאי לתשלום עבור שעות נוספות בקשר עם שעות שהן מעבר ל 8 שעות ביום. במידה והעובד עובד 5 ימים בשבוע, הוא יהיה זכאי לתשלום עבור שעות נוספות בקשר עם שעות שהן מעבר ל 9 שעות ביום. עבור כל שעותיים נוספות ראשונות ביום , העובד יהיה זכאי לתשלום בשיעור של 125% משכרו הרגיל לשעה . עבור כל שעת עבודה נוספת, העובד יהיה זכאי לתשלום בשיעור של 150% משכרו הרגיל לשעה. בנוסף , העובד זכאי לתשלום עבור שעות נוספות בקשר עם כל עבודה העולה על 43 שעות בשבוע.

6.2 העסקת העובד ביום מנוחתו אסורה , למעט במקרים בהם ניתנו התרים כללים או ספציפיים הדרושים לצורך

ลูกจ้างถือเป็นข้อห้ามปฏิบัติ ยกเว้น กรณีที่มี
ใบอนุญาตทั่วไป หรือ
ใบอนุญาตเฉพาะที่อนุญาตให้ทำงาน
ในวันหยุดของลูกจ้าง ซึ่งออกให้ตาม
กฎหมายว่าด้วยชั่วโมงการทำงานและ วันหยุด
พ.ศ. 2494 (Hours of Work and Rest Law,
1951) หากลูกจ้าง

ทำงานในวันหยุดของลูกจ้าง ลูกจ้างมี
สิทธิได้รับค่าจ้างที่อัตราร้อยละ 150
ของอัตราค่าจ้างประจำต่อชั่วโมงของ
ลูกจ้างจากการทำงานในชั่วโมงการ
ทำงานปกติ สำหรับสองชั่วโมงแรกของการ
ทำงานล่วงเวลา ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ
ค่าล่วงเวลาที่อัตราร้อยละ 175 ของ
อัตราค่าจ้างประจำต่อชั่วโมง และที่
อัตราร้อยละ 200 สำหรับชั่วโมงการ
ทำงานล่วงเวลาที่เพิ่มจากสองชั่วโมงแรก

7. วันหยุดและวันลา

7.1 เมื่อครบสามเดือนของการจ้างงานโดย
นายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับวันหยุดทาง ศาสนา
9 วัน ต่อปี โดยได้รับค่าจ้าง เต็มจำนวน ทั้งนี้
ลูกจ้างต้องแจ้งให้
นายจ้างทราบ ในกรณีที่ลูกจ้างเลือก
หยุดตามวันหยุดนักขัตฤกษ์ของไทย 7.2
นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดแบบ
ได้รับค่าจ้าง เป็นเวลา 10 วันทำงาน
หากลูกจ้างทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์
และเป็นเวลา 12 วันทำงาน หากลูกจ้างทำงาน
6 วันต่อสัปดาห์ นายจ้าง
จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดแบบได้รับค่าจ้าง
ในตอนสิ้นปีการจ้างงาน และลูกจ้าง
สามารถสะสมวันหยุดดังกล่าวได้สูงสุด 7 วัน
เพื่อรวมกับวันหยุดของการจ้าง งานในปีถัดไป
ตามที่ลูกจ้างและ นายจ้างตกลงกัน

8. อาหาร

8.1 ลูกจ้างเป็นผู้จัดหาอาหารด้วยตนเอง

9. ที่พัก

Employee's rest day, the
Employee shall be entitled to
receive a wage at a rate of 150%
of his regular hourly rate for the
regular work hours, at a rate of
175 % of his regular hourly rate
for the first two overtime hours,
and at a rate of 200% for any
additional overtime hours.

7. Holiday and Leave

7.1 After three months of
employment by the Employer, the
Employee shall be entitled to 9
religious holidays per year with
full pay. The Employee hereby
notifies the Employer that he
chooses to take holidays in
accordance with Thailand's public
holidays.
7.2 The Employee shall be entitled to
10 working days of paid leave if
he/she works 5 days a week, and
12 working days of paid leave if
he/she works 6 days a week. The
paid leave shall be given at the
end of year of employment to
which it relates, and up to 7 days
of such leave can be taken in the
course of the following year of
employment, where agreed
between the Employee and the
Employer

8 Food

8.1 The Employees will provide for
their own meals.

9 Accommodation

9.1 The Employer shall provide the

העסקה כאמור, וזאת בהתאם
להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה,
התשי"א 1951- במידה והעובד עובד
ביום מנוחתו, העובד יהיה זכאי לשכר
בשיעור של 150% משכרו הרגיל
לשעה עבור שעות העבודה הרגילות;
שכר בשיעור של 175% משכרו
הרגיל לשעה עבור שעותיים הנוספות
הראשונות, ושכר בשיעור של 200%
עבור כל שעת עבודה נוספת.

7. חגים וחופשה

7.1 לאחר שלושה חודשי העסקה על ידי
המעסיק, העובד יהיה זכאי ל-9
מועדי חגים דתיים בשנה בתשלום
מלא. העובד מודיע בזאת למעסיק כי
הוא בוחר לנצל את חופשתו בהתאם
למועדי החגים הלאומיים של תאילנד.
7.2 העובד יהיה זכאי לחופשה של 10
ימי עבודה בתשלום במידה והוא/היא
עובד/ת 5 ימים בשבוע, ו 12 ימי
חופשה אם הוא/היא עובד/ת 6 ימים
בשבוע. החופשה בתשלום תנוצל
בתום שנת העסקה הרלוונטית, ועד
7 ימי חופשה כאמור ניתנים לצבירה
במהלך שנת העסקה העוקבת, אם
הדבר הוסכם בין העובד למעסיק.

