

ประเทศอิสราเอล

สิทธิประโยชน์เงินคืนภาษี

ปัจจุบันประเทศอิสราเอลไม่มีการคืนเงินภาษีให้กับแรงงานต่างชาติแล้ว ทั้งนี้ เนื่องจากแรงงานไทยที่มีสิทธิยื่นขอคืนภาษีจากทางการอิสราเอลได้ต้องเป็นแรงงานที่ทำงานในประเทศอิสราเอล เฉพาะตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2548 โดยต้องยื่นคำขอภายใน 6 ปี นับแต่ปีที่มีสิทธิขอคืนภาษีจากทางการอิสราเอล เช่น

- ผู้ที่ทำงานในปี 2546 ต้องยื่นขอคืนภาษีภายในปี พ.ศ. 2552
- ผู้ที่ทำงานในปี 2547 ต้องยื่นขอคืนภาษีภายในปี พ.ศ. 2553
- ผู้ที่ทำงานในปี 2548 ต้องยื่นขอคืนภาษีภายในปี พ.ศ. 2554

นั่นหมายความว่า ถ้าแรงงานไทยที่เคยทำงานในประเทศอิสราเอลในช่วงปี 2546 ถึง 2548 และยังไม่เคยยื่นเรื่องเลย จะไม่มีสิทธิได้เงินภาษีคืน เนื่องจากได้สิ้นสุดระยะเวลาการยื่นขอแล้ว นอกจากนี้ กฎหมายฉบับใหม่ของประเทศอิสราเอลได้กำหนดว่าตั้งแต่ 2549 เป็นต้นไป นายจ้างจะไม่มีการหักภาษีแต่อย่างใด ดังนั้นจึงไม่มีการคืนภาษี

สิทธิประโยชน์ของแรงงานประเทศอิสราเอล

ข้อกฎหมายที่สำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในประเทศอิสราเอล

1. **สัญญาจ้างงาน** แรงงานต่างชาติทุกคนมีสิทธิได้รับสัญญาจ้างงานจากนายจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาที่ตนเข้าใจ ซึ่งต้องระบุเงื่อนไขการจ้างงานโดยละเอียด เช่น ชื่อนายจ้าง ชื่อลูกจ้าง ลักษณะงานที่ทำ ค่าจ้าง ระยะเวลาการจ้าง ชั่วโมงทำงาน วันหยุด วันลาป่วย การประกันสุขภาพ ที่พักซึ่งนายจ้างจัดให้ และรายละเอียดการหักค่าจ้าง

2. **ค่าจ้างพื้นฐาน** ทุกคนที่ทำงานในประเทศอิสราเอลมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ซึ่งทางการจะประกาศปรับเป็นระยะๆ ปัจจุบันค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับการทำงานเต็มเวลา 186 ชั่วโมงต่อเดือน คือ 5,000 เซกเกล อัตราค่าจ้างขั้นต่ำการทำงานเป็นรายชั่วโมงคือ ชั่วโมงละ 26.88 เซกเกล

3. **ค่าล่วงเวลา** ลูกจ้างที่ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ และทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในชั่วโมงที่ 9 เป็นต้นไป โดย 2 ชั่วโมงแรกที่เกินชั่วโมงทำงานปกติ จะรับค่าล่วงเวลาชั่วโมงละ 125% ของค่าจ้างปกติ ส่วนชั่วโมงที่ 3 เป็นต้นไป จะได้รับค่าล่วงเวลาชั่วโมงละ 150% ของค่าจ้างปกติ

4. **วันรับค่าจ้าง** ลูกจ้างซึ่งทำงานเป็นรายเดือน มีสิทธิได้รับค่าจ้างภายในวันที่ 10 ของเดือนถัดไป

5. การหักเงินจากค่าจ้าง นายจ้างมีสิทธิหักเงินค่าจ้างของแรงงานต่างชาติได้ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ภาษีรายได้ การประกันสังคมแห่งชาติ ค่าที่พักอาศัย เงินค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายล่วงหน้าไปก่อนจะต้องได้รับคำยินยอมจากลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร อย่างไรก็ตามจำนวนเงินที่หักในแต่ละเดือนรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 25% ของค่าจ้าง นายจ้างไม่มีสิทธิหักเงินลูกจ้างเกินจำนวนที่กฎหมายกำหนด

