



הסוכנות לעסקים
קטנים ובינוניים
משרד התמ"ת



משרד התעשייה המסחר והתעסוקה

מדריך משפטי להקמה ולניהול עסק

כתב וערך: עו"ד ניר בר



מהדורה ראשונה: אייר תשע"ב, מאי 2012

לתשומת לב הקורא! מדריך זה מקפל בתוכו את ההיבטים המשפטיים בפתיחה ובהקמת עסק באופן כללי ורחב בלבד, אינו משקף את המידע המשפטי העדכני ביותר ואינו מתיימר להוות ייעוץ משפטי או להיות תחליף לייעוץ משפטי פרטני המתחשבים בנתונים ובצרכים המיוחדים שלך בפתיחת עסק או בניהולו. משום כך אין להסתמך על מדריך זה ו/או לראות במדריך זה משום המלצה ו/או חוות דעת משפטית ו/או תחליף לקבלת ייעוץ משפטי, מקצועי וספציפי על-ידי עו"ד מוסמך, טרם כל פעולה משפטית. אין לבצע כל פעולה (או להימנע מביצועה) בהסתמך על מידע ממדריך זה (או מהמדריכים המצולמים) ללא קבלת ייעוץ מקצועי לגבי העובדות והנסיבות הספציפיות שלך וכל העושה זאת פועל באחריותו בלבד.

מדריך זה אינו מתיימר להקיף את כל המידע המשפטי בקשר לכל חוק, תקנה, צו, הוראה או דין כלשהו, ובהחלט בוצעו בו השמטות רבות על-מנת להציג את עיקר ההוראות החוקיות, ומתוך כך לא מופיעים בו, בין היתר, כל הדינים הרלוונטיים, ובהוראות החוקיות שמופיעות כאן אין התייחסות ולא מוצגים כל סעיפי החוק והתקנות, ולרוב גם לא הסנקציות בגין הפרתם וכיוצא באלה. המחבר והסוכנות לעסקים קטנים ובינוניים אינם מתחייבים, מציגים או מבטיחים שכל המידע שמוצג במדריך זה שלם, מדויק או מעודכן.

המחבר והסוכנות לעסקים קטנים ובינוניים אינם מתחייבים כי כל הנתונים, החוקים, התקנות, הצווים, ההסכמים הקיבוציים, הנהלים וכל דין אחר שרשומים במדריך מקיפים את כל הנושאים שבהם הם מופיעים במדריך זה וכי הם מעודכנים ומופיעים ללא טעות, והם מפנים את הקוראים לפרסומים המקוריים על-מנת לקבל את התמונה השלמה, העדכנית והרלוונטית ולשם בדיקה מפורטת ומדויקת של הנתונים האמורים לצד הנתונים הנוספים הרלוונטיים קודם לכל הסתמכות עליהם.

מדריך זה נכתב בלשון זכר משיקולי עריכה. בכל המקומות במדריך בהם יש פנייה בלשון זכר, הכוונה היא ללשון זכר ונקבה כאחד.

מקור החוקים האזכורים ופסקי הדין: אתר האינטרנט "נבו" www.nevo.co.il

עיצוב תרשימי זרימה: יעל בירן www.redsheep.com

פרטים על המחבר

עו"ד ניר בר, הינו הבעלים של ניר בר משרד עורכי דין, העוסק בתחומי המשפט האזרחי והמסחרי בישראל ■ עו"ד ניר בר מרצה למשפט מסחרי כמורה מן החוץ באוניברסיטת חיפה ומאחוריו מאות רבות של הרצאות בנושאי משפט עסקי, יזמות עסקית, והיבטים משפטיים בפתיחה ובניהול עסקים במרכזי מט"י (מרכז טיפוח יזמות) השונים ■ עו"ד ניר בר מכהן כדירקטור במספר חברות, פועל כיועץ משפטי ועסקי של עסקים רבים ומכהן כבורר וכמגשר עסקי ■ להערות ולהארות: אתר האינטרנט של המחבר: www.barlawyers.com או בדואר אלקטרוני: nir@barlawyers.com



תוכן עניינים:

פרק 1:	מבוא	4
פרק 2:	אופני ההתאגדות העיקריים	6
פרק 3:	רישוי עסקים	40
פרק 4:	חוזים והתקשרויות משפטיות בעסק	72
פרק 5:	העסקת עובדים	90
פרק 6:	חוקי הגנת הצרכן	170
פרק 7:	קניין רוחני בעסק	207
פרק 8:	שיקים ושטרי חוב בעסק	214
פרק 9:	זכיונות ורישיונות	218
פרק 10:	גבייה	220
פרק 11:	בטיחות, גהות ונגישות	223
פרק 12:	מידע רלוונטי להעשרה ומוקדי השטח	237



פרק 1: מבוא

הסוכנות לעסקים קטנים ובינוניים מופקדת על הטיפול הייעודי בפיתוח מגזר העסקים הקטנים והבינוניים בישראל. הסוכנות הוקמה מכח החלטת ממשלה המאחדת תחת גוף אחד את מערך כלי הסיוע ליזמים ולבעלי עסקים קטנים ובינוניים ברמה הארצית במשרד התמ"ת, וכן את ריכוז הפעילות מול המט"ים (מרכזי טיפוח היזמות) השונים. כל זאת במטרה ליצור תחת מטריה אחת תכלול של כל פעולות התכנון והביצוע שמכוונים לקידום מגזר העסקים הקטנים והבינוניים. הסוכנות פועלת לסיוע הן לעסקים קיימים והן לעידודם של יזמים חדשים.

במסגרת פעילותה של הסוכנות מובא בפניך מדריך זה, שבו השתדלנו לרכז עבורך חלק גדול מההיבטים המשפטיים של הקמת העסק וניהולו, וזאת על מנת לקבל תמונה ראשונית ורחבה בגין זכויותיך וחובותיך.

המדריך מקפל בתוכו את אופני ההתאגדות העיקריים העומדים כחלופות בפני יזם חדש (עוסק מורשה, שותפות, חברה בע"מ) בשים לב לדרישות המוסדות הממשלתיים, מציג את היתרונות והחסרונות בכל צורת התאגדות, ומציג את הסמכויות והחובות של בעלי תפקיד ואת דרך ניהול הישיבות והפרוטוקולים.

ישנה הצגה מקיפה של תהליך רישוי העסקים, הדרישות המקדמיות, קבלת חוות דעת מקדמית, רשימת העסקים שטעונים רישוי, ואת היקפו ותוקפו של רישיון העסק.

מוצגים מושגי יסוד בחוזים וניתנים דגשים משפטיים שחשובים להילקח בחשבון לפני החתימה על החוזים השונים בעסק, דרכים משפטיות להבטחת תשלומים בעסק, דגשים לתקנון אתר אינטרנט של העסק, התמודדות עם הפרת חוזים בעסק, והדרך החוקית לביצוע הגרלות בעסק ובפרסומות מסחריות מטעם העסק.

ישנה התייחסות מקיפה להיבטים המשפטיים העיקריים הנוגעים להעסקת עובדים אותם כל מעסיק נדרש לדעת, ובכלל זה ישנה התייחסות לתנאי העסקה, לחוקי מגן, להסכמים קיבוציים ולצווי הרחבה, חוקים הנוגעים לשוויון במקום העבודה ולאוכלוסיות מסוימות (נשים, נוער, משרתי מילואים, ואנשים עם מוגבלויות), פיטורים והתפטרות באופן כללי ולאוכלוסיות מסוימות, זכות השימוע ודרך עשיית השימוע, פרסומים שבעל עסק נדרש להציג במקום העבודה (חוק שכר מינימום, תקנון למניעת הטרדה מינית, תמצית חוק חופשה שנתית וכיוצא באלה), פיצויי פיטורים ופנסיה חובה.

ישנה סקירה של דיני הגנת הצרכן השונים ובכללם, הדרכים לביטול עסקה ולהצגת מודעה על המדיניות להחזרת טובין, גודל האותיות בחוזה אחיד ובהסתייגויות במידע המפורסם לצרכן, הצגת מחירים, גילוי פרטים מהותיים לפני העסקה ואיסור הטעייה וניצול מצוקה, עסקה ברוכלות ומכר מרחוק, וכללים בדבר פרסומות המכוונות לקטנים.

ישנה הצגה כללית של הקניין הרוחני בעסק, ובכללם זכויות יוצרים, סימנים מסחריים ופטנטים, מידע בסיסי לגביהם והעקרונות המשפטיים המנחים לבחירת שם לעסק.

בפרק שיקים ושטרות חוב בעסק, ישנה סקירה של הנושא, הצגה של הדרך להגבלת סחירות בשיקים, את הכללים לכתיבת שיקים, ומוצגים מאגרי מידע שפתוחים לציבור לגילוי מקדמי וראשוני של המצב הפיננסי של הלקוח.



ישנה התייחסות להסכמי זכיונות ורישיונות, תוך שימת דגשים משפטיים שחשובים להילקח בחשבון טרם החתימה על הסכמי זכיונות ורישיונות.

מוצגות הדרכים לגבייה בעסק ולטיפול בחובות, ובכללם המסלול המקוצר בהוצאה לפועל, והדרך לצד הקריטריונים לפתיחת תיק בהוצאה לפועל ללא הליכים משפטיים בבית המשפט.

ישנה התייחסות כללית לנושאי בטיחות, גהות ונגישות בעסק, לצד החובות המשפטיות שמוטלות על בעל עסק ומנהל בעסק לשמירה על הבטיחות והגיהות של עובדיו, ובכלל זה הוראות השומרות על גופו של המעביד והעובד, הזכות לעבודה בשיבה, חוק הצבת מכשירי החיאה במקומות ציבוריים, החוק למניעת עישון במקומות ציבוריים והחשיפה לעישון, והפניה לנציבות לשוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות.

בגוף ובסוף המדריך ניתן למצוא הפניה **למדריך המשפטי המצולם** לצורך צפייה בו ברשת האינטרנט, וכן הפניות **למדריכים נוספים (חשובוני ושיווקי) כתובים ומצולמים**, ולאתרי אינטרנט עם מידע משלים.

הניסיון מלמד כי חלק משמעותי מהעסקים שנסגרים הגיעו למצבם עקב שילוב של יהירות וחוסר ידע ומתוך כך מנהל טוב אינו מפסיק ללמוד ואינו מהסס להתייעץ עם אנשי מקצוע. אנו תקווה כי יסתייע בידך לנצל מדריך זה על מנת להגדיל ולבסס את מאגר הידע שלך ולהצליח יותר בעסקך.

ראוי לזכור כי מדריך זה אינו מהווה תחליף לייעוץ משפטי ולהוראות הדין, ואינו מגיע במקומם ואינו מקיף את כל ההיבטים בקשר עם הקמה וניהול עסק, ומתוך כך וטרם כל הסתמכות עליו ראוי ואף חובה לפנות לפרסומי הדינים הרלוונטיים, המקיפים והעדכניים ולקבל סיוע על ידי עו"ד מוסמך בקשר למקרה הפרטני שלך.

את/ה מוזמן/ת לפנות [לאתר האינטרנט](#) של הסוכנות לעסקים קטנים ובינוניים כדי להתעדכן בפעולות הסוכנות ובעדכונים מטעמה, ואנו תקווה שהמדריך יהיה לך לעזר ומבקשים לאחל לך הצלחה בהקמת העסק ובניהולו!

המחבר, עו"ד ניר בר
והסוכנות לעסקים קטנים ובינוניים
אייר תשע"ב, מאי 2012



פרק 2: אופני ההתאגדות העיקריים

תקציר: פרק זה מקפל בתוכו את אופני ההתאגדות העיקריים העומדים כחלופות בפני יזם חדש (עוסק מורשה, שותפות, חברה בע"מ) בשים לב לדרישות המוסדות הממשלתיים, מציג את היתרונות והחסרונות בכל צורת התאגדות, ומציג את הסמכויות והחובות של בעלי תפקיד ואת דרך ניהול הישיבות והפרוטוקולים.

תגיות: עוסק מורשה | שותפות | חברה בע"מ | פרוטוקול | דירקטוריון | אסיפה כללית | מניות | הסכם | מורשה חתימה

בפרק זה נלמד:

- ◀ בחירת צורת התאגדות של העסק
- ◀ עוסק מורשה ועוסק פטור
- ◀ שותפות
- ◀ חברה בע"מ
- ◀ טבלת השוואה בין אופני ההתאגדות

2.1 בחירת צורת ההתאגדות של העסק

בחירת דרך התאגדות של העסק הינה מהותית עקב השפעתה על דרך ההתנהלות העסקית, ועל ההיבטים המשפטיים והמיסויים של העסק, ובכללם: החובות האישיים של בעל העסק, דרך ניהול העסק וקבלת ההחלטות, חלוקת הרווחים, המס שיחושב ודרכי סגירה ופירוק העסק.

3 צורות ההתאגדות הפופולאריות ביותר הינן:

- א. עוסק מורשה ועוסק פטור
- ב. שותפות
- ג. חברה בע"מ

קיימות, למעשה, צורות התאגדות נוספות ושונות, ובכללם: שותפות מוגבלת, אגודה שיתופית, עמותה - מוסד ללא כוונת רווח (מלכ"ר), חברה לתועלת הציבור (חל"צ), אולם במדריך זה נתמקד בצורות ההתאגדות הפופולאריות.



2.2 עוסק מורשה ועוסק פטור

על מנת למכור נכסים או להעניק שירותים, בין אם במהלך הרגיל של העסקים ובין בעסקת אקראי, עולה הצורך להירשם כעוסק במשרדי מע"מ האזוריים.

"עוסק" - מי שמוכר נכס או נותן שירות במהלך עסקיו, ובלבד שאינו מלכ"ר או מוסד כספי, וכן מי שעושה עסקת אקראי.

"עוסק מורשה" - עוסק שנרשם במע"מ ואינו עוסק פטור וכן מי שנמנה עם סוג עוסקים שלגביהם קבע שר האוצר שיירשמו כעוסקים מורשים.

"עוסק פטור" - עוסק שמחזור העסקאות שלו בכל עסקיו אינו עולה על 76,884 שקלים חדשים לשנה (נכון לשנת 2012) או על סכום גבוה יותר שקבע שר האוצר.

ההבדל העיקרי בין עוסק מורשה ועוסק פטור הינו הבדל חשבונאי בעיקרו, כאשר עוסק מורשה פטור מגביית מע"מ מלקוחותיו ומתשלומיו, אולם הוא אינו יכול לקזז מע"מ בגין הוצאותיו.

לשיקולי הבחירה בין עוסק מורשה ועוסק פטור ניתן לפנות למדריך החשבונאי להקמת עסק.

2.2 שותפות

יצירת קשרים או הקמת עסק לשם הפקת רווחים או למטרה אחרת, בין שני בני אדם או יותר, מכונה **"שותפות"**.

"שותפות" - חבר בני האדם שהתקשרו בקשרי שותפות.

"שותף" - כל מי שהתקשר עם זולתו בקשרי שותפות.

"קשרי שותפות" - הקשרים שבין בני אדם המנהלים יחד עסק לשם הפקת רווחים, למעט את הקשרים שבין חברי תאגיד שהאוגד לפי כל דין אחר.

סעיף 1, פקודת השותפויות [נוסח חדש], תשל"ה-1975

חובות, זכויות והקשרים המשפטיים של השותפות חלים גם בהעדר הסכם בין השותפים, ובמקרה זה יחולו הוראות פקודת השותפות (נוסח חדש), תשל"ח-1975, שהיא החוק המחייב בענייני השותפויות. יש לשים לב כי השותפים יכולים להתנות על חלק גדול מהוראות החוק ולקבוע ביניהם הסדרים חוקיים אחרים בכל הקשור לניהול ולפירוק השותפות.



2.2.1 הרכבה של שותפות ורישומה

סייג למספר השותפים הכלליים

מספר השותפים הכלליים בשותפות לא יעלה על עשרים.

רישום חובה של שותפויות

שותפות שהוקמה לשם ניהול עסק, חייבת ברישום תוך חודש מן היום שהוקמה. שותפות בין חקלאים לשם מיזם משותף בקשר עם עיבוד אדמה הינו החריג שאינו דורש את רישום השותפות.

דרך רישום השותפות

השותפות נדרשת להירשם באמצעות טופס רישום שותפות משלוח הודעה לרשם ברשם השותפויות ברשות התאגידים שנמצא ברחוב יפו 97 ירושלים, 'מרכז כלל' בקומה 13. טלפון: 1-700-70-60-44. האגרה בגין רישום שותפות הינה 872 ש"ח ובגין פרסום רישום השותפות ברשומות 66 ש"ח (האגרות מעודכנות לינואר 2012).

שותפות שלא נרשמה

שותפות החייבת ברישום ולא נרשמה כדין, דינו של כל שותף קנס כפי שקבוע בחוק לכל יום שבו לא נרשמה השותפות. חשוב להבהיר כי אי-רישומה של שותפות לא ישפיע על קיומה או אי-קיומה של השותפות, כלומר התשלום אינו תנאי סף לקיומה של השותפות.

דרכי הרישום

רישומה של שותפות יהיה במשלוח הודעה לרשם, חתומה בידי השותפים ומכילה פרטים אלה:

- א. שם השותפות
- ב. מהות העסק דרך כלל
- ג. מקומו הראשי של העסק
- ד. שמו המלא, מענו והגדרתו של כל שותף.
- ה. שמותיהם של השותפים המורשים לנהל את עניני השותפות ולחתום בשמה, זולת אם כולם מורשים לכך.
- ו. תקופת קיומה של השותפות, אם נקבעה לה תקופה, ויום תחילתה.

פרסום

רשם השותפויות ידאג שהודעה על רישום השותפות תפורסם ברשומות ויגבה אגרת פרסום לצורך כך (66 ש"ח נכון לינואר 2012).



שינויים בפרטים של השותפות

אם בתוך תקופת השותפות חל שינוי באחד מהנתונים שנמסרו לרשם השותפויות באמצעות הבקשה לרישום השותפות, על השותפים למסור לרשם השותפויות, תוך שבעה ימים ממועד השינוי, הודעה חתומה בידי השותפות הכוללת את מהות השינוי באופן מפורט וברור.

איסור שימוש בשם מטעה

רשם השותפויות לא ירשום שותפות בשם המכיל את –

1. המלים "בעירבון מוגבל" או "בע"מ".
2. שם או תואר שיש בו כדי לרמז על חסות המדינה או על קשר עם הממשלה.
3. המלים "בנק" או "בנקאות" או "לשכת המסחר" או כל חיקוי להן, אלא אם נתקבלה על כך תחילה רשות מאת שר המשפטים.
4. לא תירשם שותפות בשם שבו רשומה כבר בישראל חברה או שותפות קיימת או בשם דומה לשמה עד כדי להטעות, אלא אם אותה חברה או שותפות עומדת בפירוק והודיעה, בדרך שמקובלת על רשם השותפויות, על הסכמתה לנטילת שמה.

סמכות רשם השותפויות לסרב לשם השותפות

היה רשם השותפויות סבור, ששותפות מבקשת לבחור לעצמה שם למטרה לא כשרה או לעניין של מרמה, רשאי הוא לסרב לרשום אותה באותו שם.

סמכות בית המשפט למניעת שימוש בשמות של שותפויות

שותפות הטוענת שאדם, שותפות, או תאגיד נטלו להם את שמה, או שם דומה לשמה שיש בו כדי להטעות, וכל אדם, שותפות או תאגיד הטוענים ששותפות כל שהיא נטלה לה את שמם או שם דומה לשמם שיש בו כדי להטעות, רשאים לבקש מבית המשפט למנוע את השימוש בשם ובית המשפט רשאי לעשות כן, אלא אם מי שנדרש להימנע מהשימוש בשם הוכיח שזכותו להשתמש בשם הנדון קודמת.

שינוי השם

שותפות רשאית, באישור רשם השותפויות, לשנות את שמה. מובן כי שינוי שמה של שותפות אינו משפיע על שום זכות או התחייבות של השותפות ואינו פוגם בשום הליך משפטי שלה או נגדה.

אגרה שנתית לשותפות

על-פי הוראות החוק חייבת כל שותפות בתשלום אגרה שנתית, והיא תשולם כל שנה (האגרות מעודכנות לינואר 2012):

- אם שולמה האגרה עד סוף חודש פברואר של שנת התשלום – 752 ש"ח (אגרה מופחתת).
- אם שולמה האגרה בחודשים מרץ ועד דצמבר של שנת התשלום – 1,271 ש"ח.



פנקס פתוח לעיין

רשם השותפויות מנהל פנקס פתוח לציבור של כל השותפויות הרשומות ושל כל ההודעות שנרשמו בנוגע לשותפויות, ובקשר לפנקס זה חלות ההוראות הבאות:

- א. כל אדם רשאי לעיין בפנקס ובמפתח תמורת אגרה
- ב. כל אדם רשאי לקבל תמורת אגרה תעודה על רישומה של שותפות, וכן העתק או נסח מכל הודעה רשומה
- ג. תעודת רישום, וכן העתק או נסח בחתימת הרשם, יתקבלו בכל הליך משפטי כראיה שוות משקל למסמך המקורי

2.2.2 פעולות של השותפות

כוחו של שותף לחייב את השותפות

כל שותף הוא שלוח של השותפות (כלומר, יכול לפעול בשם או במקום השותפות בפעולה משפטית כלפי צד שלישי) וכן הוא שלוח של שאר שותפיו לכל עניין של עסקי השותפות. פעולותיו של כל שותף, כשהוא עושה אותן בדרך הרגילה לעסק מהסוג שעושה השותפות שהוא חבר בה, יחייבו את השותפות ואת שותפיו, אלא אם אין לו הרשאה לפעול בשם השותפות באותו עסק, והאדם שעמו נשא ונתן יודע שאין לשותף הרשאה לכך, או שאינו יודע, או אינו מאמין, שהוא שותף.

פעולות ותעודות בשם השותפות

פעולה או תעודה הנוגעת לעסקי השותפות (כדוגמת פרוטוקולים, אישורים, הסכמים וכיוצא בזה), שנעשתה או נערכה בידי אדם מורשה לכך, בשם השותפות או בדרך אחרת המראה כוונה לחייב את השותפות – בין שהאדם הוא שותף ובין אם לאו – יחייבו את השותפות ואת כל השותפים.

הגבלת הרשאתם של שותפים

הוסכם בין השותפים להגביל הרשאתו של שותף לחייב את השותפות (לדוגמה, באמצעות פרוטוקול מורשי חתימה בשותפות או בהחלטת הנהלה שכונסה וניתנה כדין, וכיוצא בזה) – כל מעשה שנעשה שלא כמוסכם לא יחייב את השותפות כלפי אדם שידע על ההסכמה.

חבות בשל עוולה

"עוולה": משמעה מעשה או מחדל שהוא בסיס להטלת אחריות בנזיקין.

שותף הפועל במהלך הרגיל של עסקי השותפות, או בהרשאתם של השותפים, ותוך פעולתו הוא גורם במעשה או במחדל שלא כדין נזק או פגיעה לאדם שאינו שותף – תהא השותפות חבה באותה מידה שחב בה השותף.

השותפים חבים יחד ולחוד

כל שותף חב, יחד עם שאר השותפים ולחוד, בכל החיובים שהשותפות חבה בהם בהיותו שותף, ואם נפטר השותף יהא עזבונו חב כאמור באותם חיובים במידה שעדיין לא סולקו.

לשכת ההוצאה לפועל או כל גורם מוסמך אחר, לא תוציא צו של הוצאה לפועל נגד שותף, מכוח היותו חב לחוד בחיוביה של השותפות אלא אם פורקה השותפות, או אם הנושה בה קיבל פסק דין נגדה בשל החיוב ופסק הדין לא קיים במלואו, ובמקרה האחרון יהא השותף שפרע את החוב זכאי לסעד בשיעור יחסי מן השותפות ומשאר השותפים (שיפוי בחלק היחסי של שאר השותפים).



אחריותו של שותף נכנס

מי שנתקבל כשותף לשותפות קיימת, לא יהיה בכניסתו חייב כלפי נושיה של השותפות בשל מה שנעשה לפני היותו לשותף.

אחריותו של שותף יוצא

שותף הפורש משותפות לא יחדל בשל כך מהיות חייב לחיוביה שנוצרו לפני פרישתו, אלא בהסכם מפורש או משתמע בינו לבין הנושים והשותפות בהרכבה החדש.

2.2.3 פעולות בין השותפים לבין עצמם

חובת שותף כלפי רעהו – אמון, יושרה וגילוי

חובתם של שותפים היא לנהל את עסקי השותפות לתועלת המשותפת, להיות ישרים ונאמנים איש עם רעהו ולמסור לכל שותף או לבא-כוחו חשבונות נכונים ומידע שלם בכל עניין הנוגע לשותפות.

שינוי תנאי השותפות בהסכמה

הזכויות והחובות ההדדיות של השותפים, בין שנקבעו בהסכם ובין שהוגדרו בחוק, ניתנים לשינוי בהסכמת כל השותפים, וההסכמה יכול שתהיה מפורשת או משתמעת (באמצעות התנהגות או בכל דרך אחרת) מתוך מהלך עסקיה.

זכויותיהם וחובותיהם של השותפים

זכויות השותפים בנכסי השותפות, וכן זכויותיהם וחובותיהם כלפי השותפות ייקבעו, בכפוף להסכם מפורש או משתמע שבין השותפים, לפי הוראות אלה:

1. שותף זכאי לחלק בהון העסק וברווחיו, וחייב להשתתף בכיסוי הפסדי הון או הפסדים אחרים של השותפות, בשיעור יחסי לסכום ההון (נכסים, זכויות, טובות הנאה וכיוצא בזה) שהסכים לחתום עליו. שותף שלא הסכים לחתום על הון, יהא חלקו ברווחים וחבותו להפסדים של השותפות כשיעור חלקו וחבותו של השותף שהסכים לחתום על ההון הקטן ביותר.
2. השותפות תשפה כל שותף בעד תשלומים ששילם ובעד חבויות אישיות שחב בהן בניהול הרגיל והנכון של עסקי השותפות או בשל דבר שהיה הכרח לעשותו לשם קיום עסקיה או רכוש של השותפות.
3. שותף ששילם למען השותפות תשלום או מקדמה למעלה מסכום ההון שהסכים לחתום עליו, יהיה זכאי לריבית מתאריך התשלום או המקדמה, בשיעור הקבוע בחוק לעניין זה.
4. שותף אינו זכאי לריבית על סכום ההון שחתם עליו לפני שנתבררו הרווחים של השותפות.
5. כל שותף רשאי להשתתף בניהול עסקי השותפות.
6. שותף אינו זכאי לשכר בעד עבודתו בעסקי השותפות.
7. לא יתקבל שותף לשותפות בלי הסכמת כל השותפים הקיימים.
8. חילוקי דעות שיתגלעו בעניינים רגילים הקשורים בעסקי השותפות יוכרעו ברוב של השותפים, אך אין לעשות שינוי במהותם של עסקי השותפות בלי הסכמת כל השותפים הקיימים.
9. פנקסי השותפות יהיו שמורים במקום עסקי השותפות, או במקום הראשי אם יש יותר ממקום אחד, וכל שותף יוכל בכל שעה שיראה מתאימה, לגשת אליהם, לבדוק אותם ולהעתיק מהם.



הרחקת שותף

שום רוב של השותפים לא יוכל להרחיק שותף מן השותפות, אלא אם ניתנה סמכות לעשות כן בהסכם מפורש שבין השותפים.

פרישה משותפות שמרצון

לא הוסכם על תקופה קצובה לקיום השותפות, יוכל כל שותף לסיימה בכל עת במתן הודעה על כוונתו זו לכל שאר השותפים.

אחריות בשל רווחים פרטיים

כל שותף יהיה אחראי בפני השותפות על כל טובת הנאה שהפיק בלי סמכות שאר השותפים מכל עסקה הנוגעת לשותפות או מכל שימוש שלו בנכסי השותפות, בשמה או בקשריה העסקיים.

איסור על שותף להתחרות בשותפות

שותף המקיים בלי הסכמת השותפים עסק הדומה במהותו לעסק השותפות ומתחרה בו, חייב ליתן לשותפות דין וחשבון על כל הרווחים שעשה באותו עסק, ולשלםם לשותפות.

2.2.4 פירוק שותפות ותוצאותיה

פירוק השותפות מאליה או בידי שותף

שותפות תפורק באחד מהמועדים הבאים, והכל בכפוף להסכם שבין השותפים:

1. אם השותפות הוקמה לתקופה קצובה – בגמר התקופה.
2. אם השותפות הוקמה לשם עסק אקראי יחיד או קיבולת יחידה – בהסתיים העסק או הקיבולת.
3. אם השותפות הוקמה לתקופה לא מסוימת – כשאחד השותפים מודיע לשאר השותפים על כוונתו לפרק את השותפות, במועד שנקב השותף בהודעתו, ואם לא נקב תאריך – בתאריך שבו נמסרה ההודעה.

פירוק מחמת מוות או פשיטת רגל

מת אחד השותפים או הוכרז פושט רגל תפורק השותפות לגבי כל השותפים, והכל בכפוף להסכם שביניהם.

פירוק על פי בית המשפט

בית המשפט רשאי, על פי בקשת שותף, לצוות על פירוק השותפות מאחת מהסיבות הבאות:

1. הוכח להנחת דעתו של בית המשפט, לאחר קבלת בקשה מתאימה מאת מי שזכאי לטעון לאותו שותף או מאת אחד השותפים האחרים, שאחד השותפים הוא דרך קבע לא שפוי בדעתו.
2. אחד השותפים, שאיננו המבקש, נעשה מטעם אחר נטול כושר דרך קבע למלא את המוטל עליו לפי הסכם השותפות.



3. אחד השותפים, שאיננו המבקש, אשם בהתנהגות שלפי דעת בית המשפט, בהתחשב במהות עסקי השותפות, עלולה להשפיע לרעה על ניהול עסקיה.
4. אחד השותפים, שאיננו המבקש, מפר במזיד או דרך קבע את הסכם השותפות, או מתנהג בעניינים אחרים הנוגעים לשותפות בדרך שאין לשותפים אחרים אפשרות מעשית סבירה להמשיך עמו בניהול עסקי השותפות.
5. אי אפשר עוד לנהל את עסקי השותפות אלא בהפסד.
6. פרק משיקולי צדק ויושר: כל אימת שנוצרו נסיבות העושות, לדעת בית המשפט, את פירוק השותפות למעשה של צדק ויושר.

בית המשפט המוסמך לפרק שותפות

בית המשפט המחוזי של המחוז שבו רשומה השותפות, או שבו נמצא מקום עסקה הראשי, הוא המוסמך לצוות על פירוקה.

סמכות בית המשפט בפירוק שותפות

בכל מקרה ששותף זכאי לבקש את פירוק השותפות, או שנסתיימה השותפות, רשאי בית המשפט, לפי בקשת שותף – אם אין הסכם שקובע אחרת בין השותפים – לפרק את עסקיה, להורות בדבר סילוק חובותיה ולחלק את העודף בין האנשים והנושים הנוגעים בדבר, לפי זכויותיהם, ורשאי בית המשפט, אם ראה שצודק ומתאים הוא לעשות כן, למנות כונס לנכסי השותפות או מנהל לעסקיה או שניהם כאחד.

זכותו של שותף בפירוק

בהתפרק שותפות יהיה כל שותף זכאי כלפי שאר השותפים וכלפי כל מי שיש לו מכוחם תביעה בשל זכויותיהם כשותפים, שנכסי השותפות ישמשו לסילוק חובותיה של השותפות, ושהנכסים העודפים ישמשו לסילוק המגיע לשותפים לאחר שינוכה ממנו כל המגיע מהם לשותפות בשל היותם שותפים בה.

יישוב החשבונות בין השותפים

יישוב החשבונות בין השותפים לאחר פירוק השותפות ינהגו לפי כללים אלה, בכפוף לכל הסכם ביניהם:

1. הפסדים, ובכלל זה הפסד וחסר שבהון, ישולמו תחילה מתוך הרווחים, לאחריהם – מתוך ההון (נכסים וזכויות), ולאחר מכן, אם יהיה צורך בכך, ישלם כל שותף כיחיד סכום יחסי לפי שיעור זכותו בחלק מן הרווחים.
2. נכסי השותפות, ובכלל זה הסכומים שהכניס כל שותף לכיסוי ההפסד והחסר שבהון, ישמשו בדרך ובסדר שלהלן:
 - (א) סילוק חובותיה של השותפות למי שאינם שותפים בה
 - (ב) סילוק שיעור יחסי של המגיע לכל שותף בעד מקדמות ששילם, להבדיל מהון שהכניס לשותפות
 - (ג) סילוק ההוצאות הכרוכות בפירוק עניני השותפות
 - (ד) סילוק שיעור יחסי של המגיע לכל שותף בעד הון שהכניס לשותפות
 - (ה) חלוקת היתרה הסופית בין השותפים, לפי השיעורים שלפיהם יש לחלק את הרווחים.



זכותו של שותף יוצא

מת אחד השותפים, או חדל להיות שותף מסיבה אחרת, ושאר השותפים ממשיכים בעסקי השותפות על הונה ונכסיה, בלי יישוב סופי של החשבונות שביניהם לבין השותף היוצא או עזבון, הברירה בידי השותף או בידי באי כוחו, באין הסכם אחר לעניין זה, לקבל מן הרווחים שהגיעו מאז הפירוק את מה שניתן לזקוף, לפי דעת בית המשפט, לשימוש בחלקו שבנכסי השותפות, או לקבל ריבית על סכום חלקו בנכסי השותפות בשיעור הקיים לעניין זה לפי החוק.

2.2.5 מחיקת השותפות

ראה רשם השותפויות סיבה סבירה להניח ששותפות כל שהיא אינה ממשיכה בעסקיה, או שאינה פעילה, רשאי הוא לברר על כך באמצעות שליחת מכתב בדואר על פי המען הרשום של השותפות.

אם תוך חודש ימים לאחר משלוח המכתב לא קיבל רשם השותפויות תשובה עליו, ישלח, תוך 14 ימים לאחר תום החודש, מכתב רשום על פי המען הרשום של השותפות, המאזכר את המכתב הראשון ומודיע שלא נתקבלה עליו תשובה, ושאל תוך חודש ימים לאחר שליחת המכתב השני לא תבוא תשובה, תפורסם ברשומות הודעה ששם השותפות עומד להימחק מן הפנקס.

קיבל הרשם תשובה שאין השותפות ממשיכה בעסקיה או שאינה פעילה, וכן אם לא קיבל כל תשובה תוך חודש ימים לאחר שנשלח המכתב השני – רשאי רשם השותפויות לפרסם הודעה ברשומות ולהודיע לשותפות במכתב לפי המען הרשום של השותפות, שכעבור שלושה חדשים מיום ההודעה יימחק את השותפות, זולת אם יינתן על ידי השותפות טעם שלא לעשות כן.

יחד עם זאת, שותפות הנתונה בפירוק, וראה רשם השותפויות סיבה סבירה להניח שעסקי השותפות חוסלו כליל, יפרסם ברשומות וישלח לשותפות הודעה מתאימה כאמור.

עם תום המועד הנזכר בהודעה, רשאי רשם השותפויות למחוק את השותפות מן הפנקס, זולת אם הראתה השותפות טעם שלא לעשות כן. מחק רשם השותפויות את השותפות מהפנקס – יפרסם ברשומות הודעה על כך, ועם פרסום ההודעה תהא השותפות מחוסלת, אלא שחבותו של כל שותף בה תימשך ותיאכף כאילו לא חוסלה השותפות.

שותפות או אחד משותפיה או מנושיה שראה עצמו מקופח במחיקת שמה של השותפות, ובית המשפט, על-פי בקשת אחד מאלה, שוכנע שהשותפות המשיכה בעסקיה או הייתה פעילה בעת שנמחק שמה, או שראה מטעם אחר שמן הצדק הוא להחזיר את רישום השותפות לפנקס השותפויות – רשאי הוא להורות בצו שהשותפות יוחזר לפנקס, ומשהורה כך יראו את השותפות כאילו המשיכה בעסקיה והיא לא נמחקה מלכתחילה. כמו כן, רשאי בית המשפט להוציא מלפניו כל צו בקשר עם הנחיה והוראה שמונחת משיקולי צדק, כדי להעמיד את השותפות ואת שאר האנשים במצב קרוב ככל האפשר למצב שהיו בו אילו לא נמחקה השותפות.



2.2.6 תחולת פקודת השותפויות על שותפויות חוץ (שותפות שהוקמה בחו"ל)

לפי הדין החל בישראל, שותפות חוץ לא תנהל עסקים בישראל אלא לאחר שנרשמה בישראל.

"שותפות חוץ": שותפות שנתכונה מחוץ לישראל.

"ניהול עסקים": פתיחת מקום עסק בישראל בין במישרין ובין העקיפין (על-ידי סוכן, שלוח, וכיוצא בזה).

פקודת השותפויות, ובכללה בקשר עם רישום, ניהול ופירוק השותפות, תחול גם על שותפות חוץ.

2.3 חברה בע"מ

לחץ/י על הסרטון כדי לצפות בהרחבה במדריך המצולם בנושא
"הקמת חברה בע"מ" סרטון מספר 1





2.3.1 ייסוד החברה - ההתאגדות

זכות ההתאגדות

כל אדם רשאי לייסד חברה, ובלבד שמטרה ממטרות החברה אינה נוגדת את החוק, אינה בלתי מוסרית או אינה נוגדת את תקנת הציבור.

חברת אדם אחד

לחברה יכול שיהיה בעל מניה אחד (בניגוד למצב שהיה עד שנת 1999 בה היו נדרשים לפחות 2 אנשים לייסד חברה – דרישה שבוטלה עם חיקוק חוק החברות בשנת 1999).

האישיות המשפטית של החברה

חברה היא ישות משפטית נפרדת, כשרה לכל זכות, חובה ופעולה המתיישבת עם אופייה וטבעה כגוף מואגד.

הרמת מסך (ייחוס חוב של החברה לבעל מניה בה)

בית משפט רשאי לייחס חוב של חברה לבעל מניה בה, אם מצא כי בנסיבות העניין צודק ונכון לעשות כן, במקרים החריגים שבהם השימוש באישיות המשפטית הנפרדת נעשה באחד מאלה:

- (א) באופן שיש בו כדי להונות אדם או לקפח נושה של החברה
- (ב) באופן הפוגע בתכלית החברה ותוך נטילת סיכון בלתי סביר באשר ליכולתה לפרוע את חובותיה, ובלבד שבעל המניה היה מודע לשימוש כאמור (כלומר חשד בכך, אך נמנע מלברר את הנסיבות, למעט אם נהג ברשלנות בלבד), בשים לב לאחזקותיו ולמיליו חובותיו כלפי החברה ובשים לב ליכולת החברה לפרוע את חובותיה
- (ג) אם בית המשפט מצא כי בנסיבות העניין, צודק ונכון לעשות כן

2.3.2 הקמת חברה ורישומה

בקשה לרישום

המבקש לרשום חברה יגיש לרשם החברות [טופס בקשה](#) ולה יצורפו:

1. עותק של התקנון

2. [הצהרה של הדירקטורים הראשונים](#) על נכונותם לכהן כדירקטורים

כשיר לכהן כדירקטור ראשון של החברה מי שלא מוטלת עליו מגבלה בדין לעשות כן, לרבות בפרק ז' לחוק ההוצאה לפועל (**חייב מוגבל באמצעים**), סעיף 42 לפקודת פשיטת הרגל (**חייב שהוכרז פושט רגל**), התש"ם – 1980, סעיף 7 לחוק החברות (**צו הגבלה של גורם שיפוטי שאוסר להיות דירקטור או מנהל כללי של חברה או להיות מעורב, במישרין או בעקיפין, בייסוד חברה או בניהולה**), וסעיף 224 לחוק החברות (**איסור מינוי או כהונה**



של דירקטור לחברה ציבורית או לחברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב, למי שאין לו הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשם לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה).

אגרות

המבקש לרשום חברה ישלם בעת הגשת הבקשה אגרת רישום בסך של 2,554 ש"ח (האגרות מעודכנות לינואר 2012), ובנוסף 4 ש"ח עבור אימות כל עמוד בתקנון. לדוגמה, הגשת בקשה לפתיחת חברה שכוללת תקנון של 4 עמודים, האגרה הכוללת תהיה 2,570 ש"ח (2,544 ש"ח אגרת רישום ו-16 ש"ח אגרת אימות 4 עמודים של התקנון).

חברה נדרשת לשלם אגרה שנתית, החל מהשנה הקלנדרית העוקבת ואילך, מדי כל שנה, בסכום הבא (מעודכן לשנת 2012):

אגרה מופחתת: המשלם את האגרה השנתית לשנת 2012 עד 28.2.12, זכאי לתשלום אגרה מופחתת, בסך 1,094 ₪.

אגרה בשיעור מלא: המשלם את האגרה השנתית לשנת 2012 בין 1.3.12 עד 31.12.12 ישלם את סכום האגרה במלואה, בסך 1,454 ₪.

תעודת התאגדות

רשם החברות ירשום חברה אם מצא כי קוימו כל הדרישות לפי החוק זה בקשר לרישום וייתן לכל חברה מספר רישום ויצוין אותו בתעודת ההתאגדות, שתימסר לבעלי החברה.

2.3.3 תכלית החברה

תכלית החברה

תכלית חברה היא לפעול על פי שיקולים עסקיים להשאת רווחיה. כמו-כן רשאית חברה לתרום סכום סביר למטרה ראויה, אף אם התרומה אינה במסגרת שיקולים עסקיים כאמור, ובלבד שנקבעה לכך הוראה בתקנון.

2.3.4 פעולות שנעשו על ידי יזם

"יזם" - מי שעושה פעולה, בשמה או במקומה של חברה שטרם התאגדה (לפני שנרשמה ברשם החברות וקיבלה תעודת התאגדות).



אישור פעולה

חברה רשאית לאשר פעולה של יזם שנעשתה בשמה או במקומה לפני התאגדותה. אישור בדיעבד כמוהו כהרשאה מלכתחילה, ובלבד שלא תיפגע זכות שרכש אדם אחר (צד שלישי) בתום-לב ובתמורה, לפני האישור.

מעמדו של צד שלישי ליזמות

ידע צד שלישי בעת פעולה לפני התאגדותה של החברה, על קיומה של היזמות, הברירה בידיו לראות את היזם כבעל דבר או לחזור בו מן הפעולה ולתבוע מהיזם את נזקו, אם נתקיים אחד מאלה (היזם והצד השלישי רשאים להתנות על הוראות אלה, בהסכם נפרד):

1. החברה לא אישרה את הפעולה בתוך שנה מיום עשייתה
2. עולה מן הנסיבות שהחברה אינה עתידה להתאגד, ובלבד שהצד השלישי הודיע על כך ליזם שלושים ימים מראש

3. החברה לא אישרה את הפעולה בתוך שלושים ימים מיום שדרש זאת ממנה הצד השלישי אישרה החברה את הפעולה - אין היזם חייב או זכאי עוד בשלה.