8. מזון

8.1 העובדים יהיו אחראים למזונם
בעצמם.

9. מקום מגורים

9.1 המעסיק יעמיד לרשות העובד מקום

9.1 นายจ้างตกลงจัดที่พักอาศัยที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะให้แก่ลูกจ้างตามที่ระบุในข้อบังคับเกี่ยวกับแรงงาน ต่างชาติ ตลอดกำหนดเวลาของสัญญา จ้างฉบับนี้ และหลังจากสิ้นสุดสัญญา จ้างสูงสุดนาน 7 วัน รวมถึงจัดหา

พาหนะรับส่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

9.2 นายจ้างสามารถหักค่าที่พักและค่าสาธารณูปโภคต่างๆ จากค่าจ้างของ ลูกจ้างตามที่ระบุไว้ในสัญญาข้อ 3

ของสัญญาจ้างฉบับนี้

9.3 กรณีที่ลูกจ้างบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วย เรื้อรัง หรือทุพพลภาพ ตลอดกำหนดเวลาของสัญญาจ้างฉบับนี้ โดยมีสาเหตุมาจากการทำงาน หรือไม่ก็ตาม อันส่งผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อ ได้ นายจ้างยังต้องจัดที่พักอาศัยที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะให้แก่ลูกจ้างเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 30 วัน นับจากวันที่ลูกจ้างหยุดงาน อันเนื่องมาจากการบาดเจ็บ ความเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ

10. การรักษาพยาบาลและการหายไปของ

ลูกจ้าง

10.1 ในกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วย หรือได้รับบาดเจ็บ นายจ้างรับรองว่าลูกจ้างจะได้รับการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพ และ/หรือได้รับการรักษาจากแพทย์ ที่ผ่านการรับรอง

10.2 นายจ้างตกลงจัดหาการประกัน

สุขภาพให้แก่ลูกจ้างตลอดกำหนดเวลาของสัญญาจ้างฉบับนี้ โดยต้องครอบคลุมช่วงวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างอยู่ในประเทศอิสราเอล ตามที่กำหนดในกฎหมายและ

ข้อบังคับว่าด้วยแรงงานต่างชาติ พ.ศ. 2534

(Foreign worker Law 1991 and

regulations) โดย

นายจ้างต้องให้เอกสารอันเป็น

สาระสำคัญของกรมธรรม์ประกัน

สุขภาพดังกล่าวเป็นภาษาไทยให้แก่

ลูกจ้างและมอบเอกสารแสดงตนว่า ลูกจ้าง

เป็น ผู้ ส าม า ร ถ ใช้ สิ ท ธิ

Employee with safe and hygienic accommodations as set out in the Foreign Worker Regulations, during the term of the Employment Contract and up to 7 days after its termination, as well as work related transportation.

9.2 The Employer may deduct the accommodation and public utilities expenses from the Employee's Wage in accordance with Clause 3 of this Employment Contract.

9.3 In case the Employee is injured, becomes chronically ill or disabled in any way during the term of the Employment Contract, whether in the course of his work or otherwise, and the Employee is unable to continue working, the Employer shall nevertheless continue to provide the Employee with safe and hygienic accommodation for a period of at least 30 days after the Employee has ceased to work on account of this injury illness or disability.

10. Medical Treatment and Disappearance of the Employee

10.1 In case of illness or injury of the Employee, the Employer shall ensure that the Employee has access to a qualified medical service and/or certified doctor.

10.2 Medical insurance shall be provided to the Employee by the Employer, during the term of this Employment Contract including during holidays and vacations within Israel as set out in the Foreign Worker Law (1991) and regulations. The Employer shall provide the Employee with a summary of the insurance policy in the Thai language and an insurance coverage identification document for ensuring that the employee is covered by insurance and is entitled to insurance benefits. In addition, the Employer shall provide social

מגורים מוגן והיגייני וכן תחבורה לצרכי עבודה כמפורט בתקנות העובדים הזרים, וזאת לתקופת של עד 7 ימים לאחר סיום הסכם העבודה.

9.2 המעסיק רשאי לקזז את הוצאות המגורים והתשתיות הציבוריות משכר העובד בהתאם להוראות סעיף 3 להסכם עבודה זה.

9.3 במידה והעובד ייפגע או הופך לחולה כרוני או לנכה במהלך תקופת הסכם עבודה זה, בין אם במהלך עבודתו או בין אם אחרת, וכתוצאה מכך העובד אינו יכול להמשיך עוד בעבודתו, המעסיק ימשיך להעמיד לעובד מקום מגורים בטוח והיגייני לתקופה של לפחות 30 ימים לאחר הפסקת עבודת העובד כתוצאה מהפגיעה, המחלה או הנכות כאמור.

10. טיפולים רפואיים והיעלמות העובד

10.1 במקרה של מחלה או פגיעה של העובד, המעסיק יודא כי לעובד יש גישה לשירות רפואי מוסמך ו/או לרופא מוסמך.

10.2 המעסיק יספק לעובד ביטוח רפואי במהלך תקופת הסכם העבודה, לרבות במהלך חגים וחופשות בתוך ישראל, כמפורט בחוק עובדים זרים, התשנ"א - 1991 ובתקנות. המעסיק יעמיד לרשות העובד תמצית פוליסת הביטוח בשפה התאילנדית, וכן מסמך זיהוי ביטוחי, על מנת לוודא שלעובד יש כיסוי ביטוחי וכי הוא זכאי להטבות ביטוח. בנוסף, המעסיק יעמיד לרשות העובד ביטוח לאומי בסעיפים המספקים שירות כאמור לעובדים זרים בישראל.

