



**נוהל טיפול בבקשות להיתר העסקת עובד לתקופה העולה על 9 חודשים לפי סעיף 12 א'
לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם**

א. הגדרות

בנוהל זה –

”אגף הרישוי” - אגף ההסדרה שבמינהל ההסדרה והאכיפה במשרד ;

”הבקשה” - בקשה למתן היתר להאריך את תקופת העסקת עובד אצל קבלן כוח אדם לפי סעיף 12 א(ב) לחוק ;

”החוק” - חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ”ו 1996 ;

”הממונה” - מי שאליו הואצלה סמכותו של שר העבודה לפי סעיף 12א לחוק ;

”המשרד” - משרד העבודה ;

”קבלן כוח אדם” ו - ”מעסיק בפועל” כהגדרתם בחוק ;

”שכר העבודה החודשי” - שכר העבודה החודשי הממוצע שהשתכר העובד במהלך התקופה שהועסק הלכה למעשה אצל אותו מעסיק בפועל.

ב. סעיף 12א לחוק

סעיף 12 א לחוק קובע בין השאר כי –

(1) עובד של קבלן כוח אדם לא יועסק אצל אותו מעסיק בפועל תקופה העולה על תשעה חודשים רצופים.

(2) הממונה רשאי במקרים חריגים להתיר המשך העסקת עובד אצל אותו מעסיק בפועל תקופה העולה על תשעה חודשים ובלבד שתקופת העסקה הכוללת אצל אותו מעסיק בפועל לא תעלה על חמישה עשר חודשים.

(3) עובד אשר ימשיך להיות מועסק אצל אותו מעסיק בפועל לאחר תקופה של 9 חודשים או לאחר התקופה שהותרה בהיתר כאמור בפסקה (1) הופך לעובדו של המעסיק בפועל.

(4) הפסקה בעבודה שאינה עולה על תשעה חודשים באה במניין תקופת העסקה של עובד אצל אותו מעסיק בפועל.

סעיף זה בא להבטיח כי צורת העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם אצל אותו מעסיק בפועל תהא זמנית ולפיכך רק במקרים חריגים תורשה תקופת העסקה העולה על תקופה של תשעה חודשים.

כניסתו לתוקף של הסעיף, אשר נחקק בשנת 2000, נדחתה לתאריך 01.01.2008 ולעניין תחולת הסעיף, נקבע כי ספירת תקופת העסקה תחל ב 01.01.2008 גם לגבי עובד שהועסק לפני התאריך האמור אצל אותו מעסיק בפועל.

ג. מטרת הנוהל

להסדיר את אופן הגשת הבקשות והטיפול בהן. כמו כן, הנוהל נועד להנחות את הממונה בהפעלת שיקול דעתו.





ד. הגשת בקשה

(1) קבלן כוח האדם ימסור את הבקשה להיתר כשהיא חתומה על ידו ועל ידי המעסיק בפועל וימלא את טופס הבקשה (קובץ אקסל) שהוא נספח לנוהל זה וחלק בלתי נפרד ממנו, ואשר ניתן למצואו באתר האינטרנט של המשרד.

(2) את טופס הבקשה יש למלא בכל מקרה באופן ממוחשב והקובץ המלא יישלח לכתובת דוא"ל bakashot12a@labor.gov.il כמו כן על קבלן כוח האדם להדפיס את הטופס, לצרף אליו את כל המסמכים החתומים ואת ההצהרות הדרושות ולשלוח באמצעות הכתובת הנ"ל קובץ סרוק של הבקשה חתומה על נספחיה. את הבקשה יש להעביר גם לכתובת הדוא"ל של העובד בהעתק גלוי. במקרה שלעובד אין דוא"ל על המעסיק לצרף אישור חתום על ידי העובד על המצאת כלל מסמכי הבקשה לעובד.

(3) את הטפסים לבקשת ההיתר יש להגיש במלואם לכל המאוחר **60 ימים** לפני שמשך העסקת העובד שלגביו מוגשת הבקשה מגיע ל- 9 חודשים. לא יטופלו בקשות המוגשות במועד מאוחר יותר.

