

פרק י"א: תחולת דיני העבודה בישראל על עובדים זרים

פרק י"א

תחולת דיני העבודה בישראל
על עובדים זרים

פרק י"א

תחולת דיני העבודה בישראל על עובדים זרים*

11.1 תחולת דיני העבודה על עובדים ועל מומחים זרים

11.1.1 כללי

ליבת משפט העבודה הישראלי מורכבת מחקיקת מגן ענפה, היוצרת רשת של זכויות מינימליות לכל עובד בישראל, בין שהוא מקומי ובין שהוא זר. כמו כן משפט העבודה הישראלי מורכב ממספר רבדים נוספים:

הרובד הראשון הוא הסכמים קיבוציים הנחתמים בענפים השונים בין המעסיקים לארגוני עובדים;

הרובד השני הוא צווי הרחבה הניתנים על ידי שר העבודה ומחילים הוראות של הסכמים קיבוציים מסוימים על כלל העובדים במשק;

והרובד השלישי כולל חוזי עבודה אישיים שבין עובדים למעסיקים.

על פי חוק עובדים זרים, חלה חקיקת המגן הישראלית באופן שווה גם על עובדים זרים. כל ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה חלים גם על העובדים

* פרק זה נכתב על ידי עו"ד עמית עכו ועו"ד דניאל אספירו.

זרים, כשם שהם חלים על עובדים מקומיים.¹ על המעסיק חל איסור להפלות לרעה את העובד הזר על פני העובד המקומי. עם זאת, בפועל קיימים קשיים ניכרים באכיפת משפט העבודה ביחס לעובדים הזרים בישראל.

משפט העבודה הישראלי חל, במלואו כמובן, גם על העסקת המומחים הזרים בישראל, עקב היותם של המומחים הזרים "עובדים" בישראל. מעסיק של מומחה זר אינו פטור מהחובות שמטיל עליו משפט העבודה הישראלי ביחס להעסקת המומחה הזר, אם כי במרבית המקרים ממילא נהנה המומחה הזר מתנאים מועדפים יחסית לרשת הזכויות המינימליות שיוצר משפט העבודה.

11.1.2 משפט העבודה וחוק עובדים זרים

- חקיקת המגן במשפט העבודה כוללת, בין היתר, את החוקים העיקריים הבאים: חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987; חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963; חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951; חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951; חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001; חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002, חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, חוק עובדים זרים (העסקה שלא כדין), התשנ"א-1991 וחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.

הסכמים קיבוציים, הם נדבך נוסף של משפט העבודה בישראל, עוסקים בעניינים של קבלת אדם לעבודה או סיום עבודתו, תנאי עבודה, יחסי עבודה וכן

¹ ראו, לדוגמה: ע"ב (אזורי ב"ש) 2801/02, 2803/02, 2801/03, 2933/03, 1015/03 גודווין נ' אילת אין בע"מ (מלון בריזה) (8.6.2005); ע"ב (אזורי ב"ש) 6042/04 מונטילו נ' ישרוטל בע"מ מלון רויאל ביץ' אילת (29.6.2005); ע"ב (אזורי ב"ש) 2595/01 קומר נ' ג.ויסטה מלונות ותיירות בע"מ (13.11.2005); ע"ע (ארצי) 453/06 דאטקו נ' י. שומרוני בע"מ (20.8.2007); סע"ש (אזורי ב"ש) 38266-10-13 KHAMCHIT SITTHIPROM נ' יעקב זיו (13.12.2016).

זכויות וחובות של ארגונים בעלי ההסכם.² נוסף על כך עוסק החוק בתוספת יוקר, בדמי הבראה, בדמי נסיעה לעבודה וממנה, ובדמי חבר בארגוני עובדים. צווי הרחבה מחילים את הוראותיהם של חלק מההסכמים הללו על כלל העובדים במשק. כאמור, "כלל העובדים במשק" – לרבות העובדים הזרים בכלל והמומחים הזרים בפרט.

מכוח חוק עובדים זרים, על מעסיק של עובד זר או של מומחה זר חלות חובות מיוחדות, שאינן חלות על מי שמעסיק עובד ישראלי, בכפוף להוראות פטור או הסדרים מיוחדים החלים על מומחים זרים לפי הדין והנהלים הרלוונטיים. כך למשל, על מעסיק של עובד או של מומחה זר חלה החובה לחתום איתו על חוזה עבודה מפורט בכתב, בשפה המובנת לו, ולתת לעובד עותק מהחוזה;³ על המעסיק להסדיר לעובד או למומחה הזר, על חשבוננו, ביטוח רפואי הכולל סל שירותי רפואה שנקבע על ידי שר הבריאות;⁴ כמו כן על המעסיק להעמיד לרשות העובד או המומחה הזר מגורים הולמים למשך כל תקופת עבודתו ולכל הפחות שבעה ימים לאחר תום העבודה.⁵ הוראות אלה נועדו להגן על העובד הזר המועסק בעבודות שאינן דורשות מומחיות מקצועית גבוהה בשל נחיתות מעמדו – הוא לא יודע את השפה, אינו מכיר את החוק ועלול ליפול קורבן לניצול.

מטרה נוספת של ההוראות המיוחדות היא למנוע מצב שבו העסקת עובד זר בישראל תהיה זולה יותר מהעסקת עובד מקומי, ועל ידי כך לתרום לצמצום תופעת העסקת עובדים זרים במקומם של עובדים ישראליים. כאמור, על אף החלתן של הוראות אלה גם על העסקת מומחים זרים בישראל, הרלוונטיות שלהן מוגבלת בהקשר זה מאחר שהמומחים הזרים נהנים מתנאים משופרים ביחס לתנאים המינימליים שנקבעו בחוק עובדים זרים.

² סעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.

³ סעיף 1ג לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991 (להלן: "חוק עובדים זרים").

⁴ סעיף 1ד לחוק עובדים זרים.

⁵ סעיף 1ה לחוק עובדים זרים.

11.1.3 החמרת אכיפת משפט העבודה ביחס להעסקת עובדים זרים

כחלק ממדיניות צמצום העסקת העובדים הזרים בישראל הוגברה מאוד בשנים האחרונות אכיפת משפט העבודה כלפי מעסיקי עובדים זרים – הן ביחס לדינים המתייחסים לכלל העובדים במשק והן ביחס לחקיקה הספציפית לעובדים זרים.

הגופים המרכזיים האחראים על אכיפת משפט העבודה ביחס לעובדים זרים בישראל הם מינהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה במשרד העבודה⁶, והיחידה הייעודית מינהל אכיפה וזרים ברשות האוכלוסין וההגירה⁷ שאחראית על ניהול חקירות והגשת כתבי אישום נגד מעסיקים החשודים בפגיעה בזכויותיהם של העובדים הזרים, בידיעה שאכיפת הזכויות הללו מייקרת את העסקת העובדים הזרים והופכת אותה לכדאית פחות.

ארגוני זכויות עובדים, כדוגמת "המוקד לפליטים ולמהגרים" שם לו למטרה להגן ולקדם את זכויות האדם של מהגרי עבודה ופליטים ולמנוע סחר בבני אדם בישראל⁸; "קו לעובד", שמטרתה להגן על זכויות העובדים המקופחים ביותר במשק הישראלי⁹; וארגונים חברתיים שונים, כגון התוכנית לחינוך משפטי – הקליניקה לזכויות עובדים מטעם אוניברסיטת תל-אביב¹⁰ והאגודה לזכויות האזרח בישראל¹¹ מסייעים לעובדים הזרים בהגשת תלונות לרשויות על פגיעה בזכויותיהם, ובהגשת תביעות אזרחיות נגד מעסיקים פוגעניים. המניע העיקרי של ארגונים אלו הוא הגנה על זכויותיהם של העובדים ושמירה על כבוד האדם

⁶ <https://www.gov.il/he/departments/units/regularization-and-enforcement>

⁷ https://www.gov.il/he/departments/units/enforcement_foreigns

⁸ על המוקד לפליטים ולמהגרים ראו באתר: <https://hotline.org.il/about-us>

⁹ על קו לעובד ראו באתר: <http://www.kavlaoved.org.il>

¹⁰ על הקליניקה לזכויות עובדים מטעם אוניברסיטת תל אביב ראו באתר: https://law.tau.ac.il/Clinics/Workers_Rights

¹¹ על האגודה לזכויות האזרח בישראל ראו באתר: <https://www.acri.org.il/he>

שלהם. אך, בפעילותם הם תורמים, בעקיפין, למימוש מדיניות הממשלה בסוגיית העובדים הזרים.

הדוגמאות להחמרת אכיפת חקיקת המגן כלפי מעסיקי עובדים זרים הן רבות.

בעקבות החלטת ממשלה מס' 1752¹² הוגברה האכיפה בקרב אוכלוסייה זו, בין היתר על רקע הרחבת היקף כניסת העובדים הזרים לישראל ועד למכסה של כ-330,000 עובדים.

לשם המחשת הגברת האכיפה ומשפט העבודה, על פי נתוני דו"ח סיכום של מינהל הסדרה ואכיפה במשרד העבודה לשנת 2025, הוטלו עיצומים כספיים בהיקף מצטבר של כ-3.6 מיליון ₪ ונבדקו 252 מעסיקים בחשד להפרת זכויות עובדים זרים.

על פי דו"ח סיכום נתוני זרים בישראל מרשות האוכלוסין וההגירה לשנת 2025¹³, הוגשו 47 כתבי אישום פליליים נגד מעסיקי עובדים זרים בגין עבירות על חוק עובדים זרים והעסקה בלתי חוקית. מדובר בעלייה של כ-31% לעומת שנת 2024, אז הוגשו 36 כתבי אישום.

בשנת 2025 חל גידול משמעותי במספר העובדים הזרים החוקיים, אשר הגיע לשיא של 189,562 עובדים בסוף השנה- גידול של כ- 21% בתוך שנה וכ- 70% בתוך שנתיים. לצד זאת, מספר העובדים הזרים הלא חוקיים עלה אף הוא והגיע ל-38,021.

