



תנאי שימוש באתר למעסיקים

היידה ג'ובס בע"מ ח.פ. 516694015 (להלן: "החברה ו/או היידה")

הואיל: והחברה מעניקה שירותי פרסום לגיוס לקוחות ולדורשי עבודה.
והואיל: והמעסיק מעוניין לפרסם משרות לגיוס עובדים.
והואיל: והצדדים מעוניינים להסדיר ולקבוע את התנאים וההתחייבויות של המעסיקים המעוניינים לפרסם משרות באתר האינטרנט של החברה, כלפי החברה, כמפורט בתנאי הסכם זה להלן;

לפיכך הוסכם, הוצהר והותנה בין הצדדים כדלקמן:

1. **מבוא:**
 - 1.1. המבוא להסכם זה ונספחיו מהווה חלק בלתי נפרד הימנו ויקרא עמו כאחד.
 - 1.2. בכל מקרה בו תתגלה סתירה ו/או אי התאמה בין האמור בהסכם זה לבין האמור באחד או יותר מהנספחים המצורפים להסכם זה, יגבר האמור בנספחים.
 - 1.3. הכותרות בהסכם זה נועדו אך ורק לנוחות, ואין להשתמש בהן לצורך פרשנות ההסכם.
2. **עיקרי ההסכם:**
 - 2.1. פרסום משרות באתר החברה והשימוש בממשקי המשתמש באתר, כפופים לתנאים המפורטים להלן. התנאים בהסכם זה מתווספים לתנאי השימוש של האתר המופיעים בתקנון האתר ובמדיניות הפרטיות, ואין בתנאים בהסכם זה כדי לגרוע מהם.
 - 2.2. בטרם השימוש באתר, המעסיק מתחייב לקרוא היטב את תנאי התקנון ותנאי הסכם זה ולפעול על פיו. ככל והמעסיק אינו מסכים עם אחד מכללי תנאי השימוש של האתר, המעסיק מתבקש שלא לעשות שימוש באתר או בשירותים המוצעים בו.
 - 2.3. עם מסירת פרטי המעסיק לאתר, מסכים המעסיק בזאת כי החברה תהא רשאית לפנות למעסיק באמצעות איש קשר מטעמה _____, באמצעות דוא"ל ו/או טלפון ו/או אמצעים אחרים, ולהציע למעסיק חומר פרסומי אודות מוצרים ו/או שירותים ו/או מבצעים ו/או פעילויות של החברה וכל מידע אחר לגבי סבורה החברה כי המעסיקים ימצאו בו עניין מכוח השימוש באתר. בידי המשתמשים הברירה, בכל עת, להיגרע מרשימת התפוצה לה נשלחות הודעות אלה ע"י מילוי אחר ההוראות הנלוות לכל ההודעות שישלחו.
3. **פרסום מודעות באתר היידה**
 - 3.1. היידה הינו לוח דרושים המאפשר למעסיקים שונים לפרסם מודעות דרושים ולגייס עובדים, ובמקביל מאפשר למועמדים להציג ולהציע את מועמדותם אל אותן משרות, באמצעות הממשק של האתר. היידה היא פלטפורמה המאפשרת חיפוש עבודה מהנייד או מהמחשב.
 - 3.2. המעסיקים יכולים לרכוש חבילות שונות הכוללות תמהילים של מודעות באתר וכן מדיה פרסומית כמפורט בנספח "א" המהווה חלק בלתי נפרד מהסכם זה. במסגרת המודעות ניתן לפרסם משרות ולגייס מועמדים בלבד. אין לעשות במודעות כל שימוש אחר, לרבות ובייחוד כל שימוש מסחרי ו/או פרסומי.
 - 3.3. בחתימתו על הסכם זה הינך מסכים ומתחייב לעשות שימוש בלוח הפרסום אך ורק למטרות הפרסום בהתאם לכללים ולתנאים המפורטים בתקנון האתר ובמדיניות הפרטיות.
 - ידוע לי, כי המשרות המתפרסמות חייבות להכיל עבודה תמורת שכר בהתאם לחוקי העבודה הנוהגים בישראל. בפרט, ומבלי לגרוע מכלליות האמור, חל איסור מפורש לפרסם מודעות שאינן מודעות דרושים מובהקות באף קטגוריה באתר;



