

8 ינואר, 2026

## סיכום כנס העסקת עובדים זרים בענפי התעשייה, המסחר והקמעונאות משרד וקסלר ברגמן ושות', עורכי דין

העסקת עובדים זרים דורשת היערכות ארגונית ותפעולית מקדימה, ניהול בקרה ותשומת לב לפרטים הקטנים, שכן העסקת עובד זר מטילה על כתפי המעסיק מערך שלם של חובות וכללי ציות, כאשר המעסיק הוא האחראי הבלעדי לכל הקשור לתנאי העסקתו ותנאי מחייתו של העובד וחשף מנהלית ופילית לכל הפרה של תנאי ההיתר.

במסגרת ההרצאה, הצגנו בפניכם מספר כללים וטיפים שישימשו עבורכם כארגז כלים להעסקת עובד זה. לנוחותכם, להלן דגשים פרקטיים שיסייעו לכם בתהליך קליטת העובד הזר לארגון:

### 1. התקשרות עם חברת הגיוס הזרה

❖ לפני חתימה על הסכם התקשרות, יש לדאוג לקבל העתק רישיון הגיוס של החברה הזרה ולוודא במאגרים האלקטרוניים במדינת המוצא של המגייס, כי הרישיון שהוצג בפניכם בתוקף ובהתאם לדין במדינת המוצא;

❖ איסור גביית דמי תיווך מהעובד הוא איסור מוחלט;

❖ קבעו בהסכם ההתקשרות עיגון מפורש של איסור הגבייה, כסעיף שהפרתו תהווה הפרה יסודית עם סנקציות ברורות על הפרה;

❖ דרישת תצהירי אי-גבייה ממנכ"ל החברה המגייסת ומכל מועמד, בשפת המקור (בנוסף לתצהירים שמוגשים לרשות);

❖ קביעת תנאים מסחריים ברורים – ההסכם מול המגייס הינו הסכם לקבלת שירותים לכל דבר ועניין, דאגו לקבוע מראש את התנאים המסחריים ואת סטנדרט השירות שאתם רוצים לקבל.

### 2. התקשרות עם נותן שירותי קרקע

#### איסור תיווך והפרדה מלאה

נותן שירותי הקרקע נועד לספק שירותים תפעוליים בלבד – מגורים, ביטוח וליווי שוטף. בהתאם לנהלים, פעולות של איתור, מיון וגיוס עובדים יכולות להתבצע אך ורק על ידי חברה זרה מורשית. לכן, מומלץ לבצע הפרדה חוזית בין ההתקשרות עם חברת הגיוס לבין ההתקשרות עם נותן שירותי הקרקע.

#### ההיבט המסחרי-חוזי

מדובר בהתקשרות מסחרית מתמשכת שתלווה אתכם לאורך כל תקופת העסקתו של העובד. נותן השירותים למעשה הופך לשותף שלכם בדאגה לתנאי העובד, כאשר האחריות לכך שתנאי המחיה עומדים בהוראות הדין של העסקת עובדים זרים, מוטלת באופן בלעדי עליכם מכוח הדין.

הנחת העבודה היא שכל מה שלא הוסדר מראש בהסכם – יתגלגל לפתחו של המעסיק בזמן אמת. משכך, בעת ניסוח הסכם ההתקשרות, מומלץ לקבוע, בין היתר, את הנקודות הבאות:

- ❖ זהות אנשי הקשר שיעבדו מולכם, תחומי אחריות וזמני תגובה;
- ❖ מהו סל השירותים בפועל (מגורים, ביטוח, ליווי רפואי, זמינות 24/7, ליווי בעת סיום העסקה);
- ❖ בכל הקשור לקבלת שירותי דיור – פעלו כאילו אתם חותמים על הסכם של שכירות משנה לכל דבר ועניין, והגדירו אחריות נזיקית, סוגיות ביטוחיות, דירה חלופית וזמני תיקון;
- ❖ אל תסתפקו בהצהרות כלליות שהדירה תהיה בסטנדרט "לפי הדין" – קבעו בהסכם מפרט ברור שלא ישאיר מקום לפרשנות;
- ❖ אופן ההתחשבות – הגדירו מראש את התנאים המסחריים;
- ❖ **דיני הפרטיות** - במסגרת ההתקשרות מועברים לנותן שירותי הקרקע פרטים רגישים של העובדים (דרכונים, מידע רפואי, חשבונות בנק). משכך, ונוכח תיקון 13 לחוק הגנת הפרטיות, יש לכלול בהסכם התייחסות לנושאים של אבטחת המידע ועיבוד מידע.