ประโยชน์จากประกัน สุขภาพ นอกจากนี้
นายจ้างตกลงจัดให้
ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองจาก ประกันสังคม
(Bituach Leumi) ใน
ส่วนที่ครอบคลุมแรงงานต่างชาติใน อิสราเอล
10.3 นายจ้างตกลงจัดหาประกันสุขภาพ
ส่วนบุคคลข้างต้นให้แก่ลูกจ้าง โดย
นายจ้างตกลงจะออกค่าประกัน
สุขภาพแทนลูกจ้างไปก่อน และจะ
หักค่าใช้จ่ายดังกล่าวจากค่าจ้างของ ลูกจ้าง
ตามที่ระบุไว้ในสัญญาข้อ 3
ของสัญญาจ้างฉบับนี้
10.4 ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ หรือ
เจ็บป่วย ทั้งที่มีสาเหตุมาจากการ
ทำงานหรือมิใช่ก็ตาม หากลูกจ้าง
ไม่ได้รับความคุ้มครองค่ารักษา
พยาบาลจากกรมธรรม์ประกันภัย โดยทันที
นายจ้างจะจัดหาและออก
ค่ารักษาพยาบาลกรณีฉุกเฉิน
ทั้งหมดตามความจำเป็นให้แก่ ลูกจ้าง
โดยสามารถเรียกเก็บจาก
ลูกจ้างในค่าใช้จ่ายตามที่ระบุใน
สัญญาข้อนี้ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่ได้
รับความคุ้มครองและไม่สามารถเบิก
คืนได้จากบริษัทประกันภัยภายใน 90 (เก้าสิบ)
วัน นับจากวันที่ นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึง
จำนวนค่ารักษาพยาบาลที่นายจ้าง
สามารถเรียกเก็บจากลูกจ้าง
10.5 นายจ้างจะต้องแจ้งให้บริษัทจัดหา
งานในอิสราเอลที่จัดส่งลูกจ้างมาให้ นายจ้าง
หรือสมาคมเกษตรที่
รับผิดชอบและหน่วยงานด้าน
ประชากรและตรวจคนเข้าเมือง (PIBA)
ทราบโดยทันทีที่ลูกจ้าง เสียชีวิต
หรือได้รับบาดเจ็บสาหัส
นายจ้างต้องกรอกและลงนามใน
เอกสารการเรียกร้องค่าสินไหมและ
เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ กฎหมายกำหนด
หรือเอกสารอื่นใด
ที่มีผลต่อความคุ้มครองในประกัน
ของลูกจ้างและจัดให้ลูกจ้างได้รับ
การรักษาพยาบาลทุกประเภท
รวมถึงกรณีฉุกเฉินเร่งด่วน และ/ หรือ
การรักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก
10.6 กรณีลูกจ้างไม่มาทำงานในช่วง

insurance coverage (Bituach
Leumi) to the Employee in the
branches available to foreign
workers in Israel.
10.3 The above mentioned private
medical insurance will be
arranged for the Employee by the
Employer. The Employer shall
pay for the health insurance of the
Employee, and the Employer may
deduct a part of such payment
from the Employee's Wage in
accordance with Clause of this
Employment Contract.
10.4 In the event of injury or illness
of the Employee, whether during
working hours or otherwise, in
cases in which the treatment is not
immediately covered by the
insurance policies, the Employer
shall, at the Employer's own
expense, provide and pay for the
Employee for all and any
immediate emergency medical
assistance as necessary. The
Employer may recover from the
Employee any expenses as per
this Clause which were not
covered and reimbursed by the
insurers within 90 (Ninety) days
from the date on which the
Employer notifies the Employee
of the amount reimbursable by the
Employer to the Employee.
10.5 The Employer shall
immediately notify the
recruitment agency which has sent
the Employee to the Employer in
Israel or the responsible Farmer's
Association, as well as PIBA in
the event of death or serious
injury to the Employee. The
Employer shall be obliged to fill
and sign any report, claim, and
other related forms as may be
required by law or otherwise in
affecting the Employee's
insurance coverage, and provide
to the Employee all and any
immediate emergency and/or
ambulatory medical treatment.
10.6 If the Employee could not be
found at the Employee's worksite