- ידוע לי, כי על מודעות הדרושים לא להכיל משרות מטעם גופים מתחרים בתחום הדרושים. היידה אינו מאפשר לגופים מתחרים בתחום הדרושים לפרסם מודעות במסגרת האתר.
- 4. מובהר, כי אי עמידה באחד מן התנאים ו/או הכללים האמורים, תקנה לחברה, בהתאם לשיקול דעתה הבלעדי, את הזכות למחוק ו/או להסיר מודעה ו/או חלק ממנה ו/או להמנע מפרסום ו/או להעביר מודעה לקטגוריה המתאימה לה באתר, זאת ללא כל הודעה מוקדמת ו/או נימוק וללא חוזר כספי כלשהו.
- 5. החברה תהיה רשאית להציג ולפרסם את התכנים שהועלו או נמסרו על ידי המעסיקים לאתר במסגרת מודעות הדרושים, לרבות שמם ופרטי ההתקשרות עמם, בכל מקום באתר או באמצעי פרסום אודותיו ו/או באתרים קשורים לרבות באמצעות רשתות חברתיות והכל בהתאם לשיקול דעת החברה כפי שתמצא לנכון.

הרשמה לאתר ושימוש בממשק המשתמש

6. פרסום משרות בהיידה וכן מעקב אחר משרות אלה, נעשה באמצעות ממשק משתמש ספציפי אשר מוקצה לכל מעסיק (להלן: "ממשק המשתמש").
7. כניסה לממשק המשתמש כרוכה בהרשמה ראשונה מראש. במסגרת ההרשמה, יתבקשו המעסיקים למסור לאתר פרטים מזהים אודותיהם, לרבות פרטי התקשרות, אנשי קשר, פרטים אודות עיסוקם ועוד. כמו כן, יתבקשו המעסיקים להזין שם משתמש וסיסמא, אשר ישמשו אותם בשימוש חוזר באתר ולצורך כניסה לממשק המשתמש שלהם. על מנת להקטין את הסיכון לפעילות בלתי מורשית, מומלץ להחליף את הסיסמא בכל 3 חודשים.
8. המעסיקים מתחייבים בזאת, כי כל הפרטים והמידע אשר נמסרו לאתר אודותיהם ו/או אודות עסקם ו/או פעילותם הנם נכונים, אמיתיים ומדויקים. שימוש בפרטים מפוברקים ו/או לא נכונים ו/או פרטים אשר אינם שייכים למעסיק יגרמו לביטול ולהסרת חשבון המשתמש מאת האתר וכל התכנים שנשמרו בו- זאת ללא כל הנמקה או הודעה מוקדמת.
9. מובהר, כי זכות השימוש בממשק המשתמש ו/או זכות הגישה לממשק המשתמש, באמצעות שם המשתמש והסיסמא, הנן אישיות, לא בלעדיות ואינן ניתנות להעברה ו/או להסבה, והן כפופות לתנאי הסכם זה ולתקנון האתר. החברה אינה אחראית לנזקים שיגרמו מקום בו משתמש העביר את פרטיו לצד ג' כלשהו.
10. פרט לשימוש סביר ורגיל בממשק המשתמש ולמטרה אליה נועד, חל איסור מפורש לעשות כל שימוש אחר, לרבות עריכת כל שילוב עם מערכות אחרות ו/או שינוי ו/או הנדסה חוזרת ו/או פיתוח ו/או התאמה.
11. כלל האחריות על הפעילות בממשק המשתמש הינה על המעסיקים בלבד.
12. החברה רשאית לבטל כל רשות ו/או זכות שימוש בממשק המשתמש ולאסור על מעסיק לעשות שימוש בממשק, ובכלל זה למנוע גישה ממעסיקים לממשק ו/או לאתר בכל עת לפי שיקול דעתה המלא, בין מחמת הפרת תנאים אלה ובין מכל סיבה אחרת, ולא תהיה למעסיק על טענה בגין כך.
13. החברה איננה מתחייבת לשמור ו/או לגבות נתונים כלשהם אשר קיימים בממשק המשתמש ואיננה מתחייבת כי אלו יהיו זמינים לצפייה ו/או לשימוש על ידי המעסיקים. חרף האמור ברישא של הסעיף, החברה מצהירה, כי קורות החיים אשר הועברו באמצעות ממשק המשתמש ישמרו לתקופה של 90 ימים ולאחר מכן ימחקו.
14. תוקפה של משרה המפורסמת באתר הוא ל- 30 ימים ("התקופה"). עם תום התקופה מתחדשת תקופה נוספת באופן אוטומטי, אלא אם כן המעסיק הודיע על רצונו לסיים את הפרסום ו/או המעסיק לא שילם עבור הפרסום, אזי המשרה תרד מהאתר באופן אוטומטי.
15. תוקפו של מנוי הוא בהתאם להזמנת העבודה ולסוג המנוי שרכש המעסיק. ככלל, מנוי אינו ניתן להקפאה או להארכת תוקף.
16. אלגוריתם הצגת המשרות באתר מושפע מגורמים שונים ובהם גם סוגי המודעות הקיימים באתר, חיפוש וסינון המבוצעים על ידי המועמדים.