מתוך כך חשוב שהחברה תאשר את פעולת היזם טרם התאגדותה באמצעות פרוטוקול ערוך ומאומת כדין, וזאת על-מנת שהחייב יחול על החברה.

2.3.5 תקנון החברה

לכל חברה יהיה תקנון כמפורט בחוק, ותקנון זה, כפי שנרשם עם התאגדותה, תקף מעת התאגדותה, וכל שינוי בו יעשה בהתאם להוראות החוק בעניין.

דין התקנון כדין חוזה בין החברה ובין בעלי מניותיה ובינם לבין עצמם.

פרטים שחובה לכלול בתקנון

תקנון החברה חייב לכלול את הפרטים האלה:

1. שם החברה
2. מטרת החברה
3. פרטים בדבר הון המניות הרשום
4. פרטים בדבר הגבלת האחריות (עירבון מוגבל – בע"מ)

פרטים שניתן לכלול בתקנון

חברה רשאית לכלול בתקנון נושאים הנוגעים לחברה או לבעלי מניותיה, ובכלל זה: הזכויות והחובות של בעלי המניות ושל החברה, הוראות לעניין דרכי ניהול החברה ומספר הדיקטורים, וכל נושא אחר שבעלי המניות ראו לנכון להסדירו בתקנון.



שינוי תקנון

חברה רשאית לשנות את תקנונה בהחלטה שהתקבלה ברוב רגיל באסיפה הכללית של החברה, אלא אם כן נקבע בתקנון כי דרוש רוב אחר, אולם ככל שנקבעה בחוק החברות הוראה שלא ניתן להתנות עליה, או נקבעה הוראה בתקנון לפיה דרוש רוב מסוים לשינוי הוראות התקנון, כולן או מקצתן, לא תהא החברה רשאית לשנות את ההוראה האמורה אלא בהחלטה שתתקבל באסיפה הכללית באותו רוב מסוים או ברוב המוצע, לפי הגבוה מבין השניים.

לעיתים מצמידים זכויות שונות לסוגי מניות שונות, כדוגמת מניות ניהול להן צמודות זכויות למינוי דירקטורים ולהצביע באסיפה הכללית, מניות רווח להן צמודות זכויות לקבלת דיבידנדים בחלוקת רווחים ובפירוק חברה, מניות בכורה להן צמודות זכויות עדיפות בקבלת רווחים וכיוצא באלה. היו מניות החברה מחולקות לסוגים, לא ייעשה שינוי בתקנון שיפגע בזכויותיו של סוג מניות ללא אישור אסיפת אותו סוג, אלא אם כן נקבע אחרת בתקנון ובכפוף להוראות החוק בעניין הרוב המיוחס.

יחד עם זאת, ועל-אף האמור לעיל, שינוי בתקנון החברה, שמחייב בעל מניה לרכוש מניות נוספות או להגדיל את היקף אחריותו, לא יחייב את בעל המניה ללא הסכמתו.

תוקף השינוי ודיווח

שינוי התקנון (למעט שינויים בשם החברה, במטרות החברה ובהפיכת החברה לחברה לתועלת הציבור), תקף מיום קבלת ההחלטה על כך בחברה או במועד מאוחר יותר שקבעה החברה בהחלטתה.

חברה שקיבלה החלטה על שינוי תקנונה, תמסור לרשם את נוסח ההחלטה בתוך ארבעה עשר ימים ממועד ההחלטה.

הגבלת אפשרות שינוי התקנון

חברה רשאית להגביל בתקנון או בחוזה אחר את סמכותה לשנות את התקנון או הוראה מהוראותיו, אם נתקבלה על כך החלטה באסיפה כללית, ברוב הדרוש לשינוי הוראות התקנון.

חתימה על התקנון

התקנון הראשון בחברה יחתם בידי בעלי המניות הראשונים ויצוינו בו המניות המוקצות להם וכן שמו, מענו ומספר הזהות של כל בעל מניה. עורך דין יאמת בחתימתו על גבי התקנון את זהות החותמים על התקנון.

2.3.6 שם החברה

בחירת שם

חברה רשאית להירשם בכל שם, בכפוף לכך שהוא לא מטעה, לא נוגד את תקנת הציבור, ובכפוף להוראות כל דין.



ציון בע"מ בסוף שם חברה

שמה של חברה, שאחריות בעלי המניות בה מוגבלת, יכלול בסופו את הציון "בעירבון מוגבל" או "בע"מ". העדר ציון כאמור יכול להוביל לחיוב בעלי החברה באחריות אישית על-אף האישיות המשפטית הנפרדת של החברה.

שם מטעה

רשם החברות לא ירשום חברה בשמות הבאים:

1. שמו של תאגיד הרשום כדין בישראל. לחיפוש שם חברה רשומה [לחץ כאן](#)
2. שמו של תאגיד הדומה לתאגיד רשום בישראל עד כדי להטעות
3. סימן מסחר רשום לגבי טובין או שירותים שעוסקים בהם למטרות הדומות למטרות החברה המבקשת להירשם, או שם הדומה לו עד כדי להטעות, אלא אם כן הוכח לרשם כי בעל סימן המסחר הסכים לכך בכתב. למאגר סימני המסחר הרשומים [לחץ כאן](#)
4. שם שרשם החברות סבור כי יש בו משום תרמית או הטעיה

שם הנוגד את תקנת הציבור

רשם החברות לא ירשום חברה בשם שעלול לפגוע בתקנת הציבור או ברגשותיו.

צו מניעה

בית המשפט רשאי, לבקשת חברה, להורות למי שנטל את שמה או שם הדומה לו עד כדי להטעות, או, לבקשת מי שנפגע מרישום שם של חברה, להורות לחברה, להימנע מלהשתמש בשם, אלא אם כן שוכנע כי זכותו של הנתבע להשתמש בשם קודמת לזכותו של המבקש.

שינוי שם

חברה רשאית, באישור הרשם, לשנות את שמה, בכפוף לכך שהשם המוצע לא מטעה, אינו נוגד את תקנת הציבור, ובכפוף להוראות כל דין בקשר עם רישום שם של חברה. דרך השינוי יעשה בשליחת פרוטוקול של בעלי המניות באסיפה הכללית עם השם המוצע או שמות חלופיים מוצעים בסדר עדיפות יורד. אישר רשם החברות לחברה לשנות את שמה, ירשום הרשם את השם החדש במקום השם הקודם וייתן לה תעודת שינוי שם.

2.3.7 מטרות החברה

חברה תציין את מטרותיה בתקנונה על ידי קביעה של אחת ממטרות אלה:

1. לעסוק בכל עיסוק חוקי
2. לעסוק בכל עיסוק חוקי למעט בסוגי עיסוקים שפורטו בתקנון
3. לעסוק בסוגי עיסוקים שפורטו בתקנון.

2.3.8 הון המניות הרשום וחלוקתו



הון המניות הרשום

חברה תקבע בתקנונה את הון המניות הרשום לרבות מספר המניות לסוגיהן.

דוגמאות לסוגי מניות בחברה (רשימה לא ממצה):

- מניות מסוג אחד בלבד, להן צמודות הזכויות למינוי דירקטורים, להצביע באסיפה הכללית של החברה, לקבלת דיבידנדים בעת חלוקת רווחים ובפירוק החברה
- מניות ניהול, להן צמודות הזכויות למינוי דירקטורים, להצביע באסיפה הכללית של החברה
- מניות הצבעה, להן צמודות זכויות מסוימות בלבד של הצבעה
- מניות הכרעה או וטו, להן צמודות זכויות הכרעה בשוויון קולות או וטו על החלטות
- מניות רגילות, להן צמודות הזכויות לקבלת דיבידנדים בעת חלוקת רווחים ובפירוק החברה
- מניות בכורה, להן צמודות זכויות עדיפות בקבלת רווחים בחברה
- מניות מיוחדות, להן צמודות זכויות מסוימות בניהול החברה או בפירוק

ערך נקוב למניות

מניות החברה יכול שיהיו כולן בעלות ערך נקוב (ע.ג.) או כולן ללא ערך נקוב.

היו מניות החברה ללא ערך נקוב - יצוין בתקנון מספרן בלבד, והיו מניות החברה בעלות ערך נקוב - יצוין בתקנון, נוסף על מספרן, גם ערכה הנקוב של כל מניה.

2.3.9 הגבלת אחריות

אחריות בעלי המניות לחובות החברה יכול שתהיה לא מוגבלת, והדבר יצוין בתקנון. הייתה אחריות בעלי המניות מוגבלת, יפורט אופן ההגבלה בתקנון.

יש לשים לב כי היה ונבחר כי מניות החברה הינן בעלות ערך נקוב, אחראים בעלי המניות לפירעון הערך הנקוב לפחות, אלא אם כן נתקיים האמור בסעיף 304 לחוק בדבר הקצאת מניות בפחות מערך הנקוב.

2.3.10 רשם החברות

תוקף מותנה ברישום

לפעולות החברה המפורטות להלן לא יהיה תוקף אלא אם כן נרשמו תחילה במרשם המתנהל ברשם החברות:

1. שינוי שם חברה

2. שינוי מטרות חברה

3. שינוי תקנון שבעקבותיו הופכת חברה לחברה לתועלת הציבור



עיון בפנקסים

הפנקסים שמנהל רשם החברות בלשכת הרישום יהיו פתוחים לעיון הציבור וכל אדם רשאי לעיין בהם ולקבל העתקים מאושרים מן הרשום בהם באמצעות תשלום אגרה מתאימה.

כיום ניתן לקבל את תיק החברה סרוק על-גבי תקליטור באמצעות הדואר. לצורך כך [לחץ כאן](#) לקריאת נוהל רשם החברות בעניין זה.

2.3.11 האסיפה הכללית

סמכויות האסיפה הכללית

החלטות חברה פרטית (שאינה ציבורית) בעניינים האלה יתקבלו באסיפה הכללית בלבד, גם אם רשום אחרת בתקנון או בכל מקום אחר:

1. שינויים בתקנון החברה
2. הפעלת סמכויות הדירקטוריון כשנבצר מדירקטור להפעיל את סמכויותיו והפעלת סמכותו נחוצה לפעילותה התקין של החברה
3. מינוי רואה החשבון המבקר של החברה, תנאי העסקתו והפסקת העסקתו
4. אישור פעולות ועסקאות הטעונות אישור האסיפה הכללית לפי החוק (לרבות עסקאות עם בעלי עניין ועסקאות בעלי עניין אישי או הפרה של חובה של נושא משרה כלפי החברה)
5. הגדלת הון המניות הרשום והפחתתו
6. מיזוג

מינוי דירקטורים

האסיפה הכללית השנתית תמנה את הדירקטורים, אלא אם כן נקבע אחרת בתקנון.

אסיפה שנתית ואסיפה מיוחדת

כינוס אסיפה שנתית

חברה תקיים אסיפה שנתית בכל שנה ולא יאוחר מתום חמישה עשר חודשים לאחר האסיפה השנתית האחרונה.

סדר היום באסיפה השנתית יכלול דיון בדוחות הכספיים ובדיווח הדירקטוריון. סדר היום יכול שיכלול מינוי דירקטורים, מינוי רואה חשבון מבקר וכן נושא שנקבע בתקנון שיידון באסיפה שנתית, או כל נושא אחר שנקבע על סדר היום.



מנין חוקי באסיפה כללית ויושב ראש האסיפה

המניין החוקי לקיום אסיפה כללית בחברה שיש בה יותר מבעל מניות אחד, הוא נוכחות של לפחות **שני** בעלי מניות שלהם **עשרים וחמישה אחוזים לפחות מזכויות ההצבעה**, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה.

לא נכח באסיפה כללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה מנין חוקי, תידחה האסיפה **לשבוע ימים, לאותו יום, לאותה שעה ולאותו מקום**, או למועד מאוחר יותר אם צוין בהזמנה לאסיפה או בהודעה על האסיפה.

מנין חוקי באסיפה נדחית

לא נכח באסיפה הנדחית מנין חוקי כעבור מחצית השעה לאחר המועד שנקבע לה, תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

אולם, אם כונסה האסיפה הכללית כאסיפה מיוחדת על-פי דרישת בעלי מניות, תתקיים האסיפה הנדחית רק אם נכחו בה לפחות בעלי מניות במספר הדרוש לצורך כינוס אסיפה כאמור בסעיף 63 לחוק.

יושב ראש אסיפה כללית

בכל אסיפה כללית ייבחר יושב ראש לאותה אסיפה. בחירת יושב ראש האסיפה תיעשה בתחילת הדיון באסיפה, שתפתח על-ידי יושב ראש הדירקטוריון, או על ידי דירקטור שהדירקטוריון הסמיך לעניין זה.

חופש ההתניה

ניתן להתנות בתקנון בקשר עם דרכי ההזמנה של האסיפה הכללית.

הצבעה באסיפה הכללית

חופש הגיוון

חברה רשאית לקבוע בתקנונה זכויות הצבעה שונות לסוגים שונים של מניות, אולם היה והחברה לא קבעה בתקנונה זכויות הצבעה שונות, יהיה לכל מניה קול אחד.

אופן ההצבעה באסיפה

בעל מניה בחברה פרטית רשאי להצביע בעצמו או באמצעות שלוח, ובכתב אלא אם כן נקבע אחרת בתקנון לעניין זהות המצביע או דרך ההצבעה.

הצבעה במנין קולות

החלטה באסיפה הכללית תתקבל בהצבעה במנין קולות; חברה פרטית רשאית לקבוע בתקנונה כלל הכרעה שונה.



פרוטוקול האסיפה הכללית

חברה תערוך פרוטוקולים של ההליכים באסיפה הכללית, ותשמור אותם במשרדה הרשום, לתקופה של **שבע שנים** ממועד האסיפה. פרוטוקול שנחתם בידי יושב ראש האסיפה, מהווה ראיה לכאורה לאמור בו.

מרשם הפרוטוקולים של האסיפות הכלליות יישמר במשרדה הרשום של החברה, ויהיה פתוח לעיון לבעלי מניותיה, והעתק ממנו יישלח לכל בעל מניה שביקש זאת.

2.3.12 הדירקטוריון

כשירות להתמנות כדירקטור

כשיר לכהן כדירקטור ראשון של החברה מי שלא מוטלת עליו מגבלה בדין לעשות כן, לרבות בפרק ז' לחוק ההוצאה לפועל (**חייב מוגבל באמצעים**), סעיף 42א לפקודת פשיטת הרגל (**חייב שהוכרז פושט רגל**), התש"ם – 1980, סעיף 7 לחוק החברות (**צו הגבלה של גורם שיפוטי שאוסר להיות דירקטור או מנהל כללי של חברה או להיות מעורב, במישרין או בעקיפין, בייסוד חברה או בניהולה**), וסעיף 224 לחוק החברות (**איסור מינוי או כהונה של דירקטור לחברה ציבורית או לחברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב, למי שאין לו הכישורים הדרושים והיכולת להקדיש את הזמן הראוי, לשם ביצוע תפקיד של דירקטור בחברה, בשים לב, בין השאר, לצרכיה המיוחדים של החברה ולגודלה**).

סמכויות הדירקטוריון

הדירקטוריון בחברה פרטית יתווה את מדיניות החברה ויפקח על ביצוע תפקידי המנהל הכללי ופעולותיו, ובכלל זה:

1. יקבע את תכניות הפעולה של החברה, עקרונות למימון וסדרי עדיפויות ביניהן
2. יבדוק את מצבה הכספי של החברה, ויקבע את מסגרת האשראי שהחברה רשאית ליטול
3. יקבע את המבנה הארגוני ואת מדיניות השכר
4. רשאי להחליט על הנפקה של סדרת איגרות חוב
5. אחראי לעריכת הדוחות הכספיים ולאישורם
6. ידווח לאסיפה השנתית על מצב עניני החברה ועל התוצאות העסקיות
7. ימנה ויפטר את המנהל הכללי (מנכ"ל)
8. יחליט בפעולות ובעסקאות הטעונות אישורו לפי התקנון או לפי הוראות החוק
9. רשאי להקצות מניות וניירות ערך המירים למניות עד גבול הון המניות הרשום של החברה
10. רשאי להחליט על חלוקת דיבידנד



דירקטוריון המונה אדם אחד

בחברה פרטית יכול שיהיה דירקטוריון המונה אדם אחד.

יושב ראש הדירקטוריון

בחברה פרטית אין חובה למנות יושב ראש דירקטוריון. לא מונה יושב ראש דירקטוריון בחברה פרטית, יהיה כל אחד מהדירקטורים, זכאי לכנס את הדירקטוריון ולקבוע את סדר היום שלו, אלא אם כן נקבע אחרת בתקנון החברה.

כינוס ישיבות הדירקטוריון

הדירקטוריון יתכנס לישיבות לפי צורכי החברה, ולפחות אחת לשנה.

יושב ראש הדירקטוריון רשאי לכנס את הדירקטוריון בכל עת.

הדירקטוריון יקיים ישיבה, בנושא שיפורט, לדרישת כל אחד מאלה:

- א. שני דירקטורים, ובחברה שבה מונה הדירקטוריון עד חמישה דירקטורים - דירקטור אחד
- ב. דירקטור אחד, אם נקבעה הוראה כאמור בתקנון החברה או אם נודע לדירקטור על עניין של החברה שנתגלו בו לכאורה הפרת חוק או פגיעה בנוהל עסקים תקין
- ג. בשל הודעה או דיווח דחוף של המנהל הכללי או שהישיבה נדרשת לצורך פעולה של הדירקטוריון לדעתו של המנהל הכללי
- ד. בשל הודעת רואה החשבון המבקר של החברה

ישיבות הדירקטוריון ואופן ניהולן

סדר יום

סדר היום של ישיבות הדירקטוריון ייקבע בידי יושב ראש הדירקטוריון, והוא יכלול:

1. נושאים שקבע יושב ראש הדירקטוריון
2. נושאים שנקבעו בידי מי שהגיש את הבקשה לכינוס הדירקטוריון
3. כל נושא שדירקטור או שהמנהל הכללי ביקש מיושב ראש הדירקטוריון, זמן סביר בטרם כינוס ישיבת דירקטוריון, לכלול בסדר היום, אלא אם כן נקבע אחרת בתקנון.



הודעה על ישיבת דירקטוריון

הודעה על ישיבת דירקטוריון תימסר לכל חבריו **זמן סביר** לפני מועד הישיבה, זולת אם נקבעה בתקנון הוראה אחרת הקובעת את מועד המסירה.

הודעה על ישיבת הדירקטוריון תימסר למענו של הדירקטור שנמסר מראש לחברה, ויצוין בה מועד הישיבה והמקום שבו תתכנס, וכן פירוט סביר של כל הנושאים שעל סדר היום, והכל אם לא נקבע אחרת בתקנון.

הצבעה בדירקטוריון

בהצבעה בדירקטוריון יהיה קול אחד לכל דירקטור, אלא אם כן נקבע אחרת בתקנון.

שיקול דעת עצמאי והסכמי הצבעה

דירקטור, בכשירותו ככזה, יפעיל שיקול דעת עצמאי בהצבעה בדירקטוריון, לא יהיה צד להסכם הצבעה **ויראו באי-הפעלת שיקול דעת עצמאי כאמור או בהסכם הצבעה הפרת חובת אמונים**.

לא ימלא אדם תפקיד מתפקידיו של דירקטור אלא אם כן מונה כדין לתפקיד דירקטור ולא יפגע אדם בשיקול הדעת העצמאי של דירקטור, ומבלי לגרוע מהוראות כל דין, על מי שפגע בשיקול הדעת העצמאי של דירקטור יחולו החובות והאחריות החלות על דירקטורים לפי כל דין.

קבלת החלטות

החלטות בדירקטוריון יתקבלו ברוב רגיל. היו הקולות שקולים יהיה ליושב ראש הדירקטוריון קול נוסף, והכל אם לא נקבע אחרת בתקנון.

פרוטוקולים בישיבות הדירקטוריון

חברה תערוך פרוטוקולים של ההליכים בישיבות הדירקטוריון, ותשמור אותם במשרדה הרשום או במען אחר בישראל, שעליו הודיעה החברה לרשם, לתקופה של **שבע שנים** ממועד הישיבה. פרוטוקול שאושר ונחתם בידי הדירקטור שניהל את הישיבה, ישמש ראיה לכאורה לאמור בו.



דוגמה לפרוטוקול דירקטוריון

פרטיכל ישיבת הדירקטוריון של חברת

שם החברה בע"מ
ח.פ. 123456789
(להלן: "החברה")

ליו"ר הישיבה נבחר: **מר ישראל ישראלי**

ישיבת דירקטוריון מן המניין של החברה, אשר נתכנסה כדין בתל אביב, במשרדי החברה, בשעה 12:00, ביום 3.8.11, ג' באב תשע"א.
נוכחים: (1) ישראל ישראלי (2) אברהם כהן (3) שרה לוי **נעדרים**: אין

על סדר היום:

- א. אישור פרוטוקול הדירקטוריון הקודם מיום 6.1.11, יא' בטבת תשע"ב
- ב. מינוי מורשי חתימה בחברה וקביעת הרכב חתימות
- ג. פתיחת חשבון בנק לחברה

דיון:

א. **אישור פרוטוקול הדירקטוריון הקודם מיום 6.1.11, יא' בטבת תשע"ב**

הפרוטוקול הוצג.

הצבעה: הפרוטוקול אושר פה אחד.

ב. **מינוי מורשה חתימה בחברה וקביעת הרכב חתימות בחברה**

מינוי מורשי חתימה לחברה:	(1)	מר אברהם כהן,	ת.ז. 0111111110
	(2)	גב' שרה לוי,	ת.ז. 0222222220

רק חתימתו של מורשי החתימה הנ"ל, יחד או לחוד, בצירוף חותמת החברה או שמה המודפס; תחייב את החברה בכל דבר ועניין, לרבות פעילות בנקאית, יצירת התחייבויות, חתימה על הסכמים ומסמכים משפטיים אחרים וכיוצא בזה.

הצבעה: נתקבל פה אחד.

ג. **פתיחת חשבון בנק לחברה**

הוחלט כדלקמן: לפתוח חשבון בנק לחברה בבנק שמירה וחסכון בע"מ סניף תל אביב. מורשי החתימה של החברה יחתמו על מסמכי פתיחת חשבון הבנק של החברה, וזכויות החתימה והרכב החתימות המחייב את החברה יתאימו לזכויות החתימה בפרוטוקול זה.

הצבעה: נתקבל פה אחד.

*** הישיבה ננעלה ***

אני מאשר את נוסח ההחלטות הנ"ל:

3.8.11, ג' באב תשע"א

תאריך

חתימת יו"ר האסיפה ומנהל
ישראל ישראלי



2.3.13 המנכ"ל (המנהל הכללי)

חברה פרטית רשאית למנות מנהל כללי אחד או יותר. לא מונה מנהל כללי, תנוהל החברה בידי הדירקטוריון.

אחריות המנהל הכללי

המנהל הכללי אחראי לניהול השוטף של ענייני החברה במסגרת המדיניות שקבע הדירקטוריון וכפוף להנחיותיו.

סמכויות המנהל הכללי

למנהל הכללי יהיו כל סמכויות הניהול והביצוע שלא הוקנו בחוק זה או בתקנון לאורגן אחר של החברה, והוא יהיה נתון לפיקוחו של הדירקטוריון. המנהל הכללי רשאי, באישור הדירקטוריון, לאצול לאחר, הכפוף לו, מסמכויותיו.

"אורגן" - האורגנים של החברה הם האסיפה הכללית, הדירקטוריון, המנהל הכללי וכל מי שעל-פי דין, או מכוח התקנון רואים את פעולתו בעניין פלוני כפעולת החברה לאותו עניין.

חובת דיווח לדירקטוריון

המנהל הכללי חייב להודיע ליושב ראש הדירקטוריון על כל עניין חריג שהוא מהותי לחברה. לא היה לחברה יושב ראש דירקטוריון או שנבצר ממנו למלא את תפקידו, יודיע המנהל הכללי כאמור לכל חברי הדירקטוריון.

המנהל הכללי יגיש לדירקטוריון דיווחים בנושאים, במועדים ובהיקף שיקבע הדירקטוריון. יושב ראש הדירקטוריון רשאי, בכל עת, מיוזמתו או לפי החלטת הדירקטוריון, לדרוש דיווחים מהמנהל הכללי בעניינים הנוגעים לעסקי החברה. הצריכו הודעה או דיווח של המנהל הכללי פעולה של הדירקטוריון, יזמן יושב ראש הדירקטוריון, ללא דיחוי, ישיבה של הדירקטוריון.

2.3.14 מינהל החברה

המשרד הרשום

מיום שנרשמה חברה עליה לקיים משרד רשום בישראל שאליו ניתן להפנות כל הודעה לחברה. הודעה על מען המשרד הרשום תימסר לרשם עם הבקשה לרישום החברה. הודעה על שינוי במענו של המשרד הרשום תימסר לרשם בתוך ארבעה עשר ימים לאחר השינוי. הרשם ירשום את מענו של משרדה הרשום של החברה.



המצאת מסמך לחברה תהיה בהנחה במשרדה הרשום של החברה כפי שהוא רשום אצל הרשם בשעת המסירה, או במשלוח אליו בדואר. מתוך כך ישנה חשיבות מרובה בקביעת מענה הרשום של החברה שיופיע ברשם החברות.

המסמכים שישמרו במשרד הרשום

חברה חייבת לשמור במשרדה הרשום את המסמכים האלה:

1. תקנון החברה
2. פרוטוקולים של ישיבות האסיפה הכללית
3. פרוטוקולים של ישיבות הדירקטוריון והחלטותיו
4. פרוטוקולים של ישיבות ועדות הדירקטוריון
5. העתקי הודעות החברה לבעלי מניותיה בשבע השנים האחרונות
6. הדוחות הכספיים של החברה כאמור בסעיף 171
7. מרשם בעלי המניות והשינויים בו
8. מרשם הדירקטורים והשינויים בו
9. כל מסמך שהיא נדרשת לשמור מכח כל דין אחר (ספרי חשבונות, הנהלת חשבונות, תכתובות משפטיות וכיוצא בזה)

אופן שמירת המסמכים

חברה רשאית לשמור את המסמכים האמורים באמצעים אלקטרוניים ובלבד שלזכאים לעיין בהם תהיה אפשרות לקבל העתקים מן המסמכים בתמורה לתשלום שלא יעלה על הוצאות החברה בשל מתן ההעתקים בלבד.

2.3.15 מרשם בעלי המניות

חברה תנהל מרשם בעלי מניות, שיהיה פתוח לעיונו של כל אדם.

במרשם בעלי המניות יירשמו:

1. שמו, מספר זהותו ומענו של כל בעל מניה, הכל כפי שנמסר לחברה
2. כמות המניות וסוג המניות בבעלותו של כל בעל מניה, בציון ערך הנקוב, אם קיים, ואם טרם שולם על חשבון התמורה שנקבעה למניה סכום כלשהו - הסכום שטרם שולם
3. תאריך הקצאתן של המניות או מועדי העברתן לבעל המניות, לפי העניין
4. סומנו המניות במספרים סידוריים, תציין החברה לצד שמו של כל בעל מניה את מספרי המניות הרשומות על שמו
5. שינויים במרשם



2.3.16 דיווחים

חברה פרטית תשלח לרשם החברות דין וחשבון שנתי, בהתאם להנחיות רשם החברות, תוך 14 ימים לאחר האסיפה השנתית, וכן תדווח לרשם החברות בעניינים שלהלן:

1. שינויים בתקנון החברה
2. החלטה על שינוי שם
3. שינוי מטרות החברה
4. הגדלת ההון הרשום או הקטנתו
5. שינוי במען המשרד הרשום
6. הודעה שלחברה אין רואה חשבון מבקר
7. מינויים לדירקטוריון ושינויים בהרכבו
8. הקצאת מניות
9. העברת מניות
10. מיזוג
11. הפיכתה של חברה פרטית לחברה שהיא תאגיד מדווח כהגדרתו בחוק ניירות ערך
12. הפיכת החברה לחברה לתועלת הציבור
13. דיווח שנתי של חברה פרטית

2.3.17 רואה חשבון מבקר

חובה למנות רואה חשבון מבקר

חברה תמנה רואה חשבון מבקר שיבקר את הדוחות הכספיים השנתיים שלה ויחוזה את דעתו עליהם (מכאן והלאה: "פעולת ביקורת").

רואה חשבון מבקר יתמנה בכל אסיפה שנתית וישמש בתפקידו עד תום האסיפה השנתית שלאחריה, ואולם רשאית אסיפה כללית, אם נקבעה לכך הוראה בתקנון, למנות רואה חשבון מבקר שישמש בתפקידו לתקופה ארוכה יותר, שלא תארך מעבר לתום האסיפה השנתית השלישית שלאחר זו שבה מונה.

חברות לא פעילות או עם מחזור קטן

על אף האמור לעיל, חברה פרטית שמחזור עסקיה בשנה אינו עולה על 572,688 שקלים חדשים (נכון לינואר 2012) רשאית לקבוע באסיפה כללית, כי לא יתמנה לה רואה חשבון מבקר, אלא אם כן בעלי מניות שלהם 10 אחוזים או יותר מההון המונפק של החברה התנגדו לכך. הסכום האמור בסעיף קטן זה יהיה צמוד למדד ואחת לשנה בתחילת חודש פברואר יפרסם שר המשפטים ברשומות את הסכום האמור, כפי שהוא מעודכן לאותה שנה. בסעיף קטן זה –

"מחזור" – סכום התקבולים מכל מקור וסוג, שהתקבלו בשנה האחרונה שחלפה;



"שנה" – תקופה של 12 חודשים מחודש ינואר ועד סוף חודש דצמבר.
החליטה אסיפה כללית כאמור על אי מינוי רואה חשבון מבקר, תפעל החברה כדלקמן:

1. **תשלח לרשם את ההחלטה בתוך ארבעה עשר ימים ממועד ההחלטה**
2. **תצרך לדין וחשבון השנתי שלה, הצהרה חתומה בידי נושא משרה, שבה היא מציינת כי החברה לא מינתה רואה חשבון ולא ערכה דוחות כספיים מבוקרים מאחר שהתקיימו התנאים המאפשרים לה שלא למנותו**

2.3.18 דוחות כספיים

חברה פרטית תנהל חשבונות, וכמו כן תערוך דוחות כספיים כאמור בחוק החברות. הדוחות הכספיים יאושרו בידי הדירקטוריון, יחתמו בשמו, ויובאו לפני האסיפה השנתית.

חברה פרטית, תערוך לכל שנה דוחות כספיים, שיכללו מאזן ליום 31 בדצמבר ודוח רווח והפסד לתקופה של שנה שהסתיימה באותו יום, וכן דוחות כספיים נוספים, הכל בהתאם לנדרש לפי כללי חשבונאות מקובלים; רואה החשבון המבקר יבקר את הדוחות.

דירקטוריון חברה פרטית יביא בפני האסיפה השנתית את הדוחות שאושרו על ידיו ויביא בפני האסיפה השנתית דין וחשבון שיכלול את הסבריו לגבי האירועים והשינויים שחלו במצב עניני החברה, ושהשפיעו על הדוחות, בפירוט שיראה לנכון. הדוחות יוחזקו במשרדה הרשום של החברה שבע שנים לפחות ממועד עריכתם, לעיונם של הדירקטורים בחברה ובעלי המניות.

בעל מניה בחברה פרטית זכאי לקבל העתק של הדוחות ושל חוות דעתו של רואה החשבון המבקר לגביהם.

העתקים של הדוחות בחברה פרטית יישלחו לכל הזכאים לקבל הודעה על אסיפות כלליות, לא יאוחר מארבעה עשר ימים לפני המועד לקיום האסיפה השנתית, והכל אם לא נקבע אחרת בתקנון.

2.3.19 זכויות בעל מניה וחובותיו

הזכות למידע

לבעלי מניות זכות עיון במסמכי החברה המפורטים להלן:

1. **פרוטוקולים של האסיפות הכלליות**
2. **מסמך שברשות החברה אם הוא נדרש לצורך קבלת החלטה בנושא שעל סדר יומה של האסיפה הכללית של החברה**
3. **תקנון ודוחות כספיים**
4. **כל מסמך שעל החברה להגיש לפי חוק החברות ולפי כל דין לרשם החברות, שעומד לעיון הציבור ברשם החברות**



הזכות לעיון במסמכי החברה

בעל מניה זכאי לדרוש מהחברה, תוך ציון מטרת הדרישה, לעיין בכל מסמך הנמצא ברשות החברה בכל אחד מאלה:

1. המסמך נוגע לפעולה או לעסקה הטעונה אישור האסיפה הכללית
2. אם הדבר נדרש לצורך קבלת החלטה בנושא שעל סדר יומה של האסיפה הכללית של החברה

החברה רשאית לסרב לבקשתו של בעל מניה אם לדעתה הבקשה הוגשה שלא בתום לב או שיש במסמכים הנדרשים סוד מסחרי או פטנט, או שגילוי המסמכים עלול לפגוע בדרך אחרת בטובת החברה.

הזכות לקבל תקנון ודוחות כספיים

כל בעל מניה זכאי לקבל מהחברה, לפי בקשתו, העתק מהתקנון ומהדוחות הכספיים.

הזכות להצביע

כל בעל מניה זכאי להשתתף באסיפה הכללית ולהצביע בה, כפוף להוראות התקנון באשר לזכויות ההצבעה הצמודות לכל מניה.

רשות לערוך הסכמים

בעלי מניות רשאים לערוך ביניהם הסכמי הצבעה, כפוף לחובות המוטלות עליהם לפי חוק החברות.

זכות לדיבידנד

כל בעל מניה זכאי לקבל דיבידנד, בהתאם לזכויות הצמודות לכל מניה, אם הוחלט על חלוקת דיבידנד.

הזכות במקרה של קיפוח

התנהל עניין מענייניה של חברה בדרך שיש בה משום קיפוח של בעלי המניות שלה, כולם או חלקם, או שיש חשש מהותי שיתנהל בדרך זו, רשאי בית המשפט, לפי בקשת בעל מניה, לתת הוראות הנראות לו לשם הסרתו של הקיפוח או מניעתו, ובהן הוראות שלפיהן יתנהלו עניני החברה בעתיד.

הורה בית המשפט כאמור, יובאו בתקנון החברה ובהחלטותיה השינויים המתחייבים מכך, כפי שיקבע בית המשפט, ויראו שינויים אלה כאילו נתקבלו כדין בידי החברה ועותק מן ההחלטה יישלח לרשם החברות.



חובות בעלי מניות

בעל מניה ינהג בהפעלת זכויותיו ובמילוי חובותיו כלפי החברה וכלפי בעלי המניות האחרים **בתום לב ובדרך מקובלת, יימנע מלקפח בעלי מניות אחרים, ויימנע מניצול לרעה של כוחו בחברה**, בין השאר, בהצבעתו באסיפה הכללית ובאסיפות סוג (של בעלי מניות מסוימים), בעניינים של שינוי התקנון, הגדלת הון המניות הרשום, מיזוג ואישור פעולות ועסקאות הטעונות אישור האסיפה הכללית.

חובת בעל שליטה וכוח הכרעה לפעול בהגינות

על המפורטים להלן מוטלת החובה לפעול **בהגינות** כלפי החברה:

1. **בעל השליטה בחברה ("שליטה")**: כמשמעה בחוק ניירות ערך או לרבות מי שמחזיק בעשרים וחמישה אחוזים או יותר מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית של החברה אם אין אדם אחר המחזיק בלמעלה מחמישים אחוזים מזכויות ההצבעה בחברה. לעניין החזקה, יראו שניים או יותר, המחזיקים בזכויות הצבעה בחברה ואשר לכל אחד מהם יש עניין אישי באישור אותה עסקה המובאת לאישור החברה, כמחזיקים יחד).
2. **בעל מניה היודע שאופן הצבעתו יכריע בעניין החלטת אסיפה כללית או אסיפת סוג של החברה**
3. **בעל מניה שלפי הוראות התקנון יש לו כוח למנות או למנוע מינוי של נושא משרה בחברה או כוח אחר כלפי החברה**

יש לשים לב כי על הפרת חובת הגינות בחברה, יחולו, בין היתר, הדינים החלים על הפרת חוזה, בשינויים המחויבים.

2.3.20 נושאי המשרה בחברה

מספר הדירקטורים

חברה רשאית לקבוע בתקנונה את מספר הדירקטורים ואת מספרם המרבי והמזערי, ובלבד שבחברה פרטית יכהן לפחות דירקטור אחד.

הדירקטורים הראשונים

הדירקטורים הראשונים של חברה הם הדירקטורים שמונו בידי המייסדים ואשר נתנו הצהרה במסגרת [תצהיר הדירקטורים הראשונים בחברה](#). בסעיף 8; כהונתם של הדירקטורים הראשונים תסתיים עם תום האסיפה השנתית הראשונה, אלא אם כן נקבע אחרת בתקנון.



2.3.21 חובות נושאי משרה

חובת זהירות ורמת מיומנות

נושא משרה חב כלפי החברה **חובת זהירות** כאמור בסעיפים 35 ו-36 לפקודת הנזיקין [נוסח חדש].

נושא משרה יפעל **ברמת מיומנות שבה היה פועל נושא משרה סביר**, באותה עמדה ובאותן נסיבות, ובכלל זה ינקוט, בשים לב לנסיבות העניין, **אמצעים סבירים לקבלת מידע הנוגע לכדאיות העסקית של פעולה המובאת לאישורו או של פעולה הנעשית על ידיו בתוקף תפקידו, ולקבלת כל מידע אחר שיש לו חשיבות לעניין פעולות כאמור.**

חובת אמונים

נושא משרה חב **חובת אמונים** לחברה, **ינהג בתום לב ויפעל לטובתה**, ובכלל זה:

1. **יימנע מכל פעולה שיש בה ניגוד עניינים בין מילוי תפקידו בחברה לבין מילוי תפקיד אחר שלו או לבין ענייניו האישיים**
2. **יימנע מכל פעולה שיש בה תחרות עם עסקי החברה**
3. **יימנע מניצול הזדמנות עסקית של החברה במטרה להשיג טובת הנאה לעצמו או לאחר**
4. **יגלה לחברה כל ידיעה וימסור לה כל מסמך הנוגעים לענייניה, שבאו לידי בתוקף מעמדו בחברה.**

תרופות על הפרת חובות של נושאי משרה

על הפרת חובת אמונים של נושא משרה כלפי החברה יחולו הדינים החלים על הפרת חוזה, בשינויים המחויבים. מבלי לגרוע מכלליות האמור, רואים נושא משרה שהפר חובת אמונים כלפי החברה כמי שהפר את התקשרותו עם החברה.

חברה רשאית לבטל פעולה שעשה נושא משרה בשם החברה כלפי אדם אחר או לתבוע מאותו אדם את הפיצויים המגיעים לה מנושא המשרה, אף בלא ביטול הפעולה, אם אותו אדם ידע על הפרת חובת האמונים של נושא המשרה, וידע או היה עליו לדעת על העדר אישור לפעולה.

חזקה על אדם שלא היה עליו לדעת על העדר אישור לפעולה כנדרש לפי פרק זה אם קיבל את אישור הדירקטוריון לכך שנתקבלו כל האישורים הנדרשים לפעולה (פרוטוקול מורשי חתימה תקף, אישור בכתב וכיוצא בזה).

גילוי ליקוי

נודע לדירקטור על עניין של החברה שנתגלו בו לכאורה הפרת חוק או פגיעה בנוהל עסקים תקין, יפעל בלא דיחוי לזימון ישיבה של הדירקטוריון בעניין זה.



2.3.22 זכויותיו של דירקטור

הזכות לקבלת מידע

לכל דירקטור הזכות לבדוק את מסמכי החברה ואת רישומיה ולקבל העתקים מהם, ולבדוק את נכסי החברה, ככל שהדבר דרוש למילוי חובותיו כדירקטור.

החברה רשאית למנוע מדירקטור לבדוק מסמך או נכס של החברה, אם סבר הדירקטוריון שהדירקטור פועל בחוסר תום לב או שבדיקה כאמור עלולה לפגוע בטובת החברה.

זכות להעסיק יועצים

לצורך ביצוע תפקידו זכאי דירקטור, במקרים מיוחדים, לקבל ייעוץ מקצועי על חשבון החברה, אם כיסוי ההוצאה אושר על ידי דירקטוריון החברה או על ידי בית המשפט.

היה והדירקטור פנה לבית המשפט בבקשה להעסקת יועצים, ישקול בית המשפט, בבואו להחליט בבקשה כאמור, בין היתר, האם המומחים של החברה אינם מספקים את הסיוע הנדרש לדירקטור לצורך מילוי תפקידו, ואת הסבירות של הסכום המבוקש בהתחשב בעילה לבקשת הייעוץ ובמצבה הכספי של החברה.

2.3.23 חברת חוץ

"חברת חוץ": תאגיד, למעט שותפות, שהתאגד מחוץ לישראל.

חובת רישום של חברת חוץ

חברת חוץ לא תקיים בישראל מקום עסקים, לא תעביר מניות ולא תרשום מניות, אלא אם כן נרשמה כחברת חוץ ושילמה את האגרה בגין כך.

הבקשה לרישום תוגש לרשם בתוך חודש לאחר הקמת מקום העסקים ויצורפו לה כל המסמכים הבאים:

1. עותק ותרגום עברי, מאושרים בדרך שקבע שר המשפטים, של המסמכים שעל פיהם התאגדה החברה או שלפיהם היא פועלת, כנדרש לפי דיני המדינה שבה התאגדה, לרבות תקנונה, אם קיים
2. רשימת הדירקטורים של החברה
3. השם והמען של אדם היושב בישראל המורשה לקבל בעבור החברה מסמכים ותכתובות מבית-המשפט והודעות שיש להמציא לחברה
4. העתק מאושר בדרך שקבע השר של כתב הרשאה המייפה את כוחו של אדם היושב כרגיל בישראל לפעול בשם החברה בישראל



היה וחל שינוי במסמך או בדירקטורים או בשמו או במענו של מי שפרטיו נמסרו לרשם החברות במסגרת הבקשה לרישום החברה בישראל, תודיע על כך החברה לרשם בתוך ארבעה עשר ימים ממועד השינוי.

יש לשים לב כי שר המשפטים רשאי לקבוע מסמכים נוספים שחברת חוץ חייבת לצרף לבקשה לרישום וחייבת להודיע לרשם על שינויים בהם, ויש להתעדכן בכך טרם ביצוע פעולה כאמור.

המצאה לחברת חוץ

מסמך שהוגש לבית משפט או שנתקבל מבית משפט או הודעה שיש להמציאם לחברת חוץ הרשומה בישראל יראום כאילו הומצאו כדין, אם מוענו למורשה הרשום ברשם החברות והונחו במען שהודע עליו כאמור או נשלחו לשם בדואר.

דין וחשבון שנתי

חברת חוץ תגיש לרשם החברות, אחת לשנה, דין וחשבון שנתי כפי שיקבע שר המשפטים.