¹² התקבלה במאי 2024. מטרתה לייעל ולשפר את הפיקוח והאכיפה על העסקת עובדים זרים בישראל. במסגרת ההחלטה הוקמה "ועדת מנכ"לים" בראשות מנכ"ל משרד ראש הממשלה, אשר קיבלה סמכות יוצאת דופן להכריע, לעדכן מכסות ולבצע שינויים רגולטוריים באופן מהיר

¹³ https://www.gov.il/BlobFolder/generalpage/foreign_workers_stats/he/external-data-summaryy-edition-for-2025.pdf

מספר המסתננים השוהים בישראל עמד בסוף שנת 2025 על 17,828- ירידה של כ- 9.8% ביחס לשנת 2024 (בין היתר, מיציאה מרצון של 2,815- מסתננים ממדינות אפריקה).

בשנת 2025 נרשמה עלייה של 22% במספר הזרים, שיצאו מהארץ תחת צו הרחקה, ביחס למספרם בשנת 2024 והוא עמד על 4,727.

במהלך שנת 2025 מספר העוזבים בסיוע היחידה ליציאה מרצון עמד על 3,165 איש - ירידה של 17.5% ביחס לשנה הקודמת ושינוי מגמה ביחס לשלוש השנים הקודמות. בארבע השנים האחרונות (2022-2025) יצאו מישראל כ- 13,500 זרים בסיוע היחידה לעזיבה מרצון, 77% מהם הם אזרחי אריתריאה.

במהלך 2025, ניתנו 11,916 סירובי כניסה לישראל (עלייה של כ- 15%) ביחס למספר סירובי הכניסה שניתנו במהלך שנת 2024. 86% מהסירובים בשנת 2025 נגעו למניעת הגירה בלתי חוקית. יתר הסירובים נגעו לשמירה על הסדר הציבורי ובתוך אלו נכללים גם ניסיונות, שכשלו, לחצות את הגבול שלא כדין.

מספר הבקשות החדשות שהוגשו לקבלת מקלט מדיני בישראל עמד בשנת 2025 על 9,335 בקשות. מדובר בעלייה של כ- 53% ממספר בקשות המקלט שהוגשו במהלך שנת 2024. נכון לחודש יוני 2026, מספר בקשות המקלט הפתוחות עומד על 29,600 בקשות.

במהלך שנת 2025 נפתחו 515 תיקי חקירה נגד מעסיקי זרים, עלייה של 38.5% מכמות התיקים שנפתחו בשנת 2024. כמו כן, הוטלו 574 קנסות על מעסיקי זרים בגין הפרות של חוק עובדים זרים בסכום כולל של כ- 6.1 מיליון לעומת כ- 4.4 מיליון ₪ בשנת 2024. מספר כתבי האישום שהוגשו כנגד מעסיקי זרים בשנת 2025 עמד על 47 לעומת 36 כתבי אישום בשנת 2024. בית הדין האזורי לעבודה חיפה פסק כי עובד זר שזכויותיו נשללו יקבל ממעסיקו פיצוי

בסך 7,500 ₪ בגין אי מתן הודעה לעובד, ופיצוי בסך 12,500 ₪ בגין אי מתן תלושי שכר¹⁴.

במקרה אחר,¹⁵ בית הדין לעבודה תל אביב חייב את הנתבעים לשלם לתובע סך של 48,211 ₪ בגין אי מתן הודעה מוקדמת בכתב, חלף הפקדות לפיקדון עובדים זרים, דמי הבראה, תוספת שכר בחגים, פדיון חופשה שנתית ותשלום בגין תלושי שכר בלתי תקינים.

בעניין אחר,¹⁶ בית הדין הארצי לעבודה הרשיע את חברת דנה זוהר, שבבעלותה רישיון לפעול כקבלן כוח אדם לפי חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996, ובין היתר, עסקה במתן שירותי כוח אדם לחברת ג'י.סי.אמ.ג'י השקעות בע"מ, ואת חברת ג'י.סי.אמ.ג'י, אשר העסיקה את העובדים באתרים בהם חברת אורתם סהר הנדסה בע"מ ביצעה עבודות בנייה.

בשלושת האישומים הועסקו באתרי הבנייה שבעה עובדים זרים, אשר עבדו בעבודות שונות (בנייה, ריצוף, ניקיון וכיוצא בזה). זאת, ללא היתר כדין וללא הסדרת ביטוח רפואי.

חברת דנה זוהר הורשעה בשלושה סוגי עבירות: הראשונה, העסקה שלא כדין של שבעה עובדים זרים, מבלי שהסדירה עבורם ביטוח רפואי. השנייה, העסקת עובדים ללא היתר, בגינה הוטל על החברה קנס בסכום של 185,000 ₪. השלישית, אספקת שירותים בין-ארציים של כוח אדם בלי היתר מיוחד, בגינה הוטל על החברה קנס בסכום של 40,000 ₪.

¹⁴ סע"ש (חיפה) 1125-12-21 tekhle haile נגד סטקיית הבוקרים הנועזים בעמ (י' אלול התשפ"ג, 27 אוגוסט 2023).

¹⁵ סע"ש (תל אביב) 50254-10-22 mengest gelzgy נ' פריזר מס' שותפות 558144879 (י"א כסלו התשפ"ו, 1 דצמבר 2025).

¹⁶ ע"פ 4595-06-24 - דנה זוהר שרותי כח אדם בע"מ נ' מדינת ישראל (כ"ח סיון התשפ"ה, 24 יוני 2025).

מר מטר הורשע, כנושא משרה בחברת דנה זוהר, בהפרת החובה למנוע ביצוע העבירות, ובגינה הוטל עליו קנס בסכום של 50,000 ₪. כמו כן, הוא הורשע בהפרת חובה למנוע ביצוע העבירות, ובגינה הוטל עליו קנס בסכום של 20,000 ₪.

מר קטרי הורשע, כנושא משרה בחברת אורתם, בהפרת חובה למנוע ביצוע העבירות, ובגינה הוטל עליו קנס בסכום של 8,000 ₪. בנוסף, הוא הורשע בהפרת חובה למנוע ביצוע העבירות, ובגינה הוטל עליו קנס בסכום של 6,000 ₪.

11.1.4 השלכות נוספות¹⁷

מעצר או גירוש של אזרח זר בעקבות תעסוקה בלתי חוקית בישראל עלול להשפיע גם על היחסים שבין האזרח הזר לבין המעסיק. אזרח זר שיגורש מישראל לא יוכל להיכנס לישראל למשך עשר שנים, לכל מטרה שהיא (כלומר, גם כמבקר).¹⁸ יתר על כן, האזרח הזר עשוי להיתקל בקשיים משמעותיים בקבלת אשרות מבקר או אשרות עבודה במדינות אחרות, כגון ארצות הברית, בשל העובדה כי רישומיהם במאגרי ביקורות הגבולות (משותפים בין מדינות) כוללים עבירת הגירה.

עובד זר אשר לא יכול לעבוד במדינה שלישית כתוצאה מכך שמעסיקו לא דאג לאשרה מתאימה בישראל וגורש מישראל, עשוי לחשוף את החברה שהעסיקה את המומחה, וגם את מנהליה, לתביעה לפיצויים מטעם העובד או המומחה שהקריירה שלו נפגעה על הנזק שנגרם.¹⁹

¹⁷ סעיפים 13(א) ו-13(ב) לחוק הכניסה לישראל ונוהל רשות האוכלוסין וההגירה 10.4.0001 "נוהל הוצאת צווי הרחקה לפי חוק הכניסה לישראל" (17.7.2013).

¹⁸ ע"מ 7022/10 Mairad Maguire נ' משרד הפנים (4.10.2010).

¹⁹ סעיפים 35–36 לפקודת הנזיקין [נוסח חדש].

על אף האמור, מקום שבו קיימת התנגשות משפטית בין שאיפה לחיים משותפים של נתין זר הנמצא בישראל אל מול הרחקתו מישראל למשך עשר שנים, קובעת הפסיקה כי יש לנקוט צעדים מידתיים בכל הקשור לשהייתו הבלתי חוקית של בן זוג זר הממתין להשלמת הטיפול בבקשה להליך מדורג, וכלל אין להורות על הרחקתו מישראל כל עוד תלוי ועומד הטיפול בבקשה להליך מדורג.²⁰

11.1.5 החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה²¹

מטרת החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה היא להגביר את האכיפה של חוקי העבודה ולייעלה, בתוך יצירת חובות חדשים למעסיקים, לרבות העסקה דרך קבלן שירות בתחומי שמירה ואבטחה, ניקיון והסעדה. החוק כולל גם את העובדים הזרים.

דרכי אכיפת דיני העבודה מתבטאות בשלושה מישורים:

- א. **אכיפה מינהלית** – הטלת עיצום כספי על ידי מפקח מטעם משרד העבודה, בסכומים הקבועים בחוק ובתקנות, המתעדכנים מעת לעת, בהתאם לסוגי ההפרות ולמי שמפר אותן. עיצומים כספיים יוטלו, על מעביד שהפר אחת מהוראות דיני העבודה, כמפורט בתוספת השנייה לחוק, ובעיצום כספי גבוה יותר בהפרות חוזרות ונשנות.
- ב. **אכיפה פלילית** – תשלום עיצום כספי לא יגרע מאחריותו הפלילית של מעסיק בשל הפרת הוראה המנויה בתוספת השנייה. ואולם, אם הוגש נגד מעסיק כתב אישום בשל הפרה כאמור, לא ינקוט נגדו הממונה הליכים

²⁰ עמ"נ (מינהליים מר') 21179-08-17 קירילובסקי נ' משרד הפנים (25.8.2017).

²¹ ביום 19 ליוני 2012 נכנס לתוקף חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011. בשנתיים הראשונות מיום כניסת החוק לתוקף הוטלו 459 עיצומים כספיים בסך כולל של 31,421,920 ש"ח, נמסרו 3,657 התראות מינהליות, הוגשו 157 כתבי אישום וניתנו 110 גזרי דין בבתי הדין לעבודה.

מנהליים בשל אותו מעשה, ואם שילם עיצום כספי — יוחזר לו הסכום ששולם.

דרכי האכיפה הפלילית (רשימה חלקית)

1. הגשת כתב אישום והרשעה

דרך המלך באכיפה הפלילית היא הגשת כתב אישום לבית הדין לעבודה. דרך המלך בדין הפלילי היא כי משנמצא כי הנאשם ביצע את העבירה שיוחסה לו הוא יורשע, וייגזר עליו עונש. בית הדין הארצי לעבודה אימץ את נקודת המוצא כי משהוכחה אשמתו של אדם בהליך פלילי- יש להרשיעו בדין, וחזר וקבע כי הסמכות לבטל הרשעה תופעל במשורה, במקרים חריגים בלבד.