กฎหมายอนุญาตให้นายจ้างหักเงินจากค่าจ้างแรงงานต่างชาติได้ในกรณีต่อไปนี้

1. ภาษีรายได้ เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2558 เป็นต้นไป รัฐบาลอิสราเอลได้ออกกฎหมายการจัดเก็บภาษีแบบใหม่ โดยยกเลิกการได้รับเครดิตภาษีต่อเดือนสำหรับแรงงานต่างชาติ ทำให้แรงงานต่างชาติในภาคเกษตรและก่อสร้างต้องจ่ายภาษีเพิ่มขึ้น กล่าวคือ แรงงานต่างชาติจะต้องจ่ายภาษีรายได้ประมาณร้อยละ 10 ของรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 5,280 เซกเกล ร้อยละ 14 หากรายได้มากกว่า 5,281 – 9,000 เซกเกล

2. การประกันสังคมแห่งชาติ (National Insurance Institute) หรือภาษาฮีบรู เรียกว่า “Bituach Leumi (بيتัว ลีอูมี)” แรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศอิสราเอลจะได้รับความคุ้มครองจากสถาบันประกันสังคมแห่งชาติในกรณีบาดเจ็บจากการทำงาน นายจ้างเสียชีวิต หรือล้มละลาย ซึ่งการจ่ายเงินสมทบ นายจ้างมีสิทธิหักเงินจากค่าจ้างลูกจ้าง 0.04% ของค่าจ้างไม่เกิน 5,171 เซกเกล และ 0.87% จากเงินค่าจ้างที่เกินจาก 5,171 เซกเกล ของค่าจ้างลูกจ้างในแต่ละเดือน

3. การประกันสุขภาพส่วนบุคคล (Health Insurance) นายจ้างต้องทำประกันสุขภาพกับบริษัทเอกชนให้ลูกจ้างแรงงานต่างชาติของตนตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในประเทศอิสราเอล ซึ่งเงินประกันสุขภาพนี้ นายจ้างมีสิทธิหักจากลูกจ้างส่วนหนึ่งดังนี้

- งานดูแลคนชราหรือพิการ หักได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายไป หรือ 124.73 เซกเกล ต่อเดือน แล้วแต่ว่าจำนวนใดต่ำกว่ากัน

- งานอื่นๆ เช่น งานเกษตร หักได้ไม่เกิน 1/3 ของเงินที่นายจ้างจ่าย หรือสูงสุดไม่เกิน 124.73 เซกเกลต่อเดือน แล้วแต่ว่าจำนวนใดต่ำกว่ากัน

6. ที่พักอาศัยที่เหมาะสม นายจ้างจะต้องจัดที่พักอาศัยที่เหมาะสมให้ลูกจ้าง (เฉพาะแรงงานต่างชาติ) ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่กับตน และอนุญาตให้ลูกจ้างอยู่ได้ต่อไปอีกไม่ต่ำกว่า 7 วัน หลังจากเลิกจ้าง หรือยกเลิกสัญญาจ้างระหว่างกัน

นายจ้างสามารถหักเงินค่าที่พักได้ตามกฎหมาย (ปี 2558) ดังนี้

- เขตเยรูซาเลม	เดือนละ	393.68	เซกเกล
- เขตเทลอาวีฟ	เดือนละ	447.99	เซกเกล
- เขตไฮฟาและภาคกลาง	เดือนละ	298.69	เซกเกล
- เขตภาคใต้	เดือนละ	265.52	เซกเกล
- เขตภาคเหนือ	เดือนละ	244.31	เซกเกล

แต่หากที่พักที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเป็นของนายจ้างเอง นายจ้างสามารถหักค่าที่พักได้เพียงครั้งหนึ่งของอัตราที่กฎหมายอนุญาตให้หักได้