10.3 הביטוח הרפואי הפרטי יבוצע
על ידי המעסיק עבור העובד. המעסיק
ישלם עבור ביטוח רפואי של העובד
והוא רשאי לנכות חלק מתשלום זה
בהתאם למפורט בסעיף 3 להסכם
עבודה זה לעיל.
10.4 במקרה של פגיעה או מחלה של
העובד, בין אם אירעה במהלך שעות
העבודה או בין אם אחרת, בנסיבות
בהן הטיפול הרפואי אינו מכוסה
אוטומטית על ידי פוליסות הביטוח,
המעסיק יספק לעובד, על חשבונו של
המעסיק, כל טיפול וסיוע רפואי
חירום יידרש. המעסיק רשאי להחזיר
כל ההוצאות על פי סעיף זה, אשר
אינן מכוסות ומוחזרות על ידי
המבטח, וזאת תוך 90 (תשעים) ימים
מהמועד שבו המעסיק הודיע לעובד
את דבר סכום ההחזר שעל העובד
לשלם למעסיק.
10.5 מעסיק יודיע מיידית ללשכה
הפרטית אשר הפנתה את העובד
למעסיק או לתאגיד החקלאי המוכר
האחראי, וכן לרשות במקרה של מוות
או פגיעה קשה של העובד. המעסיק
יהיה מחויב למלא ולחתום על כל
דו"ח, תלונה או טופס אחר רלוונטי,
הדרושים על פי דין או אחרת לצורך
הכיסוי הביטוחי של העובד, ויספק
לעובד מיידית כל טיפול חירום ו/או
טיפול רפואי אמבולטורי.
10.6 מידה ולא ניתן למצוא את העובד
במקום העבודה במהלך שעות
העבודה, או לחילופין במקום מגורי
העובד, והמעסיק אינו יודע את מקום
המצאו של העובד במהלך תקופה
העולה על 24 (עשרים וארבע) שעות,
אזי יונח כי העובד נעדר. המעסיק
יודיע מיידית על כך ללשכה הפרטית
או לתאגיד החקלאי האחראי ולרשות.

งานตามที่กำหนด หรือหายไปจากที่พักอาศัย และนายจ้างไม่ทราบว่า ลูกจ้างอยู่ที่ใด เป็นเวลาเกินกว่า 24 (ยี่สิบสี่) ชั่วโมง ให้สันนิษฐานไว้ก่อน ว่าลูกจ้างเป็นบุคคลหาย นายจ้าง ต้องแจ้งให้บริษัทจัดหางานหรือ สมาคมเกษตรกรที่รับผิดชอบและ หน่วยงานด้านประชากรและตรวจ คนเข้าเมือง (PIBA) ทราบโดยทันที

11. ค่าเดินทาง

11.1 ลูกจ้างตกลงจ่ายค่าโดยสาร เครื่องบินจากประเทศไทยสู่ประเทศอิสราเอล และจากประเทศอิสราเอล กลับสู่ประเทศไทย
11.2 ในกรณีที่บริษัทจัดหางานอิสราเอลที่ จัดหาคนงานมาจากประเทศไทย หรือสมาคมเกษตรกรที่รับผิดชอบไม่ สามารถจัดหาพาหนะรับส่งจาก สนามบินมายังที่ทำงานได้ นายจ้าง ตกลงจัดหาพาหนะรับส่ง และ/หรือ จ่ายค่าเดินทางให้ลูกจ้างจาก สนามบินจนถึงที่พักของลูกจ้าง
11.3 นายจ้างตกลงจัดหา และ/หรือ ออก ค่าโดยสารจากที่พักของลูกจ้างไป สนามบิน เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงาน
11.4 นายจ้างตกลงจ่ายค่าใช้จ่ายต่างๆ อันเกี่ยวกับการเดินทางของลูกจ้าง ไปทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย เนื่องจากการเดินทางดังกล่าว เกี่ยวข้องกับงานที่นายจ้างมอบหมาย

12. หน้าที่ของลูกจ้าง

12.1 ลูกจ้างต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับของนายจ้างหรือของบริษัท นายจ้าง ซึ่งกำหนดขึ้นภายใต้ เงื่อนไขกฎหมายแรงงานแห่งรัฐ อิสราเอล และให้ความเคารพอันควรต่อชนบธรรมเนียม ประเพณี ท้องถิ่นของประเทศอิสราเอล
12.2 ลูกจ้างต้องทำงานให้กับนายจ้างแต่ เพียงผู้เดียวเท่านั้น ตลอดกำหนด เวลาของสัญญาจ้างงานฉบับนี้ ยกเว้น ในกรณีตามที่ระบุไว้ใน สัญญาจ้างข้อ 4.2 ของสัญญาจ้าง ฉบับนี้

at the working hours or at the Employee's accommodation and the Employer does not know the Employee's whereabouts for more than 24 (twenty-four) hours, it is assumed that the Employee is missing. The Employer shall promptly notify the responsible recruitment agency or Farmer's Association and PIBA.

11. Travel and Transportation

11.1 The Employee shall pay for the cost of air travel from Thailand to Israel and from Israel to Thailand.
11.2 In the case that the recruitment agency through which the Worker was deployed from Thailand to Israel, or the responsible Farmer's Association fails to provide the transportation from the airport to the Work Site, the Employer shall arrange and/or pay for the transportation of the Employee from the airport to the Employee's accommodation.
11.3 The Employer shall arrange and/or pay for the transportation from the Employee's accommodation to the airport at the end of the employment period.
11.4 The Employer shall pay the Employee for any costs incurred by the Employee for travel to a work assignment as requested by the Employer from the Employee on account of transportation in relation to work assignment from the Employer.

12. Undertakings of the Employee

12.1 The Employee shall abide by the rules and regulations of the Employer or Employer's company in conformity with the applicable labor law of Israel, and shall pay due respect the local traditions and customs of Israel.
12.2 The Employer shall be the sole employer of the Employee during the term of the Employment

11. נסיעות ותחבורה

11.1 העובד יישא בהוצאות הטיסה מתאילנד לישראל ומישראל לתאילנד.
11.2 בנסיבות בהן הלשכה הפרטית שבאמצעותה העובד הגיע לישראל מתאילנד, או התאגיד החקלאי האחראי, לא מספק את התחבורה משדה התעופה למקום העבודה, המעסיק יארגן ו/או ישלם עבור תחבורת העובד משדה התעופה למקום מגורי העובד.
11.3 אם תום תקופת ההעסקה יארגן ו/או ישלם המעסיק עבור תחבורת העובד ממקום מגורי העובד לשדה התעופה.
11.4 המעסיק ישפה את העובד בגין כל הוצאות שנגרמו לעובד עקב נסיעות שעניינן עבודה, אשר ביצוען מבוקש על ידי המעסיק, או עקב תחבורה שקשורה למשימת עבודה שהטיל המעסיק על העובד.