(4) מועד הגשת הבקשה יהיה המועד שבו נמסר לתחום הרישוי טופס הבקשה כשכל פרטיו מולאו וצורפו לו כל המסמכים הדרושים לפיו.

(5) למען הסר ספק, יובהר כי **בקשות אשר לא יכללו את כל הנתונים והמסמכים הנדרשים ובכלל זה, שם, שם משפחה ומספר זהות של עובד אשר לגביו מתבקש ההיתר לא יטופלו.** כמו כן לא יטופלו בקשות שלא הועברו לידי העובד.

ה. טיפול בבקשה הנחיות להפעלת שיקול דעת בבחינת חריגים

1. כללי –

(א) הממונה לא ייתן היתר אלא אם כן מתקיימים כל אלה:

- (1) עילת הבקשה שבגינה מתבקש ההיתר הלכה למעשה תואמת אחת העילות המוזכרות במסגרת החריגים שבסעיף משנה ה. (2) ובלבד שהממונה ימצא טעם מצדיק למתן היתר לפי אותה עילה;
- (2) ניתן לעובד שלגביו מתבקש ההיתר מידע בכתב אודות העילה שבגינה הוגשה הבקשה להיתר.
- (ב) לא יהיה תוקף להיתר שניתן אם הופר אחד התנאים שבפסקה (א) ובסעיף משנה ה. 3.





2. חריגים -

(א) **היערכות לקליטת העובד על ידי המעסיק בפועל**: במקרה זה ההיתר יינתן בתנאי שתומצא התחייבות בכתב של המעסיק בפועל כלפי העובד, ושהעתק ממנה יימסר לאגף הרישוי, לפיה הוא זקוק לתקופת זמן נוספת שאינה עולה על שישה חודשים מיום שתמו 9 חודשים של העסקת העובד אצלו כעובד קבלן כוח אדם, להיערך לקליטת העובד, וכי בסיום תקופת ההיערכות האמורה יקלוט את העובד בעסקו/ארגונו, הכול בכפוף לכל דין או הסכם קיבוצי החלים על המעסיק בפועל.

לא יהיה תוקף להתחייבות כאמור אם העובד פוטר מהעבודה בנסיבות שאינן מזכות אותו או שלא היו מזכות אותו בפיצויי פיטורים לפי סעיפים 16 או 17 פיצויי פיטורים, התשכ"ג 1963. [להורדת הטופס התחייבות לקליטה](#)

(ב) **מילוי מקום של עובד אחר בתקופות שהוא נעדר מהעבודה**: במקרה שעובד המעסיק בפועל נעדר מהעבודה והעסקתו של עובד קבלן כוח אדם נדרשת למילוי מקומו של העובד הראשון, יינתן היתר בשים לב לתקופת ההיעדרות ולמועד המשוער לחזרתו של עובד המעסיק בפועל.

(ג) **ביצוע פרויקטים זמניים מטיבם**: יינתן היתר ובלבד שביצועם על פי הגדרתם אינו אורך יותר מ-15 חודשים. יש לצרף התחייבות שלא להעסיק עובד קבלן אחר במקום. בנוסף, יש להעביר הסבר מפורט בכתב ממזמין השירות שמתייחס לפרויקט, לתפקיד העובד, כולל מועד התחלה וסיום של הפרויקט. [להורדת התחייבות שלא להעסיק עובד קבלן אחר במקום](#). ככלל אגף הרישוי יבחן כפרויקט מהלך בעל מטרה מוגדרת, מתוכנן וחריג ביחס למהלך העסקים והעיסוקים הרגילים של המעסיק, תחום בזמן, ביעדים ובמשימות.

על אף האמור בסעיף משנה 2 לגבי החריגים שבפסקאות (ג) ככל שהפרויקט החל ביום 01.01.2009 ואילך ושבתו סעיף משנה, לא יינתן היתר אלא אם התקבלה התחייבות בכתב מאת קבלן כוח האדם ומאת המעסיק בפועל כלפי העובד שלגביו מתבקש ההיתר ולפיה בסיום תקופת העסקתו, לא יועסק במשך תקופה של 9 חודשים לפחות, באותה משרה שמילא העובד, עובד קבלן כוח אדם אחר. תנאי זה לא יחול אם העובד נקלט כעובדו של המעסיק בפועל או שהעובד מילא את מקומו של עובד אחר שנעדר מהעבודה על פי דין וחלה על קבלן כוח אדם ו/או על מעסיק בפועל חובה להחזירו לעבודה.