7. การหักค่าไฟฟ้าและน้ำประปา กฎหมายอนุญาตให้นายจ้างหักค่าไฟฟ้าและน้ำประปา และค่าภาษีโรงเรือนจากเงินเดือนของลูกจ้างต่างชนิดที่ทำงานประเภทอื่นๆ ที่ไม่ใช่งานประเภทการดูแลสุขภาพ ได้ไม่เกิน 92.27 เซนต์ต่อเดือน

8. รายละเอียดการหักเงินจากค่าจ้าง นายจ้างต้องระบุในใบรับเงินเดือนของลูกจ้าง

9. วันหยุดประจำสัปดาห์ ลูกจ้างมีสิทธิได้หยุดประจำสัปดาห์ไม่ต่ำกว่า 36 ชั่วโมง ซึ่งอาจเป็นวันศุกร์ เสาร์ อาทิตย์ ขึ้นอยู่กับศาสนาของลูกจ้าง แต่อาจไม่ใช่กับงานดูแลคนชราหรือพิการ ซึ่งหยุดพักอย่างน้อย 24 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

- วันหยุดพักผ่อนประจำปี คนงานได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 12 วันต่อปี โดยได้รับค่าจ้างใน 4 ปีแรกของการทำงาน 14 วัน ในปีที่ 5 ของการทำงาน 16 วัน (หากทำงานดูแลคนชราฯ หรือก่อสร้าง ในปีที่ 6 ของการทำงาน 18 วัน และในปีที่ 7 ของการทำงาน 21 วัน)

- วันหยุดตามประเพณี คนงานมีสิทธิหยุดตามประเพณี ศาสนา ของคนงานไม่เกิน 9 วันต่อปี

- ค่าชดเชย หลังจากครบหนึ่งปีของการทำงาน หากนายจ้างเลิกจ้างหรือครบสัญญาจ้างงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามอัตรา 1 เดือน ต่อ 1 ปีในการทำงาน และในกรณีการจ้างงานสิ้นสุดเพราะนายจ้างล้มละลาย หรือตามภายหลังจากที่คนงานทำงานมาครบ 1 ปี คนงานมีสิทธิได้ค่าชดเชยตามอัตราข้างต้น เช่นกัน

10. ค่าจ้างในวันลาป่วย ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยสูงสุดไม่เกิน 90 วัน โดยแสดงใบรับรองแพทย์ลงความเห็นและระบุว่าจำเป็นต้องหยุดงาน ดังนี้

- ลาป่วยวันแรก ไม่ได้รับค่าจ้าง

- ลาป่วยวันที่ 2 และ 3 ได้รับค่าจ้าง 50% ของค่าจ้างปกติ

- ลาป่วยวันที่ 4 เป็นต้นไป ได้รับค่าจ้างตามปกติ จนถึงระยะเวลาสูงสุดตามกำหนด

11. การเลิกจ้าง ลูกจ้างซึ่งทำงานเป็นรายเดือน หากต้องการลาออก ต้องแจ้งนายจ้างล่วงหน้า ดังนี้

- ทำงานมาแล้ว 6 เดือน ต้องแจ้งล่วงหน้า 1 วัน

- ทำงานมาแล้วตั้งแต่ 7 – 11 เดือน ต้องแจ้งล่วงหน้า 6 วัน บวก 2.5 วันของจำนวนเดือนที่ได้

ทำงานมา

- อายุงาน 1 ปี ขึ้นไป ต้องแจ้งล่วงหน้า 1 เดือน

สำหรับนายจ้างซึ่งต้องการเลิกจ้างลูกจ้าง ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าตามเกณฑ์ข้างต้นเช่นกัน หากทั้งนายจ้างหรือลูกจ้างไม่ได้แจ้งล่วงหน้า ต้องจ่ายค่าชดเชยให้อีกฝ่ายหนึ่งเท่ากับค่าจ้างปกติที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างในช่วงนั้น

12. การย้ายนายจ้าง

เฉพาะนายจ้างที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงอุตสาหกรรม การค้า และแรงงาน เท่านั้น ที่สามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้