12. התחייבויות העובד

12.1 העובד מתחייב לציית לכללים והוראות המעסיק או חברת המעסיק, אשר עומדים בקנה אחד עם דיני העבודה בישראל, ויכבד מנהגים ומסורת מקומית בישראל.
12.2 המעסיק יהיה מעסיקו היחיד של העובד במהלך תקופת הסכם עבודה זה, למעט במקרים של העסקה

13.

การสิ้นสุดและการบอกเลิกสัญญาจ้าง

สัญญาจ้างงานฉบับนี้จะสิ้นสุดลง ในกรณีดังต่อไปนี้

13.1 สัญญาจ้างงานฉบับนี้มีอายุสองปี

นับจากวันที่นายจ้างและลูกจ้างลงนามในสัญญาจ้าง ขึ้นอยู่กับการต่ออายุใบอนุญาตตามกฎหมายที่ให้ นายจ้างว่าจ้างลูกจ้างได้ และสัญญาจ้างงานอาจได้รับการต่ออายุขึ้นอยู่กับการต่ออายุใบอนุญาตตามกฎหมายดังกล่าวข้างต้น และตามที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้

13.2 นายจ้างรับรองว่าใบอนุญาตว่าจ้างแรงงานฉบับปัจจุบันของนายจ้างมีอายุถึงวันที่ 31 ธันวาคม ในปีปฏิทิน นั้น และนายจ้างจะยื่นคำขอต่ออายุ ใบอนุญาตว่าจ้าง ารงาน กับหน่วยงานด้านประชากรและตรวจคนเข้าเมือง (PIBA) ในเวลาที่ เหมาะสม

13.3 นายจ้างและลูกจ้างสามารถบอกเลิก

สัญญาจ้างงานเมื่อใดก็ได้ โดยการส่งหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างให้อีกฝ่ายทราบล่วงหน้าตามกำหนดเวลา ดังนี้

- ช่วง 6 เดือนแรกของการ ทำงาน ต้องแจ้ง ใ ห้ทราบล่วงหน้าหนึ่งวันของแต่ละเดือน ที่ทำงาน

- ตั้งแต่เดือนที่เจ็ดจนถึงเดือนที่สิบเอ็ดของการทำงาน ต้องแจ้ง

ให้ทราบล่วงหน้า 6 วัน บวก

กับอีกสองวันครึ่งของแต่ละ เดือนที่ทำงาน

- หลังจากทำงานครบหนึ่งปี ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าหนึ่งเดือน

นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ซึ่งไม่แจ้งให้อีกฝ่ายทราบล่วงหน้า จะต้องจ่ายเงินชดเชยจำนวน เท่ากับเงินเดือนประจำที่ลูกจ้างพึงได้รับ ตลอดช่วงเวลานั้น นายจ้างที่ต้องการบอกเลิกสัญญาจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างได้รับทราบ และพึงข้อเรียกร้องของลูกจ้าง

13.4 คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายตามสัญญาฉบับนี้ ตกลงว่า การตีความเอกสารของ มีนเหมายมากเกินควร การเสพหรือซื้อ ขยายเสพติด มีพฤติกรรมรุนแรง

Contract except in case of the Seasonal Employment as set out above in Clause 4.2 of this Employment Contract.

13. Termination of the employment Contract

This Employment Contract may be terminated as follows:

13.1 The Employment Contract is valid for a period of two years from the date of the signing of the contract by the Employer and the Employee, subject to the continued legal permission of the Employer to employ the employee and the term may be extended for an additional period subject to continuation of legal permission as set out above and to agreement by the parties.

13.2 The Employer states that his current employment permit is valid until 31st December of this calendar year and that he will apply to PIBA at the appropriate time for an extension of the permit.

13.3 The Employer and the Employee may terminate the Employment Contract at any time, by sending a written termination notice to the other party according to the following timelines:

- In the first 6 months of employment – one day for each month worked
- From the seventh month of his/her employment until the end of the eleventh month – 6 days plus extra two and a half days for each additional month worked
- After one year of employment – one month.

The Employer or the Employee who does not give prior notice must pay the other party compensation amounting to the regular salary that would have been paid to the Employee during that period. The

عونتیت، كمפורت בסעיף 4.2 להסכם עבודה זה לעיל.

13. ביטול הסכם העבודה

הסכם עבודה זה ניתן לביטול כדלקמן:

13.1 הסכם עבודה זה תקף לתקופה של שנתיים ממועד חתימתו על ידי העובד והמעסיק, בכפוף לתוקפו של ההיתר החוקי של המעסיק להעסיק את העובד, ותקופה זו ניתנת להארכה לתקופה נוספות בכפוף לתוקפו של ההיתר החוקי, כמפורט בהסכם זה לעיל, ולהסכמת הצדדים.

13.2 המעסיק מצהיר בזאת כי אישור ההעסקה הקיים בידו במועד זה הינו תקף עד ליום 31 לדצמבר של שנה קלנדארית זו, וכי הוא יפנה לרשות במועד על מנת להאריך את תוקף האישור כאמור.