תמורה ותשלום:

17. פרסום מודעות דרושים כרוך בתשלום, בהתאם לחבילת פרסום כמפורט ב**נספח "א"** להסכם זה, ואשר לחברה תהא הזכות לשנות מחירים מעת לעת, לפי שיקול דעתה הבלעדי של החברה, תוך מתן הודעה של 30 יום מראש.
18. המחירים המפורסמים באתר הינם לפני מע"מ.



19. התמורה תשולם לחברה מראש, באמצעות העברה בנקאית ו/או באמצעות כרטיס אשראי ו/או באמצעות שיק, כפי שיסכימו על כך מראש הצדדים, ובהתאם למפורט בנספח "ב" המהווה חלק בלתי נפרד מהסכם זה.
20. רק לאחר השתקפות התשלום בפועל אצל החברה, המודעה תפורסם באתר.
21. הוראות סעיף 18.9 לתנאי שימוש ומדיניות הפרטיות מהווים חלק בלתי נפרד מהוראות הסכם זה והמעסיק מסכים ומתחייב לפעול על הוראות כאמור.
22. מרגע ביצוע ההזמנה, חבילת הפרסום מומשה במלואה. לא ניתן יהיה לבטלה ולא ניתן כל זיכוי מלא ו/או חלקי בגינה. המפרסם מצהיר כי ידוע לו שיחויב בתשלום מלוא התמורה, כמצוין בהזמנה עליה חתם, גם אם לא ינצל את מלוא השירות על פי ההזמנה ו/או את מלוא הפריטים שרכש לפי ההזמנה.
23. המפרסם מצהיר כי ידוע לו שבמקרה של הסרת הפרסום שנרכש על ידו, בשל הפרת תנאי תקנון זה, לא יוחזר לו התשלום בגין ימי פרסום ששולמו אך לא נוצלו בפועל עקב הסרת מודעת המפרסם כתוצאה מהפרת תנאי התקנון.
24. אי פירעון של תשלום במועדו על ידי המעסיק יגרור חיוב בריבית פיגורים ששיעורה יהא זהה לשיעור ריבית הפיגורים המפורסמת ע"י החשב הכללי במשרד האוצר.
25. אי פירעון של שני תשלומים יאפשר להיידה ביטול חד צדדי של הסכם הפרסום ממועד בו החליטה החברה. דין ביטול שכזה זהה לביטול עסקה על ידי הלקוח.

