



以色列劳动法律简介

作者: Shay Teken 律师, Moran Friedman 律师

以色列劳动法是大陆法系和英美法系的混合体。通过新的立法、集体协议、扩展命令和劳动法院裁决等方式，这一领域的法律一直在不断发展。

劳动保护法是一系列规定最低劳动条件并适用于各种员工的法律，不论员工的工资水平如何。劳动保护法是以色列劳动法律的基础，确立了以色列劳动法律的基本框架。以下我们将对以色列员工享有的一些基本权利进行介绍，将在以色列运营或到以色列扩展业务的企业非常有必要了解这些规定。

工作周和加班时间：《工作和休息时间法》（1951 年）确立了员工获得加班补偿的权利（加班时间的定义为每天超过 9 小时的工作时间，每周超过 43 小时的工作时间），并对员工在每周休息日工作进行了限制。在加班的前两个小时，员工有权享受其小时工资的 125%，此后每增加一小时，员工有权获得其小时工资的 150%。

薪酬的支付：《薪酬保障法》（1958 年）规定，雇主必须在不迟于获得工资的月份之后的日历月的第九天支付员工其上月的工资。

年假：《年假法》（1951 年）规定，员工依据工龄享有 15 至 28 天的最低年假。该法律还规定，至多两年的未使用年假可以在终止雇佣时得到补偿。

病假：《病假工资法》（1976 年）规定，员工有权获得病假工资，每工作一个月可以获得一天半的病假，最长可达 90 天。员工在病假的第一天无权获得病假工资，第二天和第三天的病假工资是全额工资的一半，此后员工有权获得全额病假工资。累积未使用的病假不能得到补偿。

Please visit us:

www.fbclawyers.com

Follow us:



疗养费：根据《关于支付疗养费的一般扩展命令》，员工根据其工龄有权获得疗养费（每年 5 至 10 天）。

养老保险：以色列的每名员工均有权获得养老保险，养老保险应符合经济部长颁布的扩展命令。根据该扩展命令，雇主必须将员工工资总额的 6.5% 提交给养老金计划（如果员工选择“管理人员保险”，其费率可能略有不同），将员工工资总额的 6% 作为遣散费，员工自己也应将工资总额的 6% 提交给养老金计划。一般而言，雇主在雇用员工六个月后必须就养老保险作出安排。不过，如果员工与其前雇主间已有一个养老金计划，则该员工有权自开始工作的第一天起享有其养老金安排。

遣散费：根据《遣散费法》（1963 年），雇佣关系已持续一年以上并由雇主终止雇佣关系的员工有权获得遣散费，遣散费的金额应当是终止雇佣关系时该员工的月工资乘以其雇佣关系持续的年数。不过，《遣散费法》第 14 条规定，如果雇主按照《遣散费法》第 14 条作出安排，每月将员工的部分工资支付给该员工名下的一个养老金计划，其中一部分作为遣散费，另一部分作为养老金，则雇主在解雇该员工时免除支付遣散费的义务。如果雇主和员工以书面形式同意前述“第 14 条安排”，则其养老金计划中累积的遣散费可以代替法定遣散费；不过，在这种情况下，即使员工辞职，雇主也必须将该部分遣散费支付给员工。

终止雇佣 - 事先通知：《辞职与解雇预先通知法》（2001 年）规定，在解雇员工前，雇主必须至少提前一定的时间通知员工。在雇佣关系开始后第一年内，根据雇佣时间长短的不同，通知至少应提前 1 天到 21 天不等，在雇佣关系开始第一年后，通知至少应提前一个月。根据以色列国家劳动法院的裁决，希望将其业务所有权转让给另一实体的雇主必须事先将该事项通知员工。

集体协议是员工权利的另一个来源。在有组织的工作场所，工会组织代表和雇主之间可以签署集体协议。

在一个工会化的公司里，工会组织代表员工处理与雇主之间的关系，因此，就工资、雇佣条款和终止程序等问题的谈判将不再由每个员工个人与公司之间进行，而是以集体方式进行，由此，雇主和工会组织之间会签署集体协议。

集体协议是工会组织和雇主之间谈判的结果。集体协议为员工提供更好的雇佣条款，并提供与劳动保护法律规定的条款和权利相比更好的条款和更高要求的权利保护。

扩展命令也是员工权利的另一个来源。扩展命令是劳动与社会服务部部长在一个集体协议签署后颁布的命令。在一个集体协议签署后，劳动与社会服务部部长可以扩展其部分条款并将这些条款应用于市场中的相关员工群体。例如，当一个安保公司与工会组织签署了一个集体协议后，

劳动与社会服务部部长可以将该集体协议扩展适用到市场中的所有安保公司，以便延伸命令中规定的条款可以适用于安保行业的所有员工。通过这种方式，市场中特定行业的工作条件是平等化的。

员工权利的另外一个来源是劳动法院的判例。以色列的劳动法庭较为主动，其不仅解释现行法律，而且会在针对具体情况的规定尚不存在的情况下确立创造性的新理论。

Shay Teken 是 FBC 律师事务所劳动关系与雇佣业务的合伙人与负责人，专门从事劳动与雇佣法律各个方面的业务。他参与了以色列近年来劳资关系和劳动法判例的最重大的变化。**Teken** 先生担任以色列律师协会劳动与雇佣论坛的主席，并经常接受以色列监管机构和立法者的咨询，就法律法规的提案发表意见。他经常就劳动法律问题参与以色列议会有关委员会的讨论。在加入 FBC 之前，**Teken** 先生担任以色列最大的工会联合会 **Histadrut** 的首席法律顾问和法律部门的负责人，并担任组织部门的主席；目前他仍担任其法律部门的特别顾问。

Moran Friedman 是 FBC 律师事务所劳动关系与雇佣业务的律师，专门从事劳动与雇佣法律各个方面的业务。在加入 FBC 之前，**Friedman** 女士曾工作于 **Histadrut** 的法律部门。

高悦女士是 FBC 律师事务所中国业务部的法律顾问，就公司法律业务向中国和以色列客户提供咨询服务。

We would be happy to answer any questions that you might have.

Sincerely,

**Labor Relations Department
Fischer Behar Chen Well Orion & Co.**

For further information please feel free to contact:

Adv. Shai Teken	steken@fbclawyers.com	+972.3.6069656
Adv. Moran Friedman	mfriedman@fbclawyers.com	+972.3.6069656
Adv. Yue Gao 高悦	ygao@fbclawyers.com	+972.3.6941325

.....

The information provided herein is solely for informational purposes and shall not be construed as a legal opinion or legal advice of any sort.

All rights reserved to Fischer Behar Chen Well Orion & Co.

In order to subscribe to or be removed from the distribution list please e-mail:

news@fbclawyers.com