13.3 העובד והמעסיק רשאים להביא

הסכם עבודה זה לידי סיום בכל עת, באמצעות משלוח הודעת ביטול בכתב לצד השני, במועדים המפורטים להלן:

- במהלך 6 חודשי ההעסקה הראשוניים – יום אחד עבור כל חודש עבודה.

- החל מהחודש השביעי

להעסקתו/העסקתה ועד לתום 11

חודשים 6 – ימים בתוספת יומיים

וחצי עבור כל חודש עבודה נוסף.

- לאחר שנת העסקה – חודש.

המעסיק או העובד שלא נתן הודעה מוקדמת כאמור ישלם למשנהו פיצויים בשווי שכר העבודה הרגיל שהיה משולם לעובד במהלך תקופה זו. במידה והמעסיק

הוא שירצה להביא הסכם זה לסיומו, עליו ליתן הודעה לעובד ולשמוע את התייחסות העובד.

13.4 הצדדים מסכימים בזאת כי שימוש

หรือการเล่นพนันของลูกจ้าง ถือเป็น
การละเมิดสัญญาจ้างงานฉบับนี้ ซึ่ง
มีผลทำให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลง

13.5 การสิ้นสุดสัญญาจ้างงานทันที (Automatic Termination)

13.5.1 ในกรณีที่เกิดสงครามหรือภัย พิบัติ ธรรมชาติ ใน ประเทศอิสราเอล ซึ่งอาจ
เป็นอันตรายต่อชีวิตและ สุขภาพของลูกจ้าง
ส่งผลให้ รัฐบาลไทยต้องเรียกลูกจ้าง
เดินทางกลับประเทศไทย
สัญญาจ้างงานฉบับนี้จะ สิ้นสุดลงโดยทันที
ในกรณี ดังกล่าว หากลูกจ้างร้องขอ
นายจ้างตกลงช่วยเหลือลูกจ้างหา
บัตรโดยสารเครื่องบินกลับ ประเทศไทย
และหาพาหนะ รับส่งลูกจ้างจากที่ทำงานไป
ยังสนามบิน
ในกรณีของการบอกเลิกสัญญาจ้าง ให้
ปฏิบัติตามสัญญาข้อ 11.3

14. อื่นๆ

14.1 นายจ้างตกลงจ่ายค่าธรรมเนียมและ
ค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกี่ยวกับการยื่น
คำขอใบอนุญาตทำงานให้ลูกจ้าง
ตามกฎหมายแห่งรัฐอิสราเอล

14.2 ในกรณีที่เกิดเหตุการณ์อันกระทบ
ต่อความมั่นคงในอิสราเอล ซึ่งอาจ
เป็นอันตรายต่อชีวิตและสุขภาพของ ลูกจ้าง
นายจ้างจะต้องอพยพลูกจ้าง
ไปอยู่ในสถานที่ที่ปลอดภัย และ
พยายามจัดหางานให้แก่ลูกจ้าง โดย
มีข้อกำหนดและเงื่อนไขเช่นเดียวกับ
สัญญาฉบับนี้

14.3 ลูกจ้างสามารถโอนเงินได้สูงสุดร้อยละ
100 (หนึ่งร้อย) ของค่าจ้างสุทธิ
ผ่านทางธนาคารในอิสราเอลไปยัง
บัญชีธนาคารของลูกจ้างในประเทศไทย

14.4 ใน ก ร ณ ที่ข้อ ก ฎ ห ม า ย ข อ ง ร ัฐ
อิสราเอลในอนาคตกำหนดให้
นายจ้างและลูกจ้างต้องชำระเงินเข้า
กองทุนเพื่อแรงงานต่างชาติ การหัก
เงินเข้ากองทุนจากค่าจ้างของลูกจ้าง
จะต้องไม่เกินอัตราสูงสุดตามที่ได้
ระบุไว้ในกฎหมายแห่งรัฐอิสราเอล ถ้าระบุไว้
ทั้งนี้ นายจ้างต้องระบุ

Employer wishing to terminate the
contract must notify the Employee
and hear the Employee's claims.

13.4 The parties hereby agree that
excessive alcohol drinking, illegal
drug taking or dealing, violent
behavior or gambling by the
Employee are fundamental
breaches of this contract which
will result in termination.

13.5 Automatic Termination

13.5.1 In the case of war or
natural disaster in Israel which
may endanger the life and
health of the Employee,
following which the Thai
government requests the
Employee to go back to
Thailand, the Employment
Contract shall immediately be
terminated. In such case, if
requested by the Employee,
the Employer shall assist the
Employee in obtaining an
airplane ticket to Thailand and
with the transportation of the
Employee from the work site
to the airport.

Upon the termination of the
Employment Contract, Clause 11.3
shall apply.

14. Miscellaneous

14.1 The Employer shall pay for all
necessary fees and expenses
incurred on the acquisition of
work permit in accordance with
laws of Israel on the Employee's
behalf.

14.2 In case of security related events
in Israel which may endanger the
life and health of Employee, the
Employer shall relocate the
Employee to a safe area, and
attempt to provide the Employee
with employment with the same
terms and conditions of this
Employment Contract,

14.3 The Employee may transfer up
to 100 (one hundred) per cent of
the Employee's net Wage to
Thailand from Israeli Bank to the

מוגזם באלכוהול, צריכה או מסחר
בלתי חוקיים בסמים, התנהגות אלימה
או הימורים מצד העובד יהיו הפרה
מהותית של הסכם זה, אשר תוצאתה
ביטול.