העדר אחריות

26. השימוש בהיידה, ברכיביו ובשירותיו הינה באחריות המעסיק בלבד.
27. היידה משמש כגורם ביניים בלבד בין מעסיקים לבין מועמדים, על ידי הענקת במה, המהווה לוח לפרסום משרות ומתן אפשרות להציג אליהם מועמדות.
28. ההתקשרות עם החברה הינה לצורך פרסום משרות בלוח היידה אותו היא מפעילה בלבד. החברה איננה מבטיחה, ואין ביכולתה להבטיח, כי בעקבות פרסום מודעת דרושים באתר יצליח המעסיק לגייס מועמדים או כי המועמדים אשר יגישו מועמדות למשרה אכן מתאימים לדרישותיו.
29. הוראות התקנון ותנאי השימוש לעניין אחריות המעסיק ואחריות החברה לשירות מהווים חלק בלתי נפרד מהסכם זה, והמעסיק מסכים ומתחייב לפעול בהתאם להוראות כאמור, ובין היתר, המפרסם מאשר כי:
- 29.1. הוא מתחייב לכך שתוכן המודעות ונוסחן יעמדו בכל עת בהוראות כל דין, ובכלל זה בהתאם וביחס לכלל חוקי העבודה הרלוונטיים. מבלי לגרוע מכלליות האמור, המפרסם מתחייב כי תנאי ההעסקה המפורטים במודעות, ובכלל זה רכיבי השכר והתמורה, יעמדו בהוראות חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987, ובכל הוראות הדין הנוגעות לחוקי העבודה.
- 29.2. הוא מתחייב שהמודעות שיפורסמו הינן באחריותו המלאה והבלעדית והוא מתחייב כי המודעות לא יכללו כל ביטוי מפלה, פוגעני או בלתי שוויוני, במישרין או בעקיפין, וכי יעמדו בהוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, וכל דין אחר האוסר הפליה. כל המשרות המתפרסמות באתר מיועדות לכלל המועמדים, ללא הפליה מחמת מין, גיל, מעמד אישי, הריון, טיפולי פוריות או הפריה חוץ-גופית, הורות, נטייה מינית, גזע, דת, לאום, ארץ מוצא, השקפה, השתייכות מפלגתית, שירות מילואים או כל עילה אחרת האסורה על פי דין. ככל שהאתר מאפשר פילוח של משרות לפי קטגוריות, בעצם השימוש בכלים אלו, המשתמש מצהיר ומתחייב כי פילוח כאמור ייעשה לצורכי נוחות והתמצאות בלבד, ולא ישמש, במישרין או בעקיפין, אמצעי להדרה, הגבלה או סינון מועמדים בניגוד להוראות הדין. המשתמש מתחייב שלא לעשות שימוש בכלי הפילוח של האתר באופן העלול להוות הפליה אסורה, והוא פוטר את החברה פטור מלא, סופי ומוחלט מכל דרישה, טענה ו/או תביעה, ככל שיהיו, בקשר לפעולות כאמור, ככל ויבוצעו בניגוד להוראות הדין.
- 29.3. כי ככל שיעשה שימוש בכלי הפילוח הגאוגרפי באתר, השימוש ייעשה אך ורק לצורכי נוחות והתמצאות, ולא ככלי להדרה, הגבלה או סינון מועמדים באופן שאינו חוקי או מפלה.
- 29.4. כי כל טענה, דרישה, הליך משפטי או תביעה שתועלה כנגד היידה כתוצאה מהפרת התחייבויותיה, הוא ישפה את היידה, מיד עם דרישתה, בגין כל נזק, הוצאה או עלות שייגרמו לה (ללא הגבלה בסכום), לרבות בשל הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד.