2. הטלת קנסות פליליים

הכלי המרכזי ביותר באכיפה הפלילית של עבירות עבודה הוא הטלת קנסות. העבירות שעניינן העסקת עובדים זרים בלא היתר ובלא תנאים הולמים הן מסוג "עבירות כלכליות", שהדרך להילחם בהן היא באמצעות יצירת הרתעה כלכלית, קרי בהטלת קנסות כבדים, אשר תכליתם להפוך את העבריינות בתחום לבלתי משתלמת. הרף המינימלי של מתחם הענישה בגין עבירה של העסקת עובד זר ללא היתר הוא כפל הקנס המנהלי, ואילו הרף העליון של מתחם הענישה הוא כפל הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(2) לחוק העונשין, ומתעדכן מעת לעת.

3. מאסר (בפועל, על תנאי, ובעבודות שירות)

בנוסף לקנסות, בתי הדין רשאים להטיל עונשי מאסר.

4. התחייבות להימנע מעבירה

כלי אכיפה נוסף הוא חיוב הנאשם לחתום על התחייבות להימנע מביצוע עבירות נוספות. הנאשם צפוי לחתום על התחייבות להימנע מביצוע

עבירות לפי חוק עובדים זרים במשך מספר שנים מיום פסק הדין, שאם לא כן יישא בתשלום קנס מוגבר בגין כל עבירה.

החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה תיקן את חוק עסקאות גופים ציבוריים, ונאסר בו על כל גוף ציבורי, לרבות חברה ציבורית, להתקשר עם קבלן שהורשע ביותר משתי עבירות וטרם חלפו שלוש שנים ממועד ההרשעה האחרונה, או שבשלוש השנים האחרונות הוטלו עליו עיצומים כספיים בשל יותר משש הפרות. עובדה זו מרתיעה קבלנים רבים מלקפח את זכויות עובדיהם, הואיל ולא יוכלו לאחר מכן להתקשר עם גופים ציבוריים לביצוע עבודות.

ג. תביעה אזרחית –

עובדים זרים בישראל זכאים למלוא זכויות העבודה הקבועות בחוק, ללא אפליה. על עובד זר השוהה בישראל חלים העקרונות החוקתיים הבסיסיים המעוגנים בחוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו, אשר נועדו להגן על חייו, גופו, כבודו, קניינו, חירותו האישית, חופש התנועה שלו לצאת מישראל, פרטיותו וצנעת חייו. האיסור לפגוע בזכויותיו של אדם לחיים, לשלמות הגוף ולכבוד מתייחס לכל אדם באשר הוא אדם. הגנה זו מכוח חוק-היסוד אינה מוגבלת לאזרח ולתושב, אלא היא מוענקת לכל אדם, לרבות למי שנכנס לישראל שלא כדין.

העובד הזר רשאי להגיש תביעה עצמאית לבית הדין האזורי לעבודה לאכיפת זכויותיו. הסמכות הייחודית של בית הדין לעבודה חלה גם על עובדים זרים. אפשרות נוספת היא הגשת תביעה אזרחית על ידי הממונה על זכויות עובדים זרים (מנגנון ייחודי לעובדים זרים). לחילופין, בית הדין לעבודה או בית משפט מוסמך רשאי, על פי בקשת הממונה על זכויות עובדים זרים, לתת צו למעסיק המורה לו לנקוט פעולות כלליות הנוגעות לעובדיו הזרים, כולם או חלקם, לשם קיום חובותיו כלפיהם לפי דיני העבודה או לשם מניעת הפרת חובה. סעד זה ייחודי לעובדים זרים ומאפשר אכיפה מערכתית כלפי מעסיק המפר שיטתית את זכויות עובדיו הזרים.

הפרת הוראות דיני העבודה חושפת את המעביד לתביעה אזרחית של העובד הנפגע למתן פיצוי כספי. כמו כן, עקב ההפרה האמורה, לרבות הוראות של צווי הרחבה, חשוף גם מזמין השירות לתביעה אזרחית של עובדי הקבלן.

11.2 חוזה עבודה

כאמור, על מעסיק של עובד זר מוטלת חובה חוקית מכוח חוק עובדים זרים לערוך חוזה עבודה בכתב עם העובד הזר.²² מטרתה של חובה זו היא להגן על העובד הזר אשר נתקל בקושי לעמוד על זכויותיו עקב קשיי שפה, פערי תרבות ותלות במעסיק. לכן חוזה העבודה צריך להיעשות בשפה השגורה בפיו של העובד או של המומחה הזר.

על פי החוק, התקשרות עם עובד זר או עם מומחה זר למטרת העסקה תהיה על פי חוזה עבודה בכתב, בשפה שהעובד הזר מבין. בחוזה יש לפרט את תנאי העבודה שסוכמו בין המעסיק לבין העובד או המומחה הזר, ובלבד שתנאים אלה אינם נופלים, כאמור, מהרמה המינימלית שמספק משפט העבודה המגן בישראל והוראות יחידת הסמך במשרד הפנים כתנאי לקבלת אשרת העבודה.

פרט לתנאים אלו חייב חוזה העבודה לכלול את כל הפרטים הבאים:

- ✖ זהות המעסיק וזהות העובד או המומחה הזר;
- ✖ תיאור התפקיד שיבצע העובד;
- ✖ שכר העובד, רכיביו, אופן עדכון השכר ורכיביו ומועדי התשלום;
- ✖ רשימת הניכויים משכר העבודה;
- ✖ תשלומים של המעסיק ושל העובד עבור תנאים סוציאליים של העובד;

²² סעיף 1ג לחוק עובדים זרים.

- ✖ תאריך תחילת העבודה ותקופת העבודה;
- ✖ אורך יום העבודה או שבוע העבודה הרגיל של העובד, כולל יום המנוחה השבועי;
- ✖ תנאים הנוגעים להיעדרות מעבודה בתשלום, כולל חופשות, ימי חג וימי מחלה.
- ✖ תשלום כלשהו בקשר לתיווך עבודה²³.

כמו כן על חוזה העבודה לפרט את חובותיו של המעסיק להסדיר ביטוח רפואי לעובד הזר, להעמיד לרשותו מגורים הולמים ולהפקיד כספים לטובת העובד ולזכותו ולהבטחת יציאתו מהארץ – הכול כפי שיפורט בהמשך.

עריכת חוזה עבודה כחוק ומסירת העתק ממנו לעובד הזר הם תנאים להעסקה חוקית של עובד זר בישראל. מעסיק העובר על הוראה זו צפוי לקנס הקבוע בחוק וכן לקנס מינהלי בסכומים הנקובים בחוק, אשר מתעדכנים מעת לעת.²⁴ במקרה של עבירה חוזרת, הקנס יוכפל.²⁵ אם העובד הזר הועסק בעסקו או בתחום משלח

²³ סעיף 69ד(א) לחוק שירות התעסוקה קובע במפורש:

"אדם שאינו לשכה פרטית לא יגבה ולא יקבל מעובד זר, במישרין או בעקיפין, בישראל או מחוץ לישראל, תשלום כלשהו בקשר לתיווך עבודה, אלא אם כן הוא תשלום מותר".

²⁴ ראו למשל, הע"ז (אזורי ת"א) 18395-02-11 מדינת ישראל רשות האוכלוסין וההגירה נ' א. אפקים שירותי ניהול בע"מ (13.3.2016); ת"פ (אזורי ת"א) 460/08 מדינת ישראל משרד התמ"ת נ' בן עמי שאול גינון והשקיה בע"מ (20.3.2014); ע"פ (ארצי) 37/09 ג.לוריה בע"מ נ' מדינת ישראל – משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה (29.6.2009).

²⁵ סעיף 2(ב)(2) לחוק עובדים זרים.

ידו של המעסיק (בניגוד לדוגמה למקרה שבו עובד זר מועסק אצל יחיד בתחום הסיעוד), צפוי המעסיק גם לעונש של שנת מאסר בפועל.²⁶

11.3 ביטוח רפואי וביטוח לאומי

עובד זר בישראל אינו זכאי לזכויות מכוח חוק ביטוח בריאות ממלכתי, התשנ"ד–1994 (להלן: "חוק בריאות ממלכתי"). הסיבה לכך היא שזכויות אלה מוקנות לתושבי ישראל בלבד ואילו עובד זר לא נחשב תושב לצורך זה, על פי הגדרת "תושב" שבסעיף 2 לחוק ביטוח בריאות ממלכתי, המפנה להגדרת "תושב" שבסעיף 2א לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה–1995 (להלן: "חוק הביטוח הלאומי"). סעיף 2א(ב)(3) לחוק הביטוח הלאומי קובע, בין היתר כי מי ששוהה בישראל באשרה מסוג ב-1 (כלומר – כל העובדים הזרים והמומחים הזרים השוהים בישראל כחוק), לא ייחשב תושב ישראל לצורך חוק הביטוח הלאומי – וכפועל יוצא, גם לצורך חוק ביטוח בריאות ממלכתי.

עמדת היועץ המשפטי לממשלה היא כי עובד זר השוהה בישראל באופן בלתי חוקי, דהיינו ללא שמעמדו הוסדר, לעולם לא ייחשב כתושב ישראל לכל צורך שהוא. קביעות אלה מייתרות את הצורך לבדוק בכל מקרה פרטני את התקיימות המבחנים המקובלים לקביעת "תושבות", שהם מבחן מרב הזיקות (מרכז החיים) ומבחן היעדר הזמניות בשהייתו של האדם במדינה.

על פי חוק עובדים זרים על המעסיק מוטלת חובה להסדיר, על חשבוננו, ביטוח רפואי לעובד הזר למשך כל תקופת העסקתו. על הביטוח לכלול סל שירותים ותרופות שנקבע בצו של שר הבריאות. המעסיק רשאי לנכות משכרו של העובד הזר סכום שנקבע בתקנות עבור דמי ביטוח בריאות. הסדרת ביטוח רפואי לעובד הזר היא תנאי לחוקיות העסקתו על ידי המעסיק הישראלי, בעוד שהיעדר הסדרת ביטוח רפואי בהתאם להוראות הדין עשוי להוות העסקה שלא

²⁶ סעיף 2א(ב)(9)(ב) לחוק עובדים זרים.