2.3.24 פרוטוקולים ראשונים בחברה

להלן מובאים דוגמאות לפרוטוקולים ראשונים בחברה:



פרוטוקול ישיבת דירקטוריון ראשונה

פרטיכל ישיבת מועצת המנהלים של חברת

בע"מ _____

ח.פ. _____

(להלן: "החברה")

ליו"ר הישיבה נבחר: _____

ישיבת דירקטוריון של החברה, אשר נתכנסה כדין במקום: _____, בשעה _____, ביום _____.

נעדרים:

נוכחים:

על סדר היום:

- א. מינוי מנכ"ל לחברה
- ב. פתיחת חשבון בנק לחברה

דיון:

א. מינוי מנהל כללי לחברה

מר/גב' _____ ת.ז. _____ מתמנה למנכ"ל החברה החל מיום _____.

הצבעה: נתקבל פה אחד.

ב. פתיחת חשבון בנק לחברה

הוחלט כדלקמן: לפתוח חשבון בנק לחברה בבנק _____ בע"מ סניף _____. מורשי החתימה של החברה יחתמו על מסמכי פתיחת חשבון הבנק של החברה לרבות ביצוע פעולות באמצעות האינטרנט/טלפון/פקס, וזכויות החתימה והרכב החתימות המחייב את החברה יתאימו לזכויות החתימה של החברה.

הצבעה: נתקבל פה אחד.

* הישיבה ננעלה *

אני מאשר את נוסח ההחלטות הנ"ל:

חתימת יו"ר האסיפה ומנהל
ישראל ישראלי

תאריך

(פרוטוקול מספר ____ בחברה)



פרוטוקול מינוי מורשי חתימה בחברה

פרטיכל ישיבת מועצת המנהלים של חברת

בע"מ _____

ח.פ. _____

(להלן: "החברה")

ליו"ר הישיבה נבחר: _____

ישיבת דירקטוריון של החברה, אשר נתכנסה כדין במקום: _____, בשעה _____, ביום _____.

נעדרים:

נוכחים:

על סדר היום:

א. מינוי מורשה חתימה בחברה וקביעת הרכב חתימות בחברה
דיון:

א. מינוי מורשה חתימה בחברה וקביעת הרכב חתימות בחברה

מינוי מורשי חתימה לחברה: (1) מר/גב' _____, ת.ז. _____
(2) מר/גב' _____, ת.ז. _____

רק חתימתו של מורשי החתימה הנ"ל, יחד או לחוד, בצירוף חותמת החברה או שמה המודפס; תחייב את החברה בכל דבר ועניין, לרבות פעילות בנקאית, יצירת התחייבויות, חתימה על הסכמים ומסמכים משפטיים אחרים וכיוצא בזה.
הצבעה: נתקבל פה אחד.

*** הישיבה ננעלה ***

אני מאשר את נוסח ההחלטות הנ"ל:

חתימת יו"ר האסיפה ומנהל

ישראל ישראלי

(פרוטוקול מספר _____ בחברה)

תאריך

אישור עו"ד

אני הח"מ _____, עו"ד, מאשר בזאת היום, _____, כי החברה קיימת, כל ההחלטות הנ"ל של החברה התקבלו כדין בהתאם למסמכי ההתאגדות של החברה כפי תוקפם כיום ועל ידי מי שמורשים לחתום בשם החברה, והן מחייבות את החברה לכל דבר ועניין, וכי מר/גב' _____ חתם/ה על פרטיכל זה.

חתימה וחותמת



2.4 טבלת השוואה בין אופני ההתאגדות

טבלת השוואה בין אופני ההתאגדות			
נתון	עוסק מורשה	שותפות	חברה בע"מ
הסכם	אין צורך	רצוי לערוך הסכם בין השותפים	רצוי לערוך הסכם בין המייסדים. חובה לערוך תקנון חברה
ייסוד	רישום במע"מ	חייבת ברישום אצל רשם השותפויות	חייבת בקבלת תעודת התאגדות על-ידי רשם החברות.
עלות הקמה (נכון לינואר 2012)	אין עלות	אגרת רישום 872 ש"ח ובנוסף עלות פרסום ברשומות 66 ש"ח	אגרת רישום חברה 2,554 ש"ח ובנוסף 4 ש"ח אגרת אימות לכל עמוד בתקנון
אגרה שנתי שוטפת החל מהשנה השנייה (נכון לינואר 2012)	אין עלות	752 ש"ח (1,271 ש"ח למשלמים באיחור)	1,094 ש"ח (1,454 ש"ח למשלמים באיחור)
ישות משפטית	אין אבחנה משפטית בין העסק לבעליו	אישות משפטית שמורכבת מבעליה	אישות משפטית עצמאית ונפרדת מבעלי המניות
אחריות בעלים	בלתי מוגבלת	בלתי מוגבלת עם שיפוי מהשותפים בהתאם לחלקיהם	מוגבלת (בע"מ)
הנהלת חשבונות	חד צידית (עד סכום מסוים)	חד צידית (עד סכום מסוים)	כפולה (למעט במקרים מסוימים)
חיוב במייצג מול רשויות המס	אין חובה	אין חובה	ספרי הנהלת החשבונות של החברה חייבים להיות מבוקרים
'הפרדה' בין "הון" ל"שלטון"	אין (למעט באמצעות הסכמי העסקה או שיתוף פעולה)	במקרים מסוימים	יכולה להתקיים באמצעות מינוי דירקטורים על ידי בעלי המניות
חשיפה אישית	גבוהה מאוד	גבוהה	נמוכה בכפוף להוראות הדין
חשיפה לעסקים אחרים של היזם	גבוהה מאוד	גבוהה	נמוכה בכפוף להוראות הדין



פרק 3: רישוי עסקים

תקציר: בפרק זה ישנה הצגה מקיפה של תהליך רישוי העסקים ותרשים הזרימה בבקשה לקבלת רישיון עסק, הדרישות המקדמיות, קבלת חוות דעת מקדמית, רשימת העסקים שטעונים רישוי, ואת היקפו ותוקפו של רישיון העסק:

תכלית החוק: תכלית חוק רישוי עסקים נועדה, בין היתר, לשמור על בריאות הציבור, על בטחונו, ועל איכות החיים שלו, והיא מושגת באמצעות הגשמת הוראות החוק והצווים שהוצאו מכוחו.

סוגי העסקים: משרד הפנים מפרסם צו שבו מפורטים סוגי העסקים שטעונים ברישוי לפי החוק.

ניהול עסק ללא רישיון: אין לנהל עסק טעון רישוי ללא רישיון עסק מטעם הרשות המקומית, וחשוב לזכור כי ניהול עסק ללא רישיון מהווה עבירה פלילית על פי החוק והעוסק בכך צפוי לצווי סגירה, קנסות גבוהים ואף למאסר.

מידע מוקדם: בטרם ההתקשרות להקמת העסק יש להפנות ליחידה לרישוי עסקים ברשות המקומית ולברר האם העסק טעון רישוי ומה הם התנאים לקבלת הרישיון והנחיות לאופן הגשת הבקשה.

בקשה לרישיון: לבקשה לרישיון יש לצרף תוכניות עסק ונספחים על פי הנחיות הרשות המקומית.

קבלת רישיון: קבלת הרישיון מותנה באישורם של מספר נותני אישור (משרדי ממשלה וגורמים מקומיים) וביצוע דרישותיהם במהירות ובדייקנות עשוי לקצר את הליך הרישוי.

הצגת רישיון: החוק מחייב את בעל העסק להציג הרישיון במקום בולט בבית העסק.

תגיות: רישיון עסק | חוות דעת מקדמית | בקשה לרישיון עסק | דרישות מקדמיות | תנאים מוקדמים | רשימת עסקים שטעונים רישוי | תוקף רישיון עסק | היתר זמני

בפרק זה נלמד על:

- ◀ דרישות החוק
- ◀ תנאים מוקדמים
- ◀ רשימת העסקים שטעונים רישוי
- ◀ חוות דעת מקדמית על רישיון עסק
- ◀ תהליך הוצאת רישיון עסק
- ◀ היתר זמני
- ◀ תוקף הרישיון וההיתר הזמני



3.1 דרישות החוק

ככלל שר הפנים, קבע בצו עסקים טעוני רישוי, כדי להבטיח בהם מטרות אלו כולן או מקצתן:

1. איכות נאותה של הסביבה ומניעת מפגעים ומטרדים
2. מניעת סכנות לשלום הציבור והבטחה מפני שוד והתפרצות
3. בטיחות של הנמצאים במקום העסק או בסביבתו
4. מניעת סכנות של מחלות בעלי חיים ומניעת זיהום מקורות מים בחמרי הדברה, בדשנים או בתרופות
5. בריאות הציבור, לרבות תנאי תברואה נאותים
6. קיום הדינים הנוגעים לתכנון ולבניה ולשירותי כבאות

דרישות מקדמיות בקשר למכירת משקאות משכרים

בעסק שבו נמכרים או מוגשים משקאות משכרים יהא השר ותהא רשות הרישוי רשאים להשתמש בסמכותם גם לעניינים אלה ולקבוע את ההוראות הבאות:

1. התאמת בית העסק לאפשרויות של פיקוח יעיל מצד המשטרה, הן מבחינת המבנה והן מבחינת המקום
2. התחשבות בצרכיהם של תושבי האזור שבו נמצא העסק
3. מניעת רישיונות מאנשים שאינם ראויים להם בשל עברם הפלילי או מהימנותם, או שלדעת המשטרה אינם ראויים להם בשל אופיים
4. הגבלת מכירה, הגשה ואספקת משקאות משכרים בשעות מסוימות, למעט בעסקים מסוימים
5. הוראות בקשר הצגת הודעה מפורטת בקשר עם הוראות הדין, ובקשר לאזהרה בדבר הנזקים האפשריים של צריכת משקאות משכרים, בנוסח, בצורה, בגודל, בצבע, בעיצוב ובמיקום שיקבעו על-ידי שר הבריאות

"משקה משכר": משקה תוסס או אלכוהולי שנועד לצריכת אדם והמכיל, בבדיקת מדגם ממנו, שני אחוזים או יותר אלכוהול לפי הנפח, למעט סמים ותרופות המוכנים או נמכרים על ידי רוקח כדין.

"רשות הרישוי": רשות הרישוי לעסק טעון רישוי היא ראש הרשות המקומית או מי שהוא הסמיכו לכך, אם העסק נמצא בתחום של רשות מקומית, ואם העסק מחוץ לתחומה של רשות מקומית – מי ששר הפנים הסמיכו לכך. היה העסק הטעון רישוי עסק נייד, שעוסקים בו גם בתחום רשות מקומית מסוימת וגם מחוצה לה, תהיה רשות הרישוי לגביו – ראש הרשות המקומית שבתחומה נמצא מרכז העסק, או מי שהוא הסמיכו לכך.



דרישות מקדמיות למקומות לעריכת משחקים

בעסק של עריכת משחקים תהא רשות הרישוי לעסקים רשאית להשתמש בסמכותה, באופן קבוע או מזמן לזמן, גם מתוך התחשבות בצרכי הסדר הציבורי, שלום הציבור או טעמים חינוכיים, אף לעניינים אלה:

1. איסור פתיחת מקום לעריכת משחקים באזורים מסוימים
2. הגבלת מספר הרישיונות באזורים מסוימים
3. איסור סוגים מסוימים של משחקים
4. הגבלת מספר הרישיונות לסוגי משחקים מסוימים
5. הגבלת שעות הכניסה למקום לעריכת משחקים
6. הגבלת גיל המותרים בכניסה למקום האמור
7. איסור או הגבלה של פעילות נוספת באותם חצרים

"משחקים": משחקים באמצעות מכונות המופעלות באופן מכני או חשמלי או בדרך אחרת וכן משחקי ביליארד, קלפים, קוביות וכיוצא באלה.

דרישות מקדמיות לקייטנות

לא יינתן רישיון או היתר זמני לקייטנה, אלא אם כן ניתן אישור לכך גם מאת מי ששר החינוך והתרבות הסמיכו לכך.

"קייטנה": מקום שבו מתנהלת פעילות יום יומית מאורגנת של נופש או של חברה לקבוצת ילדים (שמלאו להם פחות מ-18 שנה) לתקופה רצופה וקבועה של מספר ימים לפחות, בתקופת חופשת הלימודים מבית הספר.

דרישות מקדמיות למכונת כושר

לא יינתן רישיון או היתר זמני למכון כושר אלא לאחר שהתקיימו כל התנאים הבאים:

1. רשות הרישוי לעסקים מצאה כי מכון הכושר ממוקם במקום מתאים, כי המכשירים בו מוצבים במרחק סביר זה מזה, כי לכל מכשיר מוצמדות, במקום בולט, הוראות היצרן לעניין השימוש בשפה העברית, בשפה הערבית ובשפה האנגלית, וכי לקוחותיו של מכון הכושר בוטחו בפרטי הביטוח ובסכומי הביטוח המזעריים שנקבעו לפי סעיף 7 לחוק הספורט
2. נקבעו ברישיון או בהיתר זמני תנאים המחייבים את מכון הכושר לפעול בהתאם להוראותיו של חוק הספורט, כאילו הייתה כל הפעילות המבוצעת בו "פעילות ספורט" כמשמעותה בחוק הספורט
3. נקבעו ברישיון או בהיתר זמני תנאים המחייבים את מכון הכושר, למלא אחר הוראותיו של חוק מכונת הכושר (רישוי ופיקוח), תשנ"ד-1994

"מכון כושר": מקום שבו מתאמנים במכשירים שמפעילים את השרירים בתנאים של מאמץ גופני.



תנאים מקדמיים לאולמי שמחות, גני אירועים ודיסקוטקים

לא יינתן רישיון או היתר זמני לאולם שמחות, לגן אירועים או לדיסקוטק, אלא אם כן, נוסף על הוראות חוק רישיון עסקים, הותקן באולם השמחות, בגן האירועים או בדיסקוטק התקן **מד רעש**, המוודד את עצמת הרעש במקום, המתריע על מפלס רעש העולה על מפלס הרעש שנקבע בתקנות, והמביא לניתוק זרם החשמל למערכת ההגברה באולם השמחות, בגן האירועים או בדיסקוטק לאחר פרק זמן של התרעה שנקבע בתקנות. התקנת מד רעש כאמור והפעלתו התקינה הם תנאי מתנאי הרישיון או ההיתר הזמני, לפי העניין, של עסק שהוא אולם שמחות, גן אירועים או דיסקוטק.

תנאים מוקדמים לעסק של כתובות קעקע וניקוב חורים בגוף לצורך ענידת תכשיטים

בעסק שהוא כולו או חלקו מקום לעשיית כתובות קעקע, לא יעשה אדם כתובת קעקע בגופו של קטין שטרם מלאו לו 16 שנים, אלא בהסכמת אחד מהוריו או אפוטרופסו. "**הסכמה**": הסכמה בכתב בפני אותו אדם, בהתאם לנוסח שקבוע בתקנות, שתישמר בעסק בזמן הנדרש לשמירתה על-פי התקנות.

בעסק שהוא כולו או חלקו מקום לניקוב חורים בגוף לצורך ענידת תכשיטים, לא ינקב אדם חור כאמור בגופו של קטין שטרם מלאו לו 16 שנים, שלא בתנאי האוזניים, אלא בהסכמת אחד מהוריו או אפוטרופסו.

אדם העומד לעשות כתובת קעקע או ניקוב חור לצורך ענידת תכשיטים שלא בתנאי האוזניים בגופו של אחר, רשאי לדרוש ממי שמבקש לעשות בגופו כתובת קעקע או ניקוב חור כאמור, שיציג לפניו תעודה שבה ניתן לוודא את גילו ורשאי הוא לדרוש גם תעודה מהורה או מאפוטרופסו המעידה על הקשר ביניהם.

רישיון והיתר זמני

הוראות חוק רישוי עסקים קובעת כי לא יעסוק אדם בעסק טעון רישוי אלא אם יש בידו רישיון או היתר זמני לפי חוק זה ובהתאם לתנאיו. בעסק שאיננו נייד, לא יעסוק בו אדם, אלא אם ברישיון או בהיתר הזמני שבידו, מתוארים החצרים (המקום עצמו) שבהם הוא עוסק.

מסמכי הבקשה

לבקשה לרישיון או להיתר זמני יצורפו תרשים סביבה, מפה מצבית ותכנית עסק, כפי שיקבע שר הפנים, שייערכו וייחתמו בידי בעל מקצוע ששר הפנים הסמיכו לכך, בהתאם להוראות סעיף זה.



מסמכים נוספים לפי דרישת רשות הרישוי לעסקים או נותן האישור

רשות הרישוי לעסקים או נותן האישור, רשאים לדרוש ממגיש הבקשה לרישיון או להיתר זמני, מסמכים נוספים שלא נקבעו בחוק, שדרושים, לדעתם, לצורך בדיקת הבקשה, ורשאים הם לדרוש כי המסמכים האמורים יערכו וייחתמו בידי מי שנקבע בחוק, לפי העניין.

"רשות הרישוי" או "רשות הרישוי לעסקים": הגורם שאליו מוגשת הבקשה לרישיון עסק, בדרך כלל מחלקת רישוי עסקים של הרשות המקומית שבתחומה ינוהל או יפעל העסק.

"נותן האישור": גורם מקצועי (כיבוי אש, משטרה, שירות וטרינארי עירוני, ממונה רישוי וכיוצא בזה) או משרד ממשלתי (משרד הבריאות, המשרד להגנת הסביבה וכיוצא בזה), הרלוונטיים לצורך מתן אישורם לרישיון העסק בכפוף לתנאים שקבועים בדיון.

חוות דעת מקדמית על התאמת עסק מוצע לדרישות החוק

רשות הרישוי לעסקים או נותן האישור יתנו, לבקשת פונה, חוות דעת מקדמית, על התאמת עסק מוצע לדרישות החוק והתקנות אשר בתחום סמכותם של רשות הרישוי או נותן האישור, ועל התנאים המוקדמים שיש לקיימם לפני שיינתן אישור, רישיון או היתר זמני, לעסק המוצע.

תנאי מוקדם, תנאי ברישיון ותנאי נוסף

רשות הרישוי לעסקים או נותן אישור רשאים להתנות את מתן הרישיון, ההיתר הזמני או האישור, לפי העניין, בתנאים שיש לקיימם לפני שיינתן הרישיון או ההיתר הזמני (להלן: "תנאי מוקדם"), או להתנות את הרישיון או ההיתר הזמני (להלן: "תנאי ברישיון"), ורשאים הם להוסיף תנאים לרישיון או להיתר זמני שניתן (להלן: "תנאי נוסף ברישיון"), והכל על מנת לקדם את מטרות הרישוי.

תוקפו של רישיון עסק

רישיון יינתן, בדרך כלל, לתקופה שאינה מוגבלת מראש, אולם שר הפנים רשאי לקבוע תקופת תוקף לרישיון של סוג עסקים מסוים, דרך כלל או בנסיבות שיפרט, ובלבד שהתקופה לא תפחת משנה.

תוקפו של היתר זמני

רשות הרישוי לעסקים תקבע תקופת תוקף להיתר זמני ורשאית היא להאריכה מדי פעם, ובלבד שסך התקופות לא יעלה על שנה אחת.

היתר זמני יפקע, אף לפני תום תקופת תוקפו, אם לא מולאו התנאים שנקבעו לפי סעיף 7(א), במועד שנקבע לקיומם.



ביטול רישיון והיתר זמני

רשות הרישוי לעסקים רשאית לבטל רישיון או היתר זמני, מיוזמתה היא או מיוזמת נותן האישור.

לא יבוטל רישיון או היתר זמני מיוזמתה של רשות הרישוי לעסקים אלא לאחר התייעצות עם נותן אישור, המופקד על קיום מטרה מן המטרות האמורות בחוק שאי קיומה משמש עילה לביטול, וכן רק לאחר שניתנה לבעל הרישיון או ההיתר הזמני, הזדמנות להשמיע את טענותיו.

בוטל רישיון או היתר זמני לפי סעיף זה, תשלח רשות הרישוי הודעה על כך לבעל הרישיון או ההיתר הזמני, והביטול ייכנס לתוקפו בתום 60 ימים מיום ההודעה על הביטול.

נגישות לאנשים עם מוגבלות

רשות הרישוי לעסקים לא תיתן רישיון או היתר זמני לעסק טעון רישוי שהוא מקום ציבורי או שירות ציבורי, אלא אם כן מצאה רשות הרישוי כי קיומו הוראות הנגישות לפי פרק ה' לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, על סמך חוות דעת של מורשה לנגישות השירות וחוות דעת של מורשה לנגישות מבנים, תשתיות וסביבה.

היתר זמני בלא נגישות

רשות הרישוי לעסקים רשאית ליתן היתר זמני לעסק, שלא קיים את כל הוראות פרק ה' לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, לתקופה שלא תעלה על שנה; לעניין זה, "עסק", משמעו עסק טעון רישוי שהוא מקום ציבורי או שירות ציבורי. רשות הרישוי לעסקים רשאית להאריך את ההיתר הזמני האמור לתקופה נוספת, שלא תעלה על 6 חודשים נוספים.

אחריות של נושא משרה בתאגיד

נעברה עבירה לפי חוק רישוי עסקים, רשאי בית המשפט להטיל עלי בעל העסק קנס ויואשם בעבירה גם כל אדם אשר בשעת ביצוע העבירה היה מנהל פעיל או מנהל רשום לפי כל דין, שותף בשותפות (למעט שותף מוגבל) או עובד מינהלי בכיר באותו תאגיד ואחראי לעניין הנדון, אם לא הוכיחו שהעבירה נעברה שלא בידיעתם או שנקטו כל האמצעים הסבירים להבטחת שמירתו של חוק רישוי עסקים.

3.2 רשימת עסקים הטעונים רישוי

שר הפנים קבע בצו רישוי עסקים (עסקים טעוני רישוי), תשנ"ה-1995 את רשימת העסקים שטעוני רישוי. בהתאם לסעיף 6 לחוק רישוי עסקים, רשאי שר הפנים, בהסכמת השר שקביעתו של עסק כטעון רישוי נעשתה בהתייעצות עמו, לקבוע בצו סוגי עסקים טעוני רישוי שלגביהם מתן הרישיון או ההיתר הזמני, או חידושם, אינם טעונים את אישורם של נותני האישור. יחד עם זאת קביעה כאמור אינה גורעת מסמכויותיו האחרות של נותן



האישור לגבי אותו עסק, ובכלל זה הסמכות להוסיף תנאי לרישיון או להיתר הזמני שניתן. מתוך כך, היה העסק טעון רישוי ללא אישור, יובא הסימן המתאים בעמודה הרלוונטית בטבלה בתוך סוגריים ריבועיים "[+]".

הגדרות לטבלה:

"קניין": מקום הכולל 10 בתי עסק לפחות או ששטחו הכולל 1,000 מ"ר לפחות. לעניין זה, **"בתי עסק"** - למעט משרדים.



רשימת העסקים טעוני רישוי						
מספר א' מספר סדורי	טור ב' תיאור העסק טעון רישוי	טור ג' מטרות הרישוי				
		1	2	3	4	5
		הבטחת איכות נאותה של הסביבה ומניעת מפגעים ומטרדים	מניעת סכנות לשלום הציבור והבטחה מפני שוד והתפרצות	הבטחת בטיחותם של הנמצאים במקום העסק או בסביבתו	מניעת סכנות של מחלות בעלי חיים ומניעת זיהום מקורות מים בחמרי הדברה, בדשנים או בתרופות	הבטחת בריאות הציבור לרבות תנאי תברואה נאותים
קבוצה 1 בריאות, רוקחות, קוסמטיקה						
1.1	בית מרקחת		+			+
1.2	חומרים ותכשירים קוסמטיים, תמרוקים –					
	א. ייצורם	+		[+]		+
	ב. אחסונם שלא לצורך מכירה קמעונית במקום					+
1.3	חומרים ותכשירים רפואיים, לרבות חמרי גלם, וכן – למעט לענין פרט משנה ג' – אבזרים ומכשירים רפואיים וכל חומר או פריט הנלווה לשימוש בהם					
	א. ייצורם	+	+	[+]		+
	ב. אחסונם שלא לצורך מכירה קמעונית במקום		+			+
	ג. מכירתם או חלוקתם		+			+
1.4	טיפול לא רפואיים בגוף האדם –					
	א. טיפול יופי וקוסמטיקה, פדיקור ומניקור					+
	ב. מספרה					+
	ג. כתובות קעקע – מקום לעשייתן					+
	ד. סאונה					+
	ה. מכון עיסוי למעט					[+]



					במרפאות ובתי חולים	
+					ו. ניקוב חורים בגוף האדם לצורך ענידת תכשיטים	
+		+		+	א. מעבדה לבדיקות כימיות מיקרוביולוגיות וביולוגיות, למעט בדיקות בדגימות שמקורן בבני אדם; בדיקות ללא הרס	1.5
+	+			+	ב. מעבדה לבדיקת דגימות בעלי חיים ומוצרים מן החי	
+					מעבדה רפואית – מעבדה לבדיקות בדגימות שמקורן בבני אדם למעט מעבדה רפואית רשומה לפי סעיף 25 לפקודת בריאות העם, 1940, בבית חולים או בקופת חולים	1.6
		[+]		[+]	מעבדת שיניים	1.7
+					חדר מתים, למעט בבית- חולים	1.8
הבטחת בריאות הציבור לרבות תנאי תברואה נאותים	מניעת סכנות של מחלות בעלי חיים ומניעת זיהום מקורות מים בחמרי הדברה, בדשנים או בתרופות	הבטחת בטיחותם של הנמצאים במקום העסק או בסביבתו	מניעת סכנות לשלום הציבור והבטחה מפני שוד והתפרצות	הבטחת איכות נאותה של הסביבה ומניעת מפגעים ומטרדים	קבוצה 2 דלק ואנרגיה	
					גז	2.1
		+	+	+	א. מילוי מכלים ומכליות	
		+	+	+	ב. אחסון, למעט לצריכה עצמית כהגדרתה בחוק הגז (בטיחות ורישוי), התשמ"ט-1989	
			+		ג. מכירתו, חלוקתו	
			+		ד. שינועו	
		+		+	ה. תיקון מכלים	
			+	+	ו. חניון למכליות	
[+]		+	+	+	ז. תחנת תדלוק	
					דלק לסוגיו –	2.2
[+]		+	+	+	א. תחנת דלק ותדלוק	
[+]		+	+	+	ב. בית זיקוק	



			+	+	ג. שינועו	
[+]		+	+	+	ד. אחסונו בכמויות המפורטות בתקנות רישוי עסקים (אחסנת נפט), התשל"ז-1976	
		+	+	+	ה. מסופי דלק	
		+	+	+	ו. מקום אחר למכירתו	
			+		ז. חניון למכליות דלק	
2.3					פחם לסוגיו	
		+		+	א. הכנתו, עיבודו	
		+		+	ב. אחסנתו לשימוש תעשייתי או יצור חשמל	
		+		+	ג. שינועו במסועים	
2.4		+		+	תחנת כוח	
קבוצה 3						
חקלאות, בעלי חיים						
3.1	+	+	[+]	+	בית מטבחים, בית נחירה, בית שחיטה	
3.2					בעלי חיים, לרבות ימיים –	
		+		+	א. גידולם, אחזקתם, טיפול בהם	
		+			ב. הצגתם, מכירתם	
		+			ג. חניטתם	
		+			ד. הפקת זירמה, הזרעה מלאכותית	
		+		+	ה. מתן שרותי חיסוי, טילוף, כריתת קרנים, הדברת טפילים חיצוניים	
		+			ו. מספרה	
		+		+	ז. הובלתם	
3.3					הדברה –	
			[+]	+	א. הדברה תברואית	
		+	+	+	ב. הדברה חקלאית בין בכלי טיס ובין בדרך אחרת	
	[+]			+	ג. ניקוי כלים המשמשים להדברה לרבות כלי טיס ושינוע	



מניעת סכנות של מחלות בעלי חיים ומניעת זיהום מקורות מים בחמרי הדברה, בדשנים או בתרופות	הבטחת בטיחותם של הנמצאים במקום העסק או בסביבתו	מניעת סכנות לשלום הציבור והבטחה מפני שוד והתפרצות	הבטחת איכות נאותה של הסביבה ומניעת מפגעים ומטרדים		
				חמרי הדברה, חמרי רעל לשימוש חקלאי –	3.4
+	+		+	א. ייצורם	
+	+		+	ב. אריזתם, אחסונם	
			+	ג. מכירתם	
				מזון לבעלי חיים –	3.5
+	+		+	א. ייצורו, עיבודו	
+				ב. אחסונו	
+				ג. אריזתו	
+				ד. הובלתו או חלוקתו	
+				ה. מכירתו	
				פסדים ובכלל זה חלקי בעלי חיים ופרשיהם –	3.6
+			+	א. איסופם, הובלתם	
+			+	ב. עיבודם	
+				ג. מכירתם	
				בצו זה, "פסדים" – כמשמעותם בתקנות מחלות בעלי חיים (פסדים), תשמ"א-1981	
				תכשירים ותרכיבים לשימוש וטרינרי –	3.7
+	+		+	א. ייצורם	
+	+			ב. אחסונם	
+	+			ג. מכירתם או חלוקתם (למעט בתי מרקחת)	



קבוצה 4 מזון						
4.1	ביצים –					
	א. ריכוזן, מיון ואחסון				+	+
	ב. עיבודן				+	+
	ג. מדגרה			[+]	+	
	ד. הובלה				+	+
4.2	בית אוכל – מקום הכנה או הגשת מזון לצריכה במקום או מחוצה לו, למעט עסק כמפורט בפרט 4.6					
	א. מסעדה, בית קפה		+		+	
	ב. בית אוכל אחר		+	[+]	+	
	ג. הכנת מזון למכירתו לצריכה מחוץ למקום הכנתו למעט הסעדה כמשמעותה בפרט 4.6				+	
4.3	בית קירור –					
	א. לבשר, דגים, עופות, ביצים ומוצריהם			+	+	+
	ב. למזון אחר ומרכיביו			+	+	
4.4	בשר, עופות, דגים, בעלי חיים ימיים או חלקיהם –					
	א. איסופם				+	+
	ב. פירוקם				+	+
	ג. עיבודם			[+]	+	[+]
	הבטחת איכות נאותה של הסביבה ומניעת מפגעים ומטרדים	הבטחת סכנות לשלום הציבור והבטחה מפני שוד והתפרצות	הבטחת בטיחותם של הנמצאים במקום העסק או בסביבתו	מניעת סכנות שלום הציבור והבטחה מפני שוד והתפרצות	מניעת סכנות של מחלות בעלי חיים ומניעת זיהום מקורות מים בחמרי הדברה, בדשנים או בתרופות	הבטחת בריאות הציבור לרבות תנאי תברואה נאותים
	ד. אריזתם				+	+
	ה. איחסונם				+	+
	ו. גירומם				+	+



4.5	חלב גלמי –					
	א. תחנת איסוף	+	+			+
	ב. הובלתו	+	+			
4.6	מזון ומרכיביו לרבות משקאות וחומרי גלם –					
	א. ייצור, עיבודו	+		[+]		+
	ב. אריזתו	+				
	ג. אחסונו	+				
	ד. הובלתו, הפצתו או חלוקתו	+				
	ה. הסעדה (קיטרינג) – כהגדרתה בתקנות רישוי עסקים (תנאים תברואתיים לעסקים ליצור מזון), תשל"ב-1972	+				
4.7	מזון לרבות משקאות – מכירתו –					
	א. קיוסק	[+]				
	ב. מרכול (מכירת פירות וירקות, מכולת, סופרמרקט, או מקום אחר למכירת מזון)	+				
	ג. אטליז – מכירת בשר, עופות, או דגים שאינם קפואים	+	+			
4.8	משקאות משכרים – הגשתם לצורך צריכה במקום ההגשה	[+]			+	
קבוצה 5						
מים ופסולת						
5.1	אשפה ופסולת					
	א. תחנת מעבר לאיסוף	[+]				+
	ב. איסופה, הובלתה, מיונה (לרבות מקום ניהול או השליטה על העסק לרבות משרד)	[+]				+
	ג. עיבודה, ניצולה, מחזור	[+]				+



[+]				+	ד. אתר לסילוקה	
[+]	+			+	ה. אתר לסילוקה שמשלקים בו גם פסדים	
[+]				+	ו. שריפתה	
+		+		[+]	מי שתייה – מיתקן להפקתם וטיפול בהם	5.2
					שפכים –	5.3
+				+	א. אחסונים	
+				+	ב. עיבודם, טיהורם	
+				+	ג. הובלתם (לרבות מקום ניהול או השליטה על העסק לרבות משרד)	

קבוצה 6 מסחר ושונות						
הבטחת בריאות הציבור לרבות תנאי תברואה נאותים	מניעת סכנות של מחלות בעלי חיים ומניעת זיהום מקורות מים בחמרי הדברה, בדשנים או בתרופות	הבטחת בטיחותם של הנמצאים במקום העסק או בסביבתו	מניעת סכנות לשלום הציבור והבטחה מפני שוד והתפרצות	הבטחת איכות נאותה של הסביבה ומניעת מפגעים ומטרדים		
					א. אחסנה – מקום המיועד לאחסנה ששטחו 50 מ"ר ומעלה בין מקורה ובין שאינו מקורה למעט מחסן הצמוד לחנות למכירה קמעונית ומשרת אותה	6.1
			+		ב. מחסן רישוי למעט מחסן לתצוגת רכב כמשמעותם בפקודת המכס [נוסח חדש] ובתקנות המכס תשכ"ו- 1965	
			+		חנות ששטח המכירה הוא 500 מ"ר לפחות	6.2



			+		מטבעות ומדליות – מקום למכירתם שערך הפריטים בו עולה על 200,000 ש"ח	6.3
[+]		[+]		+	מכבסה, ניקוי יבש, לרבות הפעלת מכונות כביסה ויבוש אוטומטיות שלא בבנין מגורים לשימוש הדיירים	6.4
					מכשירי אלקטרוניקה ואלקטרואופטיקה לרבות מחשבים, רכיביהם	6.5
			+		א. מקום למכירתם, או אחסנתם שערך המכשירים בו הוא 200,000 ש"ח לפחות	
		+		+	ב. ייצור רכיבים אלקטרוניים ומעגלים מודפסים	
					מכשירי חשמל ואלקטרוניקה – מקום לתיקונם ששטחו 25 מ"ר לפחות	6.6
					פרחים, צמחי נוי, זרעים, שתילים – מכירתם	6.7
					קניון	6.8
+			+	+	א. ניהולו	
+			+	[+]	ב. עסק המצוי בקניון למעט עסק המצוי בקניון טעון רישוי לפי סעיף קטן א'	
					רוכלות	6.9
+			+		א. רוכלות מזון	
אישור ע"פ סוג העיסוק בו עוסקת הרוכלות					ב. רוכלות בעסק הטעון רישוי לפי פריט אחר בתוספת זו	
			+		ג. רוכלות אחרת	
					שליחויות – שירותי שליחות באמצעות כלי רכב	6.10



[+]					א. שליחות מזון	
					ב. שליחות אחרת	
					תקליטים, קלטות וכד', מקום למכירתם שמושמעת בו מוסיקה שלא ע"י אוזניות	6.11

הבטחת איכות נאותה של הסביבה ומניעת מפגעים ומטרדים	מניעת סכנות לשלום הציבור והבטחה מפני שוד והתפרצות	הבטחת בטיחותם של הנמצאים במקום העסק או בסביבתו	מניעת סכנות של חיים ומניעת זיהום מקורות מים בחמרי הדברה, בדשנים או בתרופות	הבטחת בריאות הציבור לרבות תנאי תברואה נאותים		
					עסק של אבזרי מין	6.12
				[+]	א. מקום למכירתם או להשכרתם	
					ב. מקום הצצה על מעשה מיני	
					אולפן הקלטות אודיו	6.13
				+	מוצרי טבק לסוגיו – מקום למכירה קמעונאית שאינו טעון רישוי לפי פרט אחר בצו זה	6.14

קבוצה 7

עינוג ציבורי, נופש וספורט

					אירוח ולינה –	7.1
				+	א. בית מלון, פנסיון, אכסניה וכיו"ב	
				+	ב. השכרת חדרים על בסיס יומי או שבועי כשמספר החדרים עולה על שלושה	
				+	ג. בית אבות	
				+	ד. השכרת חדרים על	



					בסיס חודשי המלווה במתן שירותים נלווים לשוכרים, כשמספר החדרים המיועדים להשכרה עולה על ארבעה	
+			[+]	+	ה. שטח המשמש לחניית טיילים לצורך פעילות קיט ונופש בתשלום	
	+			+	גן חיות, ספארי, פינת חי שהכניסה אליה בתשלום	7.2
					(נמחק)	7.3
					מים – נופש –	7.4
+			+		א. בריכת שחיה לרבות מאגר מים אחר המשמש לשחיה ולנופש מים ולרבות המצויה בפארק מים	
+			+		ב. פארק מים, מגלשות מים	
+					ג. ג'אקוזי	
+					ד. מקווה	
+					ה. בית מרחץ, מרחצאות	
					מכון כושר, למעט מכון כושר המוחזק ומופעל בידי אגודת ספורט, ארגון ספורט, התאחדות או איגוד, כמשמעותם בחוק הספורט, תשמ"ח-1988, או בידי מוסד חינוך לרבות מוסד להשכלה גבוהה	7.5
			+		משחקים (כהגדרתם בסעיף 2ב[ב] לחוק) מקום לעריכתם	7.6
					עינוג ציבורי –	7.7
+			+		א. מקום לעריכת מופעים וירידים	
+			+		ב. קולנוע, תיאטרון	



הבטחת איכות נאותה של הסביבה ומניעת מפגעים ומטרדים	הבטחת סכנות לשלום הציבור והבטחה מפני שוד והתפרצות	הבטחת בטיחותם של הנמצאים במקום העסק או בסביבתו	מניעת סכנות של מחלות בעלי חיים ומניעת זיהום מקורות מים בחמרי הדברה, בדשנים או בתרופות	הבטחת בריאות הציבור לרבות תנאי תברואה נאותים
ג. קרקס	+		+	+
ד. אצטדיון, אולם ספורט למעט אולם במוסד חינוכי המשמש את המוסד בלבד	+	+ בהתאם לצו רישוי עסקים (מיתקני ספורט טעוני אישור), התשע"א-2010		+
ה. אמפיתאטרון, מקום אחר לעריכת אירועי תרבות בידור וספורט תחת כיפת השמים	+			+
ו. דיסקוטק	+			+
ז. יריד או תערוכה שלא במבנה של קבע	+			+
ח. כלי שיט המשמש לעינוג ציבורי	+			+
ט. מקום לעריכת מופעים וירידים שיש בו בעלי חיים	[+]		+	+
קייטנה, מחנה נוער				+
7.8				
7.9				
א. אולם שמחות	[+]			+
ב. גני ארועים	[+]			+
7.10				
א. מיתקני שעשועים	+			
ב. לונה פארק	+			
ג. מקום אחר לעריכתם	+			
קבוצה 8 רכב ותעבורה				
8.1				
בית ספר לנהיגה (לרבות מקום ניהולו והשליטה על העסק, לרבות משרד)				



			+		העברת רכב ממקום למקום בגרירה, הובלה, או בכל דרך אחרת, וכן מקום המשמש לניהול העסק או לשליטה בו לרבות משרד	8.2
					הובלה	8.3
			+		א. כספים, יהלומים, תכשיטים, ניירות ערך ודברי ערך אחרים	
					ב. הובלה אחרת וכן מקום המשמש לניהול העסק או לשליטה בו לרבות משרד	
			+	+	א. הסעת נוסעים וכן מקום המשמש לניהול העסק או לשליטה בו לרבות משרד	8.4
			+	+	ב. תחנת אוטובוסים מרכזית מסוף נוסעים	
			+		ג. תחנת מוניות וכן מקום המשמש לניהול העסק או לשליטה בו לרבות משרד	
					כלי טיס לסוגיהם	8.5
		+		+	א. יצורם, תיקונם, שיפוצם	
הבטחת בריאות הציבור לרבות תנאי תברואה נאותים	מניעת סכנות של מחלות בעלי חיים ומניעת זיהום מקורות מים בחמרי הדברה, בדשנים או בתרופות	הבטחת בטיחותם של הנמצאים במקום העסק או בסביבתו	מניעת סכנות לשלום הציבור והבטחה מפני שוד והתפרצות	הבטחת איכות נאותה של הסביבה ומניעת מפגעים ומטרדים		
				+	ב. השכרתם	
					כלי רכב -	8.6
					א. מכירתם, השכרתם, תווך בהם	
			+	+	ב. חניון ששטחו מעל 500 מ"ר	
				+	ג. רחיצתו	
				[+]	ד. התקנת אבזרים בו, לרבות מערכות קול ואזעקה	
				[+]	ה. חניון ששטחו קטן מ- 500 מ"ר, אם הכניסה אליו מותנית בתשלום	
		[+]	+	[+]	ו. ייצורם, תיקונם, שיפוצם	



8.7	כלי רכב, ציוד מכני הנדסי כבד – חלקים משומשים –				
	א. מכירתם, אחסנתם	+			
	ב. פירוקם מהרכב	+	+		
8.8	כלי שיט –				
	א. השכרתם				[+]
	ב. אחסנתם				
	ג. מעגן	+	+		
	ד. ייצורם, תיקונם, שיפוצם	+	+		
8.9	מוסך – מקום לתיקון ואחזקת כלי רכב וחלקיו, לרבות מוסך של עסק שאינו טעון רישוי –				
	א. מכונאות כללית	[+]	+	+	
	ב. חשמלאות			[+]	
	ג. פחחות וצביעה		+	+	
	ד. תיקון תקרים			[+]	
	ה. זגגות				
	ו. טיפול אחר ברכב	[+]		[+]	
	ז. טיפול ברכבים המונעים בגז	+		+	
8.10	ציוד מכני הנדסי כבד –				
	א. מכירתו, השכרתו				
	ב. מתן שירות באמצעותו			+	
	ג. תיקונו, אחזקתו	[+]		+	
	ד. ייצורו, שיפוצו	+		[+]	
8.11	רכבל		+		
קבוצה 9					
שירותי שמירה ואבטחה, נשק ותחמושת					
9.1	כלי נשק ותחמושת –				
	א. מכירתם, תיקונם, אחסנתם		+		
	ב. מטווח ירי	+	+	+	
	ג. ייצורם	+	+	+	
9.2	כספות או מנעולי בטחון בעלי מספר בריחים, מנעולים להתקנה בכספות				