แรงงานต่างชาติจะเริ่มทำงานยังไม่ได้ จนกว่ากระทรวงมหาดไทยได้ตรวจสอบว่านายจ้างนั้นได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติ และออกใบอนุญาตทำงานให้โดยประทับในหนังสือเดินทางแล้ว

แรงงานต่างชาติที่ยกเลิกสัญญาจ้างกับนายจ้าง จะต้องแจ้งบริษัทจัดหางานที่ดูแลคนงานและนายจ้าง ซึ่งจะอนุญาตให้หานายจ้างใหม่ภายใน 90 วัน หากลูกจ้างได้นายจ้างใหม่ ต้องแจ้งนายจ้างเดิมและบริษัทจัดหางานผู้ดูแล รวมทั้งกระทรวงมหาดไทยอิสราเอล เพื่อเปลี่ยนชื่อนายจ้างในใบอนุญาตทำงานก่อนจึงจะทำงานกับนายจ้างใหม่ได้

หากไม่ปฏิบัติตามจะเป็นแรงงานผิดกฎหมาย สำหรับนายจ้าง จะถูกยกเลิกการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติ กรณีเป็นคนงาน จะถูกเนรเทศกลับประเทศ

13. เงินชดเชยสำหรับกรณีที่ต้องออกจากงาน (ในภาษาฮีบรู เรียกว่า Pitzuyei Piturim หรือ ปีซุอิม)

หากลูกจ้างต้องออกจากงานภายหลังจากที่ทำงานให้นายจ้างคนหนึ่งหรือในสถานที่ทำงานแห่งหนึ่งครบ 1 ปี หรือเกินกว่า หรือเมื่อครบสัญญาจ้างงาน 5 ปี ลูกจ้างมีสิทธิ์ได้รับเงินชดเชย (Pitzuyei Piturim) อัตราเงินชดเชยเท่ากับจำนวนค่าจ้าง 1 เดือน ของแต่ละปีที่ทำงานให้แก่ นายจ้างหรือในสถานที่ทำงาน ลูกจ้างที่ต้องออกจากงานหลังจากการจ้างงาน 1 ปี เนื่องจากนายจ้างเสียชีวิต ล้มละลาย หรือบริษัทประสบปัญหาการชำระบัญชี ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยในอัตราเดียวกัน ลูกจ้างต้องร้องเรียนนายจ้างเพื่อขอรับเงินชดเชยก่อนเดินทางกลับประเทศไทย

14. การร้องเรียนกรณีนายจ้างละเมิดสิทธิของลูกจ้าง

กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ หรือหักเงินจากค่าจ้างลูกจ้างเกินอัตราที่กฎหมายกำหนด นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างงาน ที่พักไม่เหมาะสม ไม่มีประกันสุขภาพ ไม่มีเอกสารการจ่ายค่าจ้าง ฯลฯ ลูกจ้างสามารถเรียกร้องกับสำนักงานของกระทรวงอุตสาหกรรม การค้า และแรงงานของอิสราเอลได้

หากนายจ้างไล่ลูกจ้างออกจากงาน หรือลดค่าจ้าง หรือลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างได้ร้องเรียนนายจ้างต่อเจ้าหน้าที่รัฐ ถือว่านายจ้างมีความผิดอาญา

15. หนังสือเดินทาง

นายจ้างต้องให้ลูกจ้างเป็นผู้เก็บรักษาหนังสือเดินทางของลูกจ้างไว้ โดยที่ลูกจ้างไม่เต็มใจสามารถร้องเรียนเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ นอกจากนี้ นายจ้างจะนำไปต่อวีซ่าจ้างงานในแต่ละปี และเมื่อดำเนินการเสร็จนำส่งคืนให้แก่ลูกจ้าง

16. ค่าบริการจัดหางาน

กฎหมายแรงงานอิสราเอลอนุญาตให้บริษัทจัดหางานเรียกเก็บเงินค่าบริการจัดหางานจากแรงงานต่างชาติ โดยแรงงานต้องจัดทำตัวแลกเงินและจ่ายแก่บริษัทจัดหางานเมื่อเดินทางถึงสนามบินที่