- 29.5. הוא מבין ומסכים כי להיידה ג'ובס שמורה הזכות, לפי שיקול דעתה הבלעדי, ובין היתר בשל אי עמידה בהוראות הדין ביחס לאיסור ההפליה, לבטל או להגביל את השימוש בכלי הפילוח הגאוגרפי בכל עת ומבלי להודיע על כך מראש.
30. החברה איננה מתחייבת להעניק תמיכה לאתר ולשימוש בו. ככל שתיתן תמיכה שכזאת על ידי החברה, היא תעשה על בסיס של רצון טוב ומבלי שהדבר יחייב אותה להמשיך ולעשות כך.
31. החברה רשאית להשביט את האתר, כולו או חלקו, לצורך תחזוקה, עדכון, שדרוג או לכל צורך אחר ולא תישא באחריות לכל נזק שיגרם כתוצאה מכך.
32. החברה איננה מתחייבת שהשירות הניתן באתר לא יופרע, יינתן כסדרו ללא הפסקות והפרעות ו/או יהיה חסין מפני גישה לא חוקית למחשבי החברה, נזקים, קלקולים, תקלות, טעויות אנוש, כשלים בחומרה, תוכנה, או בקווי התקשורת אצל החברה או מי מספקיה או ייפגע מכל סיבה אחרת. בעלת האתר ו/או מי מטעמה לא תהא אחראית לכל נזק, ישיר או עקיף, שייגרמו למשתמשים עקב כך.

מדיניות הגנת הפרטיות ושימוש במידע:

33. הפרטים והמידע הנמסרים ו/או מוזנים ו/או הנשמרים באתר, הן במסגרת ההרשמה לאתר והן במסגרת פרסום משרות וניהולם, וכן מידע נוסף שאיננו אישי שיצטבר אודות המשתמשים, יישמר במאגר המידע של האתר, שהינו מאגר מידע רשום במרשם מאגרי המידע במשרד המשפטים.
34. החברה שומרת לעצמה את הזכות לעשות שימוש במידע שנאסף לצורך פיקוח, בקרה, עדכון, שיפור, הפקת מסקנות ולצרכים סטטיסטיים.
35. החברה לא תעביר מידע אישי לצדדים שלישיים, ללא הסכמה מראש, למעט במקרים הבאים:
- 0 בכל מקרה של הפרת תנאי השימוש באתר או ביצוע באמצעות האתר או בקשר אליו של פעולות שהן לכאורה, לפי שיקול דעתה של המפעילה, עומדות בניגוד לדין.
 - 0 בכל מקרה שיתקבל בידי החברה צו שיפוטי המורה לה למסור פרטים של המשתמש ו/או מידע אודותיו לצד שלישי.
 - 0 בכל מקרה של מחלוקת, תביעה, דרישה ו/או הליכים משפטיים בין החברה למשתמש.
 - 0 בכל מקרה בו החברה תסבור כי מסירת המידע נחוצה כדי למנוע נזק לגופו ו/או לרכושו של המשתמש או לגופו ו/או לרכושו של צד שלישי.
36. במידה ואינכם מעוניינים להעביר מידע כלשהו אל האתר או שלא יישמר אודותיכם כל מידע, הנכם מתבקשים שלא למסור פרטים אישיים ו/או לא לעשות שימוש בשירותי האתר.
37. האתר נוקט באמצעים שונים ומגוונים לשמור על המידע המאוחסן אצלו ועל פרטיותם של המשתמשים. עם זאת, האתר אינו יכול להבטיח הגנה הרמטית ומוחלטת וכי המידע לא ייחשף על ידי פעולה זדונית או מכוונת נגד האתר.
38. עוד על מדיניות הגנת הפרטיות של האתר תוכלו לקרוא בתקנון האתר.