### 3. אחריות המעסיק – היערכות לביקורת של הרגולטור

היו ערוכים לכך שבכל עת עשוי להגיע מפקח לצורך עריכת ביקורת – **הקפידו על החזקת תיק עובד מלא וזמין בכל עת (פיזי ודיגיטלי):**

- ❖ חוזה חתום (עברית/אנגלית + שפת העובד);
- ❖ פוליסת ביטוח רפואי בתוקף – זכרו, הפוליסה צריכה להיות תקפה ממועד הטיסה;
- ❖ ערכו ביקורים תכופים בדירה, תעדו את הביקורים בדוח מפורט ושמרו צילומים של הדירה;
- ❖ שמרו העתק של האשרה והדרכון. חל איסור מפורש להחזיק את הדרכון הפיזי של העובד;
- ❖ תלושי שכר מפורטים;
- ❖ דוחות נוכחות;

### 4. שכר ותנאי העסקה

- ❖ החובה על פי ההיתר היא לספק לעובד מסגרת עבודה בהיקף של משרה מלאה בהתאם להיתר, ולשלם את מלוא הזכויות הנגזרות מכך בסכום שלא יפחת ממשרה מלאה. הנטל להוכיח כי סופקה לעובד עבודה בהיקף הנדרש וכי שולמו לו מלוא זכויותיו כדין – מוטל על המעסיק. לפיכך נדרש תיעוד מלא, עקבי וברור הן במסגרת תלושי השכר (כולל ניהול פנקס חופשה ומחלה) והן במסגרת דוחות הנוכחות של כל היעדרות.
- ❖ על עובדים זרים חלות כל זכויות העבודה המיטיבות החלות על עובדים ישראליים, לרבות הוראות הסכמים קיבוציים מיוחדים ו/או ענפיים ו/או צווי הרחבה החלים במקום העבודה. שינויים בהסכם קיבוצי מיוחד בנוגע לעובדים זרים דורש הסכמת הנציגות.

### 5. פיקדון עובדים זרים – מנגנון נפרד משכר

- ❖ **ענף התעשייה:** חלה חובה לבצע הפקדה לפיקדון הייעודי שמנוהל על ידי רשות האוכלוסין.
- ❖ **ענפי המסחר והשירותים:** נכון להיום, למעסיקים בענף לא קיימת אפשרות לבצע את ההפקדות לפיקדון שמנוהל ע"י המדינה – לפיכך יש ליישם את "הלכת הביצוע בקירוב", קרי קביעת מנגנון חלופי שמבטיח את זכויות העובד בפועל, אשר יהיה ניתן להוכיח את קיומו ויישומו בפני הרגולטור (או העובד במקרה של תביעות אזרחיות).

## 6. ניכויים מותרים

סכומי הניכוי המותרים משכרו של העובד בעד השתתפות בעלות המגורים, ההוצאות הנלוות, והשתתפות בעלות הביטוח הרפואי, מתעדכנים אחת לשנה לפי מנגנוני הצמדה שקבועים בתקנות.

**שימו לב: אתמול פורסם עדכון של רשות האוכלוסין וההגירה ביחס לסכומי הניכוי המותרים לשנת 2026, לרבות ביחס לסכומים המותרים לניכוי בגין המגורים. שימו לב כי גם תעריפי האגרות שיש לשלם בעת הגשת בקשה לקבלת היתר להעסקת עובד זר עודכנו – לנוחותכם, [להלן קישור לחוזר הרשות](#).**

**טיפ פרקטי:** סכום הניכוי בגין ההשתתפות בעלות הביטוח הרפואי **לא יעלה על הנמוך** מבין: (1) שליש מעלות הפוליסה בפועל, או (2) 147.11 ש"ח (סכום התקרה). **יש לפעול תמיד לפי הנמוך מבין השניים.**

## 7. סיום העסקה ונטישה

- ❖ חלה חובה של עריכת שימוע ומתן הודעה מוקדמת כדין;
- ❖ חובה לאפשר לעובד להישאר בדירה 7 ימים לאחר סיום ההעסקה;
- ❖ חובה לדווח לרשות האוכלוסין תוך 7 ימים על סיום העסקה/נטישה:  
מעסיק בענף המסחר והשירותים נדרש לדווח לדוא"ל שכתובתו: [mishar@piba.gov.il](mailto:mishar@piba.gov.il);  
מעסיק בענף התעשייה נדרש לדווח לדוא"ל שכתובתו: [taasia@piba.gov.il](mailto:taasia@piba.gov.il);
- ❖ עובד שלא דווח כ"עוזב" ממשיך לתפוס מכסה ולצבור חובות אגרות – העובד נשאר רשום על שמכם עד לרגע קליטתו אצל מעסיק אחר ו/או עד למועד עזיבתו את הארץ.

העסקת עובדים זרים היא מנוע צמיחה משמעותי, אך כזה שמחייב ניהול משפטי ותפעולי הדוק, חשיבה צופה פני עתיד ומעקב רציף ומתמשך אחר הוראות הדין הרלוונטיות המפורסמות על ידי הרגולטורים השונים.

מחלקת דיני העבודה במשרדנו עומדת לרשותכם לכל שאלה, הבהרה או ליווי נקודתי או מתמשך בסוגיות שעלו, בהתאם לצרכים הייחודיים של ארגונכם.

סיכום זה מובא לידיעה כללית בלבד ואינו מהווה תחליף לייעוץ משפטי פרטני. בכל מקרה, הוראות הדין ו/או הנהלים הרלוונטיים הן המחייבות והגוברות.

\*

בברכה,  
מחלקת דיני העבודה  
וקסלר, ברגמן ושות', עורכי דין