כדין".²⁷ מעסיק של עובד זר חייב בתשלום דמי ביטוח לאומי בגין העסקת העובד. עם זאת, העובד הזר לא נהנה מזכויות על פי חוק הביטוח הלאומי, למעט אלו: פגיעה בעבודה; קצבת אימהות; קצבת ילדים וזכויות בפירוק של המעסיק. ראוי לציין כי עד לשנת 2005, עובדים זרים שהועסקו בשטחי יהודה ושומרון כלל לא היו מבוטחים בביטוח הלאומי. מצב זה השתנה בעקבות תיקון לחוק שהתקבל ביולי 2005.

מכאן כי מעסיק עובד זר, חייב לדווח עליו למוסד לביטוח לאומי ולשלם עבורו דמי ביטוח לאומי. אולם, מי שמעסיק תושב יהודה ושומרון בישראל, ידווח עליו ישירות למדור התשלומים ברשות האוכלוסין וההגירה ולא לביטוח לאומי.

עמדת המחברים היא כי המעסיק יחייב את העובד למלא שאלון רפואי מקיף ומעמיק טרם תתקבל החלטה אם לנייד את העובד הזר לישראל. זאת כדי להימנע ממצבים שבהם לא יאושר ביטוח רפואי עבור העובד הזר בשל מצבו הבריאותי, בתקופת העסקתו בישראל.

11.4 מגורים הולמים

חוק עובדים זרים מטיל על המעסיק את החובה לספק, על חשבוננו, מגורים הולמים לעובד הזר מיד עם תחילת העסקתו ולמשך תקופת העסקת העובד ועד שבעה ימים לפחות ממועד סיום ההעסקה, או עד סיום תקופת שהייתו של העובד הזר בישראל אם היא קצרה משבעה ימים. לפי החוק, שר התעשייה המסחר והתעסוקה מוסמך לפטור מעסיק מחובה זו ביחס לעובדים זרים מסוימים, ולמומחים הזרים מסוימים. קיום חובה זו הוא תנאי לחוקיות העסקת העובד הזר על ידי המעסיק הישראלי.²⁸

תקנות עובדים זרים קובעות מהן הסטנדרטים המחייבים ל"מגורים הולמים", וכן מתירות למעסיק לנכות משכר העובד הזר תשלום בעד "מגורים

²⁷ סעיף 1ד לחוק עובדים זרים.

²⁸ סעיף 1ה לחוק עובדים זרים.

הולמים" אשר העמיד לרשותו בסכום שנקבע בתקנות.²⁹ גובה הסכום נקבע על פי אזור מגוריו של העובד הזר (ירושלים, תל-אביב, חיפה, מרכז, דרום וצפון). אם המגורים הם בבעלות המעסיק – וזה המצב בדרך כלל ביחס לעובד סיעודי המתגורר עם מעסיקו – רשאי המעסיק לנכות משכר העובד עד מחצית מהסכום שנקבע. כמו כן נקבע בתקנות אלו כי המעביד רשאי לנכות משכר העובד הזר סכום קבוע עבור "הוצאות נלוות" – מים, חשמל וארנונה. הסכומים מתעדכנים ב-1 בינואר מדי שנה.³⁰

מעסיק שלא יספק לעובד זר מגורים הולמים כנקבע בתקנות, עובר עבירה פלילית וצפוי לעונש של שנת מאסר או קנס כספי בגובה הקבוע בחוק ומתעדכן מעת לעת. במקרה מסוים,³¹ בית הדין הארצי לעבודה פסק כפל קנס שהושת על המעוררים בגין אי-העמדת מגורים הולמים לעובדים זרים. במקרה אחר,³² בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב-יפו פסק על הנאשם קנס בסך של 40,000 ש"ח, בגין אי מתן מגורים הולמים לפי סעיף 2(ב)(4) לחוק עובדים זרים.

במקרה נוסף,³³ בית הדין האזורי לעבודה תל אביב הרשיע חברה בהעסקת 6 עובדים תאילנדים ללא מגורים הולמים, כולל היעדר תאורת גישה, אוטובוס לא אטום מפני מים, מטבחים מאולתרים, חוסר חדר אוכל, שירותים ומקלחת לא מסודרים, חוסר סידורי ביוב וכיבוי אש, תחזוקה ירודה ומסכנת

²⁹ תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (מגורים הולמים), התש"ס-2000.

³⁰ תקנות עובדים זרים (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), התש"ס-2000.

³¹ ע"פ (ארצי) 32385-05-14 שמש חי אחזקות בע"מ נ' מדינת ישראל (13.8.2015).

³² ת"פ (תל אביב) 44041-01-20 - מדינת ישראל נ' מאיר ארזואן (ד' כסלו התשפ"ה, 5 דצמבר 2024)

³³ הע"ז (תל אביב) 33166-05-18 - מדינת ישראל נגד גת עדן בעמ', (כ"ז תמוז תש"פ, 19 יולי 2020)

חיים, וחשמל אלתורי, והטילה עליה קנס בסך 60,000 ש"ח. בנוסף, על נושא המשרה הושת קנס בסכום של 8,000 ₪.

11.5 תשלום השכר

הוראות החוק הרלוונטיות לתשלום שכרו של עובד ישראלי חלות גם על תשלום שכרו של עובד זר. החשובות שבהוראות הללו נכללות בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987 ובחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958. לפי חוק שכר מינימום, כל עובד בישראל זכאי לשכר מינימום לפי היקף משרתו. שכר המינימום נגזר מהשכר הממוצע בישראל, ושכר המינימום החודשי לעובד במשרה מלאה שווה ל-47.5 אחוזים מהשכר הממוצע כפי שהוא ב-1 באפריל של כל שנה.³⁴

מעסיק שלא שילם לעובד הזר שכר מינימום, או מנהל בתאגיד שלא שילם שכר מינימום, צפויים לעונשים הקבועים בחוק – מאסר של שנה וקנס בהתאם לקבוע בחוק.³⁵ החוק מסמך את בית הדין לעבודה לחייב מעסיק שלא שילם שכר מינימום, לשלם לעובד פיצויים מוגדלים בגין הלנת שכר, וברור מאליו כי הוראה זו חלה על העסקת עובדים זרים.³⁶

חוק שכר מינימום רלוונטי בעיקר להעסקת עובדים זרים לא־מקצועיים או מקצועיים למחצה בענפים כגון בנייה, חקלאות, תעשייה, מלונאות ומסעדות אתניות ומעורבות. החוק חל גם על מומחים זרים, אך היות שמומחה זר הוא בהגדרה עובד המשתכר שכר השווה לכפל השכר הממוצע במשק, הרי שבפועל חוק שכר מינימום אינו רלוונטי אשר למומחים הזרים. ביחס לעובדים זרים המועסקים בסיעוד ושוהים עם מטופליהם 24 שעות ביממה, קבעה הפסיקה כי על שכר המינימום רשאי בית המשפט להוסיף תשלום של עד 30% בשל המאמץ

³⁴ סעיפים 1 ו-2 לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987 (להלן: "חוק שכר מינימום"). החל מיום 01.04.2026 שכר המינימום הוא 6,443.85 ₪ לחודש למשרה מלאה ו-35.40 ₪ לשעה.

³⁵ סעיפים 14, 14א ו-15 לחוק שכר מינימום.

³⁶ סעיף 8 לחוק שכר מינימום.

הנוסף שמשקיע העובד הסיעודי, החורג משעות העבודה המקובלות ומשתרע לעיתים קרובות על שעות המנוחה שנקבעו לפי חוק.³⁷

בפסיקה מאוחרת יותר³⁸, בית הדין הארצי לעבודה בירושלים קבע כי המערערת זכאית לתוספת של 40% מעל שכר המינימום בגין שעות נוספות.

חוק הגנת השכר קובע, בין היתר, מתי וכיצד יש לשלם את שכרו של עובד ומהם הניכויים המותרים ממנו. הוראות החוק אשר למועד תשלום השכר ופיצויי הלנה בגין אי-תשלום השכר לעובד חלות גם על עובדים זרים בישראל. נוסף על ניכויים המותרים משכר עבודה לפי חוק הגנת השכר,³⁹ כפי שצוין בפרק זה, מותר למעסיק לנכות משכר העובד הזר תשלום בעד מגורים הולמים שהעמיד לרשותו וכן תשלום בעד דמי ביטוח בריאות על פי שיעור הניכוי הקבוע בתקנות.⁴⁰ בכל מקרה, סך כל הניכויים בגין מגורים הולמים, דמי ביטוח בריאות והחזר חוב של העובד הזר למעבידו (אם קיים), לא יעלה על 25% משכרו של העובד הזר.⁴¹

³⁷ ע"ע (ארצי) 1113/02 טודוראנג'אן נ' מעיין (25.1.2004).

³⁸ 1267/04 ע"ע - אלנה זכריה נגד עזבון המנוחה ליוזה קימלמן (י' טבת, תשס"ז, 31.12.2006)

³⁹ המפורטים בסעיף 25 לחוק הגנת השכר.

⁴⁰ סעיפים 11 ו-12 לחוק עובדים זרים; תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), התש"ס-2000; הודעת עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), התשס"ה-2005; תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכוי מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי), התשס"ב-2002.

⁴¹ תקנה 5 לתקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), התש"ס-2000.

11.6 שעות עבודה ומנוחה

הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה"), חלות על העסקת עובדים זרים בישראל. סעיף 3 לחוק שעות עבודה קובע כי שבוע עבודה לא יעלה על 45 שעות עבודה. בפועל, בעקבות צו הרחבה⁴², שבוע העבודה עומד על 42 שעות שבועיות החל מחודש אפריל 2018. הפסקת מנוחה וסעודה לפי סעיף 20 לחוק שעות עבודה, 45 דקות, אינה נכללת בשעות העבודה, ולכן גם אינה נכללת במניין 42 השעות השבועיות, וזאת בתנאי שמדובר בהפסקה אמיתית שבה העובד חופשי לעשות כרצונו ואינו עומד לרשות המעסיק.⁴³ חוק שעות עבודה גם מגדיר את יום המנוחה השבועי בישראל – יום שבת ליהודי, ויום שישי, שבת או ראשון ללא־יהודי, לפי בחירתו.⁴⁴ ככלל, יום המנוחה השבועי לא יפחת מ־36 שעות. לפי החוק, העסקת עובד בשעות המנוחה השבועית או בשעות נוספות מותרת רק במקרים מיוחדים, המפורטים בחוק, ובאישור שר העבודה.⁴⁵

חוק שעות עבודה קובע כי מי שהועסק ביום המנוחה השבועי זכאי לשכר בשיעור 150% מהשכר הרגיל לכל שעת עבודה, ומי שהועסק בשעות נוספות זכאי לשכר בשיעור 125% מהשכר הרגיל בגין כל אחת מהשעות הנוספות הראשונות, ו־150% מהשכר הרגיל בעד כל שעה נוספת החל בשעה השלישית ואילך.⁴⁶ על המעסיק גם מוטלת החובה לנהל פנקס שעות עבודה ומנוחה.⁴⁷ הפרת הוראות החוק היא עבירה פלילית של המעסיק או של מנהל בתאגיד שעבר על החוק אשר בצדה נקבע עונש מאסר.⁴⁸

⁴² <https://www.gov.il/BlobFolder/dynamiccollectorresultitem/extention-order-short-week-2018/he/extention-order-short-week-2018.pdf>

⁴³ סעיפים 2 ו־3 לחוק שעות עבודה.