			+	+	א. ייצורם	
הבטחת בריאות הציבור לרבות תנאי תברואה נאותים	מניעת סכנות של מחלות בעלי חיים ומניעת זיהום מקורות מים בחמרי הדברה, בדשנים או בתרופות	הבטחת בטיחותם של הנמצאים במקום העסק או בסביבתו	מניעת סכנות לשלום הציבור והבטחה מפני שוד והתפרצות	הבטחת איכות נאותה של הסביבה ומניעת מפגעים ומטרדים		
			+		ב. התקנתם	
			+		ג. מכירתם	
			+		ד. אחזקתם	
					צידוד אזעקה והתרעה למעט בכלי רכב –	9.3
			+		א. התקנתו	
			+		ב. אחזקה ותיקון	
			+		שירותי שמירה או איתור – מוקד בקרה אלקטרוני	9.4
קבוצה 10						
תעשייה, מלאכה, כימיה ומחצבים						
					אבני חן, יהלומים –	10.1
		+	+	+	א. ליטושם, עיבודם	
			+		ב. מקום למכירתם שערך הפריטים בו עולה על 200,000 שקלים חדשים	
					אבנים, מחצבים, מינרלים –	10.2
		+		+	א. מחצבה או מכרה	
		+		+	ב. גריסתם, עיבודם	
		+		+	ג. מסוף או מסוע לשינועם	
				+	בית דפוס	10.3
					טקסטיל, דברי הלבשה –	10.4
		+		+	א. ייצור, צביעה, אשפורה, הדפסה	
		+			ב. גזירה, תפירה	
					ג. גיהוץ	
		+		[+]	דברי הנעלה – ייצורם	10.5
					דשנים –	10.6



		+		+	א. ייצורם	
		+		+	ב. אחסונם	
					חמרי גלם לבנייה, מוצרי בניה מוגמרים, מלט, בטון, אספלט, זפת ומוצריהם –	10.7
		+		+	א. הכנתם, ייצורם, עיבודם	
				[+]	ב. אחסונם, מכירתם	
					חמרי חיתוי או ניקוי	10.8
		+		+	א. ייצורם, אריזתם	
		+		+	ב. אחסונם שלא לצורך מכירה במקום	
				[+]	ג. מכירתם בסיטונאות	
		+		+	חומר גלם, מוצר, מכשיר או חלקיו שלא פורטו במקום אחר בתוספת זו – ייצורו, עיבודו, צביעתו, הרכבתו, ציפוי, השחזתו, הדפסה עליו	10.9
					חומרים מסוכנים לקיחים, רעילים או רדיואקטיביים	10.10
[+]		+		+	א. ייצורם, עיבודם, מיחזורם	
[+]		+		+	ב. אחסונם	
[+]				+	ג. מכירתם	
הבטחת בריאות הציבור לרבות תנאי תברואה נאותים	מניעת סכנות של מחלות בעלי חיים ומניעת זיהום מקורות מים בחמרי הדברה, בדשנים או בתרופות	הבטחת בטיחותם של הנמצאים במקום העסק או בסביבתו	מניעת סכנות לשלום הציבור והבטחה מפני שוד והתפרצות	הבטחת איכות נאותה של הסביבה ומניעת מפגעים ומטרדים		
[+]				+	ד. איסופם, שינועם	
[+]				+	ה. טיפול באריזות משומשות	
[+]				+	ו. שריפתם או סילוקם בכל דרך אחרת	
					חומרי נפץ כהגדרתם בחוק חומרי נפץ, התשי"ד-1954, מוצרים המכילים חומרי נפץ, זיקוקין די-נור –	10.11



		+	+	+	א. ייצורם, עיבודם, פיתוחם	
		+	+	+	ב. מכירתם, אחסנתם, אריזתם	
			+		ג. שינועם, הובלתם, איסופם	
		+		+	ד. השמדתם, מיחזורם, הנצלתם	
		+		+	ה. אתר להשמדתם	
		+		+	ו. בחינתם, אתר לבחינתם	
10.12		[+]			כריכה	
10.13		[+]			מרפדיה	
10.14					מתכת, מוצריה, מוצרים בעלי מרכיב מתכתי, גרוטאות מתכת –	
		+		+	א. ייצורם, יציקתם, ציפויים, ניקויים, צביעתם	
		[+]			ב. פחחות, למעט לרכב	
		[+]		[+]	ג. מסגריה	
		[+]		[+]	ד. ייצור שלטים	
				[+]	ה. אחסנת מתכת	
		+		+	ו. עיבודם, הרכבתם	
10.15					סיד –	
				+	א. שריפתו	
				+	ב. כיבוי	
					ג. מכירתו	
10.16					עץ –	
		+		+	א. עיבודו	
		+		+	ב. ייצור מוצריו, צביעתם, ציפויים	
					ג. אחסונו ומכירתו	
					ד. מקום שעיקר עיסוקו מכירת רהיטים	
10.17					פוך, נוצות –	
				+	א. ניקויים, עיבודם	
				[+]	ב. ייצור מוצריהם	
10.18					שרברבות –	

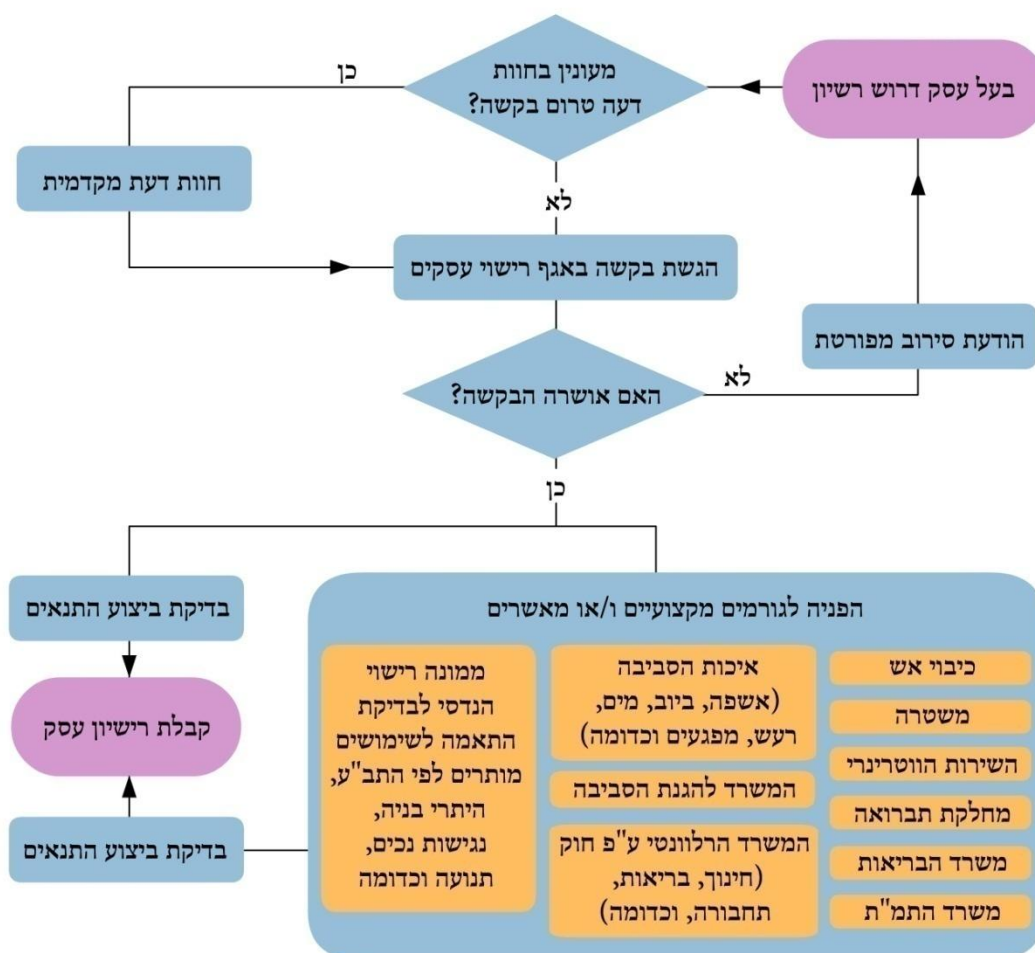


		[+]			א. בית מלאכה	
					ב. מקום לאחסון ציוד שרברבות	
					תכשיטים -	10.19
		[+]	+	+	א. יצורם, עיבודם	
			+		ב. מקום למכירתם שערך הפריטים בו עולה על 200,000 ₪	

3.3 הוצאת רישיון עסק

טפסים בקשר לבקשה לרישוי עסק ניתן להוריד [בקישור כאן](#).

תרשים זרימה לתהליך רישוי עסק





חוות דעת מקדמית

טרם הגשת בקשה לרישיון עסק, ניתן לפנות לרשות הרישוי לעסקים ברשות המקומית, בבקשה לחוות דעת מקדמית. הבקשה תוגש לרשות הרישוי לעסקים שברשות המקומית על גבי טופס בקשה לחוות דעת מקדמית, שיחתם בידי הפונה.

לבקשה לחוות הדעת המקדמית, כשהיא נושאת חותמת על תשלום אגרה, יצורפו המסמכים המפורטים להלן, חתומים בידי בעל מקצוע מוסמך, למעט חריגים שאינם דרושים לדעת רשות הרישוי לעסקים, למתן חוות הדעת המקדמית:

1. תרשים סביבה

תרשים סביבה ייערך בקנה מידה 1:2,500 או בקנה מידה אחר, לפי דרישה, אם נחוץ כך בנסיבות הענין.

בתרשים סביבה יצוינו:

- א. הגוש והחלקה שבהם מצוי העסק אשר יודגשו בקו עבה, בציון מספרם כמופיע בפנקסי המקרקעין
- ב. מספרי החלקות שבסביבת החלקה שבה מצוי העסק עד מרחק של 500 מטרים מגבול החלקה שבה מצוי העסק
- ג. הדרכים והרחובות הגובלים עם החלקה שבה מצוי העסק ושמותיהם

2. מפה מצבית

מפה מצבית תיערך בקנה מידה של 1:250 או בקנה מידה אחר, לפי דרישה, אם נחוץ כך בנסיבות הענין.

במפה המצבית יצוינו:

- א. שטח הקרקע שבו ינוהל העסק וגבולותיו, לרבות קירותיו החיצוניים והגדרות התוחמים אותו. גבולות העסק יסומנו בקו עבה
- ב. מיקומו של העסק בתוך הבנין שבו הוא מצוי ומיקום הבנין בתוך החלקה שבו הוא מצוי
- ג. קווי צנרת לאספקת מים וביוב, לרבות צינורות ניקוז ובורות רקב או ספיגה
- ד. מיתקנים לסילוק אשפה
- ה. מכלי גז, דלק או חומרים מסוכנים אחרים הקשורים לעסק ותסומן הצנרת להובלתם
- ו. מערכות לכיבוי אש
- ז. חדרים ושטחים המשרתים את העסק שאינם צמודים לו כגון מחסן ושירותים
- ח. מקומות החניה המשרתים את העסק, לרבות מקום לחניה תפעולית לצורכי השימוש בעסק.

3. תכנית עסק

תכנית העסק תכלול תכנית תנוחה, שני חתכים וטבלה כמפורט להלן. תכנית העסק תיערך בקנה מידה של 1:100 או בקנה מידה אחר, לפי דרישה, אם נחוץ כך בנסיבות הענין.



בתכנית התנוחה יפורטו כל אלה:

- א. החלוקה הפנימית של המקרקעין שבהם מצוי העסק ושימושי כל חלק
- ב. מיתקני סניטציה שיהיו בעסק, כגון אסלות וכיורים
- ג. מידות שטחי העסק השונים ומידות סך כל שטחי העסק
- ד. פתחי העסק וחלונותיו ומידותיהם, לרבות פתחי חירום ודרכי גישה לנכים לפי חוק התכנון והבניה
- ה. מערכת הביוב, לרבות מערכות לטיהור שפכים או להפרדת שומן וכיוצא באלה, אם ישנן
- ו. מיתקני אוורור המשרתים את העסק, לרבות מערכת מיזוג אוויר, קולטי עשן, ריח או מזהמים אחרים, אף אם הותקנו מחוץ לקירותיו החיצוניים של העסק או על גג המבנה; רשות הרישוי ונותן אישור רשאים לדרוש נתונים טכניים על מערכות כאמור
- ז. מיתקנים לאצירת אשפה ופינויה
- ח. ארובות
- ט. מערכות וציוד כיבוי אש
- י. מיתקני ניטור וסידורים אקוסטיים, אם ישנם
- יא. המערכות המוצעות לשרברבות, לסילוק שפכים, וכיוצא באלה, וכל חלקי המבנה המיועדים להריסה, כשהם מסומנים בצבעים המקובלים כאמור בתקנה 9 לתקנות התכנון והבניה (בקשה להיתר, תנאים ואגרות), תש"ל-1970
- יב. מיקום שני חתכים אנכים ניצבים זה לזה, כאמור להלן:
 - (1) חתך אנכי דרך כל חדרי השירות וחדרי העסק, המראה את גובהם של חדרי העסק ודרך אוורורם
 - (2) חתך נוסף הניצב לחתך כאמור לעיל המראה את גובהם של חדרי העסק ודרך אוורורם.
- יג. בטבלה יהיה פירוט שטחי העסק במטרים רבועים, לפי שימושיהם השונים והקומה שבה הם מצויים, וכן סיכום שטח העסק הכולל במטרים רבועים.
- יד. נוסף על הפרטים המנויים לעיל רשאים רשות הרישוי או נותן האישור לדרוש בכתב מהמבקש, הגשת פרטים נוספים שייכללו בתרשים סביבה, במפה מצבית או בתכנית עסק, אם ראו צורך בכך.
- טו. רשות הרישוי או נותני האישור רשאים לדרוש מהמבקש כי לתכנית עסק יצורפו חוות דעת של בעל מקצוע בענין מסוים או מסמכים נוספים הנוגעים לעסק, אם ראו צורך בכך לשם בדיקת הבקשה.
- טז. רשות הרישוי או נותן האישור רשאים לדרוש מהמבקש לצרף מסמכים נוספים הדרושים להם לצורך חוות הדעת, אם ראו צורך בכך.

רשות הרישוי או נותן האישור יתנו חוות דעת מקדמית למבקש **בתוך 30 ימים** מקבלת הבקשה לחוות דעת.

יחד עם זאת, רשאים רשות הרישוי או נותן האישור, בנסיבות מיוחדות שיירשמו, להאריך את המועד למתן תשובה לפונה, **ובלבד שמשך הארכה לא יעלה על 60 ימים מיום קבלת בקשת חוות הדעת**. הארכה נוספת של פרק הזמן האמור תינתן רק במקרים מיוחדים ובאישור בכתב של מי שהוסמך לכך.



בקשה לרישיון או להיתר זמני

בקשה לרישיון עסק או להיתר זמני תוגש לרשות הרישוי לפי [טופס 2](#) ותיחתם בידי המבקש.

לבקשת רישיון כשהיא נושאת אישור על תשלום אגרה, יצורפו המסמכים המנויים להלן, ב-5 עותקים (אולם רשות הרישוי רשאית לבקש מספר עותקים שונה מהמצוין כאן), לאחר שנחתמו בידי בעל מקצוע מוסמך:

1. **תרשים סביבה**
2. **מפה מצבית**
3. **תכנית עסק**

ראה פירוט בקשר למסמכים אלה בתת-פרק הקודם שעסק בבקשה לחוות דעת מקדמית. הפירוט שנדרש בבקשה לחוות דעת מקדמית נדרש גם בבקשה לרישיון און להיתר זמני

היתה בידי מבקש בקשת רישיון חוות דעת מקדמית לענין אותו עסק, רשאי הוא לצרף לבקשת רישיון חוות דעת מאת בעל מקצוע לענין התאמת הבקשה לתנאי חוות הדעת המקדמית.

רשות הרישוי רשאית שלא לקבל בקשה ולא ליתן אישור על קבלתה אם לא נכללו בה כל הנתונים הדרושים ולא צורפו כל המסמכים הנדרשים, אולם במכתב הסירוב הרשות חייבת לנמק את סיבת אי קבלת הבקשה.

קיבלה רשות רישוי בקשה לרישיון עסק או להיתר זמני, תיתן על כך **אישור בכתב** למגיש הבקשה לפי [טופס 3](#) שבתוספת השניה; באישור כאמור יצוינו תיאור העסק ומספרו הסידורי כמפורט בצו.

קיבלה רשות הרישוי בקשה והחליטה שלא לדחות אותה, תעביר את הבקשה בתוך 21 ימים מיום אישור הגשת הבקשה, בצירוף המסמכים שצורפו לה, לגורמים המקצועיים נותני האישורים (לדוגמה: כיבוי אש, משטרה, משרד הבריאות וכדומה, לפי עניין הבקשה) ותבקש את אישורם למתן רישיון עסק או היתר זמני לפי [טופס 4](#).

החליטה רשות הרישוי שלא להעביר את הבקשה לנותני האישורים המקצועיים משום שהיא דוחה אותה או משום שטרם סיימה את בדיקתה, תודיע על כך בכתב בתוך 21 ימים למבקש הבקשה, תוך פירוט הנימוקים, **ובכל מקרה תעביר רשות הרישוי את הבקשה או תחליט על דחייתה לא יאוחר מ-45 ימים מיום קבלתה.**

בתוך 30 ימים מיום שקיבל בקשה יודיע נותן האישור המקצועי לרשות על אחד מאלה:

1. **מתן אישור לרישיון והתנאים שיש להתנותם ברישיון או על סירוב לתת אישור. הודעת סירוב תלווה בנימוקים מפורטים בכתב**
2. **מתן אישור להיתר זמני והתנאים שיש להתנותם בהיתר, לרבות המועד לביצוע תנאים כאמור, או על סירוב למתן היתר זמני כאמור. הודעת סירוב תלווה בנימוקים מפורטים בכתב**
3. **תנאים מוקדמים שעל המבקש למלא לשם קבלת אישור למתן היתר זמני או רישיון**



על אף האמור לעיל, רשאי נותן האישור המקצועי, מטעמים מיוחדים שיירשמו, להאריך את המועד למתן תשובה לרשות הרישוי, **ובלבד שמשך ההארכה לא יעלה על 60 ימים מיום שקיבל את הבקשה**. הארכה נוספת של פרק הזמן האמור תינתן רק במקרים מיוחדים ובאישור בכתב של מי שמוסמך לכך בלבד שמשך ההארכה הכולל לא יעלה על 90 ימים מיום שקיבל את הבקשה. אושרה הארכה כאמור, ייתן נותן האישור הודעה בכתב על כך לרשות הרישוי.

לא השיב נותן האישור המקצועי במועדים הנקובים לעיל ולא הודיע על הארכה כאמור, או חלף משך ההארכה כאמור ונותן האישור המקצועי טרם השיב, **יראו אותו כמי שנתן אישור להיתר זמני**.

צירף מבקש לבקשתו חוות דעת מקדמית (בהתאם לבקשה המקדמית שהגיש) וחוות דעת מאת בעל מקצוע לפיה עומד העסק בתנאי חוות הדעת המקדמית, **ייתן נותן האישור אישור לרישיון או היתר זמני בתוך פרק זמן שלא יעלה על 30 ימים**, זולת אם החליט, מטעמים מיוחדים שיירשמו, כי יש להתנות את מתן הרישיון או ההיתר הזמני בתנאים נוספים, או שחוות דעת בעל המקצוע לא הניחה את דעתו מטעמים שיפרט.

היה מתן רישיון עסק או היתר זמני טעון אישורו של נותן אישור, תחליט רשות הרישוי בבקשה בתוך 7 ימים מקבלת תשובותיהם של כל נותני האישורים, ותעשה אחת מאלה לפי הענין:

1. **יתן למבקש היתר זמני ובו פירוט תנאיו ומועד ביצועם**
2. **יתן למבקש רישיון עסק ובו פירוט תנאיו ומועד ביצועם**
3. **תודיע למבקש על תנאים מוקדמים שעליו למלא לקבלת היתר זמני או רישיון**
4. **תודיע למבקש על סירוב לתת רישיון או היתר זמני ותמסור לו את הנימוקים לסירוב**

יחד עם זאת, היה ולא השיב נותן האישור המקצועי לבקשה, תפעל רשות הרישוי כלהלן:

1. **יתן למבקש היתר זמני ובו פירוט תנאיו ומועד ביצועם, ובלבד שחלפו 7 ימים ממתן ההודעה כאמור.**
2. **תודיע למבקש על סירוב לתת היתר זמני או רישיון ותמסור לו את הנימוקים לסירוב**

חשוב להדגיש כי רשות הרישוי לא תיתן רישיון לעסק הטעון אישורו של נותן אישור מקצועי אלא לאחר שנותן האישור המקצועי נתן אישור לרישיון ובהתאם לתנאיו. רשות הרישוי תחליט בדבר מתן היתר זמני לעסק טעון אישורו של נותן אישור רק לאחר שנותן האישור נתן אישור לרישיון או להיתר זמני ובהתאם לתנאיו. אין באמור כדי לפגוע בסמכות רשות הרישוי לסרב לתת רישיון או היתר זמני, או לקבוע תנאים מוקדמים או תנאים ברישיון או בהיתר זמני נוסף על תנאים שקבע נותן אישור.

שינוי בעלות בעסק והשפעתו על רישיון העסק

הכלל המשפטי הוא כי **עסק בעל רישיון טעון ברישיון חדש עם שינוי של הבעלות**.

"שינוי בעלות", משמעה כל שינוי בזהות הבעלים הרשומים ברישיון העסק, לרבות הוספת בעל עסק (יחיד או תאגיד) או גריעתו וכן העברת שליטה בתאגיד

שינוי בעלות עקב פטירה של בעל העסק: היה שינוי בעלות בעסק, עקב פטירה של בעל העסק, והעברתו לידי בן זוגו, הוריו או צאצאיו של הנפטר, יראו את תוקף הרישיון הקודם, כנמשך עד היום שבו היה פג תוקפו אלמלא נפטר בעל העסק, או בתום שנה מיום הפטירה, לפי המוקדם.



תוקף רישיון והיתר זמני

תוקף ההיתר הזמני הוא לתקופה שקבעה בו רשות הרישוי לעסקים ובלבד שלא יעלה על שנה בכפוף לקיומן תנאיו. תוקף רישיון לעסק, למעט העסקים שמפורטים ברשימה להלן הינו לצמיתות.

תקופות תוקף רישיון עסק תקופתי לעסקים מסויימים				
א. מספר סידורי בצו	ב. תיאור העסק	ג. שנה אחת	ד. שלוש שנים	ה. חמש שנים
1.1	בית מרקחת			+
1.2	חומרים ותכשירים קוסמטיים, תמרוקים -			
	א. ייצורם			+
	ב. אחסונם שלא לצורך מכירה קמעונית במקום			+
1.3	חומרים ותכשירים רפואיים, לרבות חומרי גלם, אבזרים ומכשירים רפואיים וכל חומר או פריט הנלווה לשימוש בהם:			
	א. ייצורם			+
	ב. אחסונם שלא לצורך מכירה קמעונית במקום			+
	ג. מכירתם או חלוקתם			+
1.4	טיפולים לא רפואיים בגוף האדם -			
	א. טיפול יופי וקוסמטיקה, פדיקור ומניקור		+	
	ב. מספרה		+	
	ג. כתובות קעקע - מקום לעשייתן		+	
	ד. סאונה		+	
	ה. מכון עיסוי למעט במרפאות ובתי חולים		+	
1.5	א. מעבדה לבדיקות כימיות מיקרוביולוגיות וביולוגיות, למעט בדיקות בדגימות שמקורן בבני אדם; בדיקות ללא הרס.			+
	ב. מעבדה לבדיקת דגימות בעלי חיים ומוצרים מן החי			+
1.6	מעבדה רפואית - מעבדה לבדיקות בדגימות שמקורן בבני אדם		+	
3.7	תכשירים ותרכיבים לשימוש וטרינרי -			
	א. ייצורם			+
	ב. אחסונם			+
	ג. מכירתם או חלוקתם (למעט בתי מרקחת)			+
4.1	ביצים -			
	א. ריכוזן; מיון ואחסון		+	
	ב. עיבודן		+	
4.2	בית אוכל - מקום להכנת מזון לצריכה במקום או מחוצה לו,			



			למעט עסק כמפורט בפריט 4.6 -	
	+		א. מסעדה, בית קפה	
	+		ב. בית אוכל אחר	
	+		ג. הכנת מזון למכירתו לצריכה מחוץ למקום הכנתו, למעט הסעדה כמשמעותה בפריט 4.6	
4.3			בית קירור -	
	+		א. לבשר, דגים, עופות ביצים ומוצריהם	
	+		ב. למזון אחר ומרכיביו	
4.4			בשר, עופות, דגים, בעלי חיים ימיים או חלקיהם -	
	+		א. איסופם	
	+		ב. פירוקם	
	+		ג. עיבודם	
	+		ד. אריזתם	
	+		ה. אחסונם	
	+		ו. גירומם	
4.5			חלב גולמי -	
	+		א. תחנת איסוף	
	+		ב. הובלתו	
4.6			מזון ומרכיביו לרבות משקאות וחומרי גלם -	
		+	ה. הסעדה (קייטרינג) - כהגדרתה בתקנות רישוי עסקים (תנאים תברואתיים לעסקים לייצור מזון), התשל"ב-1977	
4.7			מזון - מכירתו	
		+	ג. אטליז - מכירת בשר, עופות או דגים שאינם קפואים	
4.8		+	משקאות משכרים - הגשתם לצורך צריכה במקום ההגשה	
	ה. חמש שנים	ד. שלוש שנים	ג. שנה אחת	א. מספר סידורי בצו
		+	מי שתייה - מיתקן להפקתם וטיפול בהם	5.2
			שפכים -	5.3
	+		א. אחסונם	
	+		ב. עיבודם, טיהורם	
	+		ג. הובלתם	
6.8			קניין	
		+	א. ניהולו	
		+	ב. עסק המצוי בקניין למעט עסק המצוי בקניין טעון רישוי לפי סעיף קטן א	
6.9			רוכלות	
		+	א. רוכלות מזון	



		+	ב. רוכלות בעסק הטעון רישוי לפי פריט אחת בתוספת זו	
		+	ג. רוכלות אחרת	
7.1			אירוח ולינה -	
	+		א. בית מלון, פנסיון, אכסניה וכיוצא באלה	
	+		ב. השכרת חדרים על בסיס יומי או שבועי כשמספר החדרים עולה על שלושה	
	+		ג. בית אבות	
	+		ד. השכרת חדרים על בסיס חודשי המלווה במתן שירותים נלווים לשוכרים, כשמספר החדרים המיועדים להשכרה עולה על ארבעה.	
7.4			מים - נופש	
	+		א. בריכת שחיה	
		+	א. בריכת שחיה	
		+	ב. פארק מים, מגלשות מים	
		+	ג. ג'אקוזי	
	+		ד. מקווה	
	+		ה. בית מרחץ, מרחצאות	
7.6		+	משחקים (כהגדרתם בסעיף 2ב(ב) לחוק) - מקום לעריכתם	
7.7			עינוג ציבורי -	
		+	א. מקום לעריכת מופעים וירידים	
		+	א1. מקום לעריכת מופעים וירידים שיש בו בעלי חיים	
		+	ב. קולנוע, תאטרון	
		+	ג. קרקס	
		+	ד. אצטדיון, אולם ספורט למעט אולם במוסד חינוכי המשמש את המוסד בלבד	
		+	ה. אמפיתאטרון, מקום אחר לעריכת אירועי תרבות בידור וספורט תחת כיפת השמים	
		+	ו. דיסקוטק	
		+	ז. יריד או תערוכה שלא במבנה של קבע	
	+		ח. כלי שיט המשמש לעינוג ציבורי	
7.8		+	קייטנה, מחנה נוער	
7.9			שמחות ואירועים -	
	+		א. אולם שמחות	
	+		ב. גני אירועים	
7.9.1			שעשועים -	
		+	א. מתקני שעשועים	
		+	ב. לונה פארק	
8.3			הובלה	
		+	א. כספים, יהלומים, תכשיטים, ניירות ערך, ודברי ערך אחרים	



	+		ב. הובלה אחרת	
8.6			כלי רכב -	
		+	ב. חניון ששטחו מעל 500 מ"ר	
		+	ה. חניון ששטחו קטן מ-500 מ"ר, אם הכניסה אליו מותנית בתשלום	
9.1			כלי נשק ותחמושת -	
		+	א. מכירתם, תיקונם, אחסנתם	
		+	ב. מטווח ירי	
10.11			חומרי נפץ כהגדרתם בחוק חומרי נפץ, תשי"ד-1954, מוצרים המכילים חומרי נפץ, זיקוקין די-נור -	
		+	א. ייצורם	
		+	ב. מכירתם, אחסנתם	



פרק 4: חוזים והתקשרויות משפטיות בעסק

תקציר: בפרק זה נכיר מושגי יסוד בחוזים ונקבל דגשים משפטיים שחשובים להילקח בחשבון לפני החתימה על החוזים השונים בעסק, נסקור דרכים משפטיות להבטחת תשלומים בעסק, התמודדות עם הפרת חוזים בעסק, והדרך החוקית לביצוע הגרלות בעסק ובפרסומות מסחריות מטעם העסק.

תגיות: חוזה | הצעה | קיבול | תקנון אתר | הפרת חוזה | תנאי שימוש | ביטול חוזה | אכיפת חוזה | פיצויים | הגרלות בפרסומות

בפרק זה נלמד:

- ◀ מבוא לחוזים
- ◀ דגשים משפטיים לפני חתימה על חוזים שונים ועם תנאי שימוש באתר אינטרנט
- ◀ דרכים משפטיות להבטחת תשלומים בעסק
- ◀ התמודדות עם הפרת חוזה
- ◀ דרכים חוקיות לעריכת הגרלות בעסק ובפרסומות מסחריות

4.1 מבוא לחוזים

כריתת חוזה

חוזה נכרת בדרך של הצעה וקיבול. פנייתו של אדם (או תאגיד) לחברו או לציבור היא בגדר הצעה, אם היא מעידה על גמירת דעתו של המציע להתקשר עם הניצע בחוזה והיא מפורטת דיה כדי אפשרות לכרות את החוזה בקיבול ההצעה.

ההצעה וקבלתה הינה מפגש רצונות חברתיות, עסקיות, אישיות או אחרות, בין שני אנשים (או תאגידים) לכל הפחות, שמקבל כסות משפטית לקיומו.

חוזה יכול שייעשה **בעל פה, בכתב או בצורה אחרת (כדוגמת התנהגות)**, למעט בחוזים ספציפיים שבהם ישנה דרישה לצורה מסוימת כתנאי לתקפו על-פי חוק או הסכם על-פי בין הצדדים (לדוגמה: התחייבות לעשיית עסקה במקרקעין, הסכם ממון, התחייבות לתת מתנה בעתיד וכיוצא באלה).



חזרה מן ההצעה

המציע רשאי לחזור בו מן ההצעה בהודעה לניצע, ובלבד שהודעת החזרה נמסרה לניצע לפני שנתן הודעת קיבול, אולם אם קבע המציע שהצעתו היא ללא חזרה, או שקבע מועד לקיבולה, אין הוא רשאי לחזור בו ממנה לאחר שנמסרה לניצע.

פקיעת ההצעה

ההצעה פוקעת באחת משתי הדרכים הבאות:

1. כשדחה אותה הניצע (שהינו מקבל ההצעה) או כשעבר המועד לקבלתה.
2. כשמת המציע או הניצע או כשנעשה אחד מהם פסול-דין או כשניתן נגדו צו לקבלת נכסים או צו פירוק, והכל לפני מתן הודעת הקיבול.

קיבול

הקיבול יהיה בהודעת הניצע שנמסרה למציע ומעידה על גמירת דעתו של הניצע להתקשר עם המציע בחוזה לפי ההצעה.

קיבול דרך התנהגות

הקיבול יכול שיהיה במעשה שמעיד על ביצוע החוזה או בהתנהגות אחרת, אם דרכים אלה של קיבול משתמעות מן ההצעה. אולם, קביעת המציע שהעדר תגובה מצד הניצע ייחשב לקיבול, היא חסרת תוקף.

מועד הקיבול

הצעה אינה יכולה להתקבל אלא תוך התקופה שנקבעה לכך בהצעה, ובאין תקופה כזאת - תוך זמן סביר.

תום לב במשא ומתן ובביצוע החוזה

הדין הישראלי מייחס חשיבות רבה לתום הלב של הצדדים, ומתוך כך במשא ומתן לקראת כריתתו של חוזה והם בקיום של חיוב או זכות הנובע מחוזה חייב אדם לנהוג בדרך מקובלת ובתום לב. צד שלא נהג בדרך מקובלת ולא בתום-לב עשוי להיות חייב לצד השני, בין היתר, בפיצויים.

פירוש של חוזה

חוזה יפורש לפי אומד דעתם של הצדדים, כפי שהוא משתמע מתוך החוזה ומנסיבות העניין, ואולם אם אומד דעתם של הצדדים משתמע במפורש מלשון החוזה, יפורש החוזה קודם כל בהתאם ללשונו.

פירוש לרעת המנסח: חוזה הניתן לפירושים שונים והיתה לאחד הצדדים לחוזה עדיפות בעיצוב תנאיו, פירוש נגדו עדיף על פירוש לטובתו.



4.2 נקודות חשובות ודגשים משפטיים לפני חתימה על חוזים שונים

להלן יובאו דגשים אליהם צריך לשים לב בעריכת חוזים מהסוגים המפורטים מטה מול בעלי הנכס, וזאת עוד לפני החתימה על ההסכם. יש לזכור כי מדובר בדגשים כללים בלבד ושאינם ממצים את כל הדגשים ואת הנסיבות המיוחדות של כל חוזה וחוזה:

4.2.1 חוזה שכירות

לחץ/י על הסרטון כדי לצפות בהרחבה במדריך המצולם בנושא
"היבטים משפטיים בהסכמי שכירות": סרטון מספר 3



- ◀ זהות בעלי הנכס
- ◀ עיון בנסח רישום של הנכס בלשכת רישום המקרקעין או במקום שבו רשומות הזכויות
- ◀ עיון בתשריטים של הנכס בלשכת רישום המקרקעין, בעירייה ובכל מקום שבהם רשומות הזכויות
- ◀ אישור בעלי הנכס אם הנכס מושכר שלא על ידי בעליו
- ◀ קבלת אישור בכתב למי שיש זכות או הגבלה בנכס או על זכויות הבעלים בנכס (הגבלה משמעה לרבות: משכנתה, משכון, עיקול, צו שיפוטי וכדומה)
- ◀ בדיקה האם העסק שייפתח טעון ברישיון
- ◀ בדיקה מקדמית ברשות המקומית, לפני החתימה על ההסכם:
 - האם השימוש בנכס מתאים לשימושים המותרים לפי התב"ע (תכנית בניין עיר) שחלה על הנכס
 - היתרי בניה וחוקיות בניה בנכס
 - חוות דעת מקדמית לקבלת רישיון עסק בנכס



- ◀ ככלל עדיף לחלק את תקופת השכירות למספר תקופות שכירות יחד עם הענקת אופציה לשוכר שתעניק לו את שיקול הדעת הבלעדי לבחור האם להמשיך ולממש כל תקופת שכירות נוספת
- ◀ בדיקה של הערבויות והביטחונות הנדרשים ומשמעותם
- ◀ קביעת מנגנון שלא מאפשר קביעת הפרה יסודית של ההסכם אלא אם ניתנה התראה בכתב לצד המפר וההפרה לא תוקנה תוך פרק זמין סביר ושיקבע מראש בחוזה ממועד קבלת ההתראה על כך
- ◀ ביטוחים נדרשים בעסק ובנכס
- ◀ בדיקת מצבו הפיסי של הנכס
- ◀ בדיקת התאמתו של הנכס לעסק
- ◀ בדיקה של השכנים והסביבה
- ◀ הצמדות למדד
- ◀ תשלומים נוספים
- ◀ מי נדרש לתקן פגמים (בדרך כלל מקובל שפגמים שנוצרו מבלי טבעי תיקונם חל על המשכיר, ופגמים שנוצרו עקב מעשה או מחדל של השוכר או עקב שימוש לא סביר ורגיל יחולו על השוכר)
- ◀ מיסי רכוש ומיסים שחלים על בעלי נכסים יחולו על המשכיר
- ◀ לבדוק את סוגיית המע"מ וקבלת חשבונית מס בגין התשלומים
- ◀ קבלת אישורים בקשר עם ניכוי מס במקור
- ◀ קביעת פיצויים סבירים עקב הפרת חוזה וכדומה
- ◀ נושא הדיירות המוגנת. בהסכמים מסחריים (וגם פרטיים), על-פי רוב, השכירות אינה מוגנת
- ◀ תשלום בשיקים מתועתדים למוטב בלבד ושאינם סחירים
- ◀ קביעת אפשרויות להכנסת שותפים, להבאת שוכר חלופי ולהעברת זכויות במושכר
- ◀ תנאים מתלים ותנאים מפסיקים בחוזה
- ◀ היכולת של כל אחד מהצדדים להמחות זכויות אך לא את חובותיו והתחייבויותיו (ואם הוא ממחה את חובותיו, מה היא האחריות שלו אם מי שמקבל את חובותיו והתחייבויותיו לא מבצע אותן)
- ◀ חשוב לקרוא את חוק השכירות והשאלה, תשל"א-1971, ולזכור כי הוא נקודת מוצא לכל חוזה שכירות

4.2.2 חוזה מול משקיעים

**לחץ/י על הסרטון כדי לצפות בהרחבה במדריך המצולם בנושא
"חוזים מול משקיעים": סרטון מספר 4**





- ◀ זהות ברורה של המשקיעים והיישות המשפטית שלהם
- ◀ הצהרה כי אין התחייבות להצלחה וככל שהפריקט יותר חדשני, מורכב וכיוצא בזה, כשלון בפריקט הוא גם אופציה. מתוך כך יש לנסח כתב ויתור ברור ומפורש
- ◀ קביעת אבני דרך ברורים עם אפיונים ברורים מאוד, שלא יזדקקו לפירוש חיצוני האם הן הושלמו
- ◀ קביעת מנגנון של העברת זכויות למשקיע באופן ישיר ויחסי למידת השקעתו בפריקט
- ◀ קביעת מנגנון בקשר עם הפסקת הפריקט – ותוצאותיו – בכל שלב ושלב, הן מצד המשקיעים והן מצד היזמים
- ◀ גילוי מלא, מקיף ושלם של כל הסיכונים והפגמים בפריקט, הקיימים והצפויים
- ◀ קביעת כל ההתחייבויות והדרישות מהיזמים, באופן מפורש, הן לגבי היקף העבודה והן לגבי קביעת העניינים שמסורים לטיפולם
- ◀ קביעה למי תהיה סמכות הכרעה לעניינים מקצועיים, טכניים, שיווקיים וכדומה (מבלי לגרוע בתפקיד, באחריות ובסמכות הדירקטוריון), ומה קורה בהעדר הכרעה
- ◀ אם היזמים מועסקים או נדרשים להיות מועסקים בשכר, לקבוע מראש את הסכם ההעסקה, תנאיו והיקפו
- ◀ בחינת פתיחת חברה בע"מ לצורך הפריקט, ההשקעה, הפיתוח והניהול
- ◀ קביעת מנגנונים בקשר עם הקניין הרוחני, סודיות, אי תחרות, וניגוד אינטרסים
- ◀ ניסוח ברור וקביעה מפורשת של הפריקט של הרעיון על מנת שההסכם לא יחול על פרויקטים אחרים ו/או רעיונות והמצאות אחרים
- ◀ בחינת היבטי המס עם ר"ח
- ◀ בדיקה מקצועית ועסקית עד היכן ההשקעה תוביל את הפריקט ומה קורה לאחר מכן
- ◀ הסכמה במקרים שבהם תהיה דרושה השקעה נוספת
- ◀ קביעת מנגנון דילול קבוע מראש
- ◀ קביעת מנגנון ואפשרויות להכנסת משקיעים נוספים
- ◀ קביעת מנגנון גילוי מסמכים ודיווחים מקיף ומלא
- ◀ הצהרה הדדית כי אין בהוצאה לפועל של ההסכם משום הפרות של חוק או הפרות של זכויות צד שלישי
- ◀ תנאים מתלים ותנאים מפסיקים בחוזה
- ◀ האם ההשקעה הינה הלוואת בעלים או הלוואה שחוזרת למשקיעים בדרך כל שהיא או שזו השקעה לרכישת זכויות בלבד (או כל דרך אחרת)
- ◀ היכולת של כל אחד מהצדדים להמחות זכויות אך לא את חובותיו והתחייבויותיו (ואם הוא ממחה את חובותיו, מה היא האחריות שלו אם מי שמקבל את חובותיו והתחייבויותיו לא מבצע אותן)
- ◀ קביעה כי הדין שחל על ההסכם, פרשנותו וכל דבר שנובע ממנו יהיה הדין הישראלי בלבד, ובית המשפט המוסמך הינו בית משפט במחוז בישראל שמקובל על הצדדים בלבד

4.2.3 חוזה למתן שירותים

- ◀ קביעת אבני דרך (אם יש) ברורים עם אפיונים ברורים מאוד, שלא יזדקקו לפירוש חיצוני האם הן הושלמו
- ◀ הסכמות לעניין נזקים אפשריים
- ◀ הסכמות לעניין שירות ואחריות
- ◀ הגבלת אחריות למידע, לתוצאות מתן השירותים וכיוצא בזה



- ◀ הסכמות לעניין זכויות היוצרים (יש לזכור כי זכות היוצרים שייכת, ככלל, ליוצר ולא למזמין, אלא אם יש הסכם בכתב שמגלה אחרת)
- ◀ בחינת היבטי המס עם רו"ח
- ◀ קביעה ברורה של התמורה, היקפה ומה קורה כשהיא מתאחרת
- ◀ קביעה בקשר להיקף מתן השירותים ותדירותם
- ◀ קביעת מנגנונים בקשר עם הפסקת ההסכם, בכל שלב
- ◀ האם השירות הינו שירות אישי או שניתן לביצוע על ידי אנשים מטעם נותן השירותים
- ◀ סיוע ותמיכה נדרשים מטעם המזמין
- ◀ האם ישנה התחייבות לזמני ביצוע, במה הם תלויים ומה קורה אם ישנו איחור
- ◀ הצמדות למדד
- ◀ תנאים מתלים ותנאים מפסיקים בחוזה
- ◀ הצהרה הדדית כי אין בהוצאה לפועל של ההסכם או במתן השירותים משום הפרות של חוק או הפרות של זכויות צד שלישי
- ◀ היכולת של כל אחד מהצדדים להמחות זכויות אך לא את חובותיו והתחייבויותיו (ואם הוא ממחה את חובותיו, מה היא האחריות שלו אם מי שמקבל את חובותיו והתחייבויותיו לא מבצע אותן)
- ◀ קביעה כי הדין שחל על ההסכם, פרשנותו וכל דבר שנובע ממנו יהיה הדין הישראלי בלבד, ובית המשפט המוסמך הינו בית משפט במחוז בישראל שמקובל על הצדדים בלבד