13.5 ביטול אוטומטי

13.5.1 במקרה של מלחמה או אסון

טבע בישראל שיש בהם לסכן את

חייו ובריאותו של העובד, ואשר

בעקבותיהם ממשלת תאילנד

דורשת את שובו של העובד

לתאילנד, הסכם עבודה זה יבוטל

באופן אוטומטי. במקרה זה, אם

העובד יבקש זאת, המעסיק יסייע

לעובד להשיג כרטיס טיסה

לתאילנד ועם הסעתו של העובד

ממקום עבודתו לשדה התעופה.

עם סיום הסכם עבודה זה יחול הוראות

סעיף 11.3.

14. שונות

14.1 המעסיק יישא בשם העובד בתשלום

כל העמלות וההוצאות הנדרשות ,

הנובעות מרכישת רישיון העבודה

בהתאם להוראות הדין בישראל.

14.2 בנסיבות של אירוע בטחוני בישראל

שיש בו לסכן את חייו ובריאותו של

העובד, המעסיק יעביר את העובד

לשטח בטוח ויעשה מאמץ למצוא

לעובד תעסוקה בתנאים הזהים לתנאי

הסכם עבודה זה.

14.3 העובד רשאי להעביר לתאילנד,

באמצעות גוף בנקאי ישראלי, לחשבון

הבנק של העובד בתאילנד עד 100

(מאה) אחוז משכר העובד נטו.

14.4 בנסיבות בהן חוקים ישראליים

ידרשו בעתיד הפקדה על ידי העובד

המעסיק לפקדון עובדים זרים ,

จำนวนเงินที่หักไปดังกล่าวลงในใบ
บันทึกเงินเดือน

14.5 หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งละเมิดสัญญา
จ้างจนก่อให้เกิดความเสียหายแก่อีก ฝ่ายหนึ่ง
ฝ่ายที่ได้รับความเสียหายมี
สิทธิได้รับเงินชดเชยจากอีกฝ่ายหนึ่ง
เพื่อชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้นจริง
จากการละเมิดสัญญา

14.6 เพื่อไม่ให้เกิดข้อสงสัย นายจ้างและ
ลูกจ้างได้ตกลงตามสัญญาจ้างฉบับนี้ ว่า
ลูกจ้างเป็นผู้ถือหนังสือเดินทาง
ของลูกจ้างไว้ในความครอบครอง ของตน
ยกเว้น ในกรณีของการต่อ
อายุวีซ่าซึ่งนายจ้างเป็นผู้กระทำการ
แทนลูกจ้าง ในกรณีนี้ นายจ้างตกลง
คืนหนังสือเดินทางของลูกจ้างให้กับ
ลูกจ้างทันทีการต่ออายุวีซ่าเสร็จสิ้น

14.7 ข้อจำกัดในสัญญาฉบับนี้มิได้
ขัดแย้งกับเงื่อนไขที่สูงกว่า อันว่า
ด้วยเงื่อนไขการทำงานของลูกจ้าง
หรือเงื่อนไขพิเศษ ตามที่บัญญัติไว้
ในกฎหมายแรงงานของอิสราเอล
เช่นเดียวกับที่ระบุไว้ในข้อตกลงร่วม
และระเบียบปฏิบัติเพิ่มเติมสำหรับ
ภาคการเกษตร ซึ่งมีผลบังคับใช้กับ
นายจ้างหรือในที่ทำงาน

14.8 จำนวนเงินของค่าใช้จ่ายต่าง ๆ หรือ
การหักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ตามที่ระบุไว้
ในสัญญาจ้างฉบับนี้ เป็นจำนวนที่
กำหนดไว้ซึ่งมีผลบังคับใช้ในเดือน มกราคม
พ.ศ. 2558 หากจำนวนที่

กำหนดไว้ดังกล่าวมีการปรับปรุง
เพิ่มเติมตามกฎหมาย ข้อบังคับ
หรือระเบียบปฏิบัติเพิ่มเติม จำนวน
ค่าใช้จ่ายที่ได้รับการปรับปรุง
เพิ่มเติมจะมีผลบังคับใช้แทนจำนวน
ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในสัญญา จ้างฉบับนี้
14.9 ผู้ตรวจการสำนักงานสิทธิแรงงาน
ต่างชาติในประเทศอิสราเอล สังกัด
กระทรวงอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และแรงงาน
(Ministry of Industry, Trade and Labour)
รับ เรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวกับสิทธิแรงงาน
ต่างชาติ และสามารถดำเนินการ
ทางกฎหมายหากพบว่านายจ้าง
ละเมิดกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดย

Employee's bank account in
Thailand.

14.4 In the case that future Israeli law
shall require a contribution of the
Employer and the Employee to
the Foreign Workers Fund, the
deduction from the wages of the
Employee shall not exceed the
maximum rate specified by the
law of Israel if specified. The
Employer shall specify the
amount of such deduction in the
payslip.

14.5 In case of the breach of this
Employment Contract by either
party, the other party shall be
entitled to compensation from the
first party for actual damages
caused by such breach

14.6 For the avoidance of doubt, it is
hereby agreed by the Employer
that the Employee shall be
entitled to keep the Employee's
passport in the Employee's
possession, except in case of the
renewal of the Employee's visa
by the Employer on behalf of the
Employee in which case the
Employer shall deliver the
passport to the possession of the
Employee as soon as possible
after such renewal.

14.7 The provisions of this contract
do not detract from superior
conditions regarding workers'
working conditions or from
special conditions set out in the
labour law of Israel as well as in
Collective agreements and
Extension Orders for the
agricultural sector which apply to
the employer or the workplace.