อิสราเอล 2,724.03 เซกเกล บวกภาษี (VAT) 18% จำนวนรวม 3,214.35 เซกเกล (อัตรานี้ต่อไปอาจมีการเปลี่ยนแปลง เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างไทยและอิสราเอล)

สิทธิประโยชน์กรณีบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการสงครามในประเทศ

เนื่องจากอิสราเอลเป็นประเทศที่มีสถานการณ์สู้รบ กรณีแรงงานไทยในอิสราเอลได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการสู้รบระหว่างอิสราเอลกับผู้ก่อการร้ายในเลบานอน หรือกับฝ่ายปาเลสไตน์ จะถือว่าเป็น War Victim จะได้รับค่าตอบแทนจาก National Insurance Institute ดังนี้

กรณีบาดเจ็บหรือพิการ

National Insurance Institute จะจ่ายค่าทดแทนโดยคำนวณตามเปอร์เซ็นต์ของการบาดเจ็บหรือสูญเสียอวัยวะ ประกอบกับอายุของผู้บาดเจ็บหรือพิการ ดังนี้

- 0 – 10% จะไม่ได้รับค่าทดแทน นอกจากค่าจ้างในช่วงที่ทำงานไม่ได้เพราะบาดเจ็บ
- 10 – 19% จะได้รับเงินก้อนครั้งเดียว ไม่เกิน 150,000 เซกเกล โดยคำนึงถึงอายุของผู้บาดเจ็บและพิการด้วย กล่าวคือหากอายุน้อยจะได้รับมากกว่าผู้ที่มีอายุมาก เพราะมีการคำนวณตาม Expecting Life Span ของแต่ละคน
- เกิน 20% ขึ้นไป จะได้รับค่าทดแทนเป็นรายเดือนทุกเดือนจนกว่าจะเสียชีวิต โดยคำนวณตามเปอร์เซ็นต์สูญเสีย หาก 100% จะได้รับเดือนละประมาณ 6,000 เซกเกล หากน้อยลงมาจะได้ตามส่วน

กรณีเสียชีวิต

ภรรยาและลูกของผู้เสียชีวิตทุกคน จะได้รับเงินช่วยเหลือทุกเดือนจนกว่าภรรยาจะแต่งงานใหม่ หรือลูกมีอายุครบ 18 ปี ดังนี้

- ภรรยาจะได้รับประมาณ 60% ของ 6,000 เซกเกลทุกเดือน
 - ลูกแต่ละคนจะได้รับระหว่าง 10 – 20% ของ 6,000 เซกเกลทุกเดือน
- *** อัตราแลกเปลี่ยน 1 เซกเกล เท่ากับ 9.50 บาท โดยประมาณ ***

แนวทางการเรียกร้องสิทธิประโยชน์เงินค่าชดเชย

1. ตามกฎหมายแรงงานอิสราเอล (Severance Pay Law, 5723 – 1963 ค่าชดเชย severance pay หรือ Piturim ภาษาฮีบรู เรียกว่า ปีซูอิม) หมายถึง เงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ในกรณีนายจ้างบอกเลิกการจ้างงาน หรือให้

ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วครบอย่างน้อย 1 ปีออกจากงาน โดยลูกจ้างไม่มีความผิดใดๆ หรือลูกจ้างทำงานครบกำหนด สัญญาจ้างงาน หรือนายจ้างไม่ต่อวีซ่าจ้างงาน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราปกติ 1 เดือนต่อปีของการจ้างงาน หากลูกจ้างถูกย้ายไปทำงานอีกแห่งแต่วีซ่าจ้างงานยังเป็นของนายจ้างเดิมและลูกเลิกจ้าง หรือออกจากงานด้วยกรณีต่างๆ ดังกล่าว ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากนายจ้างเดิม นอกจากนี้ ลูกจ้างที่ต้องออกจากงานหลังจากการจ้างงานครบ 1 ปี เนื่องจากนายจ้างเสียชีวิต ล้มละลาย หรือบริษัทประสบปัญหาการเงินลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยในอัตราเดียวกัน

2. รัฐบาลอิสราเอลอนุญาตให้แรงงานต่างชาติซึ่งรวมแรงงานภาคเกษตร พ่อครัว ร้านอาหารสามารถทำงานในประเทศอิสราเอลมีระยะเวลา 5 ปี และอาจขยายระยะเวลาให้อยู่ต่อได้อีกไม่เกิน 3 เดือนโดยให้วีซ่าต่อปี และนับติดต่อกันตั้งแต่เดินทางไปทำงานไม่ว่าจะทำงานกับนายจ้างคนเดียวหรือหลายคนดังนั้น หากลูกจ้างทำงานกับนายจ้างครบสัญญาจ้าง 5 ปี จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างปกติปีละ 1 เดือนรวม 5 เดือน หรือเท่ากับ 25,000 เซกเกล (ปัจจุบันค่าจ้างขั้นต่ำเดือนละ 5,000 เซกเกล)

กรณีเปลี่ยนนายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อทำงานกับนายจ้างแต่ละรายครบ 1 ปี และเป็นไปตามเงื่อนไขข้อ 1

3. นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามควรถูกต้องตามกฎหมาย แต่นายจ้างมักหลีกเลี่ยงและไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เมื่อลูกจ้างทำงานครบสัญญาจ้าง ลูกจ้างทำความตกลงหรือร้องเรียนเพื่อให้ได้รับค่าชดเชยก่อนเดินทางกลับประเทศไทย โดยดำเนินการดังนี้

(1) นายจ้างกับลูกจ้างเจรจาต่อรองกรณีการจ่ายค่าชดเชยกันเองได้ หากทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้ และพอใจที่รับและจ่ายค่าชดเชยตามจำนวนที่ตกลง นายจ้างจะให้ทนายความบันทึกว่าลูกจ้างตกลงยินยอมและไม่ประสงค์ร้องเรียนขอรับค่าชดเชยอีกต่อไปและยุติการร้องเรียน

(2) ปัจจุบันยังไม่พบว่า มีหน่วยงานรัฐอิสราเอลที่มีหน้าที่รับคำร้อง เพื่อดำเนินการตามกฎหมาย ค่าชดเชยกับนายจ้าง หากลูกจ้างร้องเรียนมายังฝ่ายแรงงานฯ ในเบื้องต้น ฝ่ายแรงงานฯ จะแจ้งข้อกฎหมายให้นายจ้างทราบ พร้อมให้การสนับสนุนช่วยเหลือหากลูกจ้างประสงค์เจรจาทันทีกับนายจ้าง หากทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้หรือนายจ้างปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชย ฝ่ายแรงงานฯ จะให้ความช่วยเหลือแนะนำให้ลูกจ้างหารือกับทนายความซึ่งจะมีหนังสือถึงนายจ้าง และนายจ้างอาจยินยอมเจรจาอีกครั้งโดยอาจตกลงกันได้

(3) แต่สุดท้ายหากตกลงไม่ได้ ลูกจ้างต้องแต่งตั้งทนายความและมอบอำนาจให้ทนายเป็นตัวแทนฟ้องศาล พร้อมยื่นหลักฐานต่างๆ เช่น สำเนาหนังสือเดินทาง สัญญาจ้างงาน ใบลงเวลา ใบรับเงินเดือน วีซ่าการทำงานกับนายจ้างซึ่งจะระบุในหนังสือเดินทาง เป็นต้น ทนายความ จะฟ้องร้องเรียกค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงหน้า เงินสวัสดิการต่างๆ ย้อนหลังขึ้นอยู่กับหลักฐานที่ลูกจ้างมีอยู่และอายุความของแต่ละเรื่อง โดยลูกจ้างต้องจ่ายค่าส่งหมายและค่าธรรมเนียมให้แก่ศาลประมาณ 400 เซกเกล หรือประมาณ 3,600 เซกเกล ทั้งนี้ ก่อนเดินทางกลับประเทศไทย ลูกจ้างต้องไปแสดงตนต่อศาลในฐานะ โจทก์ผู้ฟ้องอย่างน้อย 1 ครั้ง พร้อมแจ้งรายละเอียดบัญชีธนาคารในประเทศไทย สำหรับให้ทนายความโอนเงินให้เมื่อคดีสิ้นสุด ซึ่งการฟ้อง