4.2.4 הסכמי סודיות

- ◀ הגדרה ברורה ודווקנית של הפרויקט שבגדרו ייחשף המתחייב למידע סודי
- ◀ הגדרה ברורה ודווקנית של המידע הסודי
- ◀ בחינה מעמיקה ומקצועית שהמידע הסודי לא ידוע כבר למתחייב
- ◀ ביטול או הקטנה של פיצוי מוסכם. ככל שיש נזק, שהנפגע יוכיחו בבית המשפט
- ◀ אימתי המידע הסודי כבר אינו סודי וההסכם לא חל עליו (לאחר תקופה מסוימת, לאחר שהמידע הסודי הפך לנחלת הכלל שלא עקב מעשה או מחדל של המתחייב, עקב ידיעת המידע הסודי בחזקתו של המתחייב טרם לחתימה על הסכם הסודיות, וכיוצא בזה)
- ◀ בחינה האם ההסכם הסודיות צריך להיות הדדי, וקביעת מגנון לצורך כך
- ◀ קביעה כי הדין שחל על ההסכם, פרשנותו וכל דבר שנובע ממנו יהיה הדין הישראלי בלבד, ובית המשפט המוסמך הינו בית משפט במחוז בישראל שמקובל על הצדדים בלבד

4.2.5 הסכמי אי תחרות

- ◀ ביטול או צמצום את משך אי התחרות לתקופת הפרויקט או ההסכם
- ◀ ביטול אי התחרות לאחר סיום ההסכם או לאחר סיום הפרויקט, אלא אם ההגבלה מקובלת על המתחייב, הינה לתקופה קצרה מאוד, המתחייב יזכה לתמורה בגין אי התחרות, ואין פגיעה במתחייב או בזכות היסוד שלו לחופש עיסוק
- ◀ צמצום אי התחרות הנושאית (לדוגמה: במקום תחרות בענף מסוים או במקצוע מסוים, תחרות רק כלפי רשימה מצומצמת של לקוחות



- ◀ ככלל, לא לחתום על הסכם אי תחרות שמגביל את היכולת לעבוד כשכיר
- ◀ ביטול פיצוי מוסכם בגין אי תחרות
- ◀ ביטול או צמצום סנקציה אחרת בגין אי התחרות
- ◀ לזכור כי הגבלה על חופש העיסוק הינה פגיעה בזכות יסוד ועדיף שלא להסכים לה, אולם היה והנסיבות מביאות אותך להסכים לה, עליך לוודא שההגבלה מצומצמת עד כמה שניתן, טווח הזמן נמוך ככל שניתן (לעיתים טווח זמן גדול בטל מעיקרו חרף ההסכמה) שהיא נעשית לתכלית ראויה, ויש בגינה פיצוי הולם או זכות אחרת ראויה.
- ◀ קביעה כי הדין שחל על ההסכם, פרשנותו וכל דבר שנובע ממנו יהיה הדין הישראלי בלבד, ובית המשפט המוסמך הינו בית משפט במחוז בישראל שמקובל על הצדדים בלבד

4.2.6 הסכמי מייסדים והסכמי שותפים

**לחץ/י על הסרטון כדי לצפות בהרחבה במדריך המצולם בנושא
"הסכמי שותפויות והסכמי מייסדים": סרטון מספר 2**





- ◀ זהות המייסדים (בתאגיד) או השותפים (בעסק)
- ◀ גילוי מלא, מקיף ושלם של הסיכונים והעובדות בקשר לעסק
- ◀ חלוקת תפקידים ברורה
- ◀ מה קורה במקרה של אי הסכמה
- ◀ המחאת כל הזכויות לחברה או לעסק (המחאת קניין רוחני, העברת הפטנט או הרעיון לבעלות החברה או העסק, הפקדת כל רוח, זכות או טובת הנאה שצומחות מהמיזם בידי החברה או העסק)
- ◀ קביעת מנגנונים בקשר עם פיתוחים שנגזרים מהרעיון או הפטנט
- ◀ קביעת אבני דרך ברורים עם אפיונים ברורים מאוד, שלא יזדקקו לפירוש חיצוני האם הן הושלמו
- ◀ שקילה האם כדאי להכניס להסכם את אבני הדרך כנספח מחייב
- ◀ קביעת מנגנון בקשר עם הפסקת הפרויקט – ותוצאותיו – בכל שלב ושלב, מצד כל אחד מהשותפים
- ◀ קביעת כל ההתחייבויות והדרישות מכל שותף או מייסד, באופן מפורש, הן לגבי היקף הדרישות והן לגבי קביעת העניינים שמסורים לטיפולם
- ◀ קביעה למי תהיה סמכות הכרעה לעניינים מקצועיים, טכניים, שיווקיים וכדומה (מבלי לגרוע בתפקיד, באחריות ובסמכות הדירקטוריון), ומה קורה בהעדר הכרעה
- ◀ בחברה – קביעה מי יהיו הדירקטורים, דרך כינוס הישיבות, דרך קבלת ההחלטות והניהול
- ◀ קביעה מי המנכ"ל או המנכ"לים המשותפים של העסק
- ◀ קביעת זכויות חתימה בעסק, פתיחת חשבון בנק ודרך ההתנהלות העסקית
- ◀ בחירת עו"ד, רו"ח ויועצים מקצועיים
- ◀ אם מי מהשותפים נדרש להיות מועסק בשכר, לקבוע מראש את הסכם ההעסקה, תנאיו והיקפו. מעבר לכך לקבוע שלא יהיו יחסי עובד-מעביד בין השותפים לבי עצמם וביניהם לבין העסק או החברה
- ◀ שותפים שאינם חברה בע"מ, יקבעו מנגנון אימתי תפתח חברה בע"מ לצורך העסק
- ◀ קביעת מנגנונים בקשר עם הקניין הרוחני, סודיות, אי תחרות, וניגוד אינטרסים
- ◀ ניסוח ברור וקביעה מפורשת של הפרויקט של הרעיון על מנת שההסכם לא יחול על פרויקטים אחרים ו/או רעיונות והמצאות אחרים
- ◀ בחינת היבטי המס עם רו"ח
- ◀ מה כל אחד מביא למיזם? (כסף, זכויות, רעיון, פטנט, יכולות, קשרים וכיוצא בזה)
- ◀ מה הזכויות של כל אחד במיזם?
- ◀ הסכמה במקרים שבהם תהיה דרושה השקעה נוספת
- ◀ קביעת מנגנון דילול קבוע מראש
- ◀ קביעת מנגנון ואפשרויות להכנסת משקיעים נוספים
- ◀ קביעת מנגנון גילוי מסמכים ודיווחים מקיף ומלא
- ◀ הצהרה הדדית כי אין בהוצאה לפועל של ההסכם משום הפרת של חוק או הפרת של זכויות צד שלישי
- ◀ קביעה כי הדין שחל על ההסכם, פרשנותו וכל דבר שנובע ממנו יהיה הדין הישראלי בלבד, ובית המשפט המוסמך הינו בית משפט במחוז בישראל שמקובל על הצדדים בלבד
- ◀ קביעת מנגנונים בקשר עם יציאת שותף ועם פירוק השותפות או החברה
- ◀ קביעת מנגנון שיאפשר ליתר השותפים להמשיך במיזם, אם אחד השותפים מעוניין לפרק את השותפות, וזאת על ידי רכישת חלקו לפי מנגנון שקבוע מראש
- ◀ הצמדות למדד



- ◀ תנאים מתלים ותנאים מפסיקים בחוזה
- ◀ האם ההשקעות של המייסדים הינן השקעות בעלים, והאם ההשקעות חוזרות אליהם בדרך מסוימת

4.2.8 תנאי שימוש באתר אינטרנט

- ◀ זהות הישות המשפטית שמפעילה את העסק
- ◀ תאריך עדכון אחרון של התקנון והפנייה לעדכונים
- ◀ משלוח הודעות פרסומיות מחייב הסכמה פוזיטיבית ונפרדת של המשתמש
- ◀ מדיניות הפרטיות באתר
- ◀ הגבלת אחריות (לשימוש באתר, להפניה לאתרים אחרים, לפרסומים באתר, לפרסומות באתר וכיוצא באלה)
- ◀ הגבלת אחריות לנזקים שעלולים להיגרם למשתמש ולצד שלישי
- ◀ דרכים ליצירת קשר
- ◀ נהלי שימוש באתר
- ◀ הצהרה הדדית כי אין בשימוש באתר משום הפרות של חוק או הפרות של זכויות צד שלישי
- ◀ לתרגם את התקנון אם האתר מכוון גם ללקוחות בח"ל
- ◀ מנגנונים בקשר עם סליקת כרטיסי אשראי באתר
- ◀ הוראות בקשר לביטול עסקה
- ◀ בדיקה של דיני הגנת הצרכן מול הוראות התקנון ופעילות האתר
- ◀ בדיקה של דיני הגנת הפרטיות, דיני המחשבים והדין הפלילי מול הוראות התקנון ופעילות האתר
- ◀ בדיקה שאין בתקנון ובהפעלת האתר משום הפרה של כל דין אחר
- ◀ בדיקה האם עולה צורך חוקי לרשום את המידע שמתקבל או שנצבר במסגרת השימוש באתר ברשם מאגרי המידע הנמצא [ברשות למשפט טכנולוגיה ומידע \(רמו"ט\)](#) במשרד המשפטים
- ◀ התחייבות או אי-התחייבות לפעולה הרציפה של האתר
- ◀ מה קורה עם הנתונים לאחר שהאתר ירד מהרשת
- ◀ האפשרויות לביטול שירותים, להוספת שירותים, לצמצום שירותים, להרחבת שירותים
- ◀ שימוש שלא כדין באתר או על ידי צד שלישי
- ◀ פריצה לאתר או לשרתיו
- ◀ קביעה כי הדין שחל על ההסכם, פרשנותו וכל דבר שנובע ממנו יהיה הדין הישראלי בלבד, ובית המשפט המוסמך הינו בית משפט במחוז בישראל שמקובל על הצדדים בלבד

4.3 דרכים משפטיות להבטחת תשלומים לעסק

על מנת להבטיח תשלומים לעסק, ניתן לבצע את אחת הפעולות הבאות:

1. **חוזים:** לנסח את החוזים העיקריים של בית העסק באופן שיגן כל בעלי העסק ויאפשר להפעיל סנקציות חוקיות ומוסכמות בכל מקרה של הפרת ההסכם



2. **שטרי חוב:** התחייבות חתומה על ידי אדם או תאגיד לתשלום סכום מסוים במועד מסוים, עם קבלת דרישה לכך. הוראות בקשר עם שטר החוב, והפעלתו, נדרשות להיות מוסכמות בהסכם העיקרי

3. **ערבות אישית:** כאשר המתחייב הינו תאגיד, יש לבחון האם ניתן להטיל ערבות אישית לבעלי התאגיד על מנת להפחית את הסיכון שבגביית התשלומים מהתאגיד, בכפוף להוראות חוק הערבות. הערבות האישית תתואר ככזו ותחתם בכתב על ידי המתחייב. הערבות יכולה להיות צמודה למדד מסוים על מנת לשמור על ערכה.

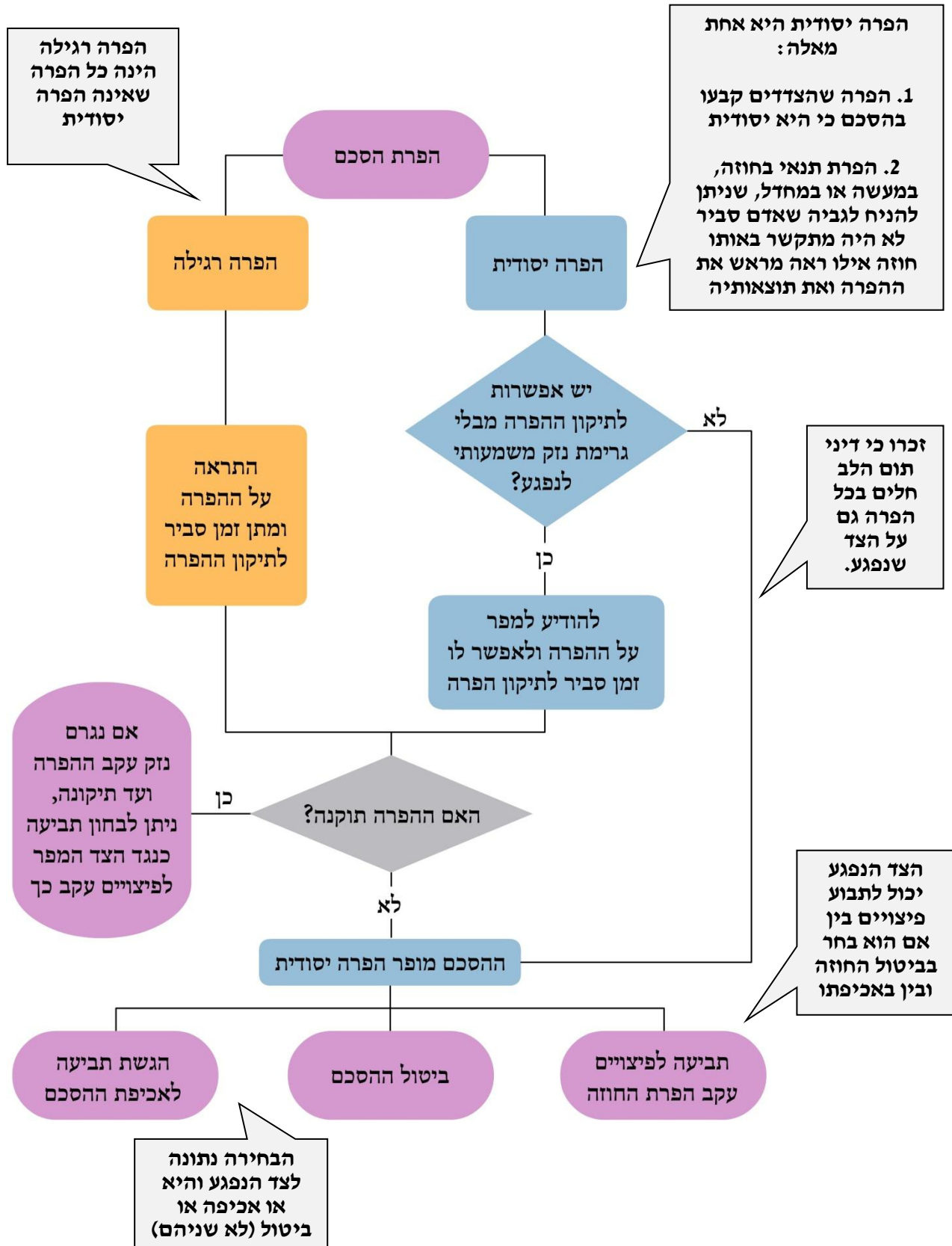
4. **ערבות צד שלישי:** התחייבות של אדם או של תאגיד שהינו צד שלישי לחוזה לפרוע את חובו או את התחייבויותיו של אחד מהצדדים, בכפוף להוראות חוק הערבות, וזאת על מנת להכניס עוד גורם שיהיה ניתן להיפרע ממנו. הערבות יכולה להיות צמודה למדד מסוים על מנת לשמור על ערכה.

5. **ערבות בנקאית:** כמו ערבות של צד שלישי, אך זהות הנותן הינו תאגיד בנקאי, ובכך קטן מאוד הסיכון לאי פירעון הערבות. המחזיק בערבות יכול לפנות לבנק ולקבל את התמורה שנקובה בערבות, וזאת אם הערבות הינה אוטונומית ובלבד שהוא זכאי לעשות כן על-פי ההסכם בינו ובין החייב. הערבות יכולה להיות לתקופה קבועה מראש, וכן צמודה למדד מסוים ובכך לשמור על ערכה.

להלן תובא טבלה המתארת את דרכי ההתמודדות עם הפרת חוזים והאפשרויות שעומדות לצד הנפגע:



4.4 התמודדות עם הפרת חוזים והאפשרויות לצד הנפגע





4.5 הגרלות בפרסומות מסחריות

מכיוון שהגרלות והימורים בישראל, ברובם (למעט כאלו שהותרו בחוק או יש לגביהם הסדר מיוחד כדוגמת מפעל הפיס) אסורים, חשוב לדעת כי בכל עסק המעוניין לערוך הגרלות במסגרת מבצע שיווק מסוים, שביצועה מיועד לעודד את מכירותיו או את אספקת שירותיו של בעל העסק (לרבות הגרלה בקניונים), נדרש לפעול בהתאם להוראות הבאות שניתנו על ידי שר האוצר במסגרת ההיתר הכללי, שעיקריו מובאים להלן:

1. הגדרות:

"בן משפחה": בן זוג, הורים, ילדים, אחים ואחיות;

"גוף ציבורי": מוסד ציבורי כהגדרתו בסעיף 9 לפקודת מס הכנסה (3), עמותה, כמשמעותה בחוק עמותות, (התש"ס-4 (1980), משרד ממשלתי כהגדרת משרד בחוק שירות המדינה (מינויים), (התשי"ט-5 (1959), רשות מקומית ותאגיד שהוקם על פי חוק;

"הגרלה" ו"הימור" - כמשמעותם בסעיף 224 לחוק;

"הגרלה לפרסומת מסחרית": כל הגרלה שעורך ההגרלה עורך לפי היתר זה במסגרת מבצע שיווק מסוים, ואשר ביצועה מיועד לעודד את מכירותיו או את אספקת שירותיו של עורך ההגרלה, לפי העניין ולרבות הגרלת קניון;

"הגרלת קניון": הגרלה לפרסומת מסחרית הנערכת על ידי מנהל קניון בהשתתפות כל החנויות והעסקים שבקניון;

"הממונה": המנהל הכללי של משרד האוצר;

"טופס השתתפות": טופס, לרבות כרטיס או דבר אחר, בדפוס או בכתב, המאשר או מעיד על השתתפות בהגרלה, לרבות על השתתפות בתחרות כתנאי להשתתפות בהגרלה;

"יום תום מבצע השיווק": היום התשעים מיום הפרסום הראשון במבצע שיווק כלשהו, ואם תקופת המבצע קצרה מתשעים ימים - היום האחרון של המבצע בו נעשה פרסום;

"מבצע הגרלות": עריכת הגרלה או הגרלות לפרסומת מסחרית במסגרת מבצע שיווק מסוים במשך תקופה שאינה עולה על 120 ימים רצופים, לרבות יום שלא נערכה בו הגרלה, החל ביום הפרסום הראשון של מבצע השיווק וכלה ביום עריכת ההגרלה האחרונה על ידי עורך ההגרלה;

"מבצע שיווק": פרסום הגרלה או הגרלות לפרסומת מסחרית במשך תקופה שאינה עולה על 90 ימים רצופים לרבות יום שלא נעשה בו פרסום ולרבות חלוקת טופסי השתתפות;

"מנהל קניון": תאגיד המנהל קניון ואשר מספק שירותים לכלל החנויות והעסקים שבקניון;

"מפקח": מי שמונה בידי עורך הגרלה לפקח על ביצוע מבצע השיווק ועל ניהולה ועריכתה של הגרלה לפרסומת מסחרית בהתאם לתכנית ההגרלה ולתנאי ההיתר הכללי;



"עוזר לעורך הגרלה": מי שעוזר לעורך ההגרלה בעריכת ההגרלה, במבצע השיווק, בהפצת טופסי ההשתתפות ובהדפסתם, למעט המפקח, ולעניין הגרלת קניון - גם החנויות והעסקים שבקניון;

"עורך הגרלה": מוכר טובין או ספק שירותים אשר ביצוע ההגרלות במסגרת מבצע הגרלות מיועד לעודד את מכירותיו או אספקת שירותיו, לפי העניין וכן מנהל קניון;

"פרסום": פרסום מודעה בכתב, בדפוס, ברדיו, בטלוויזיה, או בכל דרך אחרת;
"קניון": ריכוז של 20 חנויות או יותר ששטחם ברוטו 500 מטרים רבועים לפחות כאשר החנויות נמצאות במפלס אחד או יותר עם כניסות משותפות תחת קורת גג אחת;

"תכנית הגרלה": לעניין כל הגרלה במבצע השיווק, פרטי ההגרלה לפרסומת מסחרית, לרבות השם של עורך ההגרלה, של המבצע ושל ההגרלה, מועד ומקום עריכתה, הפרסים שיוגרו, הנהלים להשתתפות בהגרלה, הנהלים לביצוע ההגרלה, שיטת ההעלאה בגורל, השם והכתובת של המפקח, מועד ודרך פרסום תוצאות ההגרלה, במקרה של הגרלה מיידית - הסיכוי לזכות בפרסים ובמקרה של הגרלת קניון - שמות כל החנויות והעסקים שבקניון.

2. מינוי מפקח ותפקידיו

- (א) עורך הגרלה ימנה מפקח לפקח על מבצע השיווק ומבצע ההגרלות.
- (ב) כל עורך דין וכל רואה חשבון כשיר להתמנות מפקח, זולת אם הממונה קבע אחרת לפי סעיף 25.
- (ג) המפקח יודיע לממונה על הסכמתו לשמש מפקח קודם לתחילת מבצע השיווק, לפי הטופס שבנספח.
- (ד) תפקידיו של המפקח יכללו:
 1. פיקוח על ביצוע ההגרלות;
 2. הכנה והגשה של דו"ח המפקח כאמור בסעיפים 120-21 להלן;
 3. פיקוח על מבצע השיווק;
 4. פיקוח על פרסום תכנית ההגרלות;
 5. פיקוח על פרסום תוצאות ההגרלה;
 6. פיקוח על הספקת עותק של תכנית ההגרלה, ללא תשלום, במהלך תקופת מבצע ההגרלות בידי עורך ההגרלה, לכל מי שיבקש זאת בכל מקום שבו נמכרים הטובין או השירותים;
 7. פיקוח על ביצוע ההגרלות;
 8. טיפול בפניות הציבור למידע או בירורים לגבי הביצוע והתנאים של הגרלה כלשהי במבצע השיווק.

3. מועד הגרלה

הגרלה במסגרת מבצע הגרלות תבוצע לא יאוחר מתום 30 ימים מיום תום מבצע השיווק או 120 ימים מהיום בו פורסם הפרסום הראשון במבצע השיווק, לפי המוקדם שביניהם.



4. הגרלה על פי טופס השתתפות

הגרלה שהשתתפות בה תלויה במסירת טופס השתתפות בדרך כלשהי, לא תיערך לפני שחלפו 14 ימים לפחות מהיום האחרון שבו חולקו טופסי ההשתתפות.

5. פסק זמן בין הגרלות

עורך הגרלה לא יערוך מבצע שיווק או מבצע הגרלות אלא אם כן חלפו לפחות 120 ימים מיום ההגרלה האחרונה במבצע ההגרלות האחרון שהוא ערך, ואולם לא יערוך ולא יפרסם עורך ההגרלה יותר משני מבצעי הגרלות במשך שנה קלנדרית כלשהי.

6. הגרלה של שני גופים יחד

הגרלה לפרסומת מסחרית הנערכת בידי או בשם שני גופים או יותר ביחד תיחשב, לענין סעיף 5 כהגרלה של כל אחד מהגופים ולצורך זה, לענין הגרלת קניון, ייחשבו כל חנות ועסק שבקניון כעורך הגרלה.

7. פרסום

(א) עורך ההגרלה יפרסם את תכנית ההגרלה בדפוס באחת או יותר מדרכים אלה:

1. בעיתון יומי לא פחות מ-7 ימים לפני עריכת ההגרלה הראשונה במבצע ההגרלות ואם מבצע ההגרלות ימשיך לתקופה שמעל 30 ימים רצופים, יפרסם עורך ההגרלה את התכנית פעם נוספת סמוך לתחילת כל תקופה של 30 ימים נוספים החל ביום הפרסום הראשון;
2. במשך כל תקופת מבצע ההגרלות, בהודעה בולטת לעין בכל מקום שבו נמכרים הטובין או ניתנים השירותים;
3. בהודעה אשר תישלח בדואר לכל קונה או מקבל שירותים ולכל מי שהוצעה לו קניית הטובין או השירותים;
4. לענין הגרלת קניון, במשך כל תקופת מבצע ההגרלות, בהודעות בולטות לעין בקניון ובכל חנות ועסק שבקניון;
5. בדרך אחרת שקבע הממונה להבאת פרטי תכנית ההגרלה לידיעת כל קונה הטובין או השירותים ולידיעת כל מי שהוצעה לו קניית הטובין או השירותים, וזאת על פי בקשת עורך ההגרלה שהוגשה לממונה 60 ימים לפחות לפני תחילת מבצע השיווק.

(ב) כל מודעה או פרסום בדפוס או בכתב הנוגע להגרלה כלשהי במבצע הגרלות תכלול את המענים המדויקים שבהם ניתן להשיג עותקים של תכנית ההגרלה, את השם המלא של כל אחד מעורכי ההגרלות ושל המפקח וכן הודעה כי ההגרלה נערכה בהתאם להיתר כללי זה.



8. איסור לדרוש

לא ידרש תשלום בכסף או בשווה כסף בעד הזכות להשתתף בהגרלה לפרסומת מסחרית.

9. איסור העלאת מחירי המבצע

הותנתה השתתפות בהגרלה בקניית טובין או שירותים, לא יעלה מחיר הטובין או השירותים על מחירים של טובין דומים או שירותים דומים שנמכרו או סופקו או שהוצעו למכירה בידי עורך ההגרלה סמוך לפני עריכת ההגרלה.

10. חלוקת פרסים מזערית

שותפו בהגרלה גם טופסי השתתפות שלא חולקו, ידאג עורך ההגרלה לכך ש-75% לפחות מכל סוג של הפרסים שהובטחו בתכנית ההגרלה, יחולקו למשתתפים.

11. תכלית הגרלה

לא תבוצע הגרלה לפרסומת מסחרית אם תכליתה העיקרית היא ההגרלה או ההימור כשלעצמם, או אם היא קשורה, במישרין או בעקיפין, לתוצאות של משחקים ותחרויות בספורט, משחק אסור או להימור כלשהו שאינו הגרלה.

12. זכות השתתפות לגבי טובין ושירותים דומים

עורך הגרלה לא ימכור, לא יספק ולא יציע למכור או לספק טובין או שירותים דומים לטובין או לשירותים שהוצעו במשך תקופת מבצע ההגרלות, אלא אם כן ניתנה גם לגבי הטובין והשירותים הדומים זכות להשתתף בהגרלה.

13. איסור מניעת השתתפות

עורך הגרלה לא ימנע את השתתפותו של מי שזכאי להשתתף בהגרלה על פי תכנית ההגרלה.

14. אי-השתתפות מקורבים

לא ישתתפו בהגרלה עורך ההגרלה, עוזר לעורך ההגרלה, המפקח, מנהליהם, שותפיהם, עובדיהם ובני משפחותיהם.

15. איסור הטעיה

לא יעשו עורך ההגרלה ועוזר לעורך ההגרלה דבר - במעשה או במחדל, בכתב או בעל פה או בכל דרך אחרת - העלול להטעות משתתף בהגרלה בכל עניין מהותי הנוגע בתכנית ההגרלה או במבצע השיווק.



16. ביצוע ההגרלה

כל הגרלה תבוצע לפי תכנית ההגרלה, במקום ובמועד שנקבעו בתכנית ההגרלה ובנוכחות המפקח או מי שהוא מינה לצורך זה.

17. תוצאות הגרלה

(א) תוצאות ההגרלה יפורסמו פעמיים בעיתון יומי או בדרך אחרת שאישר הממונה על פי בקשה לכך שתוגש לו חודש ימים לפחות לפני תחילת מבצע השיווק; בפרסום יפורטו שמותיהם של הזוכים בכל פרס ששווי עולה על 100 שקלים חדשים או סכום אחר שיודיע עליו הממונה וכן המקום האמור בסעיף 21(6) שבו ניתן יהיה לעיין בדו"ח המפקח ובנוסף תישלח הודעה על הזכייה בכל פרס לזוכה בדואר רשום אם הפרס לא ניתן בעת הזכייה.

(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), אם פרסום שמות הזוכים בפרסים כאמור בו יהווה עבירה על פי דין, יעשה פרסום שמותיהם של הזוכים בדרך אחרת שיקבע הממונה על פי בקשה לכך שתוגש לו חודש ימים לפחות לפני תחילת מבצע השיווק.

18. מועד קבלת הזכייה

זוכה יהיה זכאי לקבל את הפרס שהוא זכה בו תוך תקופה שלא תפחת מ-30 ימים מיום פרסום תוצאות ההגרלה לפי סעיף 17.

19. קבלת הפרסים לא מותנית

קבלת הפרסים לא תהיה מותנית בתשלום, בפעולה או בתנאי נוסף כלשהו.

20. דו"ח

(א) המפקח ימסור לממונה דין וחשבון חתום בידו, בצירוף העתק תכנית ההגרלה והעתקים של כל מודעה והודעה שפורסמו במסגרת מבצע השיווק המתייחסים להגרלה וכן העתק מכתבו של המפקח בהתאם לסעיף 2(ג) ואישור קבלתו של הממונה (להלן: "הדו"ח").

(ב) הדו"ח יימסר תוך 30 ימים מיום ביצוע כל הגרלה ואם הדו"ח מתייחס ליותר מהגרלה אחת, יימסר דו"ח פעם בחודש לפחות עד תום 30 ימים מיום ביצוע ההגרלה האחרונה הנכללת בדו"ח.

(ג) עותק מכל דו"ח יעמוד לעיון הציבור בשעות העבודה הרגילות במשרד המפקח ובמשרד עורך ההגרלה לתקופה של 90 ימים לפחות מיום מסירתו לממונה.



(ד) המפקח ישמור על הדו"ח במשך תקופה של שלוש שנים מיום תום מבצע השיווק, ויספק עותק ממנו למשרד האוצר ולמשרת ישראל, לפי בקשתם, תוך 14 ימים ממועד הבקשה.

21. פרטי הדו"ח

דו"ח המפקח יודפס באמצעות מדפסת, מכונת כתיבה או בדפוס והדפים לא יהיו כרוכים כדי לאפשר סריקתם; הדו"ח יכלול את הפרטים הבאים בדבר ההגרלה או ההגרלות לפרסומת מסחרית שאליו הוא מתייחס:

1. יום הפרסום הראשון של מבצע השיווק, פרטי דרך פרסום תכנית ההגרלה ואישורו של המפקח שתוכנית ההגרלה פורסמה כאמור בסעיף 7 או סעיף 23;
2. אישור שההגרלה בוצעה בהתאם לתכנית ההגרלה, ואם לאו - פרטי הליקויים;
3. דרך הפיקוח של המפקח על ביצוע ההגרלות;
4. שמותיהם ומעניהם של הזוכים בפרסים ומספרי טופסי ההשתתפות שעלו בגורל ופרטי הפרסים;
5. פרטי פרסום תוצאות ההגרלה ואישור שתוצאות ההגרלה פורסמו כאמור בסעיף 17;
6. כתובות משרדי עורך ההגרלה והמפקח שבהם יוכל הציבור לעיין בדו"ח, כאמור בסעיף 20(ג);
7. במקרה שפרס כלשהו לא נמסר לזכאי עד למועד הדו"ח - פרטי כל פרס כזה וסיבת אי מסירתו.

22. סייג לגבי גוף ציבורי

היתר זה אינו חל על הגרלה לפרסומת מסחרית שעורך גוף ציבורי, ולא יכלול שם של גוף ציבורי בפרסום כלשהו הקשור להגרלה לפרסומת מסחרית.

23. פרסום הגרלה מקומית

על אף האמור לעיל, אם מכירת הטובין או אספקת השירותים של עורך ההגרלה תיעשה בתחום השיפוט של עירייה או מועצה מקומית אחת בלבד, אזי מותר יהיה לבצע פרסום בעיתון מקומי הנמכר בתחום העירייה או המועצה המקומית שבו נערכה ההגרלה, במקום פרסום בעיתון יומי.

24. הוצאת עורך הגרלה מתחולת היתר

סבר הממונה, בהמלצת ועדה שהסמין לצורך זה (להלן: "ועדת ההגרלות"), כי עורך הגרלה שעורך הגרלה לפי היתר זה לא עמד בתנאיו, רשאי הממונה לקבוע כי היתר זה או היתר כללי אחר שיבוא במקומו, לא יחול על עורך ההגרלה לתקופה שקבע ושלא תעלה על חמש שנים מיום החלטת הממונה; בטרם תיתן המלצה כאמור תיתן ועדת ההגרלות הזדמנות סבירה לעורך ההגרלה להשמיע טענותיו לפנייה.



25. פסילת מפקח

סבר הממונה, בהמלצת ועדת ההגדרות, כי מפקח על הגרלה או מבצע הגרלות לא מילא את תפקידיו בהתאם להיתר זה, רשאי הממונה לקבוע כי אותו מפקח לא יהיה רשאי לשמש מפקח לפי היתר זה או לפי היתר כללי אחר שיבוא במקומו, לתקופה שקבע ושלא תעלה על חמש שנים מיום החלטת הממונה; בטרם תיתן המלצה כאמור תיתן ועדת ההגדרות למפקח הזדמנות סבירה להשמיע טענותיו לפניה.

26. נוסח הודעת המפקח

להלן מובא נוסח הודעת המפקח לממונה על הסכמתו לשמש מפקח קודם לתחילת מבצע השיווק ועל התחייבותיו:

לכבוד

המנהל הכללי, משרד האוצר,

ת.ד. 13195,

ירושלים 91131

הנדון: מבצע הגרלות של חברת בשם

1. אני מודיע בזה כי קיבלתי על עצמי לשמש מפקח על מבצע ההגדרות הנ"ל.
2. עיינתי בתוספת להיתר הכללי, שפורסם בילקוט הפרסומים 4828 בעמוד 1519, וידוע לי כי אני אישית אחראי לפיקוח על תוכן תכנית ההגדרה, והפרסומת במסגרת מבצע השיווק, וגם על אופן ביצוע מבצע השיווק ומבצע ההגדרות במטרה להגן על הציבור.
3. אני מתחייב למלא את המוטל על המפקח בתוספת להיתר הכללי וכמו כן לדאוג שעורך ההגדרה ימלא את המוטל עליו.
4. הפרסום הראשון במבצע השיווק יבוצע ביום
5. המועד האחרון שבו נערכה הגרלה ע"י עורך ההגדרה במבצע הגרלות קודם, לבד או ביחד עם אחרים, היה ביום [במקרה של הגרלת קניון]
6. החנויות והעסקים בקניון הם:

א. ב.

ג. ד. (הרשימה ממשיכה)

שם מלא של המפקח עו"ד / רו"ח

שם, כתובת ומספר טלפון של המשרד או המעביד

חתימה תאריך

ניתן לראות את ההיתר הכללי גם [בקישור כאן](#).



פרק 5: העסקת עובדים

תקציר: בפרק זה נסקור את ההיבטים המשפטיים העיקריים הנוגעים להעסקת עובדים אותם כל מעסיק נדרש לדעת, ובכלל זה תנאי ההעסקה, חוקי מגן, הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה וכיצד מוצאים אותם, חוקים הנוגעים לשוויון במקום העבודה ולאוכלוסיות מסוימות (נשים, נוער, משרתי מילואים, ואנשים עם מוגבלויות), פיטורים והתפטרות באופן כללי ולאוכלוסיות מסוימות, זכות השימוע ודרך עשיית השימוע, פרסומים שבעל עסק נדרש להציג במקום העבודה (חוק שכר מינימום, תקנון למניעת הטרדה מינית, תמצית חוק חופשה שנתית וכיוצא באלה), פיצויי פיטורים ופנסיה חובה.

תגיות: עובד | מעביד | הסכם | חוקי מגן | שכר מינימום | חופשה | דמי חגים | דמי אבל | שעות נוספות | מנחה שבועית | הגנת השכר | שכר כולל | דמי מחלה | דמי הבראה | נסיעות | הפסקות | ניכויים | שוויון | הפליה | עבודת נשים | שימוע | מילואים | נוער | אנשים עם מוגבלויות | פיצויי פיטורים | פנסיה חובה | הטרדה מינית | חופש העיסוק

בפרק זה נלמד:

- ◀ יחסי עובד-מעביד
- ◀ הסכמי העסקה
- ◀ זכויות עובדים מכח חוקי מגן
- ◀ הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה
- ◀ חוקים לאוכלוסיות מסוימות (משרתי מילואים, נשים, נוער ובעלי צרכים מיוחדים)
- ◀ שימוע
- ◀ פיטורים ופיצויי פיטורים
- ◀ פנסיה חובה
- ◀ הטרדה מינית במקום העבודה
- ◀ חופש העיסוק כזכות יסוד

5.1 הסכם העסקה

הבסיס של יחסי העבודה בישראל, המכונים גם יחסי עובד-מעביד, הינו חוזה העבודה האישי, כאשר מצד אחד העובד מתחייב לעבוד במסגרת מוסכמת מראש של תפקיד וזמנים, ומהצד השני המעביד מתחייב לשלם לעובד שכר ותשלומים נלווים.

בנוסף על הסכם ההעסקה האישי, משפט העבודה מכיר גם בהוראותיהם של חוקי מגן (הוראות חוק שמעניקות לעובד זכויות בסיסיות ומינימאליות שלגביהם אין למעביד שיקול דעת), הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה שטיבם, בדרך כלל, להטיב עם העובד.



5.2 הודעה בדבר תנאי עבודה

חובת מעביד למסור לעובד הודעה בדבר תנאי ההעסקה

מעביד חייב למסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, ואם היה העובד נער (עד גיל 18) – לא יאוחר משבעה ימים, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד לפי הוראות החוק (להלן: "ההודעה").

תוכן ההודעה

פירוט תנאי העבודה של העובד בהודעה יהיה בכל בעניינים האלה:

1. זהות המעביד וזהות העובד
2. תאריך תחילת העבודה ואם חוזה העבודה הוא לתקופה קצובה - תקופת העבודה. היה חוזה העבודה שלא לתקופה קצובה, יציין זאת המעביד
3. תיאור עיקרי התפקיד
4. ציון שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד
5. סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר ואולם אם נקבע שכר עבודתו על פי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפיו - דירוג העובד ודרגתו
6. אורכו של יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל של העובד, לפי העניין
7. יום המנוחה השבועי של העובד
8. סוגי תשלומים של המעביד ושל העובד בעבור תנאים סוציאליים של העובד, וכן פירוט הגופים שאליהם המעביד מעביר בפועל את התשלומים האמורים, ואולם אם התחיל מעביד להעביר בפועל את התשלומים לאחר מסירת ההודעה, ימסור על כך הודעה נפרדת לעובד
9. לגבי מעביד שהוא או שארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם קיבוצי כמשמעותו בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, המסדיר את תנאי העבודה של העובד - שם ארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם והמען לפניה אליו
10. לגבי מעביד שהוא צד לחוזה לביצוע עבודה או למתן שירותים או לגבי מעביד שהוא קבלן כוח אדם שהוא צד לחוזה עם מעסיק בפועל, והחוזה האמור כולל הוראות לעניין תנאי עבודה של עובדו של המעביד - תנאי העבודה כאמור, כמפורט לעיל, וכל פרט נוסף הנוגע ליחסי עובד מעביד ולסיומם.

בנוסח ההודעה יציין המעביד כי אין באמור בה כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכוח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או חוזה אחר הנוגע לתנאי עבודתו של העובד.

הודעה על שינוי בתנאי ההעסקה

חל שינוי בתנאי העבודה של העובד כפי שפורטו בהודעה סמוך למועד תחילת ההעסקה, ימסור המעביד הודעה על כך לעובד בתוך שלושים ימים, ואם היה העובד נער (עד גיל 18) - בתוך שבעה ימים, מהיום שנודע לו על השינוי, למעט שינויים הנובעים משינוי בדין, למעט עדכון מכוח הדין או מכוח הסכם של תשלומים שהמעביד חייב לגביהם בהודעה, ולמעט שינוי המופיע בתלוש השכר של העובד.



5.3 חוקי מגן

חוקי מגן הינם חוקים שנכללים בחוקי העבודה שתכליתם לשמור על תנאי עבודה מינימאליים מסוימים לעובדים. חוקי המגן נועדו להגן על עובדים הן כלפי מעסיקים והן כלפי עצמם. מתוך כך, אי אפשר לפגוע בזכויות עובדים שמוענקות להם מכח חוקי המגן, בין באמצעות הסכם עם המעסיק ובין אם העובד מסכים באופן מפורש לוותר על זכויות אלה.

הנושאים שמוסדרים בחקיקת המגן עוסקים בדרכים להגנת השכר של העובד, שכר מינימום, הזכות לחופשה ולדמי מחלה, וכן מטיילים מגבלות כלליות על דרך העסקת העובדים על מנת להבטיח את בריאותם, ביטחונם וכבודם.

5.4 הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה

הסכמים קיבוציים:

הגדרת הסכם קיבוצי

הסכם קיבוצי הוא הסכם בין מעביד או ארגון מעבידים לבין ארגון עובדים שנעשה בכתב והוגש לרישום, ושעוסק בענייני קבלת אדם לעבודה או סיום עבודתו, תנאי עבודה, יחסי עבודה, זכויות וחובות של הארגונים בעלי ההסכם, או בחלק מעניינים אלה.

סוגי הסכמים קיבוציים

ישנם שני סוגים של הסכמים קיבוציים:

1. הסכם קיבוצי מיוחד: למפעל מסוים או למעביד מסוים – בין מעביד או ארגון מעבידים המייצג את המעביד לבין ארגון העובדים היציג של העובדים שעליהם יחול ההסכם. ההסכם הקיבוצי המיוחד חל על:

א. בעלי ההסכם

ב. המעבידים המיוצגים, לעניין אותו הסכם, על ידי ארגון מעבידים שהוא בעל ההסכם

ג. כל העובדים מהסוגים הכלולים בהסכם, המועבדים על ידי מעביד שהוא בעל ההסכם או שהוא מיוצג כאמור, במקצועות או בתפקידים הכלולים בהסכם

2. הסכם קיבוצי כללי: לכל שטח המדינה או לחלק ממנה, לענפי עבודה מסוימים או לכל ענפי העבודה כשההסכם הוא בין ארגון העובדים היציג שבענף העבודה או בשטח הנדון לבין ארגון מעבידים שבהם, הכל לפי הענן. ההסכם הקיבוצי הכללי חל על:

א. בעלי ההסכם

ב. המעבידים, בענפים או בשטח הכלולים בהסכם, שהיו בעת חתימת ההסכם חברים בארגון המעבידים שהוא בעל ההסכם, או שנעשו לחברים תוך תקופת תקפו של ההסכם, חוץ מחברים שהוצאו מכלל ההסכם במפורש

ג. כל העובדים מהסוגים הכלולים בהסכם המועבדים, על-ידי מעביד כאמור, במקצועות או בתפקידים הכלולים בהסכם



זכויות וחובות של עובד ומעביד

הוראות המופיעות בהסכם קיבוצי בדבר תנאי עבודה, סיום עבודה, וחובות אישיות המוטלות לפי אותן הוראות על עובד ומעביד וזכויות המוקנות להם, יראו אותן כחווה עבודה בין כל מעביד וכל עובד שעליהם חל ההסכם.

איסור לוותר על זכויות

זכויות המוקנות לעובד בהוראות אישיות שבהסכם קיבוצי אינן ניתנות לויתור.