⁴⁴ סעיף 7 לחוק שעות עבודה ומנוחה.

⁴⁵ סעיף 12 לחוק שעות עבודה ומנוחה.

⁴⁶ סעיפים 16 ו־17 לחוק שעות עבודה ומנוחה.

⁴⁷ סעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה.

⁴⁸ סעיפים 26 ו־27 לחוק שעות עבודה ומנוחה.

הפסיקה הנוגעת לאופן תגמול עובדים זרים בסייעוד היא חריג לכלל שיוצר חוק שעות עבודה ומנוחה⁴⁹. חריג נוסף קבוע בנוהל העסקת עובדים זרים בענף הבנייה. לפי הנוהל, שכר המינימום לעובד זר בבנייה יחושב לפי היקף עבודה של 236 שעות בחודש – 186 שעות חודשיות רגילות וחמישים שעות נוספות בחודש – וסכום זה ישולם לעובד הזר גם אם עבד בפועל פחות מ-236 שעות בחודש נתון. לעומת זאת נקבע כי אם העובד הזר עבד בחודש מסוים מעל 236 שעות, ישולם לו שכר על פי היקף עבודתו בפועל.

11.7 חופשה שנתית

לפי חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, כל עובד בישראל, בכל אחת מחמש השנים הראשונות לעבודתו, זכאי לחופשה שנתית של 16 יום בשנה, בתשלום.⁵⁰ על פי הוראות החוק מספר ימי הזכאות לחופשה שנתית בתשלום גדל על פי הוותק של העובד במקום העבודה, עד ל-28 ימים בשנה. כל ההוראות החלות על חופשה שנתית לפי חוק, לרבות ההוראות הנוגעות לפדיון חופשה, חלות באופן שווה על העובדים הזרים. החוק קובע עונש קנס כספי למעסיק או למנהל בתאגיד שלא נתן לעובד חופשה או לא שילם לו דמי חופשה.⁵¹

מאחר שבדרך כלל עובד זר מועסק בישראל לא יותר מחמש שנים ושלושה חודשים, זכאותם של מרבית העובדים הזרים מוגבלת למקסימום 16 ימי חופשה שנתית בתשלום. יוצא מכלל זה הוא עובד זר המועסק בענף הסייעוד, שהאשרה שלו הוארכה על ידי שר הפנים מכוח שיקול הדעת שניתן לשר לאפשר במקרים מסוימים את המשך שהייתו של העובד הסייעודי לשם המשך העסקתו כמטפל אצל אותו מטופל. כמו כן יוצא מכלל זה עובד זר ששר הפנים החליט להאריך את האשרה שלו בשל התקיימות נסיבות מיוחדות וחריגות של תרומה לכלכלה,

⁴⁹ ראה ה"ש 41 ו-42 לעיל.

⁵⁰ סעיף 3 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "חוק חופשה שנתית").

⁵¹ סעיף 28 לחוק חופשה שנתית.

למשק או לחברה בישראל. מובן כי במקרים מעין אלה, העובד הזר זכאי לימי חופשה על פי הוותק שלו במקום העבודה.

11.8 פיצויי פיטורים

חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, קובע, בין היתר, כי מי שעבד שנה אחת ברציפות אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי לקבל מהמעסיק פיצויי פיטורים.⁵² כמו כן החוק קובע כי בנסיבות מסוימות, יראו עובד שהתפטר כעובד שפוטר לצורך זכאות לפיצויי פיטורים.⁵³ שיעור הפיצויים הוא שכר חודש אחד לעובד ששכרו מחושב על בסיס חודשי, בגין כל שנת עבודה, ושכר של שבועיים לעובד ששכרו מחושב על בסיס תקופה קצרה יותר מחודש, בגין כל שנת עבודה.⁵⁴

הוראות חוק פיצויי פיטורים תקפות במלואן ביחס לעובד או למומחה הזר. כך לדוגמה, הוראת החוק שלפיה עובד שהעסקתו נפסקה עקב פטירת מעסיקו זכאי לפיצויי פיטורים כאילו פוטר, רלוונטיות בייחוד לעובד זר בענף הסיעוד. בענף זה קורה לא פעם כי העסקתו של העובד הזר נפסקת עקב פטירת המעסיק-המטופל, ובמקרה כזה העובד זכאי לפיצויי פיטורים מעיזבונו של המעסיק, מכוח סעיף 4 לחוק פיצויי פיטורים. דוגמה נוספת הראויה לציון היא פסיקה של בית הדין הארצי לעבודה שלפיה עובד זר שמעסיקו לא הצליח להשיג עבורו אשרת עבודה והיתר העסקה נחשב כמי שפוטר, ועל כן זכאי לפיצויי פיטורים.⁵⁵

⁵² סעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים").

⁵³ סעיפים 4-10 לחוק פיצויי פיטורים.

⁵⁴ סעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים.

⁵⁵ ע"ע (ארצי) 1179/04, 1152/05 דודאי נ' סטיקה (8.3.2005).

על פי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א–2001,⁵⁶ על המעסיק להודיע, בכתב, על פיטורי העובד או המומחה הזר. סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים קובע כי ההפרשות החודשיות שמעסיק מפריש לקופת פיצויים או לקופת תגמולים יוכלו להחליף את פיצויי הפיטורים שעליו לשלם לעובד במקרה של פיטורים, אם נקבע כך בהסכם קיבוצי החל עליהם, או שניתן לכך אישור משר הכלכלה והתעשייה. לשם כך על המעסיק להפריש את מלוא פיצויי הפיטורים – 8.33% מדי חודש. החלת ההסדר מאפשרת לעובד לקבל פיצויים לאחר סיום עבודתו, גם אם עזב בתנאים שאינם מזכים אותו בפיצויי פיטורים (למעט במקרה של שלילת פיצויים בעקבות מעשים חמורים של העובד) ההסדר פוטר את המעסיק מהשלמת פיצויים רטרואקטיביים בגין תוספות שכר שהיו במהלך תקופת העבודה.

בתום תקופת רישיון השהייה והעבודה של המומחה, על המומחה לצאת מישראל עם תום התוקף או תוך שלושים יום מיום הפסקת העסקתו. אלא אם הוא זכאי להישאר בישראל מתוקף זכאות אחרת – נישואין לישראלי או זכאי חוק השבות. במקרים כאמור עליו לפעול טרם סיום רישיון שהייתו של המומחה הזר, לשם הסדרת מעמד מתאים אשר יבטיח את רציפות מעמדו.⁵⁷

אם חברה ישראלית אחרת מעוניינת להעסיק את המומחה באופן מיידי לאחר פיטוריו, על המעסיק החדש לפעול לקבלת היתר העסקה למומחה. מומלץ להתחיל את התהליך מוקדם ככל האפשר כדי להבטיח רציפות מעמד. אם אין רצף, יהא על העובד לשהות מחוץ לישראל עד לקבלת האשרה במסגרת החברה החדשה.

⁵⁶ על הודעה מוקדמת ראו להלן בסעיף 11.9.

⁵⁷ סעיף 3.ט. לנוהל רשות האוכלוסין וההגירה 5.3.0041 "נוהל הטיפול בבקשות למתן היתר העסקה ורישיון שהייה ועבודה למומחים זרים" (17.12.2015).

11.9 הודעה מוקדמת

חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א–2001, קובע כי על מעסיק לתת לעובד הודעה מוקדמת על פיטורים, ועל עובד לתת למעסיק הודעה מוקדמת על התפטרות.⁵⁸ הודעה לפיטורים ולהתפטרות תינתן בכתב ותציין את יום מתן ההודעה ואת יום כניסת הפיטורים או ההתפטרות לתוקף. תקופת ההודעה המוקדמת לפיטורים זהה לתקופת ההודעה המוקדמת להתפטרות; היא נגזרת מהוותק של העובד במקום העבודה, ונעה בין יום אחד לחודש ימים.⁵⁹

למעסיק אשר נתן הודעה מוקדמת לפיטורים או קיבל הודעה מוקדמת להתפטרות, שמורה הזכות לוותר על העסקת העובד בתקופת ההודעה המוקדמת ובלבד שישלם לעובד פיצוי בגובה השכר שהיה משלם לעובד לו עבד בפועל באותה תקופה. פיצוי כזה ישלם גם מעסיק שלא נתן הודעה מוקדמת לעובד, ועובד שלא נתן הודעה מוקדמת למעסיק.⁶⁰ כאמור, כללים אלה חלים על עובד זר כשם שהם חלים על עובד מקומי.

על הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, חלה חובת הודעה בת יום אחד לכל חודש עבודה במהלך ששת חודשי העבודה הראשונים. מהחודש השביעי לעבודה ואילך, תוספת של יומיים וחצי לכל חודש במהלך ששת החודשים הראשונים ולאחר שנת עבודה – הודעה בת שלושים ימים.

⁵⁸ סעיף 2 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א–2001 (להלן: "חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות").

⁵⁹ סעיפים 3–5 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות.

⁶⁰ סעיפים 6 ו-7 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות.

11.10 החזקת דרכון ("עיכוב דרכון") ואחזקת מסמכים של עובד

11.10.1 עיכוב דרכון

החזקת דרכון של עובד זר על ידי מעסיק אסורה במפורש בדין הישראלי. האיסור מעוגן בחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991, ומהווה עבירה בעלת השלכות מנהליות ופליליות כאחד.