14.8 The sums of various payments
or deductions set out in this
agreement are the sums in force as
of January 2015. If these sums are
updated by law, regulation or
Extension Order, the updated
sums will be applicable instead of
the sums set out herein.

14.9 The Ombudsman for Foreign
Worker Labour Rights in the
Ministry of Industry, Trade and

הניכויים שיבוצעו משכר העובד לא
יעלו על השיעור המקסימאלי הקבוע
בחוק הישראלי, באם ייקבע. המעסיק
יפרט בתלוש השכר את סכום הניכוי
האמור.

14.5 במקרה של הפרה של הסכם עבודה
זה על ידי צד כלשהו, הצד השני יהיה
זכאי לפיצוי מהצד המפר בגין הנזקים
שנגרמו לו בפועל כתוצאה מההפרה.

14.6 למען הסר ספק מוסכם בזאת כי
העובד יהיה רשאי להמשיך להחזיק
בדרכונו, למעט במקרה של חידוש
רישיון העבודה של העובד על ידי
המעסיק בשם העובד, בו המעסיק
ישיב את הדרכון לעובד מייד לאחר
ביצוע החידוש.

4.7 הוראות הסכם זה אינן גורעות
מהוראות עדיפות הנוגעות לתנאי
עבודה של עובדים, או מהוראות
מיוחדות הקבועות בדיני העבודה
הישראליים, כמו גם מהסכמים
קיבוציים או צווי הרחבה בענף
החקלאות אשר חלים על מעסיק או
על מקום עבודה.

4.8 סכומים של התשלומים והניכויים
השונים הקבועים בהסכם זה הם
מעודכנים נכון לחודש ינואר 2015.
במידה וסכומים אלה יעודכנו על ידי
חוק, תקנה או צו הרחבה, יהולו
הסכומים המעודכנים במקום הסכומים
המפורטים דנן.

4.9 הממונה על זכויות עבודה של עובדים
זרים מטעם משרד התמ"ת מקבל
תלונות שעניינן זכויות עבודה של
עובדים זרים, ורשאי לפעול על פי דין
בקשר עם מעסיקים שעברו על
החוקים הרלוונטיים. פרטי
ההתקשרות עם נציגי תלונות הציבור
הם: איריס מעיין, עו"ד, משרד
התעשייה, המסחר והתעסוקה, סלמה
, 53 תל אביב, טל: 03-7347230 ,

สามารถติดต่อผู้ตรวจการฯ ได้ที่ Adv. Iris Maayan, Ministry of Industry Trade and Labour, 53 Salame St. Tel Aviv, หมายเลขโทรศัพท์: 03-7347230

14.10 คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายตกลงว่า ข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญาจ้างฉบับนี้จะได้รับการตัดสินโดยศาลของรัฐอิสราเอลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีอำนาจในการตัดสินคดีอันเกิดจากข้อพิพาทในสัญญาจ้างฉบับนี้ โดยยึดกฎหมายต่างๆของรัฐอิสราเอล สัญญาจ้างงานฉบับนี้ทำขึ้นทั้งภาคภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาฮีบรู โดยจัดทำขึ้นเป็นสามฉบับฉบับภาษาอังกฤษเป็นต้นฉบับที่ถูกต้อง คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างถือสัญญาฉบับจริงไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ

ผู้ลงนามข้างล่างนี้เข้าใจข้อความในสัญญานี้โดยตลอด เพื่อเป็นหลักฐานในการทำสัญญานี้ จึงลงลายมือชื่อไว้ต่อหน้าพยาน

Labour receives complaints concerning foreign worker labour rights and can act according to law concerning employers found to have breached the relevant laws. The Ombudsman may be contacted as follows: Adv. Iris Maayan, Ministry of Industry Trade and Labour, 53 Salame St. Tel Aviv, Tel: 03-7347230 Cell: 0506240546.

14.10 The parties agree that any disputes concerning this contract shall be decided according to the Laws of the State of Israel and the relevant Israeli courts of law shall be the courts of law having jurisdiction over disputes arising from this contract.

This Employment Contract is done in Thai and English and Hebrew in three copies, the English copy being the authentic, each party retains one original of this agreement.

In witness whereof, the undersigned having fully understood the contents of the agreement stated herein, have signed this Employment Contract.

ลงชื่อ/ Signature/ חתימה

.....
()

นายจ้างหรือผู้รับมอบอำนาจ /Employer or authorized representative/ כח מיופה או מעסיק

ลงชื่อ/ Signature/ חתימה

.....
()

ลูกจ้าง/ Employee/ עובד

ลงชื่อ/ Signature/ חתימה

.....
()

พยาน/Witness/ עד

ลงชื่อ/ Signature/ חתימה

.....
()

พยาน/Witness/ עד

נייד: 0506240546.

14.10 הצדדים מסכימים בזאת כי כל מחלוקת שעניינה הסכם זה תוכרע בהתאם לדיני מדינת ישראל ולבתי המשפט בישראל תהיה סמכות עניינית לדון במחלוקות הנובעות מהסכם זה.

הסכם עבודה זה מנוסח בשלושה עותקים בתאילנדית, אנגלית ועברית. הנוסח האנגלי הוא הנוסח המחייב, וכל צד מחזיק בעותק מקורי של הסכם זה. לראיה באו הצדדים על החתום חתמו על הסכם עבודה זה לאחר שהבינו את תוכנו ואת הסכמותיהם דנן.