שמירת זכויות

זכויות עובד הקבועות בחוק יכול הסכם קיבוצי להוסיף עליהן אך לא לגרוע מהן.

חיפוש הסכמי עבודה קיבוציים:

ניתן למצוא את כל ההסכמים הקיבוציים ואף לערוך חיפוש אודותיהם באמצעות [הקישור כאן](#).

צווי הרחבה:

שר התמ"ת רשאי להוציא צווי הרחבה שעניינם קשורים להעסקת עובדים או להרחיב הסכמים קיבוציים על מנת שיחולו גם על קבוצות של עובדים שאינם כלולים בהסכמים הקיבוציים ומכיוון שכך אינם נהנים מתנאים מכח אותם הסכמים קיבוציים. קיימים צווי הרחבה שכוללים את כל העובדים בישראל ובכללם דמי הבראה לעובדים, נסיעות לעבודה ובחזרה, ימי אבל, תוספת יוקר ועוד.

5.5 שכר מינימום

הגדרות:

"שכר מינימום", לחודש הינו, נכון **לינואר 2012**, סכום של **4,100 ₪ לחודש**.

במסגרת חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום – הוראת שעה), התשע"א-2011, שכר המינימום צפוי להגיע לסכום השווה ל-4,300 ₪ לחודש, בכפוף לעלויות ולתוספות שונות (תוספת יוקר, פיצויי התייקרות וכדומה). ניתן [כאן](#) לקבל מידע עדכני על גובה שכר המינימום.

"שכר מינימום יומי": החלק ה-25 של שכר המינימום לגבי עובד המועסק **שבוע עבודה בן ששה ימים**, והחלק ה-21% של שכר המינימום לגבי עובד המועסק **שבוע עבודה בן חמישה ימים**.

"שכר מינימום לשעה": החלק ה-186 של שכר המינימום.



"חניך": נער העובד על מנת לרכוש מקצוע על ידי עבודה מעשית מודרכת ועל ידי לימוד בשיעורי מקצוע מאושרים לפי חוק החניכות; לרבות בבית-ספר תעשייתי שעל יד המפעל שבו הוא עובד והממונה על החניכות לפי החוק אישר את בית הספר לצורך כך.

שכר מינימום למבוגר
בתוקף ליוני 2011

שכר יומי (לעובד שעובד 5 ימים בשבוע)	שכר יומי (לעובד שעובד 6 ימים בשבוע)	שכר לשעה	שכר לחודש (עד 43 שעות שבועיות)
ובלבד שהשכר לא יפחת משכר המינימום אילו חושב על בסיס שכר לשעה			
189.23 ₪	164.00 ₪	22.04 ₪	4,100 ₪

שכר מינימום לנוער
173 שעות בחודש

שעה	חודש (עד 40 שעות שבועיות)	אחוז משכר מינימום	גיל
14.22 ₪	2,460.00 ₪	60%	חניך
16.59 ₪	2870.00 ₪	70%	עד 16
17.77 ₪	3,075.00 ₪	75%	עד 17
19.67 ₪	3,403.00 ₪	83%	עד 18

הזכות לשכר מינימום

עובד שמלאו לו 18 שנים המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעבידו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי העניין.

עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לשכר מינימום חלקי שיחושב יחסית לחלקיות משרתו.

חישוב השכר לעניין שכר המינימום

השכר שיובא בחשבון לעניין הזכות לשכר מינימום יהיה שכר העבודה שמשלם מעביד לעובדו, בעד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו.



חובת פרסום מודעה על עיקרי הזכויות לפי חוק שכר מינימום

מעביד חייב להציג במקום העבודה, במקום בולט לעין, מודעה כפי שתובא להלן, ובה מפורטים עיקרי זכויות העובד לפי חוק זה.

מודעה כאמור תיערך לפי הנוסח המתואר להלן, אולם המעביד חייב לעדכן את סכומי שכר המינימום שבמודעה בהתאם לעדכונם לפי החוק מזמן לזמן ולא יאוחר משבעה ימים ממועד העדכון כאמור.

מעביד שעיקר עבודתם של עובדיו, כולם או חלקם, היא מחוץ למקום העסק (שליחים, טכנאים וכדומה), ימסור את המודעה לידי עובדים אלה במועד הראשון לתשלום שכרם שחל לאחר תחילת עבודתם אצלו, וכן במועד הראשון לתשלום שכרם שחל לאחר עדכון סכומי שכר המינימום, וזאת נוסף על הצגת המודעה בדרך כמתואר כאן.

פטור מהצגת המודעה: מעביד המעסיק פחות מ-6 עובדים במקום העבודה רשאי להציג את המודעה באמצעות מסירתה לידי עובדיו במועד הראשון לתשלום שכרם שחל לאחר תחילת עבודתם אצלו, וכן במועד הראשון לתשלום שכרם שחל לאחר עדכון סכומי שכר המינימום החוק, במקום הצגתה בדרך הקבועה.

נוסח המודעה

מודעה בדבר עיקרי זכויות העובד לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987

1. שכר המינימום לעובד שמלאו לו 18 שנים המועסק במשרה מלאה, (כנהוג במקום עבודתו, אך לא יותר מ-186 שעות בחודש):

לחודש	לשעה	ליום (לעובד שעובד 5 ימי עבודה בשבוע)	ליום (לעובד שעובד 6 ימי עבודה בשבוע)
1/186 משכר המינימום לחודש	$21\frac{2}{3}$ / 1 משכר המינימום לחודש, ולא פחות משכר המינימום המחושב לפי שעה, כפול מספר שעות העבודה	1/25 משכר המינימום לחודש, ולא פחות משכר המינימום המחושב לפי שעה, כפול מספר שעות העבודה	
*..... שקלים חדשים	*..... שקלים חדשים	*..... שקלים חדשים	*..... שקלים חדשים

* המעביד יעדכן את סכום שכר המינימום לחודש, לשעה וליום, בהתאם לשכר המינימום המעודכן המתפרסם ברשומות (וזה הנוסח המחייב).



לבירור שכר המינימום המעודכן ניתן לפנות למינהל ההסדרה והאכיפה בטלמסר שמספרו: 1-800-354-354. שכר המינימום ושאר הפרטים מופיעים גם באתר האינטרנט של משרד התעשייה המסחר והתעסוקה שכתובתו: WWW.MOITAL.GOV.IL/ACHIFA

2. עובד במשרה חלקית, זכאי לשכר מינימום שיחושב יחסית לחלקיות משרתו.

3. חישוב שכר המינימום:

בחישוב שכר המינימום לא יובאו בחשבון:	בחישוב שכר המינימום יובאו בחשבון כל אלה:
(1) תוספת משפחה; (2) תוספת ותק; (3) תוספת בשל עבודה במשמרות; (4) פרמיה; (5) משכורת י"ג; (6) מענקים על בסיס שנתי; (7) החזר הוצאות (כלכלה, אש"ל, נסיעות).	(1) שכר יסוד או שכר משולב; (2) תוספת יוקר (אלא אם כן כלולה בשכר המשולב); (3) תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו.

4. שכר המינימום המעודכן לחודש יולי 2011 הוא כלהלן:
לחודש: 4,100 שקלים חדשים לשעה 22.04 ש"ח;
ליום (5 ימי עבודה בשבוע): 189.23 ש"ח, אך לא פחות משכר המינימום המחושב לפי שעה כפול מספר שעות העבודה; ליום (6 ימי עבודה בשבוע): 164.00 ש"ח, אך לא פחות משכר המינימום המחושב לפי שעה כפול מספר שעות העבודה.

5. אי תשלום שכר מינימום מהווה עבירה פלילית שעונשה מאסר או קנס. על כך אפשר להגיש תלונה למינהל ההסדרה והאכיפה במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה. כמו כן ניתן להגיש תביעה אזרחית על אי תשלום שכר המינימום בבית הדין האזורי לעבודה.

6. חל איסור פלילי על פגיעה בעובד בשל תלונה או תביעה על אי תשלום שכר מינימום שהגיש העובד, או שסייע לעובד אחר להגיש.

7. לקבלת מידע נוסף ומפורט על אודות שכר המינימום לנוער וחישוב המשרה המלאה לגביו, שכר מינימום מותאם לעובד עם מוגבלות, שכר מינימום לעובד שנעדר מעבודתו, התנאים לזכאות לשכר מינימום מאת מעסיק בפועל, זכות התביעה והחזקות העובדתיות לטובת העובד, ופרטים נוספים על התוצאות של אי תשלום שכר מינימום;

וכן להגשת תלונות על אי תשלום שכר מינימום –

פנו למינהל ההסדרה ואכיפה במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה:
טלמסר 1-800-354-354, ובכתובות שלהלן:



בירושלים: רחוב המלך דוד 8, ירושלים (טל' 02-6662046, פקס 02-6240471).
בתל אביב: רחוב סלמה 53, תל אביב (טל' 03-5125430, פקס 03-5125216).
בחיפה: רחוב פל ים 7-9 (בנין צים), חיפה (טל' 04-8606718, פקס 04-8606735).
באר שבע: בנין אושירה, רח' שזר 31, באר שבע, ת"ד 5138 (טל' 08-6280771, פקס 08-6650177).

לקבלת תרגום המידע המפורט לשפות: ערבית, אנגלית ורוסית אפשר לפנות למינהל ההסדרה והאכיפה במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה, רח' סלמה 53, תל אביב (טל' 03-5125430, פקס 03-5125216, כתובת אינטרנט www.moital.gov.il/achifa).

ويشمل هذا الإعلان معلومات تتعلق بالأجر الأدنى. ويمكن الحصول على ترجمة الى اللغة العربية في إدارة التسوية والتنفيذ. شارع سلمه ٥٣, تل - ابيب, تلفون ٠٣, ٥١٢٥٤٣٠, ٠٣, ٥١٢٥٤٣٥٤, ١, ٨٠٠, ٣٥٤, ٣٥٤. فاكس ٠٣, ٥١٢٥٤٩٢. موقع الانترنت www.moital.gov.il/achifa

This notice contains information concerning minimum wage. An English translation of this notice is available at the Regulation & enforcement Administration, 53 Salame St., Tel-Aviv, Tel. 03-5125430, 1-800-354-354, Fax 03-5125216 Web site: www.moital.gov.il/achifa

Настоящее объявление включает в себя информацию, касающуюся минимальной заработной платы. Перевод объявления на русский язык можно получить в Управлении по регулированию и надзору за исполнением законов о труде Министерства Промышленности Торговли и занятости по адресу: Ул. Саламе, 53 Тел-Авив, Тел. 03-5125430, 1-800-354-354, Факс. 03-5125216 Вебсайт : www.moital.gov.il/achifa

5.6 מועד תשלום שכר העבודה

מועד לתשלום שכר חדשי

שכר עבודה המשולם על **בסיס של חודש** ישולם עם **תום החודש** בעדו הוא משולם.



מועד לתשלום שכר שאינו שכר חדשי

שכר עבודה המשתלם על בסיס של שעה, יום, שבוע או לפי כמות התוצרת, ישולם, אם לא נקבע מועד אחר בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה, בתום מחצית החודש בו הועבד העובד.

5.7 הוצאות נסיעה

כל עובד הזקוק לתחבורה ציבורית כדי להגיע למקום עבודתו זכאי להשתתפות מעבידו בהוצאות הנסיעות. תקרת החזר הוצאות הנסיעה ליום עבודה היא 24.40 ₪ (הסכום מתעדכן מדי פעם בפעם). הוצאות הנסיעה תקבענה לפי מחיר נסיעה מוזל באוטובוס ציבורי או כרטיס מנוי חודשי מוזל ממקום מגורי העובד למקום עבודתו, על יסוד כרטיס הנחה של מספר נסיעות, אם קיים כרטיס הנחה כזה.

יצוין כי אם העובד אינו משתמש בתחבורה ציבורית כדי להגיע למקום העבודה (מסתייע, לצורך הדוגמה, בהסעה פרטית שלו או של מי מטעמו), העובד לא יהיה זכאי להחזר הוצאות נסיעות. עובד הנעדר מעבודתו לא יהיה זכאי להחזר נסיעות עבור אותו יום.

ניתן כאן לראות את צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה:

<http://www.moit.gov.il/NR/rdonlyres/964139E1-918E-485B-B019-56B2F9EBAB36/0/tzavnesiot2011.pdf>

5.8 שעות נוספות ועבודה במנוחה השבועית

ככלל, אסור למעביד להעביד עובדים בשעות נוספות או במנוחה השבועית אלא אם ניתן היתר לעשות כן על ידי שר התמ"ת.

"שעות נוספות": אם עובד מועבד ביום עבודה רגיל שעות נוספות, המעביד חייב לשלם לו לפחות 125% משכר העבודה הרגיל עבור השעתיים הראשונות ו-150% לפחות בעד כל שעה נוספת שלאחריהן.

"תחום יום העבודה":

במקומות עבודה בהם מועסקים עובדים 6 ימים בשבוע, תחום יום עבודה לא יעלה על 8 שעות.

במקומות עבודה בהם מועסקים עובדים 5 ימים בשבוע, תחום יום עבודה לא יעלה על 9 שעות.

בעבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בין 22.00 ל- 6.00 (להלן: "עבודת לילה") תחום יום העבודה לא יעלה על 7 שעות.



לאחר תחום יום העבודה, כל שעה תחשב כשעה נוספת.

שבוע עבודה לא יעלה על 43 שעות שבועיות.

איסור שכר שכולל שעות נוספות: המעביד אינו רשאי לקבוע שכר רגיל הכולל בתוכו את תשלום השעות הנוספות אלא אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי שאושר בידי שר התמ"ת.

שעות עבודה בימי המנוחה השבועית: אם עובד מועסק במנוחה השבועית, חייב המעביד לשלם לו בעד שעות העבודה, לפחות 150% משכר הרגיל של העובד.

שעות נוספות במנוחה השבועית: אם עובד מועסק בשעות נוספות במנוחה השבועית, הוא יהיה זכאי לגמול עבור העבודה במנוחה השבועית בצירוף הגמול עבור השעות הנוספות (כלומר: 150% עבור המנוחה השבועית + 25% עבור, סה"כ 175% עבור השעות הראשונות הנוספות, ו-200% עבור כל שעה נוספת שלאחריהן במנוחה השבועית).

"שעות המנוחה השבועית":

- א. **לפחות שלוש שעות רצופות** לשבוע הן המנוחה השבועית של העובד
- ב. המנוחה השבועית תכלול
 1. לגבי יהודי - את יום השבת;
 2. לגבי מי שאינו יהודי - את יום השבת או את יום הראשון או את היום השישי בשבוע, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו

פנקס שעות עבודה

מעביד חייב לנהל פנקס בדבר שעות עבודה, שעות מנוחה שבועית, שעות נוספות, גמול שעות נוספות וגמול עבודה במנוחה השבועית, ובו יירשמו הפרטים כפי שנקבעו בתקנות.

לענין שעות עבודה, שעות מנוחה שבועית ושעות נוספות ייערך הרישום בפנקס שעות העבודה באופן שוטף ויכלול רישום שעות עבודה בפועל באמצעי מכני, דיגיטלי או אלקטרוני.

לא בוצע הרישום בפנקס באמצעים מכניים, דיגיטליים או אלקטרוניים, יחתם הרישום מדי יום בידי העובד ויאושר בחתימת אחראי שהמעביד מינה לכך, אלא אם ישנה הוראה חוקית אחרת (כדוגמת צו או הסכם קיבוצי) לביצוע הרישום.

נטל הוכחה

בתובענה של עובד לתשלום שכר עבודה, לרבות גמול שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית, שבה שנויות במחלוקת שעות העבודה שבעדן נתבע השכר, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי העובד לא עמד לרשות העבודה במשך שעות העבודה השנויות במחלוקת, אם המעביד לא הציג רישומי נוכחות מתוך פנקס שעות עבודה, ככל שהוא חייב לנהלו.



היתה התובענה לתשלום שכר עבודה בעד גמול שעות נוספות, תהא חובת ההוכחה על המעביד כאמור באותו סעיף קטן, רק בעד מספר שעות נוספות שאינו עולה על 15 שעות נוספות שבועיות או שאינו עולה על 60 שעות נוספות חודשיות. כלומר, **נטל ההוכחה לשעות שהעובד לא עבד בשעות נוספות עד 15 בשבוע או עד 60 בחודש הינו על המעביד**. כדי להתמודד עם נטל זה על המעביד לוודא שהוא מנהל מעקב יומי מכני, דיגיטלי או אלקטרוני על שעות העבודה של העובד באמצעות כרטיסים או שעוני נוכחות ומנהל פיקוח על-כך. מעסיק שלא יעשה כן, עשוי למצוא את עצמו מפר את הוראות החוק ומצוי בעמדת נחיתות ראייתית מול עובדו בקשר להוכחת שעות העבודה והשעות הנוספות.

היתרים למעסיקים להעסקת עובדים בשעות נוספות וביום המנוחה השבועי

להגשת בקשות ולבחינת מתן היתרים למעסיקים להעסקת עובדים ביום המנוחה השבועי ולהגשת בקשות ולבחינת מתן היתרים למעסיקים להעסקת עובדים בשעות נוספות (מעבר לקצוב בחוק) והתאמתם לקריטריונים הקבועים בחוק, ניתן לפנות אל:

מר אלי גיל – בעניין חוק שעות עבודה ומנוחה

טלפון: 03-7347442/3 פקס: 03-5611350

דוא"ל: Hasdara-s@moital.gov.il

אגף הסדרה – רישיונות והיתרים, משרד התמ"ת

דרך מנחם בגין 86 (בית ליא גולדברג), תל אביב

דוא"ל הנהלת האגף - Hasdara@moital.gov.il

5.9 הפסקות

ביום עבודה של לפחות 6 שעות, תופסק העבודה למנוחה וארוחה ל-3/4 שעה לפחות (בערב חג ל-1/2 שעה לפחות). במהלך הפסקה זו מותר לעובד לצאת ממקום העבודה אלא אם נוכחותו במקום העבודה היא הכרחית והמעביד דרש ממנו להישאר. **זמן הפסקה זו הוא לא חלק משעות עבודה אלא אם המעביד דרש מהעובד להישאר בעבודה כאמור.**

הפסקות קצרות להחלפת כוח ואוויר, מוסכמות על ידי המעביד הן חלק משעות העבודה, והמעביד חייב לשלם עבורן שכר.

מותר לעובד להפסיק עבודתו כדי להתפלל בהתאם לדרישת דתו.

5.10 חופשה שנתית

כל עובד זכאי לחופשה שנתית. אורך החופשה נקבע בהתאם לוותק של העובד במקום עבודתו, ולהסכם הקיבוצי שחל בעניינו. מתוך כך, קיומו של הסכם קיבוצי עשוי, בדרך כלל, להטיב עם העובד בקשר לימי החופשה שמגיעים לו, על-אף האמור בחוק. לחיפוש הסכמים קיבוציים [לחץ כאן](#). מתוך כך, המשך ההסבר כאן אינו מתחשב בהסכם קיבוצי שגיבר על הוראות אלה.



בעד כל אחת מ-4 שנים הראשונות לעבודתו זכאי העובד לחופשה בת 14 ימים קלנדריים (שבועיים) שהם 12 ימי עבודה אם המדובר בשבוע עבודה בן 6 ימים, או 10 ימי עבודה אם עובדים 5 ימים בשבוע.

בעד השנה החמישית העובד זכאי ל- 16 ימי חופשה קלנדריים; 18 בעד השנה השישית, 21 יום בעד השנה השביעית, ויום נוסף בעד כל שנה עד למקסימום של 28 ימים קלנדריים (ארבעה שבועות).

פירוט של מספר הימים להם זכאי עובד עפ"י וותק במקום עבודה.			
משמעות הזכאות מבחינת ימי עבודה בפועל		זכאות	שנות וותק
בשבוע עבודה של 5 ימים	בשבוע עבודה של 6 ימים		
10	12	14	משנה עד 4 שנים
12	14	16	חמש שנים
14	16	18	שש שנים
15	18	21	שבע שנים
16	19	22	שמונה שנים
17	20	23	תשע שנים
18	21	24	עשר שנים

לכל שנה נוספת יתווסף יום לכל שנת עבודה עד לחופשה של 28 ימים

יש לשים לב כי החוק נוקט במונח "ימים" ולא "ימי עבודה", כלומר ימי החופשה כוללים שישי ושבת אך קובע כי בימי החופשה לא תיכלל אלא מנוחה שבועית אחת לכל שבעה ימי חופשה. לצורך כך, זכאות של 14 ימי חופשה תעניק לעובד העובד במסגרת שבוע עבודה של 6 ימים בשבוע 12 ימי חופשה בשנה, ולעובד העובד במסגרת שבוע עבודה של 5 ימים בשבוע 10 ימי חופשה בשנה.

עובד יהיה זכאי לחופשה שנתית לפי הטבלה אם היה עובד של אותו מעביד במהלך כל השנה ועבד לפחות 200 ימים. אם עבד פחות מ- 200 ימים יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים של הטבלה כיחס מספר ימי עבודה בפועל אל מספר 200. (לדוגמא אם העובד עבד בפועל 150 ימים בשנה השנייה לעבודה יהיה זכאי ל:

$$14 \times \frac{\text{ימי עבודה בחלק מהשנה}}{200} = \text{מספר ימי החופשה}$$

$$10.5 = \frac{150}{200} \times 14$$



לכן התוצאה הינה **10 ימים** (חלק של יום אינו נלקח בחשבון לעניין חישוב זה), המעניקים 9 ימי חופשה למי שעובד במסגרת של 6 ימים בשבוע, ו-8 ימי חופשה למי שעובד במסגרת של 5 ימים בשבוע.

אם העובד היה עובדו של אותו מעביד **בחלק** משנת העבודה, יהיה זכאי לימי חופשה כמפורט בטבלה אם עבד באותו חלק של השנה **לפחות 240 ימים**. אם עבד פחות מ-240 ימים אזי יהיה זכאי לחלק היחסי ממספר הימים המופיע בטבלה, כיחס ממספר ימי עבודה בפועל ל-240 (ובאופן פרטני בהתאם לחישוב הקודם: $14 \times (150/240) =$ שמונה ימים), כדלקמן:

$$\text{ימי עבודה בחלק מהשנה} \times 14 = \frac{\text{מספר ימי החופשה}}{240}$$

תמורת חופשה

עובד שעבד לפחות יום אחד ועד 75 ימים, בין בשנת עבודה אחת ובין בשתי שנות עבודה רצופות, ואין בינו לבין המעביד חוזה עבודה בכתב לתקופת עבודה רצופה העולה על 74 ימים, לא יהיה זכאי לימי חופשה כאמור בטבלה לעיל, אלא יהיה זכאי ל"**תמורת חופשה**" בסך 4% מכלל הסכומים שהשתכר.

מועד החופשה

- א. החופשה תינתן בחודש האחרון של שנת-העבודה שבעדה היא ניתנת, או במשך שנת-העבודה שלאחריה.
- ב. על אף האמור לעיל, רשאי עובד לקחת יום אחד מן החופשה במהלך שנת העבודה שבעדה היא ניתנת במועד שיבחר ויום אחד נוסף באחד מהימים המופיעים ברשימה להלן, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות:
 1. צום גדליה; ערב יום הכיפורים; ערב חג הסוכות; הושענא רבה; צום עשרה בטבת (יום הקדיש הכללי); תענית אסתר; פורים; שושן פורים; ערב חג הפסח; ערב שביעי של פסח; חג המנוחה; ל"ג בעומר; ערב חג השבועות; צום י"ז בתמוז; צום תשעה באב; ערב ראש השנה
 2. ערב חג המולד; ערב ראשית השנה; ערב חג ההתגלות; ערב חג הפסחא; יום הבשורה; ערב עליית ישו השמייה; ערב חג השבועות
 3. ערב ראש השנה ההג'רית; ערב יום הולדת הנביא; עליית הנביא השמייה (לילת אלאסרא ואלמעראג'); ערב חג הפסקת הצום (ערב עיד אלפיטר); ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא)
 4. ערב חג אלח'דר (אליהו הנביא); ערב חג הנביא שועייב (יתרו); ערב חג הנביא סבלאן; ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא)
 5. יום הזיכרון לעדה הצ'רקסית
 6. חג הסיגד
 7. יום האישה הבין-לאומי; יום הזיכרון לשואה ולגבורה; יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות איבה וטרור (ערב יום העצמאות); יום ירושלים; אחד במאי; יום הניצחון על גרמניה הנאצית; יום פטירת הרצל; ראש השנה האזרחית
 8. שר התמ"ת רשאי, בצו, להוסיף על רשימת הימים המנויים לעיל



חישוב ימי החופשה

אלה הימים שלא יובאו במניין ימי החופשה:

1. הימים בהם שירת העובד שירות מילואים פעיל
2. ימי חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי הסכם או נוהג - להוציא ימי המנוחה השבועית
3. ימי חופשת לידה
4. הימים שבהם אין העובד מסוגל לעבוד מחמת תאונה או מחלה
5. ימי אבל במשפחה, שמטעמי דת או נוהג אין העובד עובד בהם
6. ימי שביתה או השבתה
7. ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, אלא אם עלו על ארבעה- עשר, ובמידה שעלו

חלו ימים עקב אילו מהנסיבות המתוארות לעיל בימי החופשה, יראו את החופשה כנפסקת לאותם הימים, ויש להשלימה ככל האפשר תוך אותה שנת עבודה.

דמי החופשה

המעביד חייב לשלם לעובד בעד ימי החופשה דמי חופשה בסכום השווה לשכרו הרגיל. השכר הרגיל לעניין סעיף זה הוא:

1. לגבי עובד שגמול עבודתו, כולו או חלקו, משתלם על בסיס של חודש או תקופה ארוכה מזו - שכר העבודה שהעובד היה מקבל בעד אותו פרק זמן אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד
2. לגבי עובד בשכר: שכר העבודה היומי הממוצע כפול במספר ימי החופשה; שכר העבודה היומי הממוצע הוא הסכום היוצא מחילוק שכר רבע השנה שקדמה לחופשה למספר 90; היו ברבע השנה כאמור חדשי עבודה לא-מלאה, יחושב השכר היומי הממוצע לפי רבע השנה של העבודה המלאה ביותר שב-12 החדשים שקדמו לחופשה, הכל לפי בחירת העובד.

שכר עבודה לעניין עובד בשכר הוא כל תמורה, בכסף או בשווה כסף, המשתלמת לעובד על ידי המעביד בעד שעות העבודה הרגילות, זולת אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי שאושר לעניין זה על ידי שר התמ"ת. סכום המשתלם לעובד לכיסוי הוצאות מיוחדות שאינן קיימות בעת החופשה, אין רואים אותו כחלק משכר העבודה.

המועד לתשלום דמי החופשה

דמי החופשה ישולמו לכל המאוחר ביום שבו היו משלמים לעובד את שכרו, אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד, אך אם העובד יוצא לחופשה של שבעה ימים לפחות, ודרש להקדים את תשלום דמי החופשה - ישולמו לכל המאוחר שני ימים לפני תחילת החופשה.

איבוד הזכות לדמי חופשה

עובד לא יעבוד בשכר בימי חופשתו, ואם עבד עבודה סדירה בשכר, איבד את זכותו לדמי חופשה; ואם כבר שולמו, רשאי המעביד לנכותם משכר העבודה שישולם לעובד, או לגבותם בכל דרך בה גובים חוב אזרחי.



פדיון חופשה

חדל עובד לעבוד לפני שניתנה לו החופשה המגיעה לו עד ליום שבו חדל לעבוד, ישלם המעביד פדיון חופשה בסכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לעובד אילו יצא לחופשה ביום שבו חדל לעבוד.

הצגת תמצית החוק

בהתאם לתקנות, במקום המשמש לעסק, למשלוח-יד או לשירות ציבורי המעביד חייב להציג, הצגה נראית לעין, של תמצית חוק חופשה שנתית בנוסח שפורסם בירחון משרד העבודה "עבודה וביטוח לאומי", מאוקטובר 1951 (עמוד 13).

מכיוון שתמצית החוק אינה מעודכנת, יהיה זה נכון לפרסם את הוראות החוק העדכניות, במקומה.



חוקי עבודה

חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951

(תמצית מהוראות החוק החלות על העובד)

זכור לשמור על זכויותיך והקפד למלא בנאמנות את חובותיך

ואלה הם עיקרי זכויותיך וחובותיך לפי החוק:

זכויותיך:

- (1) קיים בינך לבין מעבידך קשר משפטי לשנת עבודה, שתחילתה ב-1 באפריל של השנה, ועבדת תוך שנה זו אצל אותו המעביד או באותו מקום העבודה לפחות 200 ימים, תהיה זכאי לחופשה שאורכה 14 יום לפחות (כולל שבתות).
- (2) והיה ועבדת, כאמור לעיל, פחות מ-200 יום אך יותר מ-74 יום תוך שנת העבודה תהיה זכאי לימי חופשה במספר המהווה חלק יחסי מ-14 יום, כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 200.
- (3) קיים בינך ובין מעבידך קשר משפטי רק בחלק משנת העבודה ועבדת תוך שנה יזו לפחות 240 יום, תהיה גם אז זכאי לחופשה שאורכה הוא 14 יום לפחות (כולל שבתות).
- (4) והיה ועבדת, כאמור בפסקה 3, פחות מ-240 יום אך יותר מ-74 יום תוך שנת העבודה תהיה זכאי לימי חופשה במספר המתייחס ל-14 יום, כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240.
- (5) עבדת אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחר פחות מ-75 יום, בין בשנת עבודה אחת ובין בשתי שנות עבודה רצופות, חייב מעבידך לשלם בעדך תמורת חופשה, בשיעור של 4% לפחות משכר עבודתך, לקרן החופשה של ענף העבודה, בו הנך עובד היינו: לאחת משלוש הקרנות שהוסמכו ע"י שרת העבודה - לקרן החופשה לעובדי בנין, ועבודות ציבוריות או לקרן החופשה לעובדים בחקלאות או לקרן חופשה כללית "מבטחים". המעביד חייב בתשלום תמורת החופשה לכל המאוחר תוך תשעה ימים מהיום בו חדלת לעבוד אצלו.
- (6) רואים ימי עבודה כרצופים לצורך האמור בפסקאות 1-5 כדלעיל גם אם חלה בהם הפסקה מחמת שירות מילואים, ימי מנוחה של שבת או חג, חופשה לפי החוק או עפ"י הסכם, בין שהחופשה היא בשכר ובין אם לאו, ימי שביתה או השבתה, תאונה או מחלה, ימי אבל במשפחה, שמטעמי דת או נוהג אין עובדים בהם, וכן הפסקה ארעית ללא הפסקת היחסים בינך ובין מעבידך.
- (7) ימי שירותך במילואים, ימי חג (להוציא שבת), ימי חופשת לידה, הימים בהם אינך מסוגל לעבודה מסיבת מחלה או תאונה, ימי אבל משפחתי, ימי שביתה או השבתה וכן ימי הודעה מוקדמת לפיטורין שלא למעלה מ-14 יום - לא יחשבו כימי חופשה לפי החוק.
- (8) הנך זכאי לקבל את חופשתך השנתית בחודש האחרון לשנת עבודתך או במשך שנת העבודה שלאחריה ותוך זמן זה חייב הנך לקחת לפחות שבעה ימי חופשה, אם ברצונך לדחות את המועד של נטילת יתרת החופשה, העולה על שבעת הימים, תוכל, בהסכמת מעבידך, לצרף את היתרה לחופשה שתיתן לך בשתי שנות העבודה הבאות.
- (9) חופשתך תהיה רצופה אלא בהסכמת המעביד ובאישור ועד העובדים במקום אפשר לפצלה ובלבד שתהנה מחופשה שתהיה לפחות 7 ימים רצופים.
- (10) שרת העבודה התקינה תקנות, שלפיהן קבעה אורך חופשה של 21 יום לכל שנת עבודה, אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד, לעובדים בייצור מצברים וסוללות, בהתזת צבע, בניקוי מתכת או בתעשיית זכוכית, וזאת אם עבדו בעבודה זו באותה שנה 6 חודשים לפחות; ביציקת פלדה ברזל או עופרת אם עבדו בעבודות אלו 150 יום לפחות; בריתוך חשמלי אם הועבדו העובדים 200 יום לפחות בעבודה שעיקרה בכך; לעובדים הבאים במגע עם ט.נ.ט. והועבדו בכך ששה חודשים לפחות משנת העבודה ולעובדים בקביעות כמקשרים במרכזית טלפון בת 4 קווי חוץ ומ-40 סניפים פנימיים, לפחות.
- (11) אורך החופש לרופאים, אחיות, עובדים בריפוי על ידי עיסוק ועובדי ניקיון בבתי חולים מיוחדים ובמוסדות או במרפאות לחולי שחפת יהיה 42 ימים, אם הועבדו בשנת העבודה 200 יום לפחות. כן זכאים ל-42 ימי חופשה עובדים הנמצאים לרגל עבודתם תחת השפעת קרני רנטגן או הקרנה.
- (12) מעבידך חייב לשלם לך בעד ימי החופשה דמי חופשה בסכום השווה לשכרך הרגיל. היה שכרך מחושב על בסיס חודשי תקבלו במועד ובשיעור שהיה המעביד משלם לך לולא יצאת לחופשה והוספת לעבוד; היה שכרך מחושב שלא על בסיס חודשי (אלא ליום או לשבוע) תהיה זכאי לדמי חופשה שהם שכר עבודתך היומי הממוצע כפול מספר ימי החופשה.
- (13) שכר העבודה היומי הממוצע הוא הסכום המתקבל מחילוק שכר רבע השנה שקדמה לחופשה במספר תשעים; אך אם היו ברבע השנה חדשי עבודה לא מלאה - יחושב השכר היומי הממוצע, כבחירתך, לפי רבע השנה של העבודה המלאה ביותר תוך שנים עשר החודש שקדמו לחופשה.
- (14) יצאת לחופשה לשבעה ימים לפחות - זכאי הנך לדרוש שדמי החופשה ישולמו לך לכל המאוחר שני ימים לפני התחלת החופשה.



- 13) הפסקת לעבוד לפני שניתנה לך החופשה המגיעה לך ישלם לך המעביד פדיון חופשה בסכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לך אילו יצאת לחופשה ביום בו הפסקת לעבוד.
- 14) זכותך לתבוע דמי חופשה, תמורת חופשה ופדיון חופשה בזכותך לתבוע שכר עבודה - היינו בצינורות החוקיים הרגילים
- 15) חופשתך תהיה רצופה אלא בהסכמת המעביד ובאישור ועד העובדים במקום אפשר לפצלה ובלבד שתהנה מחופשה שתהיה לפחות 7 ימים רצופים.
- 16) שרת העבודה התקינה תקנות, שלפיהן קבעה אורך חופשה של 21 יום לכל שנת עבודה, אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד, לעובדים בייצור מצברים וסוללות, בהתאם צבע, בניקוי מתכת או בתעשיית זכוכית, וזאת אם עבדו בעבודה זו באותה שנה 6 חדשים לפחות; ביציקת פלדה ברזל או עופרת אם עבדו בעבודות אלו 150 יום לפחות; בריתוך חשמלי אם הועבדו העובדים 200 יום לפחות בעבודה שעיקרה בכך; לעובדים הבאים במגע עם ט.נ.ט. והועבדו בכך ששה חדשים לפחות משנת העבודה ולעובדים בקביעות כמקשרים במרכזית טלפון בת 4 קווי חוץ ומ-40 סניפים פנימיים, לפחות.
- אורך החופש לרופאים, אחיות, עובדים בריפוי על ידי עיסוק ועובדי ניקיון בבתי חולים מיוחדים ובמוסדות או במרפאות לחולי שחפת יהיה 42 ימים, אם הועבדו בשנת העבודה 200 יום לפחות. כן זכאים ל-42 ימי חופשה עובדים הנמצאים לרגל עבודתם תחת השפעת קרני רנטגן או הקרנה.
- 17) מעבידך חייב לשלם לך בעד ימי החופשה דמי חופשה בסכום השווה לשכרך הרגיל. היה שכרך מחושב על בסיס חודשי תקבלו במועד ובשיעור שהיה המעביד משלם לך לולא יצאת לחופשה והוספת לעבוד; היה שכרך מחושב שלא על בסיס חודשי (אלא ליום או לשבוע) תהיה זכאי לדמי חופשה שהם שכר עבודתך היומי הממוצע כפול מספר ימי החופשה.
- שכר העבודה היומי הממוצע הוא הסכום המתקבל מחילוק שכר רבע השנה שקדמה לחופשה במספר תשעים; אך אם היו ברבע השנה חדשי עבודה לא מלאה - יחושב השכר היומי הממוצע, כבחרתך, לפי רבע השנה של העבודה המלאה ביותר תוך שנים עשר החודש שקדמו לחופשה.
- 18) יצאת לחופשה לשבעה ימים לפחות - זכאי הנך לדרוש שדמי החופשה ישולמו לך לכל המאוחר שני ימים לפני התחלת החופשה.
- 19) הפסקת לעבוד לפני שניתנה לך החופשה המגיעה לך ישלם לך המעביד פדיון חופשה בסכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לך אילו יצאת לחופשה ביום בו הפסקת לעבוד.
- 20) זכותך לתבוע דמי חופשה, תמורת חופשה ופדיון חופשה בזכותך לתבוע שכר עבודה - היינו בצינורות החוקיים הרגילים

חובותיך:

- 1) עליך לקבוע, יחד עם מעבידך, 14 יום מראש את המועד להתחלת החופשה.
- 2) אסור לך לעבוד בשכר בימי חופשתך ואם נמצאת עובד בעבודה סדירה בשכר תאבד את זכותך לדמי-חופשה, ואם הם כבר שולמו - רשדאי יהיה מעבידך לנכותם משכר העבודה או לגבותם בכל דרך שבה חובים חוב אזורי.

הוראות שונות:

- 1) התעוררו חילוקי דעות בינך ובין מעבידך בדבר דרך חישובם של דמי החופשה, פדיון החופשה או ביחס לאיבוד זכויותיך לדמי חופשה - כאמור לעיל - יכריע בשאלות אלו הכרעה סופית הממונה על יחסי העבודה שבמשרד העבודה.
- 2) אם יש לך יסוד לחשוב שמעבידך אינו מקיים אחרי הוראות חוק זה - הזכות בידך לפנות למפקח העבודה של משרד העבודה על מנת שינקוט בכל האמצעים החוקיים שבידיו בכדי להבטיח את זכויותיך.
- 3) השגת, עפ"י הסכם עבודה, חוזה עבודה או לפי הנהוג הקיים במקום עבודתך, תנאי עבודה יותר נוחים מאשר לפי חוק זה, הרי זכויותיך אלו שמורות.
- 4) אין החוק חל על העובדים בחקלאות, המקבלים את כל גמול עבודתם בחלק מהיבול, בשירותים או בשווה כסף; על עובדים המקבלים כל גמול עבודתם ברווחים או על עובדים ארעיים בעבודה שאינה לצורך עסקי המעביד או במקצועו.

5.11 ימי אבל

בהתאם לצו הרחבה (הסכם מסגרת לפי חוק הסכמים קיבוציים), התשי"ז-1957, עובד שעבד במקום העבודה לפחות 3 חודשים והמקיים חובת אבלות (במות הורים, ילדים, בן זוג, אחים ואחיות) מטעמי דת או נוהג ("שבעה"), ואינו עובד באותם ימים, יהיה זכאי לתשלום שכרו עבור ימי העבודה שנעדר בהם ולא יותר משבעה ימים (קלנדריים).



5.12 דמי חגים

בהתאם לצו הרחבה (הסכם מסגרת לפי חוק הסכמים קיבוציים), התשי"ז-1957, עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה הזכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות). עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת.

5.13 דמי הבראה

עובד זכאי לדמי הבראה אם עבד באותו מקום עבודה שנה אחת לפחות. גובה דמי הבראה ליום הוא 365 ש"ח (נכון ליום 1.7.11).

מספר ימי ההבראה המגיעים לעובד בהתאם לוותק שלו בעבודה הם כדלקמן:

מספר ימי ההבראה המגיעים לעובד בהתאם לוותק שלו בעבודה	
שנות וותק	ימי הבראה המגיעים לעובד
1	5
2	6
3	6
4	7
5	7
6	7
7	7
8	7
9	7
10	7
11	8
12	8
13	8
14	8
15	8
16	9
17	9
18	9
19	9
מהשנה ה-20 ואילך	10

ניתן ללחוץ על [הקישור כאן](#) על-מנת לראות את צו ההרחבה בעניין דמי הבראה.



5.14 דמי מחלה

הגדרות:

"עובד במשכורת": עובד שעיקר גמול עבודתו משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר
 "עובד בשכר": עובד שאינו עובד במשכורת
 "מחלה": אי כשרו הזמני או הקבוע של העובד לבצע עבודתו, הנובע, על פי ממצאים רפואיים, ממצב בריאות לקוי;

תקופת הזכאות המקסימאלית לדמי מחלה

תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של **יום וחצי לכל חודש עבודה מלא** שהעובד עבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה ולא יותר מ-90 יום, בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה.

עובד שבחודש מסוים לא עבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה בכל ימי העבודה שבאותו חודש, יראו, לענין תקופת הזכאות המצטברת 25 ימי עבודה כחודש עבודה מלא, ואם נהוג במקום העבודה שבוע עבודה בן חמישה ימים - $21\frac{1}{3}$ ימי עבודה, ודמי מחלה יחסיים עבור חלק של חודש עבודה מלא.

הזכות לדמי מחלה

עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעבידו, בכפיפות לתקופת הזכאות המכסימלית כדלקמן:

שיעור דמי המחלה שזכאי העובד	
לא יהיה זכאי לדמי מחלה	בעד היום הראשון
מחצית דמי מחלה	בעד היום השני
מחצית דמי מחלה	בעד היום השלישי
תשלום מלא על פי חוק	החל מהיום הרביעי ואילך

ישנם עובדים שחלים עליהם תקנות או הסכמים קיבוציים, לגביהם תתכן זכאות שונה.

"תקופת מחלה" תחושב לפי הוראות אלה:

- לגבי עובד במשכורת – תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים
- לגבי עובד בשכר שעבד עבודה מלאה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה – תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים
- לגבי עובד בשכר שלא עבד עבודה מלאה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה (להלן: "עובד לסירוגין"): תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים, כפול היחס שבין הימים



שעבד העובד ברבע השנה של העבודה המלאה ביותר שב-12 החודשים שקדמו למחלה לבין ימי העבודה באותו רבע שנה

4. לגבי עובד לסירוגין שטרם עבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה תקופה של 3 חודשים - תהיה תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים, כפול היחס שבין הממוצע השבועי של ימי עבודתו בתקופת עבודתו שקדמה למחלה לבין 6

5. עובד בשכר או עובד לסירוגין שנהג לעבוד בימי מנוחה שבועית וחגים על פי היתר לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, יובאו הימים האמורים בחשבון תקופת המחלה, ולגבי עובד לסירוגין כאמור יבוא "90" במקום "ימי העבודה באותו רבע שנה" בפסקה האמורה, ולגבי עובד לסירוגין כאמור בפסקה (4) יבוא "7" במקום "6" שבפסקה האמורה.