(ד) **קיום חובת המשך העסקה על פי דין**: היה וקיימת חובה על פי דין להמשך העסקתו של עובד קבלן כוח אדם, כגון חובות מכוח חוק עבודת נשים, התשי"ד 1954 או חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התשי"ט 1949, יינתן היתר להמשך העסקה לתקופה שתידרש אך לא יותר מהתקופה המקסימאלית הקבועה בדין האמור.

**** יש לצרף אישור הריון/לידה/מילואים וכיו"ב.**

(ה) **בעבודות עונתיות או מחזוריות**: יינתן היתר אם תימצא הצדקה להעסקת העובד באמצעות קבלן כוח אדם, בעבודות עונתיות או מחזוריות שבהן במהלך תקופה של 12 חודשים, תקופות העסקה בפועל הן פרקי זמן קצרים יותר מהתקופות שבהן לא מועסקים עובדים באותה עבודה. לעניין בחינת העסקה בעבודה עונתית או מחזורית, ימציא קבלן כוח האדם לאגף הרישוי, בין היתר, עותק מהודעה או הודעות שניתנו לעובד לפי סעיפים 1 עד 3 לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב 2002 ו- הודעה או הודעות שניתנו לעובד, אם ניתנו, על סיום עבודתו לפי סעיף 8 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א - 2001 באותה עבודה במהלך ה 18 חודשים האחרונים.





(ו) **עבודה ראשונה:** על מנת שעובד ירכוש ניסיון בעבודה, יינתן היתר לעובד אשר מתקיים לגביו אחד מאלה:

(1) העבודה הינה בבחינת עבודתו הראשונה של העובד לאחר שמלאו לו 18 שנים, ובלבד שקבלן כוח האדם ימציא לאגף הרישוי תצהיר של העובד חתום על ידי עורך דין, שאינו עורך דינו של המעסיק, המעיד על כך כי העסקתו שבגינה מתבקש ההיתר לפי סעיף 12 א לחוק הינה בבחינת העסקתו הראשונה;

(2) מקום העבודה הוא בבחינת מקום העבודה הראשון לאחר תקופה רצופה העולה על שנתיים שבהן העובד לא הועסק בכלל, ובלבד שניתן תצהיר בידי העובד כאמור בפסקה (1) לעיל, בשינויים המחויבים.

(ז) מקרה חריג אחר מסוג שלא הועלה במהלך ההיוועצות בציבור לקראת גיבוש נוהל זה, מנימוקים מיוחדים שיירשמו, ויכול הממונה להתנות את ההיתר בתנאים מיוחדים.

3. מתן היתר וביטולו- הוראות כלליות

(1) היתר יינתן לאחר בחינת כל מסמכי הבקשה, בהתאם לאמור בסעיף ה. "טיפול בבקשה הנחיות להפעלת שיקול דעת בבחינת חריגים" ולאחר שנמצא טעם מוצדק למתן ההיתר כאמור.

(2) תשובה לבקשה תימסר לקבלן כוח אדם תוך 30 ימים מיום קבלת הבקשה על כל נספחיה באגף הרישוי. ואולם, רשאי הממונה למסור תשובתו במועד מאוחר יותר מטעמים מיוחדים שיירשמו.

(3) כמו כן, הממונה רשאי, בהתחשב בנסיבות העניין, להוסיף תנאי להיתר להבטחת קיום האמור בנוהל זה וקיום מטרתו של סעיף 12 א לחוק. היה והופר תנאי שהתנה הממונה אשר אינו מופיע בסעיף ה. רשאי הוא לאחר שניתנה למעסיק בפועל ו/או לקבלן כוח האדם, לפי העניין, זכות להשמיע טענותיהם, לבטל את ההיתר.

ההסתמכות על נוהל זה אינה יכולה להצדיק פטור או הקלה מחובות המוטלות על קבלן כוח אדם או מעסיק בפועל על פי כל דין.