סעיף 1טו(א) לחוק עובדים זרים קובע כי אם מעסיק עיכב תחת ידו שלא כדין מסמך זיהוי או דרכון של עובד זר, רשאי הממונה, לאחר שנתן למעסיק הזדמנות להשמיע את טענותיו בפניו, לבטל את ההיתר שניתן למעסיק להעסקת העובדים הזרים, כולם או חלקם, וכן לסרב, מטעם זה בלבד, לבקשת המעסיק לאשר העסקתם של עובדים זרים למשך תקופה שלא תעלה על שלוש שנים, וכן רשאי הוא לקבוע תנאים וסייגים בהיתר, גם בטרם יחליט בדבר ביטולו.

פעמים רבות נמסר דרכונו של העובד הזר למעסיק הישראלי כדי שהמעסיק ידאג להטבעת האשרה בדרכון. מעסיקים רבים מנצלים עובדה זו, כדי להחזיק בידיהם את דרכונו של העובד הזר, אם כאמצעי לחץ ומיקוח ואם כאמצעי למניעת "נטישת" העובד.

החזקת הדרכון בהסכמת העובד הזר, לפרק זמן קצר ולצורך הטבעת האשרה, היא חוקית ולגיטימית. לעומת זאת הפרקטיקה של החזקת הדרכון כערובה ל"התנהגות טובה" מצד העובד הזר אינה חוקית. על פי חוק העונשין, "עיכוב דרכון" שלא כדין היא עבירה פלילית, שעשויה להביא להטלת עונש מאסר בין שלוש לחמש שנים.⁶¹

נוסף על כך, "עיכוב דרכון" יש בו גם עוולה אזרחית בהיותו הפרה של הוראות חוק־היסוד: כבוד האדם וחירותו, ובשל כך הדבר יכול להיות עילה לתביעה אזרחית.

⁶¹ סעיף 376א לחוק העונשין, התשל"ז-1977.

במקרה אחד הגישה קורבן סחר תביעה אזרחית בעוולות הנזיקין שונות, ובכללן הפרת חובה חקוקה, כליאת שווא, תרמית וגזל. על יסוד הרשעתו של הנתבע, בין היתר, בעבירה של עיכוב דרכון, פסק בית המשפט המחוזי לקורבן הסחר פיצויים ללא הוכחת נזק בסכום של 250,000 ש"ח, פיצוי עונשי בסך 50,000 ש"ח והוצאות משפט ושכר טרחת עורך דין בסך 50,000 ש"ח בתוספת מע"מ.⁶²

במקרה אחר נפסק כי עיכוב דרכונם של המתלוננים גורם לפגיעה בזכותם היסודית לתנועה חופשית.⁶³

כמו כן יצוין כי על פי חוק מדינת ישראל, על העובד הזר לשאת את דרכונו עימו בכל עת כאמצעי זהוי. נטילת הדרכון על ידי המעסיק מאלצת את העובד לעבור על החוק בשל אי-נשיאת הדרכון עימו.

11.10.2 החזקת מסמכים

החוק⁶⁴ מחייב מעסיק עובד זר להחזיק במקום העבודה שבו מועסק העובד הזר עותק של חוזה העבודה עם העובד הזר ותרגום נכון שלו לשפה העברית; ואולם רשאי המעסיק להחזיק את המסמכים האמורים במקום שבו הוא מנהל את עסקיו, ובלבד שהודיע על כך בכתב, לרבות הודעה על מקום החזקת המסמכים כאמור, לממונה ולמי שקבע השר. עם זאת, הפרת החוק עלולה לגרום להטלת סנקציות נגד המעסיק.⁶⁵

⁶² ת"א (מחוזי ת"א) 2191/02 אלמונית נ' פלוני (8.3.2006).

⁶³ ת"פ (שלום ראש"צ) 4245/09, 4245-09 יאל"כ נ' לסרי (7.4.2013).

⁶⁴ סעיף 11 לחוק עובדים זרים.

⁶⁵ הע"ז (אזורי ב"ש) 1399/09, 1399-09 מדינת ישראל – רשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול נ' עיסא חורי מפעלי מתכת בע"מ (5.12.2014).

11.11 הפקדת כספים לטובת העובד הזר ולהבטחת יציאתו מישראל במועד

פרק ד' לחוק עובדים זרים עוסק בהפקדת כספים – "פיקדון" עבור עובדים זרים, וכוותרתו "הפקדת כספים לטובת העובד הזר ולהבטחת יציאתו מישראל". פרק זה קובע חובת הפקדה חודשית של כספים בעד העובד הזר, שבתנאים מסוימים יכולה לבוא במקום חובות הפרשה לפנסיה ופיצויי פיטורים עבור העובד הזר. בהיעדר קביעת חובת פיקדון, המעסיקים חייבים בתשלומים לפי צו ההרחבה לפנסיה או הסכמים קיבוציים מטיבים, ולעניין פיצויי פיטורים – לפי חוק פיצויי פיטורים.

בתיקון מס' 18 לחוק עובדים זרים,⁶⁶ שהתקבל בדצמבר 2014 הבחינו בין עובדים זרים שהם מסתננים לעובדים זרים אחרים. לגבי מסתננים,⁶⁷ קובע התיקון בחוק חובת הפקדת פיקדון וכן הוראות מפורטות בדבר ההפקדה ובדבר הזכאות לקבלת הכספים בידי המסתנן ותנאים לכך. תיקון 18 קבע כי על מעסיקים להפקיד עבור כל חודש בו העסיקו מבקש מקלט ("מסתנן") תשלום לחשבון פיקדון בשיעור 36% מהשכר המשולם, כאשר 16% ישולמו על ידי המעסיק ו-20% ינוכו משכר העובד.

על פי חוק עובדים זרים רשאי שר התעשייה המסחר והתעסוקה, בהסכמת שר האוצר, לאחר התייעצות עם שר הפנים ובאישור ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת לקבוע בתקנות חובת מעסיק לתשלומי פיקדון חודשיים עבור העובד הזר,⁶⁸ ורשאי הוא כאמור לקבוע פטור או תשלום מופחת לגבי עובד סיעוד זר המועסק בידי יחיד וכן לסוגי עובדים שיקבע.

⁶⁶ חוק עובדים זרים (תיקון מס' 18), התשע"ה–2014.

⁶⁷ נוהל רשות האוכלוסין וההגירה 9.0.0004 "נוהל פיקדון למסתננים" (תאריך עדכון 23.09.2024).

⁶⁸ נוהל רשות האוכלוסין וההגירה 9.0.0003- נוהל פיקדון לעובדים זרים (תאריך עדכון 26.08.2024). שם הנוהל שונה מ"נוהל פיקדון לעובדים זרים המועסקים בענף הבניין, בטכנולוגיה ייחודית ובחברות סיעוד"

עוד קובע החוק כי רשאי שר הפנים, בהסכמת שר האוצר, להקים קרן שאליה ישולמו כספי הפיקדון או לקבוע כי הפיקדון ישולם לחשבון בנק נפרד המיועד אך ורק למטרה זו.

נוסף על כך, החוק קובע כי כספי הפיקדון, בניכוי דמי ניהול או עמלות ובניכוי מס, יינתנו לעובד הזר במועד, ובלבד שהעובד הזר עזב את ישראל, שלא לצורך יציאה זמנית, עד תום התקופה שבה הורשה לשהות בישראל ולא יאוחר משלושה חודשים מתום תוקף אשרתו בישראל.

כמו כן הסכומים שיופקדו בפיקדון ייחשבו כהכנסה בידי העובד הזר במועד שבו קיבל אותם ועל כספים אלו יוטל מס הכנסה סופי של 15% ללא זכות לפטור, ניכוי או קיזוז.

החוק קובע גם כי על מעסיק ששילם כספי פיקדון לקרן או לחשבון הבנק כאמור בעד העובד הזר, לא יחולו לגבי תקופת ההפקדה ועד גובה הסכום שהופקד הוראות חוק פיצויי פיטורים.⁶⁹

כמו כן מצוין בחוק כי אשר לפיקדון ולכל סכום כסף אחר שהיה צריך המעסיק לשלם בעניין זה, לא מוטלת על המדינה חובה כלשהי לגביית הכספים מהמעסיק, וכי את הזכויות המגיעות לו רשאי העובד או האדם שלו מגיעות הזכויות לתבוע בבית הדין לעבודה.⁷⁰

בתקנות עובדים זרים (פיקדון בחשבון הבנק),⁷¹ נקבע כי הפיקדונות לעובדים זרים ינוהלו בידי בנק או גוף אחר שייבחר בהליך תחרותי וגם תנאי הפיקדון. הגוף שייבחר יחזיק את הכספים בחשבון בנק נפרד לכל עובד זר, יעקוב ויפקח על הסכומים הנצברים ועל העברתם.

⁶⁹ סעיף 1א לחוק עובדים זרים.

⁷⁰ סעיפים 1א(ט) ו-1כ(ב) לחוק עובדים זרים. ראו ד"מ (אזורי ת"א) 19525-04-15 Braki Nagose נ' וי. אי. פי ניקיון ואחזקה 2012 בע"מ (9.1.2018).

⁷¹ תקנות עובדים זרים (פיקדון בחשבון הבנק), התשס"ח-2008.

ב-23 ביוני 2016 הותקנו תקנות הקובעות חובת הפקדת כספים לפיקדון.⁷² מטרת הסדר הפיקדון היא עידוד יציאת עובדים זרים בתום תקופת שהייתם החוקית במדינה, הבטחת חיסכון לעובדים הזרים לתחילת חייהם מחוץ לישראל, והקלה על המעסיקים בתשלומים שחייבים בהם לפי הסכם קיבוצי או צו הרחבה.

הפרשת כספים על ידי המעסיק עבור פיקדון לעובדים הזרים נועדה לשרת שתי מטרות: הבטחת זכויות סוציאליות לעובד הזר בישראל ויצירת תמריץ חיובי לעזיבתו את הארץ עם תום תקופת העסקתו בה כדין.

11.12 מעצר מהגרי עבודה וגירושם

מדינת ישראל מפעילה לאורך השנים מדיניות אכיפה כלפי זרים השוהים או עובדים בישראל שלא כדין, הכוללת איתור, עיכוב ומעצר במקרים המתאימים, נקיטת הליכי הרחקה, וכן יציאה מרצון בסיוע המדינה. לצד אמצעי האכיפה, התפתחה מדיניות שנועדה ליצור תמריצים כלכליים ליציאה מישראל מרצון, וזאת במטרה לצמצם את הצורך בהפעלת אמצעי כפייה ובהחזקת זרים במתקני משמורת.