ศาลอาจต้องใช้ระยะเวลาตั้งแต่ 6 เดือน ถึง 3 ปี ขึ้นอยู่กับแต่ละคดี ประเด็นที่ฟ้องและหลักฐานที่อาจต้องเรียกเพิ่มเติม และเมื่อคดีสิ้นสุดโดยศาลมีคำพิพากษาแล้ว ทนายความจะหักค่าธรรมเนียมวิชาชีพและค่าบริการในอัตราร้อยละ 20 ถึง 40 ของยอดเงินที่ได้รับ สำหรับค่าใช้จ่ายระหว่างดำเนินการฟ้องซึ่งอาจใช้ระยะเวลาประมาณ 1 เดือน ลูกจ้างต้องรับผิดชอบด้วยตนเอง อาทิ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารถ เป็นต้น

(4) ในขั้นตอนการฟ้องร้องในชั้นศาล ทั้งสองฝ่ายอาจตกลงจำนวนค่าชดเชยได้เช่นกัน

(5) อายุความการฟ้องร้องเรียกค่าชดเชย มีจำนวน 7 ปี นับตั้งแต่วันที่เลิกจ้าง หรือวันที่ครบกำหนด

ตามสัญญาจ้าง

4. ฝ่ายแรงงานฯ ได้ให้คำแนะนำแก่แรงงานไทยในคราวไปตรวจเยี่ยมทุกครั้ง เพื่อให้ใช้สิทธิ์เรียกร้องค่าชดเชยก่อนเดินทางกลับประเทศไทยและดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้แรงงานไทยในอิสราเอลได้รับทราบโดยทั่วกัน

5. กรณีแรงงานไทยกลับประเทศไทยแล้ว โดยยังไม่ได้รับเรียกร้อง หรือ ยื่นฟ้องเรียกค่าชดเชยไว้ แรงงานไทยสามารถร้องเรียนมายังฝ่ายแรงงานฯ ได้โดยต้องให้ข้อมูลพร้อมหลักฐานต่างๆ ได้แก่ สำเนาหนังสือเดินทาง ชื่อ – นามสกุล หมายเลขโทรศัพท์และที่อยู่ของนายจ้าง สัญญาจ้าง ข้อมูลวิซ่าการอนุญาตทำงาน เป็นต้น ซึ่งฝ่ายแรงงานฯ จะดำเนินการติดต่อนายจ้างเพื่อแจ้งการร้องเรียนของแรงงานไทยและแจ้งข้อกฎหมายให้นายจ้างปฏิบัติ แต่ฝ่ายแรงงานฯ ไม่มีอำนาจบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายได้ดังนั้น หากนายจ้างปฏิเสธการจ่ายค่าชดเชย แรงงานไทยจะต้องแต่งตั้งและมอบอำนาจทนายความอิสราเอลที่ประเทศไทยเป็นผู้กระทำการแทนแรงงานไทย โดยทนายความก็จะต่อรองจำนวนค่าชดเชยกับนายจ้างก่อน หากตกลงได้ทนายความจะรับค่าชดเชยแทนแรงงานไทยและหักค่าบริการของทนายและให้ส่วนที่เหลือแก่แรงงานไทยต่อไป แต่หากตกลงกันไม่ได้และต้องฟ้องร้องต่อศาล แรงงานไทยต้องเดินทางมาอิสราเอลเพื่อลงนามในคำเบิกความต่อหน้าทนายความและผู้พิพากษา ซึ่งกระบวนการฟ้องร้องเป็นไปเช่นเดียวกับข้อ 3 (3)และ(4)