עבודה מתאימה אחרת או עבודה חלקית

קבע רופא על-פי ממצאים רפואיים שמחמת מגבלות רפואיות אין העובד מסוגל, בפרק זמן מסוים, לבצע עבודה מסוג מסוים או בתנאים מסוימים, וכתוצאה מכך העובד אינו מסוגל לבצע עבודתו אלא באופן חלקי, והמעביד הציע לו עבודה מתאימה אחרת, מלאה או חלקית, באותו מקום עבודה - לא יהיה העובד זכאי לדמי מחלה, אך שכרו בעבודה שהוצעה לו לא יפחת מהשכר שהיה מקבל אילו המשיך בעבודתו הקודמת כשהוא מחושב לפי הרכיבים לדמי מחלה.

לא הציע המעביד עבודה מתאימה כאמור, יהיה העובד זכאי לסכום דמי המחלה שהיו מגיעים לו בכל מקרה.

לעניין "עבודה מתאימה", משמעה עבודה שלא חלות לגביה המגבלות הרפואיות כאמור והיא מסוג העבודה העיקרית שבה עבד העובד תוך 3 השנים שקדמו צמוד ובסמוך למחלתו או שהיא עבודה אחרת התואמת את הכשרתו המקצועית, רמת השכלתו וכשרו הגופני.

הצעת עבודה מתאימה כאמור טעונה התייעצות עם ועד העובדים במקום העבודה, ואם אין ועד העובדים כאמור - יחולו ההוראות כאילו לא הציע המעביד עבודה מתאימה.

פיטורים בתקופת הזכאות לדמי מחלה

מעביד לא יפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו, במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לו לפי החוק או לפי הסכם קיבוצי, וזאת עד לתקופת הזכאות המקסימאלית, אולם הוראות אלה זה לא יחולו באחד מאלה:

1. המעביד נתן לעובד הודעה מוקדמת לפיטורים בהתאם לחוק, ובטרם נעדר העובד עקב מחלתו

2. מקום עבודתו של העובד פסק מלפעול (באופן שאינו זמני) או שהמעביד הוכרז פושט רגל, ואם הוא תאגיד - ניתן כנגדו צו פירוק.



גובה דמי מחלה

דמי המחלה יהיו בגובה שכר העבודה שהיה העובד זכאי לקבל בתקופת זכאותו לדמי מחלה אילו המשיך בעבודתו.

לגבי עובד ששכרו משתלם לפי כמות התוצרת - דמי המחלה יהיו בגובה שכר העבודה שהיה העובד זכאי לקבל בתקופת זכאותו לדמי מחלה אילו המשיך לעבוד והפיק בכל אחד מהימים הכלולים בתקופה האמורה את כמות התוצרת הממוצעת ליום עבודה שהפיק ב-3 החודשים שקדמו למחלתו.

רכיבי השכר לעניין דמי מחלה

רכיבים אלה יובאו בחשבון השכר המשמש בסיס לחישוב דמי המחלה:

1. שכר יסוד
2. תוספת ותק
3. תוספת יוקר או פיצוי בעד התייקרות
4. תוספת משפחה
5. תוספת מחלקתית או מקצועית

לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים לעיל או לפי חלק מהם, יובא בחשבון לעניין הרכיבים שיובאו בחשבון השכר שכרו המשתלם לו בעד יום עבודתו הרגילה בצירוף כל תוספת מהתוספות האמורות לעיל שהשתלמה לו.

דין דמי מחלה

דין דמי מחלה המשתלמים מאת מעביד כדין שכר עבודה לכל דבר.

5.15 איסור שכר כולל

עובד שחוק שעות עבודה ומנוחה חל לגביו ונקבע לו שכר עבודה הכולל תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית, או הכולל דמי חופשה, תמורת חופשה או פדיון חופשה - רואים את השכר שנקבע כשכר **רגיל בלבד**, אלא אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי לגבי תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית וההסכם אושר לעניין זה על ידי שר העבודה.

מתוך כך, על המעסיק לוודא שהזכויות הנוספות של העובד אינן חלק מהשכר של העובד אל א מתווספות אליו בהתאם להוראות החוק.



5.16 ניכויים משכר עבודה

אסור למעסיק לנכות משכר עבודה קנס או פיצוי או כל סכום אחר, למעט סכומים אלה:

1. סכום שחובה לנכותו, או שמותר לנכותו על פי חיקוק (כדוגמת מס הכנסה, ביטוח לאומי, דמי בריאות וכדומה);
2. תרומות שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו
3. דמי חבר בארגון עובדים שהעובד חבר בו, שיש לנכותם מן השכר על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה או שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו, והתשלומים הרגילים לוועד העובדים במפעל
4. תוספת לדמי החבר בארגון עובדים שהעובד חבר בו שמותר לנכותם על-פי פסקה (3), המיועדת למימון פעילות מפלגתית, אלא אם הודיע העובד למעבידו בכתב על התנגדותו לתשלום התוספת
5. דמי טיפול מקצועי-ארגוני לטובת הארגון היציג, שיש לנכותם על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה משכרו של עובד שאינו חבר בשום ארגון עובדים, או שהעובד הסכים בכתב לניכוי כאמור, בכפוף למקסימום דמי הטיפול המקצועי-ארגוני שמותר לנכותם
6. סכום שהוטל כקנס משמעת בהתאם להסכם קיבוצי או על פי חיקוק בלבד
7. תשלומים שוטפים לקופות גמל ובלבד שתשלומים כאמור לקופת גמל שהעובד בלבד חייב לשלם לה לא ינוכו משכרו של העובד אם הוא הודיע למעבידו בכתב על התנגדותו לתשלום
8. חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעביד, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה
9. מקדמות על חשבון שכר עבודה, אם אין המקדמות עולות על שכר עבודה בעד 3 חדשים; עולות המקדמות על שכר עבודה ל-3 חדשים לא ינוכה על חשבון המקדמות כאמור יותר מרבע שכר העבודה
10. על אף האמור לעיל, חדל עובד לעבוד אצל המעביד, רשאי המעביד לנכות משכרו האחרון של עובד כל יתרה של חוב או מקדמות שהעובד חייב לו

כל סכום שנוכה משכר העובד על-ידי המעביד כאמור לעיל, יעבירו המעביד למי שלו מיועד הסכום בתוך 30 ימים מהיום שבו רואים כמולן את השכר שממנו נוכה, זולת אם נקבעה בחוק דרך אחרת.

5.17 הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות

הגדרות:

"עובד במשכורת": עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר.

"עובד בשכר": עובד שאינו עובד במשכורת.

העובד זכאי להודעה מוקדמת אם המעביד מחליט לפטר אותו ומעביד זכאי להודעה מוקדמת אם העובד מחליט להתפטר.



חובה לתת הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות

מעביד המבקש לפטר עובד ייתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים, ועובד המבקש להתפטר מעבודתו ייתן למעבידו הודעה מוקדמת להתפטרות. ההודעה המוקדמת כאמור תינתן **בכתב** ותציין את **יום הוצאת ההודעה** ואת **יום הכניסה לתוקף של הפיטורים או ההתפטרות**, לפי העניין.

עובד במשכורת (המשתכר על בסיס חודשי) זכאי להודעה מוקדמת באופן הבא:

הודעה מוקדמת לעובד המשתכר על בסיס חודשי	
מספר חודשי עבודה	ימי הודעה מוקדמת
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	8.5
8	11
9	13.5
10	16
11	18.5
12	21
עם תום שנת העבודה הראשונה ואילך	חודש ימים

עובד בשכר (המשתכר על בסיס יומי או שעתי) זכאי להודעה מוקדמת באופן הבא:

הודעה מוקדמת לעובד המשתכר על בסיס יומי או שעתי		
שנת העבודה	מספר חודשי עבודה	ימי הודעה מוקדמת
ראשונה	1	1
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5



6	6	
7	7	
8	8	
9	9	
10	10	
11	11	
12	12	
14	13	שנייה
14	14	
15	15	
15	16	
16	17	
16	18	
17	19	
17	20	
18	21	
18	22	
19	23	
19	24	
21	25	שלישית
21	26	
22	27	
22	28	
23	29	
23	30	
24	31	
24	32	
25	33	
25	34	
26	35	
26	36	
חודש ימים	יותר מ-36	עם תום שנת העבודה השלישית

המעביד יכול לוותר על נוכחותו של העובד בעבודה במהלך תקופת ההודעה אם ישלם לעובד פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שוויתר על עבודתו.



הודעה מוקדמת להתפטרות

ההוראות הנ"ל בדבר ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, יחולו, בשינויים המחויבים לפי העניין, גם על הודעה מוקדמת להתפטרות מטעם העובד.

ויתור על עבודה בפועל

מעביד רשאי להודיע לעובד, בהודעה מוקדמת **לפיטורים**, כי הוא מוותר על נוכחות העובד ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה האמורה, כולה או מקצתה, ובלבד **שישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה ויתר על עבודתו**.

מעביד רשאי להודיע לעובד שנתן הודעה מוקדמת **להתפטרות**, כי הוא מוותר על נוכחותו של העובד ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה האמורה, כולה או מקצתה, ובלבד **שישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה ויתר על עבודתו**.

תוצאות אי מתן הודעה מוקדמת

מעביד שפיטר עובד ולא נתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים כאמור בחוק זה, ישלם לעובדו **פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת**.

עובד שחדל לעבוד ולא נתן למעבידו הודעה מוקדמת להתפטרות כאמור בחוק זה, ישלם למעבידו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת.

אישור לעובד על תקופת עבודתו

מעביד ייתן לעובדו, בסיום העבודה, **אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עובד-מעביד**.

לא נתן מעביד לעובד אישור על תחילתם וסיומם של יחסי עובד-מעביד עד תום 14 ימים מיום העבודה האחרון של העובד, או עד תום 7 ימים מיום דרישת העובד בכתב, לפי המוקדם מביניהם, צפוי לקנס, ונושא משרה (מנהל פעיל בתאגיד, שותף למעט שותף מוגבל, ופקיד האחראי מטעם התאגיד על ניהול כוח האדם בתאגיד) חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירה כאמור על-ידי התאגיד או על ידי עובד מעובדיו, אחרת יהיה צפוי לקנס בעניין, ובעניין זה קמה חזקה כי נושא משרה הפר את חובתו אלא אם כן נושא המשרה הוכיח שעשה כל שניתן כדי למלא את חובתו.



5.18 איסור הפליה ושוויון הזדמנויות בעבודה ובקבלה לעבודה

החוק וכלל השוויון קובעים כי מעביד לא יפלה בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי (היות אדם רווק, נשוי, גרוש או אלמן), הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים, לרבות מחמת תדירותו או משכו, הצפוי להם, בכל אחד מאלה:

1. קבלה לעבודה
2. תנאי עבודה
3. קידום בעבודה
4. הכשרה או השתלמות מקצועית
5. פיטורים או פיצויי פיטורים
6. הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה
7. לא יפלה מעסיק בפועל בין עובדים של קבלן כוח אדם המועסקים אצלו, וכן לא יפלה בין מועמדים לעבודה אצלו שהופנו אליו על ידי קבלן כוח אדם בכל הקשור לקבלה לעבודה, להפסקת עבודה ולתנאים במקום העבודה, והכל מחמת הטעמים המפורטים לעיל
8. לעניין זה רואים כהפליה גם קביעת תנאים שלא ממין העניין למעט הפליה כאשר היא מתחייבת מאופיים או ממהותם של התפקיד או המשרה.

איסור דרישת פרופיל צבאי והשימוש בו

מעביד לא ידרוש מדורש עבודה או מעובד את הפרופיל הצבאי שלו, ולא יעשה שימוש בפרופיל הצבאי שלו, אם הגיע לידיו, ולא יפגע בעובד או בדורש העבודה מחמת סירוב למסור את הפרופיל הצבאי.

זכויות הורה

היה ועובדת זכאית, בהתאם לתנאי העבודה הנהוגים במקום עבודתה, לזכות בקשר להורות, תהיה זכות זו נתונה גם לעובד המועסק במקום עבודה שבו נהוגים תנאי עבודה כאמור, אם התקיים בו אחד מאלה:

1. בת-זוגו היא עובדת או עובדת עצמאית ולא נעדרה מעבודתה, מעסקה או מעיסוק במשלח ידה מכוח זכאותה או שלא השתמשה בזכות כאמור
2. הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית

"זכות בקשר להורות", משמעה אחד מאלה:

- א. היעדרות מעבודה בשל מחלת הילד
- ב. יום עבודה מקוצר בשל היות העובדת אם לילד
- ג. זכות להשתמש בשירותי מעון שהמעביד מעמיד לרשות ילדי העובדים
- ד. השתתפות המעביד בעלות החזקתו של הילד במעון



מניעת הרעת תנאים

לשם תיקון הפליה האסורה, לא יהא מעביד רשאי לגרוע מזכויותיו של עובד אחר או לשנות את מצבו לרעה.

פגיעה על רקע הטרדה מינית

במסגרת יחסי עבודה לא יפגע מעביד או ממונה מטעמו, בעובד או בדורש עבודה כאשר מקור הפגיעה הוא אחד מאלה:

1. הטרדה מינית של העובד או של דורש העבודה (אף אם מדובר בהצעה או בהתייחסות אחת בלבד) שנעשתה בידי המעביד, בידי הממונה מטעמו או בידי עובד אחר
2. תלונה או תביעה של העובד בשל פגיעה כאמור
3. סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה בשל פגיעה כאמור

מודעות בדבר הצעת עבודה

מעביד או הזקוק לעובד, לא יפרסם מודעה בדבר הצעת עבודה או שליחה להכשרה מקצועית אלא אם כן הצעת העבודה צוינה בלשון זכר ובלשון נקבה, בין ביחיד ובין ברבים, וכן לא יפרסם מודעה כאמור שיש בה משום הפליה.

5.19 חוקים לאוכלוסיות מסוימות

5.19.1 עבודת נשים ושיווי זכויות האשה

חוק קובע עקרונות להבטחת שוויון מלא בין האישה לבין האיש, ברוח העקרונות שבהכרזה על הקמת מדינת ישראל.

שוויון לפני החוק

דין אחד יהיה לאשה ולאיש לכל פעולה משפטית, וכל הוראת חוק המפלה לרעה את האשה, באשר היא אשה, לכל פעולה משפטית – אין נוהגים לפיה, ללא קשר אם ביסוד פעולה שתוצאתה היא הפליה היתה כוונה להפלות, או לא.



אבחנה מותרת והעדפה מתקנת

אין רואים כפגיעה בשוויון או כהפליה אסורה כל אחד מאלה:

1. אבחנה בין אישה לבין איש, במידה שהיא מתחייבת מהשונות העניינית שביניהם, או מאופיו או ממהותו של העניין
2. הוראה או פעולה, שנועדה לתקן הפליה קודמת או קיימת של נשים, או הוראה או פעולה, שנועדה לקדם את שוויון

הזכות לשכר שווה

עובדת ועובד המועסקים אצל אותו מעביד באותו מקום עבודה, זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או "עבודה שוות ערך". הוראה זו תחול גם לעניין כל גמול אחר, שנותן מעביד לעובד או עבורו בקשר לעבודתו. "גמול אחר" משמעו כל תוספת, טובת הנאה, קצובה, מענק, תנאים נלווים, תשלום לכיסוי הוצאות, תשלומים בשל החזקת רכב, שימוש בטלפון, מכסת שעות נוספות, רכישת ספרות מקצועית, ביגוד, שימוש ברכב, או כל תגמול אחר בכסף או בשווה כסף, במישרין או בעקיפין, והכל אף אם אינם שכר עבודה.

"עבודה שוות ערך": יראו עבודה כשוות ערך לחברתה, אף אם הן אינן אותן עבודות או עבודות השוות בעיקרן זו לזו, אם הן בעלות משקל שווה, בין היתר מבחינת הכישורים, המאמץ, המיומנות והאחריות הנדרשים לביצוען ומבחינת התנאים הסביבתיים שבהם הן מבוצעות.

הפרש בשכר

אין בהוראות החוק כדי למנוע הפרש בשכר או בגמול אחר המתחייב מאופייה או ממהותה של העבודה הנדונה ובכלל זה תפוקת העבודה, איכות העבודה, הוותק בעבודה, ההכשרה או ההשכלה, או מיקומו הגיאוגרפי של מקום העבודה, והכל כשאין בכך משום אפליה מטעמי מין.

חופשת לידה

עובדת שקרובה ללידה ייתן לה מעבידה חופשת לידה ולא יעביד אותה בתוך חופשת הלידה.

חופשת הלידה היא 26 שבועות, מהם 7 שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה

עובדת רשאית לקצר את חופשת הלידה, ובלבד שחופשת הלידה לא תפחת מ-14 שבועות, או מתקופה כאמור בתוספת הארכות של חופשת הלידה, אם מימשה את זכותה להאריכה לפי החוק. עובדת שהודיעה על רצונה לקצר את חופשת הלידה כאמור, לא יוכל המעביד לדחות את החזרתה לעבודה למשך יותר מ-3 שבועות מיום שהודיעה כאמור.



הוראות אלו לא יחולו על עובדת שעבדה לפני יציאתה לחופשת לידה פחות מ-12 חודשים אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה; חופשת הלידה של עובדת כאמור היא 14 שבועות, מהם 7 שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה.

עובדת שחלתה ואושפזה בבית חולים תוך תקופת חופשת הלידה, לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לכל אלה:

1. להאריך את חופשת הלידה לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז אך לא יותר מ-4 שבועות. הוראות פסקה זו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוזיה אינה רצופה. "אשפוז" משמעו שהות של אדם בבית חולים במשך 12 שעות לפחות לשם קבלת טיפול רפואי.

2. לפצל את חופשת הלידה כך ש-3 שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת החופשה תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה

עובדת שילדה בלידה אחת יותר מילד אחד, זכאית להאריך את חופשת הלידה ב-3 שבועות נוספים בעד כל ילד נוסף שילדה באותה לידה, החל בילד השני.

עובדת שהילד אשר ילדה חייב להישאר בבית החולים או לחזור לבית החולים לאשפוז, תוך תקופת חופשת הלידה כאמור בסעיפים קטנים (ב) או (ג), לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאלה:

1. להאריך את חופשת הלידה לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז, אך לא ביותר מ-4 שבועות. הוראה זו תחול גם לגבי עובדת שתקופת אשפוזו של הילד אשר ילדה אינה רצופה

2. לפצל את חופשת הלידה כך ש-3 שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת החופשה תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה

עובדת שהילד אשר ילדה חייב להיות מאושפז בבית חולים לתקופה של 6 שבועות או יותר, בתוך תקופת חופשת הלידה, זכאית להאריך את חופשת הלידה לפי התקופה הארוכה מביניהן:

- א. בשבוע אחד, אם האשפוז היה 6 שבועות לפחות
- ב. ב-2 שבועות, אם האשפוז היה 8 שבועות לפחות
- ג. ב-3 שבועות, אם האשפוז היה 10 שבועות לפחות
- ד. ב-4 שבועות, אם האשפוז היה 12 שבועות לפחות



זכות להיעדר מהעבודה

עובדת שהפילה רשאית להיעדר מעבודתה שבוע לאחר ההפלה, ואם אישר רופא כי מצב בריאותה מחמת ההפלה מחייב שתיעדר זמן רב יותר – הזמן שקבע הרופא, אך לא יותר מ-6 שבועות.

עובדת רשאית להיעדר מעבודתה:

1. **בחודשי ההיריון**, אם אישר רופא בכתב כי מצבה הרפואי לרגל ההיריון מחייב זאת ובמידה שאישר. היעדרות מכוח פסקה זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעבידה

2. **בחודשי ההיריון**, אם אישר רופא בכתב, על גבי טופס שנקבע בתקנות, כי סוג העבודה, מקום ביצוע העבודה או אופן ביצוע העבודה מסכנים את העובדת בשל היותה בהיריון, או את עובריה. דין היעדרות לפי פסקה זו כדין **חופשה ללא תשלום**, ואולם היעדרות לפי עילה זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעבידה. הוראות פסקה זו לא יחולו אם מעבידה של העובדת מצא לה עבודה חלופית מתאימה

3. **בחודשי ההיריון**, אם אישר רופא בכתב, על גבי טופס שנקבע בתקנות, כי בשל סוג העבודה, מקום ביצוע העבודה או אופן ביצוע העבודה, נבצר מהעובדת לבצע את עבודתה בשל היותה בהיריון. דין היעדרות לפי פסקה זו כדין **חופשה ללא תשלום**, ואולם היעדרות לפי פסקה זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעבידה. הוראות פסקה זו לא יחולו אם מעבידה של העובדת מצא לה עבודה חלופית מתאימה.

4. **מתום חופשת הלידה, ועד תום שישה חודשים מיום הלידה**, בתקופה שבה היא **מניקה**, בהתקיים **כל אלה**:

א. העובדת הודיעה למעבידה שהיא מניקה

ב. העבדתה נאסרה בתקופה שבה היא מניקה בשל ההנקה

ג. מעבידה של העובדת לא מצא לה עבודה חלופית מתאימה

היעדרות של עובדת מעבודתה לפי פסקה זו דינו כדין **חופשה ללא תשלום**, וזמן היעדרה לא יבוא במניין לגבי זכויות התלויות בוותק.

5. **מתום חופשת הלידה עד תום ששה חודשים מאותו יום**, אם אישר רופא כי מצבה עקב הלידה מחייב זאת ובמידה שאישר. דין היעדרות לפי פסקה זו כדין **היעדרות מפאת מחלה**

6. **מתום חופשת הלידה עד תום 4 חודשים מאותו יום – שעה אחת ביום**, בתנאי שהיא מועסקת **במשרה מלאה**. ההיעדרות המותרת על פי פסקה זו היא בנוסף להפסקות על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, ואין מנכים אותה משכר עבודה



7. בתקופה, כאמור בתקנות, שבה היא עוברת **טיפול פוריות לרבות טיפולי הפריה חוץ-גופית**, אם אישר הרופא המטפל בכתב כי הטיפול מחייב זאת ובמידה שאישר, ובלבד שהודיעה על כך למעבידה מראש. דין היעדרות לפי פסקה זו כדין **היעדרות מפאת מחלה**. האמור כאן יחול גם על עובד שעובר טיפולי פוריות

8. בתקופה שבה היא **שוהה במקלט לנשים מוכות** באישור לשכת הסעד או משרד העבודה והרווחה, ובלבד **שהתקופה לא תעלה על 6 חודשים** בתקופת 12 החודשים שלאחר תחילת שהייתה במקלט כאמור. העדרה של עובדת מעבודתה לפי פסקה זו דינה כדין **חופשה בלא תשלום**, וזמן העדרה לא יבוא במניין לגבי זכויות התלויות בוותק. הוראות פסקה זו יחולו על עובדת שעבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה תקופה של 6 חודשים רצופים או יותר

9. עובדת רשאית להיעדר מהעבודה, **מתום חופשת הלידה, מספר חדשים כרבע מספר החדשים שבהם עבדה אצל אותו מעביד** או באותו מקום עבודה, **אך לא יותר מ-12 חודשים** מיום הלידה וחלק של חודש לא יבוא במניין, ואולם ממספר החודשים שתהיה העובדת רשאית להיעדר בהתאם לפסקה זו, יופחתו מספר השבועות שבהם עלתה חופשת הלידה שנוצלה על ידי העובדת על 14 שבועות, או על תקופה של ארבעה עשר שבועות, בתוספת הארכות. העדרה של העובדת מעבודתה בגין עילה זו דינה כדין חופשה ללא תשלום וזמן העדרה לא יבוא במניין לגבי זכויות התלויות בוותק. עובדת שנעדרה מעבודתה מכוח עילה זו והתייצבה לעבודה לפני תום תקופת חופשתה, או הביעה את רצונה לחזור לעבודה כאמור, לא יוכל המעביד לדחות את החזרתה לעבודה יותר מ-14 מיום שהתייצבה או הביעה רצונה לחזור

10. מבלי לגרוע מההוראות הנ"ל, עובדת רשאית להיעדר מעבודתה, ללא ניכוי משכר עבודתה, לשם **פיקוח רפואי במשך חודשי ההיריון ובדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות בהריון** הנעשים על ידי רופא נשים או הנעשים בתחנה לבריאות האם והילד שאישר משרד הבריאות, לרבות בדיקות שגרתיות כאמור הנערכות מחוץ לתחנה על פי הפניית התחנה. תקופת היעדרות מהעבודה כאמור בפסקה (1), לא תעלה על אחת מאלה:

- א. לגבי אשה העובדת שבוע עבודה מלא, כנהוג במקום עבודתה, יותר מ-4 שעות ביום – 40 שעות במשך חדשי הריונה
- ב. לגבי אשה העובדת עד 4 שעות ביום, שבוע עבודה מלא כנהוג במקום עבודתה – 20 שעות במשך חדשי הריונה

הפרשות לקופת גמל בחופשת לידה ובשמירת הריון

עובד או עובדת הזכאים לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי או עובדת הזכאית לגמלת שמירת הריון, והם ומעבידם או המעביד בלבד, נהגו לשלם תשלומים לקופת גמל, ימשיך המעביד לשלם תשלומים כאמור בעד התקופה שבעדה שולמו דמי הלידה או גמלת שמירת הריון, לפי העניין, ובלבד שהעובדת או העובד שילמו בעד



התקופה האמורה את התשלומים החלים עליהם, אם חלים, להבטחת הזכויות האמורות, והכל בשיעורים ולפי שכר העבודה כאילו הוסיפו העובדת או העובד לעבוד בתקופה האמורה.

האמור כאן יחול על מעביד שהעובדת או העובד עבדו אצלו 6 חודשים לפחות בתכוף לפני תחילת ההיריון של העובדת או של בת זוגו של העובד, לפי העניין, ולעניין תשלומים בתקופת הזכאות לדמי לידה – אם נוסף על כך התקיימו יחסי עובד ומעביד ביניהם בכל תקופת ההיריון.

איסור העבדה בחופשת לידה

לא יעביד מעביד עובדת או עובד בידעו שהם בחופשת לידה.

הגבלת פיטורים

לא יפטר מעביד עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה אלא בהיתר מאת העבודה הממונה על חוק עבודת נשים (פרטים בהמשך), ולא יתיר הממונה פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון. הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה 6 חודשים לפחות.

לא יפטר מעביד עובדת או עובד בחופשת לידה או בימי היעדרם מעבודה כדין, ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופת האמורות

לא יפטר מעביד (לעניין זה פיטורים לרבות אי-חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה של 12 חודשים או יותר וחווה עבודה לתקופה קצובה הפחותה מ-12 חודשים שהאריך או שחידש העסקה קודמת שהיתה סמוך לפני תחילת תוקפו של החוזה) עובדת או עובד **בתקופה של 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה או לאחר תום ימי ההיעדרות**, ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה, אלא בהיתר מאת והתעסוקה הממונה על חוק עבודת נשים. הממונה לא יתיר פיטורים לפי פסקה זו אלא אם כן שוכנע כי מתקיימים כל אלה:

א. הפיטורים אינם בקשר ללידה, לחופשת הלידה או להיעדרות כאמור

ב. עסקו של המעביד חדל לפעול או שהמעביד הוכרז כפושט רגל, ואם הוא תאגיד – ניתן כנגדו צו פירוק

ג. לא יפטר מעביד עובד או עובדת, בימי העדרם מהעבודה כדין או במשך תקופה של 60 ימים לאחר תום ההיעדרות כאמור, ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופת האמורות, אלא בהיתר מאת והתעסוקה הממונה על חוק עבודת נשים, ולא יתיר הממונה פיטורים לפי פסקה זו אם הם לדעתו בקשר ללידה או להיעדרות כאמור

ד. במניין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים לא יבואו תקופות ההיעדרות כדין בתקופת ההיריון ו-60 ימים מתום חופשת הלידה



ה. לא יפטר מעביד עובדת השוהה במקלט לנשים מוכות בימי העדרה מעבודתה או במשך תקופה של 90 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות, אלא בהיתר מאת והרווחה הממונה על חוק עבודת נשים, ולא יתיר הממונה פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר לשהייה במקלט. במניין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לא יבואו התקופות האמורות לעיל.

ו. לא יפטר מעביד עובדת העוברת טיפולי הפריה חוץ גופית או עובד או עובדת העוברים טיפולי פוריות, לקראת ילדם הראשון או השני, בימי העדרם מעבודה כדין, או במשך תקופה של 150 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, אלא בהיתר מאת הממונה על חוק עבודת נשים, ולא יתיר הממונה פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר עם היעדרות כאמור או עם טיפולים כאמור. הוראת סעיף קטן זה תחול גם לגבי עובד או עובדת שהם הורים לילדים מבני זוג קודמים, העוברים טיפולים כאמור בפסקה זו לקראת ילדם הראשון או השני מבין הזוג הנוכחי

איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה

לא יפגע מעביד בהיקף המשרה או בהכנסה של עובדת או עובד שחלה הגבלה על פיטוריהם, בתקופה שבה חלה ההגבלה כאמור, אלא בהיתר מאת הממונה על חוק עבודת נשים, ולא יתיר הממונה פגיעה כאמור אם היא לדעתו בקשר לעילה שבשלה חלה אותה הגבלה.

"פגיעה בהיקף המשרה" משמעה פגיעה בהיקף המשרה, למעט שינוי זמני בהיקף המשרה לפי בקשה שיזמו העובדת או העובד בשל מצבם הרפואי לפי אישור בכתב מאת רופא

"פגיעה בהכנסה", משמעה פגיעה בהכנסה למעט פגיעה בהכנסה החלה במקום העבודה מכוח דין או הסכם קיבוצי ולמעט פגיעה ברכיב השכר המשולם לעובדת או לעובד בהתאם לתפוקת עבודתם ובלבד שהפגיעה בתפוקתם של העובדת או העובד לא נגרמה מסיבות התלויות במעביד.

תחילת תוקף ההיתר לגבי עובדת בהריון

החליט הממונה על חוק עבודת נשים לתת היתר לגבי עובדת בהריון, לא יינתן ההיתר לגבי התקופה שקדמה ליום מתן ההחלטה בבקשה להיתר, ואולם רשאי הוא לתת את ההיתר למועד הקודם ליום מתן ההחלטה, אם התקיים אחת מהמקרים הבאים:

1. המעביד הוכיח כי לא ידע ולא היה עליו לדעת ביום הפיטורים או ביום הפגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה, לפי העניין, שהעובדת בהריון, ולדעת הממונה על חוק עבודת נשים לא יהיה זה צודק לתת את ההיתר רק מיום מתן ההחלטה בבקשה להיתר. לעניין פסקה זו, "יום הפיטורים", "יום הפגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה" – היום שבו היו אמורים הפיטורים או הפגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה, לפי העניין, להיכנס לתוקפם אלמלא ההגבלה על כך

2. המעביד הוכיח כי התקיימו נסיבות חמורות, ולדעת הממונה על חוק עבודת נשים לא יהיה זה צודק לתת את ההיתר רק מיום מתן ההחלטה בבקשה להיתר, ובלבד שההיתר לא יינתן לגבי תקופה שקדמה ליום הגשת הבקשה להיתר



3. המעביד הוכיח כי הוא הוכרז פושט רגל, ואם הוא תאגיד – כי ניתן כנגדו צו פירוק, ובלבד שההיתר לא יינתן לגבי תקופה שקדמה ליום הגשת הבקשה להיתר, או ליום ההכרזה או מתן צו הפירוק, לפי העניין, המוקדם מביניהם
4. המעביד הוכיח כי עסקו חדל לפעול (הפסקת פעילות שאינה זמנית), ובלבד שההיתר לא יינתן לגבי תקופה שקדמה ליום שבו חדל העסק לפעול או ליום הגשת הבקשה להיתר, המאוחר מביניהם
5. המעביד הוכיח כי עסקו חדל לפעול (הפסקת פעילות שאינה זמנית), בשל נסיבות לא צפויות שכתוצאה מהן לא היתה לו אפשרות לבקש היתר לפני שהעסק חדל לפעול, ובלבד שלא יינתן היתר לגבי תקופה שקדמה ליום שבו חדל העסק לפעול

עבודה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית ועבודת לילה

עובדת שהיא בחודש ה-5 להריונה חייבת להודיע תודיע על-כך למעבידה, ומשעשתה כן, או משנודע על כך למעביד בדרך אחרת, **לא יעביד אותה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית מהחודש החמישי להריון ואילך**, אף אם היה רשאי או הותר לעשות זאת על פי חוק שעות עבודה ומנוחה. הוא הדין לגבי עבודת לילה, אם העובדת הודיעה למעבידה בכתב, כי אין היא מסכימה לעבוד עבודת לילה.

"עבודת לילה" משמעה עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00.

על-אף האמור, רשאי מעביד להעביד עובדת בהריון, בשעות נוספות או במנוחה השבועית, אם העובדת הסכימה לכך בכתב ומסרה למעבידה אישור רפואי של רופא מומחה ביילוד ובגינקולוגיה, כי אין מניעה להעבידה בשעות נוספות או במנוחה השבועית, ובכפוף לתנאי האישור.

מעביד לא יעביד עובדת שילדה בעבודת לילה, או במנוחה השבועית אף אם היה רשאי או הותר לו לעשות זאת על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, במשך 4 חודשים מתום חופשת הלידה, אלא אם כן הסכימה העובדת לכך בכתב. הוראות סעיף קטן זה לא יחולו על סוגי מקומות עבודה, על שירותים, על מקומות, על עבודות ועל תפקידים שנקבעו בתקנות.

פנקס העובדות

מעביד חייב לנהל פנקס שבו יירשמו ביחס לכל עובדת פרטים אלה:

1. השם ושם המשפחה
2. הכתובת
3. תיאור עבודתה
4. תאריך תחילת העבודה
5. תקופת חופשת הלידה
6. תקופת העדרה מהעבודה וסיבתה על-פי חוק
7. כל פרט אחר שנקבע בתקנות



אסור לחלוטין ואין לממונה על חוק עבודת נשים סמכות להתיר פיטורים בתקופות אלה:

- פיטורי עובדת במהלך חופשת הלידה
- פיטורי עובדת במהלך תקופת היעדרותה בשל מצבה הרפואי אחרי הלידה עד שישה חודשים לאחר תום חופשת הלידה



נוהל הגשת בקשות לקבלת היתר מהממונה על חוק עבודת נשים

נוהל זה נדרש בכל מקום שבו עולה הצורך לפיטורים, לפגיעה בהיקף משרה, או לפגיעה בהכנסה מכח חוק עבודת נשים:

הגשת הבקשה

מעביד המבקש לפטר או לפגוע בהיקף משרתם או הכנסתם של עובדת או עובד כשמתקיימת אחת הנסיבות המפורטות בחוק, יגיש בקשה לממונה בהתאם לטופס הבקשה המצורף בזה. לבקשתו יצרף מסמך המנמק את בקשתו שבו יטען כל טענה הקשורה עם הפיטורים/פגיעה בהיקף משרה/בהכנסה של העובדת או העובד, יחסי העבודה, נסיבות ההליכים שהובילו וקדמו להחלטה להגיש הבקשה.

בקשת המעביד על נספחיה תימסר לעובד/ת הנוגעים בדבר, טרם הגשת הבקשה להיתר. עם הגשת הבקשה, ימציא המעביד אישור חתום בידי העובד/ת המעיד כי קיבל/ה את בקשת המעביד על נספחיה. סירבה העובדת לקבל את המסמכים מהמעביד או להצהיר כי קיבלה את מסמכי הבקשה, יצרף המעביד אישור המעיד כי שלח המסמכים, אל העובדת, בדואר רשום.

היה והמעביד הגיש בקשה מבלי להמציא את כל המסמכים/האסמכתאות ו/או הפרטים הדרושים בהתאם לעילה המוגנת בחוק והסיבה לבקשה, כמפורט בטבלה המצורפת בהמשך, תוחזר הבקשה לפונה להשלמת המסמכים החסרים ו/או הרלוונטיים בתוך 7 ימי עבודה.

עם הגשת המסמכים החסרים ימציא המעביד, בנוסף אישור חתום בידי העובד/ת המעיד כי קיבל/ה את המסמכים החסרים/הרלוונטיים. סירבה העובדת לקבל את המסמכים מהמעביד או להצהיר כי קיבלה את מסמכי הבקשה, יצרף המעביד אישור המעיד כי שלח את המסמכים בדואר רשום.

לא הומצאו המסמכים החסרים בתוך 10 ימי עבודה, תוחזר הבקשה לפונה. יובהר כי מועד הגשת הבקשה יהי המועד שבו נפתח תיק הבקשה. קביעת מועד לזימון תתבצע רק לאחר קבלת טופס הבקשה כאשר כל פרטיו מולאו בו, וצורפו כלל המסמכים והאסמכתאות כנדרש.



זימון לגביית גרסה

הוגשה הבקשה בצירוף כל האסמכתאות הנדרשות, ייקבע מועד לגביית גרסה באגף ההסדרה, מהמעביד, ומהעובדת או העובד, לפי העניין. הזימון לעובד/ת ישלח בדואר רשום ולמעביד בדואר אלקטרוני.

היה ומי מהצדדים מבקש לדחות את מועד הזימון, בקשתו תיעשה בכתב ותשלח בדרך המהירה ביותר (דוא"ל או פקס) לאחראי, תוך מתן נימוקים לדחייה. אושרה הבקשה, יקבע מיידית מועד זימון חדש.

לא ייקבע מועד חדש למתן גרסה אם לא התייצבו המעביד, העובדת או העובד במועד המתוכנן לכך ללא הודעה מראש, או הסבר בכתב.

היה ומי מהצדדים לא התייצב כאמור לדיון בפני הממונה על חוק עבודת נשים בדבר גביית הגרסה, יחשב הדבר כויתור על זכותו למתן גרסה.



תגובת העובד/ת בכתב, לטיעונים בבקשת ההיתר

עובד/ת שלגביו/שלגביה הוגשה הבקשה להיתר נדרש/ת להגיב לטענות המעביד בכתב. גרסת העובד/ת תשלח לאגף עם טפסי אישור הזימון, בדואר רשום, לא יאוחר משבעה ימי עבודה לפני המועד שנקבע לגביית גרסה בפני האחראי, ותכלול את הדברים הבאים:

תגובת העובד/ת לטענות המעביד בצירוף אסמכתאות

1. אישור או ויתור על השמעת גרסה בפני האחראי
2. בתשובת העובד/ת יצוין האם הוא/היא מעוניינים בשירותי תרגום לשפה זרה בעת הליך גביית הגרסה
3. אישור כי העתק מגרסתה, בצירוף אסמכתאות, לטענות המעביד נשלח אל המעביד ואל המעסיק בפועל (אם קיים) בדואר רשום

תשובת המעביד והמעסיק בפועל (אם קיים)

1. מעביד המבקש לפטר או לפגוע במשרה או בהכנסה של עובד/ת, נדרש להעביר לאחראי אישור או ויתור על השמעת גרסה בפני האחראי.
2. תגובת המעביד והמעסיק בפועל (אם קיים) לטענות העובד/ת תשלח לאגף, בתוך 3 ימים מיום קבלת ההתייחסות.
3. בתגובת המעביד, יצוין האם הוא/היא מעוניינים בשירותי תרגום לשפה זרה בעת הליך גביית הגרסה.
4. במקרה שכל הצדדים מסרו גרסתם בכתב ומוותרים על השמעת גרסתם בפני האחראי, תינתן החלטת הממונה, כאמור בסעיף 8 להלן



הליך גביית גרסה מהמעביד ומהעובד/ת

1. מסירת הגרסאות בפני האחראי הינה בכפוף לטיעונים כפי שהובאו בבקשת ההיתר וקיבלו את התייחסות הצדדים
2. המעביד והעובד/ת רשאים להיות מלווים על ידי עורך דין או נציג ארגון עובדים / נציג ארגון מעבידים בענף, בעת מתן הגרסה. המעביד והעובד/ת המלווים על ידי עורך דין ימציאו ייפוי כוח המעיד על ייצוגם על ידי עורך הדין, אשר יציג עצמו עם תעודת עורך דין. יחד עם זאת, האחראי רשאי לאסור על עורך הדין, נציג ארגון עובדים / נציג ארגון מעבידים, להיות נוכח בעת מתן גרסה אם מצא כי נוכחותם פוגעת ביכולת הבירור של העובדות לאמיתותן
3. יובהר כי בבוא המעביד או העובד/ת למסור גרסתם, מלווים על ידי עורך דין או נציג ארגון עובדים, אין עורך הדין או נציג ארגון עובדים רשאים להעביר גרסה ו/או להשיב לשאלות האחראי במקום נותן הגרסה
4. גביית גרסה מעובד/ת, או מעביד, שאינם דוברי עברית תיעשה באמצעות מתורגמן מוסמך מטעם המשרד, בהתאם לבקשת העובד/ת או בקשת המעביד, בפרוטוקול יצוינו פרטי המתורגמן (שם ומספר זהות)
5. גביית גרסה מהמעביד ומהעובד/ת תימסר בנפרד. ראשית תגבה גרסה מהמעביד ולאחר מכן תגבה גרסה מהעובד/ת, למעט במקרים חריגים בהם נדחה המועד לבירור על-ידי המעביד, ובלבד שהעובד/ת הסכימו למסור גרסתם לפני המעביד
6. בעת גביית גרסה מעובד/ת המועסקים בידי קבלן כוח אדם, תימסר גרסת המעסיק בפועל לאחר מסירת גרסתו של קבלן כוח האדם
7. האחראי ינהל פרוטוקול הליך מסירת הגרסה. בסיומו ייתן האחראי אפשרות למוסרי הגרסה להוסיף על האמור כל פרט אשר יש לדעתם משקל לקבלת החלטה
8. לאחר סיום גביית הגרסה יקרא נותן הגרסה את גרסתו ויאשר בחתימתו את הכתוב בפרוטוקול
9. עותק מהפרוטוקול גביית הגרסה יימסר לנותן הגרסה

השלמת הבירור

1. האחראי מוסמך לנקוט בצעדי בירור נוספים, גם לאחר גביית הגרסה כולל בקשה לצדדים להשלמת מסמכים, ככל שהדבר דרוש
2. אסמכתאות נוספות, באם נדרשו, יומצאו לאחראי בתוך 3 ימי עבודה מיום הדרישה. האחראי יודא העברת האסמכתאות הנוספות אל הצדדים לפי העניין
3. אי מסירת האסמכתאות כאמור, ייחשב כוויתור על כל טענה המבוססת על אותה אסמכתא.