חשוב להבחין בין עובד זר שהגיע לישראל כדין מכוח אשרת עבודה לבין "מסתנן" או מבקש מקלט כהגדרתם בדין. לכל אחת מהקבוצות מסגרת משפטית שונה, לרבות בכל הנוגע למעצר, הרחקה, פיקדון ותמריצים ליציאה מרצון.

1. מתקני המשמורת ומתקן "חולות"

במסגרת מדיניות המדינה כלפי מבקשי מקלט ומסתננים, הוקם בשנים 2012–2014 מתקן שהייה "חולות", בסמוך לכלא קציעות שבנגב. המתקן נועד, בין היתר, להתמודד עם היקף האוכלוסייה שנכנסה לישראל שלא דרך תחנת גבול מוסדרת וליצור מנגנון של שהייה מפוקחת.

⁷² תקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים), התשע"ו–2016.

הפעלת המתקן עמדה לאורך השנים במוקד ביקורת ציבורית ומשפטית. בסופו של דבר, בנובמבר 2017 החליטה הממשלה על סגירתו, ובמהלך שנת 2018 חדל המתקן לשמש כמתקן שהייה. הממשלה הצהירה כי המדיניות מכוונת, בין היתר, לקידום יציאתם מישראל של השוהים שלא כדין.

ביום 30.1.2018 פרסמה מדינת ישראל נוהל⁷³ שמטרתו הסדרת הליך הרחקתם מישראל של מסתננים לשתי מדינות מאפריקה, תמורת מענק חד-פעמי של \$ 3,500 הכלואים במתקן "חולות". נוהל זה לא חל על נשים, קטינים ועוד.⁷⁴

לאחר סגירת "חולות", לא אומצה מדיניות של פתיחתו מחדש במתכונתו הקודמת. כבר במאי 2018 הצהיר שר הפנים דאז, מר אריה דרעי, בפני הוועדה לביקורת המדינה כי מתקן חולות לא ייפתח מחדש במתכונתו הקיימת, וכי כלי המדיניות המרכזיים שנותרו הם טיפול פרטני בבקשות מקלט, מנגנון הפיקדון ועידוד יציאה מרצון באמצעות מענקים.

בנוסף, הוקם אגף לסיוע ליציאה מרצון, אשר מסייע לכל האזרחים הזרים השוהים בישראל שלא כחוק, לצאת מרצונם למדינה אחרת המוכנה להעניק להם רישיון ישיבה, בצורה מכובדת והגונה.⁷⁵

2. מעצר ומשמורת של שוהים שלא כדין⁷⁶

הדין הישראלי מאפשר, בכפוף לתנאים הקבועים בחוק, להחזיק במשמורת אדם שניתן להרחיקו מישראל, וזאת בעיקר כאשר קיים צורך להבטיח את ביצוע ההרחקה או כאשר קיימת מניעה אחרת המצריכה החזקתו במשמורת.

⁷³ נוהל רשות האוכלוסין וההגירה 10.9.0005 "נוהל הרחקה למדינות שלישיות" (תאריך עדכון 09/04/2018).

⁷⁴ לפירוט והרחבה בעניין ראו לעיל. **Error! Reference source not found.**

⁷⁵ https://www.gov.il/he/departments/units/repatriation_unit

⁷⁶ ראה הרחבה בפרק י"ז.

מעצר לצורך הרחקה אינו אמור לשמש תחליף להליך פלילי ואינו מהווה, כשלעצמו, עונש על עצם השהייה שלא כדין. תכליתו היא בעיקר להבטיח את ביצוע ההרחקה ולמנוע התחמקות מההליך. בהתאם לכך, הפעלת סמכויות המשמורת כפופה לעקרונות המשפט המינהלי, ובכללם מידתיות, סבירות, בחינה פרטנית ומתן משקל לחלופות אפשריות למשמורת.

בפועל, אכיפת דיני ההגירה כוללת פעולות איתור ומעצרים של שוהים שלא כדין, ולאחר מכן בחינה של האפשרות להרחיקם מישראל. בשנת 2026 ממשיכה רשות האוכלוסין וההגירה להפעיל מדיניות אכיפה משמעותית. לפי נתונים שהוצגו בכנסת ביוני 2026, מתחילת אותה שנה הורחקו מישראל כ-2,400 זרים שלא כדין, ובמקביל כ-900 זרים יצאו מישראל מרצונם למדינות שונות.

נתונים אלה ממחישים כי מדיניות האכיפה כיום אינה מבוססת רק על מעצר והרחקה בכפייה, אלא משלבת בין **אכיפה, משמורת, הרחקה ויציאה מרצון**.

3. יציאה מרצון

לצד מדיניות המעצר וההרחקה, מפעילה רשות האוכלוסין וההגירה מנגנונים לעידוד יציאה מרצון של זרים השוהים בישראל שלא כדין.

המדיניות מבוססת על ההנחה כי יציאה מרצון, כאשר היא אפשרית, יעילה וזולה יותר מהליך הרחקה בכפייה, ומאפשרת למדינה לצמצם את מספר השוהים שלא כדין מבלי להידרש להליכי מעצר והרחקה ממושכים.

במסגרת זו פועל מערך לסיוע ביציאה מרצון, אשר מסייע לזרים השוהים בישראל שלא כדין להסדיר את יציאתם למדינת מוצאם או למדינה אחרת המוכנה לקלוט אותם, בהתאם לנסיבות המקרה. הסיוע עשוי לכלול הכוונה, תיאום היציאה וסיוע כלכלי בהתאם למסלול הרלוונטי.

נכון ליוני 2026, נמסר בכנסת כי מסתנן היוצא מישראל מרצונו זכאי למענק בסך **3,500 דולר**.

4. מנגנון הפיקדון

אחד הכלים המרכזיים שנועדו לעודד יציאה מישראל הוא מנגנון הפיקדון הקבוע בחוק עובדים זרים.

ביחס ל"מסתננים" המועסקים בישראל, מעסיקהם מחויבים בהפקדת פיקדון עבור העובד. בהתאם למידע העדכני של רשות האוכלוסין וההגירה, מאז 23 באפריל 2020 מוטלת על המעסיק חובת הפקדה בשיעור של 16% **משכר עבודתו של העובד**, לאחר שבוטל בפועל החלק שנוכה בעבר משכר העובד עצמו בעקבות בג"ץ אסתר צגיי גרסגהר.⁷⁷

כספי הפיקדון נועדו לשמש, בין היתר, כתמריץ כלכלי ליציאה מישראל במועד. עובד מסתנן היוצא מישראל לצמיתות רשאי לקבל את כספי הפיקדון בהתאם לתנאים הקבועים בדין ולהליך שנקבע על ידי רשות האוכלוסין וההגירה. כיום ניתן להגיש בקשה לקבלת כספי הפיקדון לקראת יציאה קבועה מהארץ, בכפוף להצגת מסמכים ובהם דרכון וכרטיס טיסה.

המערכת נועדה ליצור תמריץ כפול: מצד אחד, להבטיח שהעובד יקבל את הכספים שנצברו לזכותו עם יציאתו מישראל; ומצד שני, ליצור תמריץ ממשי ליציאה במועד ולהימנע מהמשך שהייה שלא כדין.

5. הפיקדון לעובדים זרים

מנגנון הפיקדון אינו מוגבל כיום למסתננים בלבד. במהלך השנים הורחב מנגנון הפיקדון לענפים שונים של העסקת עובדים זרים, כאשר תחולתו משתנה בהתאם לענף, לסוג העובד ולמועד כניסתו לישראל.

בשנת 2026 חלו התפתחויות משמעותיות בעניין זה. ועדת העבודה והרווחה אישרה בפברואר 2026 תקנות שנועדו להחיל את חובת הפיקדון על קבוצות

⁷⁷ בג"ץ 2293/17 אסתר צגיי גרסגהר ואח' נ' הכנסת ואח', (כ"ט בניסן התש"פ, 23 אפריל 2020).

נוספות של עובדים זרים ובהם ענפי המסחר, השירותים והמסעדות. עם זאת, בהמשך נדחה מועד תחילת החובה בענפי המסחר והמסעדות ל-1 בינואר 2027.

מנגד, בענפים מסוימים, ובהם סיעוד, חקלאות ועובדים מומחים, נקבע במסגרת התיקונים האחרונים כי מנגנון הפיקדון אינו חל על המעסיקים הרלוונטיים, תוך שמירת יתר חובותיהם לפי דיני העבודה.

מכאן שהשאלה האם לעובד מסוים קיים חשבון פיקדון ומהו שיעור ההפקדה אינה ניתנת למענה אחיד, ויש לבחון את מעמדו של העובד, ענף העסקתו, סוג ההיתר והמועד הרלוונטי.

6. עזיבה מרצון לעומת הרחקה בכפייה

המדיניות הנוכחית משקפת ניסיון ליצור מדרג של אמצעי אכיפה:

א. עידוד הסדרת המעמד והיציאה במועד;

ב. עידוד יציאה מרצון באמצעות סיוע ומענקים;

ג. נקיטת הליכי אכיפה ומעצר במקרים המתאימים;

ד. ביצוע הרחקה מישראל כאשר היציאה מרצון אינה מתבצעת.

העדפת היציאה מרצון אינה שוללת את סמכות המדינה להפעיל אמצעי אכיפה. למעשה, האפשרות של הרחקה כפויה מהווה מרכיב משמעותי ביצירת התמריץ לצאת מרצון.

7. הערות המחברים – אפשרות לפתיחת מתקן ייעודי

לגישת המחברים, יש מקום לבחון מחדש את האפשרות להקים מתקן שהייה או משמורת ייעודי, מוגבל בזמן ומוסדר בחקיקה, אשר ישמש בעיקר ככלי למעצר קצר בנסיבות המתאימות, למעצר בטרם גירוש, וכן לעידוד יציאה מרצון של שוהים שלא כדון, ולא כתחליף גורף להליך ההרחקה.

בשונה ממתקן "חולות" במתכונתו ההיסטורית, מתקן כזה יכול להיות מתוכנן מראש ככלי משלים למנגנון היציאה מרצון - השוהה שלא כדין יקבל מידע ברור בדבר האפשרויות העומדות בפניו, לרבות האפשרות לצאת מרצונו ולקבל את כספי הפיקדון העומדים לזכותו, בכפוף לדין, ובמקרים המתאימים גם סיוע או מענק יציאה.