קניין רוחני ובעלות במידע:

39. כל זכויות היוצרים ויתר זכויות הקניין הרוחני באתר, ברכיביו ובתכנים הכלולים בו, לרבות בטקסטים, במודעות הדרושים, בעיצוב האתר, בעימודו, בגרפיקה, בצילומים, באיורים, בלוגו האתר, בשם האתר, בדומיין שלו, במידע הטכנולוגי הדרוש להפעלתו, ביישומים, קודי המחשב ו/או כל חומר אחר הכלול בו שייכות לחברה בלבד והיא רשאית לנהוג בהם מנהג בעלים.
40. אין לעשות כל שימוש בתכנים אלה, לרבות במודעות הדרושים, מבלי לקבל לכך רישיון מפורש בכתב בעלת האתר. אין להעתיק, לשחזר, לפרסם, להפיץ, לבצע בפומבי, לשדר, למכור, או להעמיד לרשות הציבור או להציג כל חלק מאתר זה לרבות בתוך מסגרת (Frame), גלויה או סמויה ללא הסכמתה הכתובה מראש של החברה.
41. מלוא נתוני המידע הנובעים ו/או נוצרים מהשימוש באתר, יהיו של החברה, אשר רשאית לעשות בהן מנהג בעלים.

כללי:

42. המעסיק מתחייב להציג הסכם זה בפני כל עובד ו/או מי מטעמו שיעשה שימוש באתר ולוודא שהוא פועל לפיהם.



43. החברה שומרת לעצמה את הזכות לשנות ו/או לעדכן את הוראות תנאי שימוש זה.
44. אי תחולת יחסי עובד-מעביד - מובהר, כי המעסיק פועל בהסכם זה באופן עצמאי ובלתי תלוי, ואין בהסכם זה כדי ליצור יחסים של עובד ומעביד בין החברה לבין המעסיק ו/או בין החברה לבין מי מעובדי המעסיק. כמו כן מובהר כי, הסכם זה הינו בין שני עסקים ועל כן חוק הגנת הצרכן, התשמ"א 1981 לא יחול על צדדים.
45. כל האמור בהסכם זה מנוסח מטעמי נוחות בלשון זכר, אולם הוא מתייחס לשני המינים בצורה שווה.
46. החברה תהיה רשאית בכל עת להעביר את הבעלות באתר ו/או הזכות להפעילו לכל גורם אחר ולהפעילו תחת כל שם מתחם ו/או שרת שתבחר.
47. הפרעה בפעילותו השוטפת והתקינה של האתר, אגב ביצוע תיקונים, שינויים ושיפורים לא תהווה עילה לכל תביעה, טענה או דרישה מצדד. החברה שומרת לעצמה את הזכות, על פי נהליה ולשיקול דעתה הבלעדי בלבד, להחליט בדבר אופיין ותוכן של הפרסומות, וכן למקם את הפרסומות, לרבות פרסומות ויזואליות, קוליות, קופצות או כל סוג אחר, בכל חלק או מדור של האתר, לרבות בתוך שטחי מודעות הדרושים המועלות על ידי המשתמשים, ולא תהיה עליה כל הגבלה באשר לאופי או אופן הפרסום והדבר לא יזכה את מפרסמי המודעות בתמורה או פיצוי כלשהם. זאת, גם אם הפרסומות מפרסמת שירות המתחרה בשירות המסופק על ידי מפרסם המודעה, או שייכת למתחרה עסקי שלו, או מנוגדת לערכיו או לטעמו של מפרסם המודעה.
48. החברה שומרת לעצמה את הזכות לשנות בכל עת את השירותים המוצעים באתר, בהתאם ובכפוף להוראות כל דין. החברה תודיע למשתמשים על שינויים כאמור באמצעים שונים העומדים לרשותה ובין היתר – בהודעה בעת כניסה לאיזור האישי או בהודעה לתיבת הדואר האלקטרוני. ככל ששינויים אלה יכללו גריעת שירותים שניתנו עד אותו מועד בתשלום, תינתן על כך הודעה בת שלושים ימים מראש.
49. הכותרות בהסכם זה נועדו לנוחות בלבד ואין לפרש הסכם זה על-פיהן.
50. דין וסמכות שיפוט בכל מקרה הקשור לתנאי הסכם זה ו/או פרשנותו יחולו תנאי שימוש באתר ומדיניות הפרטיות.