מודל כזה עשוי ליצור תמריץ כלכלי ברור ליציאה מרצון, תוך הפחתת הצורך במעצרים ובהרחקות בכפייה. הוא אף עשוי לחסוך למדינה עלויות הכרוכות באיתור, מעצר, החזקה במשמורת, הליכי הרחקה, ועוד.

עוד יש להבחין בין פיקדון שכבר נצבר לזכותו של העובד לבין מענק יציאה נוסף. לדעת המחברים, נכון לבחון מודל שבו המדינה אינה "מעניקה" לעובד את כספו שלו כתמריץ, אלא מאפשרת לו לקבל את מלוא הכספים המגיעים לו מכוח מנגנון הפיקדון, ובמקרים המתאימים מוסיפה לכך מענק יציאה מוגדר. בדרך זו נשמרת ההבחנה בין זכויותיו הקנייניות של העובד לבין התמריץ הממשלתי לעזיבה.

רשימת מקורות

חקיקה ראשית

- חוק ביטוח בריאות ממלכתי, התשנ"ד–1994, סעיף 2.
- חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה–1995, סעיפים 2א, 2א(ב)(3).
- חוק הגנת השכר, התשי"ח–1958, סעיפים 17, 25.
- חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב–2002.
- חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א–2001, סעיפים 2, 3–5, 6, 7.
- חוק הכניסה לישראל, התשי"ב–1952, סעיפים 13(א), 13(ב).
- חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז–1957, סעיף 1.
- חוק העונשין, התשל"ז–1977, סעיף 376א.
- חוק חופשה שנתית, התשי"א–1951, סעיפים 3, 28.
- חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב–2011.
- חוק עובדים זרים (תיקון מס' 18), התשע"ה–2014.
- חוק עובדים זרים, התשנ"א–1991, סעיפים 1ג, 1ד, 1ה, 1ו, 1יא, 1יא(ט), 1כ(ב), 2(ב), 2(ב)(9), 4א, פרק ד'.
- חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג–1963, סעיפים 1, 4, 4–10, 12, 14.

- חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום – הוראת שעה), התשע"ה-2015.
- חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987, סעיפים 1, 2, 8, 14, 14א, 15.
- חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, סעיפים 2, 3, 7, 12, 16, 17, 25, 26, 27.
- פקודת הנזיקין [נוסח חדש], סעיפים 35–36.
- חוק שירות התעסוקה, תשי"ט-1959.

חקיקת משנה

- תקנות עובדים זרים (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), התש"ס-2000, תקנה 5.
- תקנות עובדים זרים (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), התש"ס-2000.
- תקנות עובדים זרים (שיעור ניכוי מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי), התשס"ב-2002.
- תקנות עובדים זרים (פיקדון בחשבון הבנק), התשס"ח-2008.
- תקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים), התשע"ו-2016.
- חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998.
- חוק עובדים זרים (העסקה שלא כדין), התשנ"א-1991.

פסקי דין של בית המשפט העליון

- ע"ע 1179/04, 1152/05 דודאי נ' סטיקה (8.3.2005).

— בג"ץ 2293/17 אסתר צגיי גרסגהר ואח' נ' הכנסת ואח' (23.4.2020).

פסקי דין של בית המשפט לעניינים מינהליים

— ע"מ 7022/10 Mairead Maguire נ' משרד הפנים (4.10.2010).

— ע"מ"ן (מינהליים מר') 21179-08-17 קירילובסקי נ' משרד הפנים (25.08.2017).

פסקי דין של בתי המשפט המחוזיים

— ת"א (מחוזי ת"א) 2191/02 אלמונית נ' פלוני (8.3.2006).

פסקי דין של בתי משפט השלום

— ת"פ (שלום ראשל"צ) 4245/09, 4245-09 יאל"כ נ' לסרי (7.4.2013).

פסקי דין של בית הדין הארצי לעבודה

— ע"ע (ארצי) 1113/02 טודוראנג'אן נ' מעיין (25.1.2004).

— ע"ע (ארצי) 1179/04, 1152/05 דודאי נ' סטיקה (8.3.2005).

— ע"ע (ארצי) 453/06 דאטקו נ' י. שומרוני בע"מ (20.8.2007).

— ע"פ (ארצי) 32385-05-14 שמש חי אחזקות בע"מ נ' מדינת ישראל (13.8.2015).

— ע"פ (ארצי) 3612-09-14 מדינת ישראל נ' נורי אלזיאדנה (25.10.2016).

— 1267/04 ע"ע - אלנה זכריה נגד עזבון המנוחה ליזה קימלמן (י' טבת, תשס"ז, 31.12.2006).

פסקי דין של בתי הדין האזוריים לעבודה

— ד"מ (אזורי י"ם) 5582/04, 5583/04, 5584/04 האואז אספאהה אבאי נ' מגן חברה לאחזקה ושירותי כוח אדם (1993) בע"מ (14.3.2005).

— ד"מ (אזורי ת"א) 19525-04-15 Braki Nagose נ' וי. אי. פי ניקיון ואחזקה 2012 בע"מ (9.1.2018).

— הע"ז (אזורי ת"א) 18395-02-11 מדינת ישראל רשות האוכלוסין וההגירה נ' א. אפיקים שירותי ניהול בע"מ (13.3.2016).

— סע"ש (אזורי ב"ש) 38266-10-13 KHAMCHIT SITTHIPROM נ' יעקב זיו (13.12.2016).

— סע"ש (אזורי ת"א) 32740-06-15 hagos abream נ' י.ת. דמרי בניה ופיתוח בע"מ (15.6.2017).

— ע"ב (אזורי ב"ש) 6042/04 מונטילו נ' ישרוטל בע"מ מלון רויאל ביץ' אילת (29.6.2005).

— ת"פ (אזורי ת"א) 460/08 מדינת ישראל משרד התמ"ת נ' בן עמי שאול גינון והשקייה בע"מ (20.3.2014).

— ע"ב (אזורי ב"ש) 2801/02, 2803/02, 2801/03, 2933/03, 1015/03 גודווין נ' אילת אין בע"מ (מלון בריזה) (8.6.2005).

— הע"ז (אזורי ב"ש) 1399/09, 1399-09 מדינת ישראל – רשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול נ' עיסא חורי מפעלי מתכת בע"מ (5.12.2014).

- ת"פ (אזורי ת"א) 1062/02 מדינת ישראל נ' בונפיל (6.9.2005).
- ת"פ (אזורי ת"א) 1080/00 מדינת ישראל נ' לאוטינה קצקה (20.9.2005).
- ת"פ (אזורי ת"א) 29175-09-13 מדינת ישראל נ' גלפנד (29.4.2018).
- ע"ב (אזורי ב"ש) 2595/01 קומר נ' ג.ויסטה מלונות ותיירות בע"מ (13.11.2005).
- סע"ש (חיפה) 1125-12-21 tekhle haile - נגד סטקיית הבוקרים הנועזים בעמ (י' אלול התשפ"ג, 27 אוגוסט 2023).
- סע"ש (תל אביב) 50254-10-22 mengest gelzgy - נ' פריזר מס' שותפות 558144879 (י"א כסלו התשפ"ו, 1 דצמבר 2025).
- ת"פ (תל אביב) 44041-01-20 - מדינת ישראל נ' מאיר ארזואן (ד' כסלו התשפ"ה, 5 דצמבר 2024).
- הע"ז (תל אביב) 33166-05-18 - מדינת ישראל נגד גת עדן בעמ, (כ"ז תמוז תש"פ, 19 יולי 2020).

מאמרים

- נועם שרביט "פעם שלישית גלידה" גלובס 11.10.2005.
- רותי סיני "תגיד שנפלת במקלחת" הארץ 2.8.2005.

החלטות הממשלה

- החלטה 3434 של הממשלה ה-31 "הקמת רשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי גבול במשרד הפנים" (13.4.2008).
- החלטה 1752- ייעול ושיפור הפיקוח והאכיפה על העסקה של עובדים זרים.

נהלים

- נוהל רשות האוכלוסין וההגירה 5.3.0041 "נוהל הטיפול בבקשות למתן היתר העסקה ורישיון שהייה ועבודה למומחים זרים" (17.12.2015).
- נוהל רשות האוכלוסין וההגירה 9.0.0003 נוהל פיקדון לעובדים זרים (תאריך עדכון 26.08.2024). שם הנוהל שונה מ"נוהל פיקדון לעובדים זרים המועסקים בענף הבניין, בטכנולוגיה ייחודית ובחברות סיעוד".
- נוהל רשות האוכלוסין וההגירה 9.0.0004 "נוהל פיקדון למסתננים" (תאריך עדכון 23.09.2024).
- נוהל רשות האוכלוסין וההגירה 10.4.0001 "נוהל הוצאת צווי הרחקה לפי חוק הכניסה לישראל" (17.7.2013).
- נוהל רשות האוכלוסין וההגירה 10.9.0005 "נוהל הרחקה למדינות שלישיות" (30.1.2018).

שונות

- הודעת עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), התשס"ה–2005.
- מינהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה-

<https://www.gov.il/he/departments/units/regularization-and-enforcement>

צבי קן-תור ועמית עכו: אשרות לניוד מומחים לישראל

– היחידה הייעודית מינהל אכיפה וזרים ברשות האוכלוסין וההגירה-
https://www.gov.il/he/departments/units/enforcement_foreigns

– דו"ח סיכום נתוני זרים בישראל מרשות האוכלוסין וההגירה לשנת 2025 –
https://www.gov.il/BlobFolder/generalpage/foreign_workers_stats/he/external-data-summaryy-edition-for-2025.pdf

— צו הרחבה —

<https://www.gov.il/BlobFolder/dynamiccollectorresultitem/extention-order-short-week-2018/he/extention-order-short-week-2018.pdf>

– אגף לסיוע ליציאה מרצון-
https://www.gov.il/he/departments/units/repatriation_unit

אתרי אינטרנט

— האגודה לזכויות האזרח בישראל [.https://www.acri.org.il/he](https://www.acri.org.il/he)

— המוקד לפליטים ולמהגרים <https://hotline.org.il/about-us>

— הקליניקה לזכויות עובדים מטעם אוניברסיטת תל אביב.

[.https://law.tau.ac.il/Clinics/Workers_Rights](https://law.tau.ac.il/Clinics/Workers_Rights)

— קו לעובד <http://www.kavlaoved.org.il>