החלטה הממונה

1. מצא הממונה כי נדרשות השלמות נוספות, יחזיר את התיק לאחראי להשלמת החסר בתוך 7 ימי עבודה.
2. הממונה ייתן החלטתו המנומקת בתוך שבוע ימים מהיום שקיבל את התיק מהאחראי לאחר ההשלמה.
3. תשובה סופית לבקשת היתר, הכוללת את כל המסמכים והאסמכתאות הנדרשות, כולל ההשלמות, תינתן, ככל האפשר, תוך 30 ימי עבודה, בממוצע, מיום קבלת הבקשה.



4. במקרה של ויתור כל הצדדים הנוגעים בדבר על השמעת גרסתם בפני האחראי, תינתן תשובה סופית לצדדים בתוך 7 ימי עבודה מיום קבלת טופס הבקשה כאשר כל פרטיו מולאו בו, צורפו כלל המסמכים והאסמכתאות כנדרש לרבות הצהרות הויתור.
5. לאחר מתן החלטת הממונה, רשאי כל צד לצלם את כל החומר הרלבנטי בעניינם, להגשת ערעור. יש לתאם מועד עם האחראי.

ערעור

על פי הוראות החוק, הרואה עצמו נפגע מהחלטת הממונה, רשאי לערער על ההחלטה בבית הדין לעבודה בתוך 45 יום מיום שהגיעה ההחלטה לידיעתו.

טופס הבקשה, דרכים להגשתו ורשימת מסמכים נלווים

להלן קישורים לרשימת המסמכים הדרושים להגשה לממונה על חוק עבודת נשים בקשר לעילות פיטורים / פגיעה בהיקף משרה או הכנסה לפי העניין:

- [טופס בקשה להיתר](#)
- [הצהרות העברת/קבלת מסמכים](#)
- [תגובת המעביד לגרסת העובד](#)
- [אישור העובד/ת בדבר קבלת זימון](#)
- [אישור המעביד בדבר קבלת זימון](#)
- [נהלים, טפסים והנחיות בבקשה להיתרים](#)

את [טופס הבקשה](#), בצירוף כל המסמכים והאסמכתאות הדרושים לפיו ניתן להעביר לאגף ההסדרה באחת מהדרכים שלהלן:

1. מסירה ידנית – דרך מנחם בגין 86 (בית ליאו גולדברג) תל אביב, קומה 2
2. פקס: 03-7347629
3. סריקת הטופס החתום ושליחתו לכתובת דוא"ל: Hasdara.Woman@moital.gov.il
4. יש לוודא כי כל האישורים והאסמכתאות הנדרשים, מצורפים לטופס הבקשה.



פרטי התקשרות עם הממונה על חוק עבודת נשים:

משרד התעשייה המסחר והתעסוקה
מנהל ההסדרה והאכיפה
אגף ההסדרה
גב' שרית יהודאי – הממונה על חוק עבודת נשים
דרך מנחם בגין 86
בית ליאו גולדברג, קומה 2
ת.ד. 36049, תל אביב, 67138

טלפונים: 03-7347420/1/2/3

פקס: 03-7347629

דוא"ל: Hasdara-n@moital.gov.il

דוא"ל הנהלת האגף: Hasdara@moital.gov.il

רשימת מסמכים הנדרשים לצורך גיבוי עילות לפיטורים

רשימת מסמכים הנדרשים לצורך גיבוי עילות לפיטורים		
עילה מוגנת	עילת פיטורים	מסמכים/אסמכתאות נדרשים
הריון סעיפים 9(א) עד (ב) לחוק (סעיף 3.1 לנוהל)	לכל העילות	במידה וקיים, אישור רפואי עדכני, חתום בידי רופא נשים, המעיד על ההריון
	צמצומים	אישורי רואה חשבון **: - המאמתים כי מצבו הכלכלי של המעביד מחייב צמצום בכח אדם * - רשימת המפוטרים תפקידם, ותק בעבודה * - רשימת העובדים המועסקים, תפקידם, ותק בעבודה *
	תפקוד	- אסמכתאות המגבות את טיעוני המעביד לתפקוד לקוי * - גיליונות נוכחות לשנה האחרונה - סיכומי שיחות עם העובדת - טופס הערכת עובד - סיכומי שיחות עם נציגות העובדים - תלושי שכר לשנה האחרונה - פרוטוקול ישיבת שימוע
	הפסקת פעילות	אישורי רואה חשבון: - מועד הפסקת הפעילות * - פיטורי כלל העובדים *



רשימת מסמכים הנדרשים לצורך גיבוי עילות לפיטורים		
עילה מוגנת	עילת פיטורים	מסמכים/אסמכתאות נדרשים
	מכירת עסק	- אישורי רואה חשבון: - מועד הפסקת הפעילות * - פיטורי כלל העובדים * - חוזה מכירה * **
	פרוק/כינוס נכסים/פשיטת רגל	- צו בית משפט למועד הפירוק / מינוי כונס נכסים / פשיטת רגל * - אישור רואה חשבון: עובדים מועסקים ככל שנותרו לצורך סיום פעילות, בציון תפקיד, ותק *
	נסיבות חמורות	- אסמכתאות המגבות טיעוני המעביד * - פרוטוקול שימוע * - אישור הגשה תלונה במשטרה, ככל שהוגשה תלונה
	העסקה זמנית/סיום חוזה העסקה	- אסמכתאות המגבות את טיעוני המעביד * - רשימת מועסקים תפקידים, ותק בעבודה * - חוזה העסקה - אסמכתאות בדבר תקופת העסקה בפועל של העובדת *
	אי-המשך העסקה בכפוף לסעיף 12א' לחוק העסקת עובדים ע"י קבלני כח אדם	- אם הוארכה העסקת העובד/ת מעבר ל-9 חודשים: - טיעוני הקבלן והמעסיק בפועל לאי קליטת העובד/ת אצל המעסיק בפועל, בתום תקופת ההארכה *
	הפסקת פעילות	- אישורי רואה חשבון: - מועד הפסקת הפעילות * - פיטורי כלל העובדים *
שישים ימים לאחר חופשת לידה סעיפים 9(ג)(א1) ו-6 לחוק (סעיף 3.2 לנוהל)	מכירת עסק	- אישורי רואה חשבון: - מועד הפסקת הפעילות * - פיטורי כלל העובדים * - חוזה מכירה * **
	הקפאת הליכים	- צו בית משפט/אסמכתאות על פיטורי כלל/רוב עובדי המעביד
	פרוק/כינוס נכסים/פשיטת רגל	- צו בית משפט למועד הפירוק / מינוי כונס נכסים / פשיטת רגל * - אישור רואה חשבון: עובדים מועסקים ככל שנותרו לצורך סיום פעילות, בציון תפקיד, ותק *



רשימת מסמכים הנדרשים לצורך גיבוי עילות לפיטורים		
עילה מוגנת	עילת פיטורים	מסמכים/אסמכתאות נדרשים
שישים ימים לאחר היעדרות בשל מצב רפואי	לכלל העילות	- אישור רפואי המעיד על מצבה הרפואי *
	צמצומים	אישורי רואה חשבון*: - המאמתים כי מצבו הכלכלי של המעביד מחייב צמצום בכח אדם * - רשימת המפוטרים תפקידם, ותק בעבודה * - רשימת העובדים המועסקים, תפקידם, ותק בעבודה *
	תפקוד	- אסמכתאות המגבות את טיעוני המעביד לתפקוד לקוי * - גיליונות נוכחות לשנה האחרונה - סיכומי שיחות עם העובדת - טופס הערכת עובד - סיכומי שיחות עם נציגות העובדים - פרוטוקול ישיבת שימוע
	הפסקת פעילות	אישורי רואה חשבון: - מועד הפסקת הפעילות * - פיטורי כלל העובדים *
שישים ימים לאחר היעדרות בשל מצב רפואי	מכירת עסק	אישורי רואה חשבון: - מועד הפסקת הפעילות * - פיטורי כלל העובדים * - חוזה מכירה * *
	פרוק/כינוס נכסים/פשיטת רגל/הקפאת הליכים	- צו בית משפט למועד הפירוק/מינוי כונס נכסים/פשיטת רגל * - אישור רואה חשבון: עובדים מועסקים ככל שנותרו לצורך סיום פעילות, בציון תפקיד, ותק *
	נסיבות חמורות	- אסמכתאות המגבות טיעוני המעביד * - פרוטוקול שימוע * - אישור הגשה תלונה במשטרה, ככל שהוגשה תלונה
	העסקה זמנית/סיום חוזה העסקה	- אסמכתאות המגבות את טיעוני המעביד * - רשימת מועסקים תפקידם, ותק בעבודה * - חוזה העסקה
חופשה ללא תשלום מתום חופשת הלידה	צמצומים	אישורי רואה חשבון*: - המאמתים כי מצבו הכלכלי של המעביד מחייב צמצום בכח אדם * - רשימת המפוטרים תפקידם, ותק בעבודה * - רשימת העובדים המועסקים, תפקידם, ותק בעבודה *



רשימת מסמכים הנדרשים לצורך גיבוי עילות לפיטורים		
עילה מוגנת	עילת פיטורים	מסמכים/אסמכתאות נדרשים
7(ד) עד (4ד) לחוק האמור מתייחס לתקופת החופשה ללא תשלום וכן, לתקופה של 60 ימים לאחר חזרתם מהחופשה ללא תשלום (סעיף 3.4 לנוהל)	תפקוד	- אסמכתאות המגבות את טיעוני המעביד לתפקוד לקוי * - גיליונות נוכחות לשנה האחרונה - סיכומי שיחות עם העובדת - טופס הערכת עובד - סיכומי שיחות עם נציגות העובדים - פרוטוקול ישיבת שימוע
	הפסקת פעילות	- אישורי רואה חשבון: - מועד הפסקת הפעילות * - פיטורי כלל העובדים *
	מכירת עסק	- אישורי רואה חשבון: - מועד הפסקת הפעילות * - פיטורי כלל העובדים * - חוזה מכירה * *
	פרוק/כינוס נכסים/פשיטת רגל/הקפאת הליכים	- צו בית משפט למועד הפירוק/מינוי כונס נכסים/פשיטת רגל * - אישור רואה חשבון: עובדים מועסקים ככל שנותרו לצורך סיום פעילות, בציון תפקיד, ותק *
	נסיבות חמורות	- אסמכתאות המגבות טיעוני המעביד * - פרוטוקול שימוע * - אישור הגשה תלונה במשטרה, ככל שהוגשה תלונה
	העסקה זמנית/סיום חוזה העסקה	- אסמכתאות המגבות את טיעוני המעביד * - רשימת מועסקים תפקידם, ותק בעבודה * - חוזה העסקה
שישים ימים לאחר היעדרות עובד לפי סעיף 7(ג2) סעיפים 9(ג1) ו-7(ג2) לחוק (סעיף 3.5 לנוהל)	צמצומים	- אישורי רואה חשבון*: - המאמתים כי מצבו הכלכלי של המעביד מחייב צמצום בכח אדם * - רשימת המפוטרים תפקידם, ותק בעבודה * - רשימת העובדים המועסקים, תפקידם, ותק בעבודה *
	תפקוד	- אסמכתאות המגבות את טיעוני המעביד לתפקוד לקוי * - גיליונות נוכחות לשנה האחרונה - סיכומי שיחות עם העובדת - טופס הערכת עובד - סיכומי שיחות עם נציגות העובדים - פרוטוקול ישיבת שימוע



רשימת מסמכים הנדרשים לצורך גיבוי עילות לפיטורים		
עילה מוגנת	עילת פיטורים	מסמכים/אסמכתאות נדרשים
סעיפים 9(ג)(א) ו-7(ג) לחוק (סעיף 3.5 לנוהל)	הפסקת פעילות	אישורי רואה חשבון: - מועד הפסקת הפעילות * - פיטורי כלל העובדים *
	מכירת עסק	אישורי רואה חשבון: - מועד הפסקת הפעילות * - פיטורי כלל העובדים * - חוזה מכירה * *
	פרוק/כינוס נכסים/פשיטת רגל	- צו בית משפט למועד הפירוק/מינוי כונס נכסים/פשיטת רגל * - אישור רואה חשבון: עובדים מועסקים ככל שנתרו לצורך סיום פעילות, בציון תפקיד, ותק *
	נסיבות חמורות	- אסמכתאות המגבות טיעוני המעביד * - פרוטוקול שימוע * - אישור הגשה תלונה במשטרה, ככל שהוגשה תלונה
	העסקה זמנית/סיום חוזה העסקה	- אסמכתאות המגבות את טיעוני המעביד * - רשימת מועסקים תפקידם, ותק בעבודה * - חוזה העסקה
	לכלל העילות	- אישור רפואי האוסר את העסקתה *
היעדרות ללא תשלום של עובדת מניקה	צמצומים	אישורי רואה חשבון: * - המאמתים כי מצבו הכלכלי של המעביד מחייב צמצום בכח אדם * - רשימת המפוטרים תפקידם, ותק בעבודה * - רשימת העובדים המועסקים, תפקידם, ותק בעבודה *
	תפקוד	- אסמכתאות המגבות את טיעוני המעביד לתפקוד לקוי * - גיליונות נוכחות לשנה האחרונה - סיכומי שיחות עם העובדת - טופס הערכת עובד - סיכומי שיחות עם נציגות העובדים - פרוטוקול ישיבת שימוע
	הפסקת פעילות	אישורי רואה חשבון: - מועד הפסקת הפעילות * - פיטורי כלל העובדים *
	מכירת עסק	- אישורי רואה חשבון:



רשימת מסמכים הנדרשים לצורך גיבוי עילות לפיטורים		
עילה מוגנת	עילת פיטורים	מסמכים/אסמכתאות נדרשים
		- מועד הפסקת הפעילות * - פיטורי כלל העובדים * - חוזה מכירה * *
	פרוק/כינוס נכסים/פשיטת רגל	- צו בית משפט למועד הפירוק/מינוי כונס נכסים/פשיטת רגל * - אישור רואה חשבון: עובדים מועסקים ככל שנתרו לצורך סיום פעילות, בציון תפקיד, ותק *
	נסיבות חמורות	- אסמכתאות המגבות טיעוני המעביד * - פרוטוקול שימוע * - אישור הגשה תלונה במשטרה, ככל שהוגשה תלונה
	העסקה זמנית/סיום חוזה העסקה	- אסמכתאות המגבות את טיעוני המעביד * - רשימת מועסקים תפקידם, ותק בעבודה * - חוזה העסקה
היעדרות בגין טיפול פוריות והגנה בגין טיפולי פוריות	לכלל העילות	- אישור רפואי על היות העובד/ת בטיפולי פוריות * - אישורים רפואיים שהומצאו ע"י העובד/ת לעניין היעדרויות לצורך טיפולי פוריות. * - רישום נוכחות העובד/ת *
	צמצומים	- אישורי רואה חשבון:* - המאמתים כי מצבו הכלכלי של המעביד מחייב צמצום בכח אדם * - רשימת המפוטרים תפקידם, ותק בעבודה * - רשימת העובדים המועסקים, תפקידם, ותק בעבודה *
	תפקוד	- אסמכתאות המגבות את טיעוני המעביד לתפקוד לקוי * - גיליונות נוכחות לשנה האחרונה - סיכומי שיחות עם העובדת - טופס הערכת עובד - סיכומי שיחות עם נציגות העובדים - פרוטוקול ישיבת שימוע
	הפסקת פעילות	- אישורי רואה חשבון: - מועד הפסקת הפעילות * - פיטורי כלל העובדים *
	מכירת עסק	אישורי רואה חשבון:



רשימת מסמכים הנדרשים לצורך גיבוי עילות לפיטורים		
עילה מוגנת	עילת פיטורים	מסמכים/אסמכתאות נדרשים
		- מועד הפסקת הפעילות * - פיטורי כלל העובדים * - חוזה מכירה * *
	פרוק/כינוס נכסים/פשיטת רגל/הקפאת הליכים	- צו בית משפט למועד הפירוק / מינוי כונס נכסים / פשיטת רגל * - אישור רואה חשבון: עובדים מועסקים ככל שנותרו לצורך סיום פעילות, בציון תפקיד, ותק *
	נסיבות חמורות	- אסמכתאות המגבות טיעוני המעביד * - פרוטוקול שימוע * - אישור הגשה תלונה במשטרה, ככל שהוגשה תלונה
	העסקה זמנית/סיום חוזה העסקה	- אסמכתאות המגבות את טיעוני המעביד * - רשימת מועסקים תפקידם, ותק בעבודה * - חוזה העסקה
	אי המשך העסקה בכפוף לסעיף 12א' לחוק העסקת עובדים ע"י קבלני כח אדם	- אם הוארכה העסקת העובד/ת מעבר ל-9 חודשים: - טיעוני המעביד לאי קליטת העובד/ת אצל המעסיק בפועל, בתום תקופת ההארכה *
שהות במקלט לנשים מוכות סעיף 9(ד) לחוק (סעיף 3.9 לנוהל)		- אישור הפניה מראש או בדיעבד למקלט לנשים מוכות * - אישור לשכת סעד - כמשמעותה בחוק שירותי הסעד, תשי"ח-1958 * - אישור שהייה במקלט לנשים מוכות. *

היה והמעביד הינו קבלן כוח אדם יצרן בנוסף למסמכים המבוקשים לעיל, את המסמכים הבאים:

א. קורות חיים עדכניים של העובד/ת *

ב. פירוט מקומות עבודה חלופיים *

ג. פירוט מספר ההפניות ותוצאותיהן של העובד/ת למקומות עבודה חלופיים *

מקרא:

* מסמכי חובה לעניין הגשת הבקשה על ידי המעביד/מעסיק בפועל

** מסמכים שמעביד/מעסיק בפועל חייב להגיש לאחראי באגף להסדרה, משרד התמ"ת. אך אין חובה להעבירם לעובד/ת

אסמכתאות מוקלטות:

מעביד או עובד/ת המבקשים להציג שיחות מוקלטות כחלק מהאסמכתאות, נדרשים להמציא תמלול ערוך על ידי גורם מקצועי מוסמך.



רשימת מסמכים הנדרשים לצורך גיבוי עילה לפגיעה בהיקף משרה

רשימת מסמכים הנדרשים לצורך גיבוי עילה לפגיעה בהיקף משרה		
עילה מוגנת	עילת פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה	מסמכים/אסמכתאות נדרשים
הריון סעיפים 9(א) עד (ב) לחוק (סעיף 3.1 לנוהל)	לכל העילות	במידה וקיים, אישור רפואי עדכני, חתום בידי רופא נשים, המעיד על ההריון
	מצב כלכלי	אישורי רואה חשבון **: - המאמתים כי מצבו הכלכלי של המעביד מחייב פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה * - רשימת כלל העובדים ואחוז הפגיעה במשרה או בהכנסה *
	תפקוד	- אסמכתאות המגבות את טיעוני המעביד לתפקוד לקוי * - גיליונות נוכחות לשנה האחרונה - סיכומי שיחות עם העובדת - טופס הערכת עובד - סיכומי שיחות עם נציגות העובדים - פרוטוקול ישיבת שימוע
שישים ימים לאחר חופשת לידה סעיפים 9(ג)(א) ו-6 לחוק (סעיף 3.2 לנוהל)	מצב כלכלי	אישורי רואה חשבון **: - המאמתים כי מצבו הכלכלי של המעביד מחייב פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה * - רשימת כלל העובדים ואחוז הפגיעה במשרה או בהכנסה *
	תפקוד	- אסמכתאות המגבות את טיעוני המעביד לתפקוד לקוי * - גיליונות נוכחות לשנה האחרונה - סיכומי שיחות עם העובדת - טופס הערכת עובד - סיכומי שיחות עם נציגות העובדים - פרוטוקול ישיבת שימוע
שישים ימים לאחר היעדרות בשל מצב רפואי סעיפים 9(ג)(א) ו-7(ג)(2) לחוק (סעיף 3.3 לנוהל)	לכלל העילות	- אישור רפואי המעיד על מצבה הרפואי *



רשימת מסמכים הנדרשים לצורך גיבוי עילה לפגיעה בהיקף משרה		
עילה מוגנת	עילת פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה	מסמכים/אסמכתאות נדרשים
	מצב כלכלי	- אישורי רואה חשבון **: : - המאמרים כי מצבו הכלכלי של המעביד מחייב פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה * - רשימת כלל העובדים ואחוז הפגיעה במשרה או בהכנסה *
	תפקוד	- אסמכתאות המגבות את טיעוני המעביד לתפקוד לקוי * - גיליונות נוכחות לשנה האחרונה - סיכומי שיחות עם העובדת - טופס הערכת עובד - סיכומי שיחות עם נציגות העובדים - פרוטוקול ישיבת שימוע
חופשה ללא תשלום מתום חופשת הלידה סעיפים 9(ג)(2), 7(ד) עד (4ד) לחוק האמור מתייחס לתקופת החופשה ללא תשלום וכן, לתקופה של 60 ימים לאחר חזרתם מהחופשה ללא תשלום (סעיף 3.4 לנוהל)	מצב כלכלי	- אישורי רואה חשבון **: : - המאמרים כי מצבו הכלכלי של המעביד מחייב פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה * - רשימת כלל העובדים ואחוז הפגיעה במשרה או בהכנסה *
	תפקוד	- אסמכתאות המגבות את טיעוני המעביד לתפקוד לקוי * - גיליונות נוכחות לשנה האחרונה - סיכומי שיחות עם העובדת - טופס הערכת עובד - סיכומי שיחות עם נציגות העובדים - פרוטוקול ישיבת שימוע
שישים ימים לאחר היעדרות עובד לפי סעיף 7(ג)2 סעיפים 9(ג)(1א) ו- 7(ג2) לחוק (סעיף 3.5 לנוהל)	מצב כלכלי	- אישורי רואה חשבון **: : - המאמרים כי מצבו הכלכלי של המעביד מחייב פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה * - רשימת כלל העובדים ואחוז הפגיעה במשרה או בהכנסה *
	תפקוד	- אסמכתאות המגבות את טיעוני המעביד לתפקוד לקוי * - גיליונות נוכחות לשנה האחרונה - סיכומי שיחות עם העובדת - טופס הערכת עובד - סיכומי שיחות עם נציגות העובדים - פרוטוקול ישיבת שימוע



רשימת מסמכים הנדרשים לצורך גיבוי עילה לפגיעה בהיקף משרה		
עילה מוגנת	עילת פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה	מסמכים/אסמכתאות נדרשים
היעדרות ללא תשלום של עובדת מניקה סעיפים 9(ג), 7(ג) לחוק (סעיף 3.6 לנוהל)	לכלל העילות	- אישור רפואי האוסר את העסקתה *
	מצב כלכלי	- אישורי רואה חשבון **: - המאמתים כי מצבו הכלכלי של המעביד מחייב פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה * - רשימת כלל העובדים ואחוז הפגיעה במשרה או בהכנסה *
	תפקוד	- אסמכתאות המגבות את טיעוני המעביד לתפקוד לקוי * - גיליונות נוכחות לשנה האחרונה - סיכומי שיחות עם העובדת - טופס הערכת עובד - סיכומי שיחות עם נציגות העובדים - פרוטוקול ישיבת שימוע
היעדרות בגין טיפולי פוריות והגנה בגין טיפולי פוריות סעיף 9(ה) לחוק (סעיפים 3.7 ו-3.8 לנוהל)	לכלל העילות	- אישור רפואי על היות העובד/ת בטיפולי פוריות * - אישורים רפואיים שהומצאו על ידי העובד/ת לעניין היעדרויות לצורך טיפולי פוריות * - רישום נוכחות העובד/ת *
	מצב כלכלי	- אישורי רואה חשבון **: - המאמתים כי מצבו הכלכלי של המעביד מחייב פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה * - רשימת כלל העובדים ואחוז הפגיעה במשרה או בהכנסה *
	תפקוד	- אסמכתאות המגבות את טיעוני המעביד לתפקוד לקוי * - גיליונות נוכחות לשנה האחרונה - סיכומי שיחות עם העובדת - טופס הערכת עובד - סיכומי שיחות עם נציגות העובדים - פרוטוקול ישיבת שימוע
שהות במקלט לנשים מוכות		- אישור הפניה מראש או בדיעבד למקלט לנשים מוכות * - אישור לשכת סעד - כמשמעותה בחוק שירותי הסעד, תשי"ח-1958 * - אישור שהייה במקלט לנשים מוכות *



היה והמעביד הינו קבלן כוח אדם יצרף בנוסף למסמכים המבוקשים לעיל, את המסמכים הבאים:
א. קורות חיים עדכניים של העובד/ת *
ב. פירוט מקומות עבודה חלופיים *
ג. פירוט מספר ההפניות ותוצאותיהן של העובד/ת למקומות עבודה חלופיים *

מקרא:

* **מסמכי חובה** לעניין הגשת הבקשה על ידי המעביד/מעסיק בפועל
** **מסמכים שמעביד/מעסיק בפועל חייב להגיש לאחראי באגף להסדרה, משרד התמ"ת. אך אין חובה להעבירם לעובד/ת**

אסמכתאות מוקלטות: מעביד או עובד/ת המבקשים להציג שיחות מוקלטות כחלק מהאסמכתאות, נדרשים להמציא תמלול ערוך על ידי גורם מקצועי מוסמך.

ריכוז הנסיבות המוגנות בפני פיטורין ללא היתר לפי חוק עבודת נשים

- א. היריון
- ב. 60 ימים לאחר היעדרות בשל מצב רפואי
- ג. 60 ימים לאחר היעדרות עובד לפי סעיף 7(ג2) לחוק עבודת נשים (תקופת היעדרות עקב פיצול חופשת לידה או עקב הימצאות הילד בחזקתו הבלעדית של ההורה שאותו מבקשים לפטר)
- ד. היעדרות בגין טיפולי פוריות והגנה בגין טיפולי פוריות
- ה. בזמן חופשת לידה ו-60 ימים מתום חופשת הלידה
- ו. בזמן חופשה ללא תשלום וכן 60 ימים לאחר החופשה ללא תשלום מתום חופשת הלידה
- ז. היעדרות ללא תשלום של עובדת מניקה וכן 60 ימים לאחר היעדרות
- ח. שהייה במקלט לנשים מוכות

5.19.2 מילואים

זכויות עובד המשרת במילואים

היעדרותו של עובד מעבודתו, לרגל שירות מילואים, לא תיראה כהפסקה ברציפות עבודתו.

איסור פיטורים

לא יפטר מעביד עובד בשל שירותו במילואים, קריאתו לשירות מילואים או שירותו הצפוי בשירות מילואים, לרבות בשל תדירותו או משכו, ואם פיטרו - בטלים הפיטורים.



היתר לפיטורים

מעביד לא יפטר עובד בתקופת היותו **בשירות מילואים** אלא בהיתר מאת [ועדת התעסוקה](#).

לעניין **שירות מילואים העולה על יומיים רצופים**, מעביד לא יפטר עובד בלא היתר כאמור גם **בתקופה של שלושים ימים לאחר תום שירות המילואים**. לא תיתן ועדת התעסוקה היתר לפי סעיף זה, אלא מטעמים מיוחדים שיירשמו שבשלהם יש להתיר את הפיטורים, ורק אם הוכיח המעביד כי הפיטורים המבוקשים אינם בשל שירות המילואים. הועדה תיתן את החלטתה, ככל הניתן, לאחר שתובא לפניו תגובת העובד.

במניין ימי ההודעה המוקדמת לפיטורים, לא יבואו התקופות המפורטות לעיל.

בהליך לפני ועדת התעסוקה על המעביד הראיה שהפיטורים היו בשל טעם שאינו שירותו של העובד במילואים.

"**פיטורים**" לרבות אי חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה של 12 חודשים או יותר או אי חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה הפחותה מ-12 חודשים, שהאריך או שחידש העסקה קודמת של העובד שהייתה סמוך לפני תחילת תוקפו של החוזה.

5.19.3 העסקת בני נוער

גיל העסקה

גיל העסקה מינימאלי בישראל הינו 15 שנים (ובהתאם לתנאי החוק), ובחופשת הקיץ 14 שנים. בהופעות ציבוריות ובסרטוני פרסומת, ניתן להעסיק ילדים שטרם מלאו להם 15 שנים על-פי היתר מיוחד.

פנקס עבודה ובדיקות רפואיות

לא יועסק נער (ילד עד גיל 18) אלא אם נבדק בדיקה רפואית ורופא המשפחה שבדק אותו נתן אישור רפואי להעסקתו. בעבודות מסוימות, יש צורך לקבל אישור רופא תעסוקתי בטרם העסקת הנער.

לא יועסק נער אלא עם פנקס עבודה שהוצא על שמו על-ידי [שירות התעסוקה לנוער](#). פנקס העבודה חייב להימצא במקום עבודת הנער.

שעות עבודה ומנוחה

לא יועסק נער במנוחה השבועית. מנוחה שבועית היא לפחות שלושים ושש שעות רצופות ותכלול:



לגבי נער יהודי – את יום השבת, לגבי נער שאינו יהודי – את יום השבת או את היום הראשון או את יום השישי בשבוע, הכול לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו.

אין להעסיק נער, שטרם מלאו לו 16, יותר מ- 8 שעות ליום עבודה ולא יותר מ- 40 שעות בשבוע.

צעירים בני 16 ומעלה, מותר להעסיקם עד 9 שעות ביום ובלבד ששבוע העבודה לא יעלה על 40 שעות שבועיות (כלל זה לא יחול על צעירים עובדים, אשר לגביהם נקבעו הוראות עם תנאים עדיפים, בהסכמים קיבוציים, וכן על עובדים בעלי מגבלות פיזיות, נפשיות או שכליות, המועסקים במפעלים מוגנים אשר אוצר המדינה משתתף באחזקתם).

אין להעסיק נער מתחת לגיל 16 או צעיר מעל גיל 16 שחוק חינוך חובה חל עליו (טרם סיים כיתה י') בלילה בשעות שבין 20.00 לבין 08.00 בבוקר, ואין להעסיק נערים בגילאים 16 עד 18 בלילה בפרק הזמן שבין השעות 22.00 לבין 06.00 בבוקר.

במידה שיש צורך בהעסקת נוער בשעות שמעבר לשעות הנ"ל ועד השעה 23:00, ניתן לפנות לממונה על חוק עבודת הנוער [במינהל אכיפה והסדרה](#) בטלפון 03-7347440 בבקשה לקבלת היתר העסקה.

ביום עבודה בן 6 שעות ומעלה, חובה לתת לנוער הפסקה של 3/4 שעה לפחות, מזה 1/2 שעה רצופה.

פרטי התקשרות

פרטי התקשרות עם הממונה על חוק עבודת נוער:

משרד התעשייה המסחר והתעסוקה
מנהל ההסדרה והאכיפה
אגף ההסדרה
גב' אילנה דורי מנדלוביץ – ממונה על חוק עבודת הנוער
טל: 03-7347440 פקס: 03-5617513
דוא"ל: Hasdara-y@moital.gov.il

אגף הסדרה – רישיונות והיתרים, משרד התמ"ת
דרך מנחם בגין 86 (בית ליאו גולדברג), תל אביב
דוא"ל הנהלת האגף - Hasdara@moital.gov.il

דוא"ל הנהלת האגף: Hasdara@moital.gov.il



ניתן לקבל מידע על העסקת נוער גם [בשירות התעסוקה](#)



תעריפי שכר מינימום לנוער

בתוקף לילולי 2011

גיל	אחוז משכר מינימום	תעריף שכר מינימום לחודש (עד 40 שעות שבועיות)	תעריף שכר מינימום לשעה
חניך	60%	₪2,460.00	₪ 14.22
עד 16	70%	₪ 2870.00	₪ 16.59
עד 17	75%	₪ 3,075.00	₪ 17.77
עד 18	83%	₪ 3,403.00	₪ 19.67
מבוגר (מעל גיל 18)	100%	₪ 4,100.00	₪ 22.04

* האחוזים מחושבים מבסיס של שכר המינימום החודשי לחלק ל-173 בהתאם לתקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים), התשמ"ז – 1987

** "חניך" כמשמעותו בחוק החניכות, התשי"ג – 1953 שטרם מלאו לו שמונה עשרה שנה הלומד לפחות יומיים בשבוע בשיעורי מקצוע מאושרים לפי חוק החניכות

5.19.4 שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות

עקרונות יסוד

זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות ומחויבותה של החברה בישראל לזכויות אלה, מושתתות על ההכרה בעקרון השוויון, על ההכרה בערך האדם שנברא בצלם ועל עקרון כבוד הבריות.

אחת ממטרות החוק הינה להגן על כבודו וחירותו של אדם עם מוגבלות, ולעגן את זכותו להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה בכל תחומי החיים, וכן לתת מענה הולם לצרכיו המיוחדים באופן שיאפשר לו לחיות את חייו בעצמאות מרבית, בפרטיות ובכבוד, תוך מיצוי מלוא יכולתו.

הגדרות

"אדם עם מוגבלות" – אדם עם לקות פיסית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים;

עקרונות במימוש זכויות ובמתן שירותים

מימוש זכויות ומתן שירותים לאדם עם מוגבלות ייעשו:

1. תוך הקפדה על כבוד האדם וחירותו והגנה על פרטיותו
2. במסגרת השירותים הניתנים והמיועדים לכלל הציבור, תוך ביצוע ההתאמות הנדרשות בנסיבות העניין



איסור הפליה בתעסוקה

אסור למעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה, מחמת מוגבלותם, ובלבד שהם כשירים לתפקיד או למשרה הנדונים, בכל אחד מאלה:

1. קבלה לעבודה לרבות מבדקי קבלה
2. תנאי עבודה
3. קידום בעבודה
4. הכשרה או השתלמות מקצועית
5. פיטורין או פיצויי פיטורין
6. הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מהעבודה
7. קביעת תנאים שלא ממין העניין

פעולה או הימנעות מפעולה, המתחייבת מהדרישות המהותיות של התפקיד או של המשרה, לא תחשב הפליה אסורה.

הוראות החוק יחולו, בשינויים המחויבים, גם על מי שהיה בעבר אדם עם מוגבלות, על מי שנחשב לאדם עם מוגבלות ועל בני משפחתו של אדם עם מוגבלות המטפלים בו.

לעניין זה "בן משפחה": בן זוג, הורה או ילד – או – בן זוגו של הורה, בן זוגו של ילד, אח או אחות או בני זוגם, סב, סבתא, נכד או נכדה – שעיקר פרנסתו של אדם עם מוגבלות עליהם, "הפליה": לרבות אי-ביצוע התאמות הנדרשות מחמת צרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות אשר יאפשרו את העסקתו, "התאמה" ו-"התאמות" לרבות התאמת מקום העבודה, הציוד שבו, דרישות התפקיד, שעות העבודה, מבדקי קבלה לעבודה, הכשרה והדרכה, נוהלי עבודה, והכל מבלי שהדבר יטיל על המעביד נטל כבד מדי (נטל בלתי סביר בנסיבות העניין, בהתחשב, בין היתר, בעלות ההתאמה וטיבה, בגודל העסק ובמבנהו, בהיקף הפעילות, במספר העובדים, בהרכב כוח האדם, ובקיומם של מקורות מימון חיצוניים או ממלכתיים לביצוע ההתאמה).

מודעות בדבר הצעת עבודה

מעביד או הזקוק לעובד לא יפרסם מודעה בדבר הצעת עבודה או הפניה להכשרה מקצועית, שיש בה משום הפליה

5.20 סיום יחסי עבודה באמצעות פיטורים

בסיום יחסי עבודה, יש לקחת בחשבון, בין היתר, מספר גורמים:

1. וודאות
2. מגבלות שבחוק על הפיטורים
3. מגבלות חוזיות על הפיטורים



4. שימוע
5. הודעה מוקדמת
6. תום לב

וודאות: על מנת לפטר עובד, עולה הצורך כי יעשה הדבר בדרך ברורה וחד משמעית, כדי למנוע ספיקות, מתוך כוונה ברורה ומודעת לתוצאות.

מגבלות שבחוק: טרם גל אקט של פיטורים יש לוודא כי אין מגבלות שבחוק שמונעות את הפיטורים, ובכלל זה: היריון, לידה, מילואים, פיטורים עקב התארגנות וכיוצא בזה.

מגבלות חוזיות: טרם הפיטורים יש לוודא שאין בפיטורים משום הפרה של חוזה העסקה אישי (השולל או המגביל את הפיטורים, תקופה קצובה של ההסכם שמעניקה לעובד הסתמכות, חובת התייעצות עם ועד עובדים, הגבלות על הפיטורים עקב עילות ספציפיות וכיוצא בזה).

שימוע: יש לוודא קיומו של הליך שימוע תקין לעובד טרם הודעת הפיטורים (על כך בהרחבה בתת-הפרק שדן בשימוע).

הודעה מוקדמת: טרם ניתוק יחסי העבודה, יש לוודא שניתנה לעובד הודעה מוקדמת בכתב (על כך בהרחבה בתת הפרק שדן בהודעה מוקדמת).

תום לב: דיני תום הלב חלים על כל יחסי העבודה ובכללם פיטורי עובדים. מתוך כך יש לוודא כי הפיטורים נעשים מתוך שיקולים ענייניים ושאינם בהם חוסר תום לב כלפי העובד.

5.21 שימוע לעובדים

עומדת לזכות העובדים זכות שימוש בטרם פיטורים, שמטרתה העיקרית הינה לאפשר לעובד להזים את טענות המעביד כלפיו בטרם פיטוריו ולנסות ולשכנע את מעסיקו לשנות את החלטתו. הליך זה שעוגן היטב בפסיקה הענפה, חל גם על עובדים במגזר הפרטי, וללא קשר למספר העובדים שנמצאים במקום העסק. אי קיום חובת שימוע יכולה להוביל לביטול הפיטורים ו/או לתשלום פיצויים לעובד שנפגע עקב כך.

מתוך כך, זכות הטיעון שעומדת לרשות העובד הינה זכות יסודית ובסיסית העומדת לזכות העובד במסגרת יחסי העבודה בינו לבין מעסיקו, וצריכה להתקיים לאחר שהמעביד פירט בפני העובד את הטענות שיש בהן כדי להכריע בגורלו, באופן שהעובד ידע לאילו טענות להשיב ולהתייחס בבואו לממש את זכות הטיעון, "וככל שטענותיו של המעסיק כלפי עובדו גוברות בחומרתן, כן מתעצמת זכות הטיעון של העובד למצות את ההזדמנות הקנויה לו להזים אותן טענות, או לפחות לנסות ולשכנע את מעסיקו לחזור בו מן ההחלטה" (כפי שנפסק על ידי בית הדין הארצי לעבודה בירושלים בתיק עע 355/99 לורה לינדר – ארגון נכי תאונות עבודה, פד"ע לז 846).



נקודות חשובות לצורך הליך שימוע

לחץ/י על הסרטון כדי לצפות בהרחבה במדריך המצולם בנושא
"הליכי שימוע לעובדים": סרטון מספר 5



- א. שימוע רק לאחר שגמלה בליבו של המעביד החלטה לפטר את העובד
- ב. הפיטורים נסבים על סיבה מוצדקת ועניינית ורצון המעביד נשען על תום לב
- ג. רצוי לתת לעובד הודעה בכתב על השימוע
- ד. פירוט הטענות של המעביד כנגד העובד שבגינן וכתוצאה מהן מתכוון המעביד לפטר את העובד
- ה. מתן זמן מספיק וסביר לעובד להכין את טיעוניו ואת ראיותיו (עדים, מסמכים וכדומה).
- ו. עריכת השימוע תהיה במקום שיאפשר הגנה על פרטיות העובד
- ז. בדיקה האם קיימת הוראה חוק או הסכם (לרבות הסכם קיבוצי) בדבר אופן עריכת הליך השימוע
- ח. רצוי שבשימוע יהיה עד נוסף מטעם המעביד
- ט. ככל שהדבר אפשרי, לאפשר לעובד להגיע לשימוע עם טוען מטעמו או עם עד מטעמו
- י. עריכת תיעוד לשימוע ומתן עותק לעובד
- יא. ככל שהדבר נחוץ בנסיבות העניין, לאפשר לעובד לחקור עדים
- יב. השימוע ייערך בפתיחות, בהגינות, "בנפש חפצה" ובתום לב
- יג. שקילה עניינית וראויה של טיעוני העובד והחלופות שמתאפשרות בנסיבות העניין, וככל שניתן, עדיף שלא להכריע על אתר



5.22 פיצויי פיטורים

הזכות לפיצויי פיטורים

מי שעבד שנה אחת ברציפות אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי לקבל ממעבידו שפיטרו פיצויי פיטורים.

מי שעבד כעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות - אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי לקבל ממעבידו שפיטרו פיצויי פיטורים. "**עונה**" לעניין זה - 3 חדשים רצופים בשנה שבהם עבד העובד לפחות 60 ימים.

עובד שעבר ממקום עבודה למקום עבודה אצל אותו מעביד ונתחלפו המעבידים במקום העבודה הנוכחי, זכאי לקבל פיצויי פיטורים מהמעביד הקודם בעד תקופת עבודתו אצלו או במקום העבודה הקודם כאילו פוטר העובד ביום חילופי המעבידים כאמור. קיבל המעביד החדש כאמור על עצמו, על פי התחייבות בכתב כלפי העובד, את האחריות לפיצויי הפיטורים שהיה העובד זכאי לקבלם מהמעביד הקודם כאמור, יהיה המעביד הקודם פטור מתשלום הפיצויים ויראו לעניין זה את תקופת עבודתו של העובד אצל המעביד הקודם או במקום העבודה הקודם כאילו עבד במקום העבודה הנוכחי.

רציפות בעבודה

לעניין הזכות לפיצויי פיטורים, ההפסקות המנויות מטה לא יילקחו בחשבון כמפסיקות את הרציפות בעבודה:

1. שירות צבאי ושירות מילואים
2. יום המנוחה השבועית או חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי נוהג או הסכם, וכן יום האחד במאי של כל שנה
3. חופשה שנתית
4. חופשה או פגרה **בשכר** שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעביד
5. חופשה או פגרה **שלא בשכר** שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעביד
6. שביתה או השבתה
7. תאונה או מחלה
8. ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם העובד
9. הפסקה ארעית **ללא ניתוק יחסי עובד ומעביד**
10. הפסקה **תוך ניתוק יחסי עובד ומעביד** שאינה עולה על **6 חודשים** (חשוב גם למעבידים שמחזירים עובדים לעבודה לאחר פרק זמן שפחות מ-6 חודשים)
11. אימון לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום



מתי פטורים אינם פוגעים בזכויות

פטורים סמוך לפני סוף שנת עבודה ראשונה, יראו אותם – אם לא הוכח היפוכו של דבר – כאילו נעשו מתוך כוונה להימנע מחובת תשלום פיצויי פטורים ואין פטורים כאלה פוגעים בזכות העובד לפיצויים.

מעביד שנפטר

עובד שעבודתו נפסקה מחמת פטירה או פשיטת רגל של מעבידו, ובתאגיד – פירוקו או מחיקתו, זכאי לפיצויי פטורים כאילו פוטר.

עובד שנפטר

נפטר עובד, ישלם המעביד לשאיריו פיצויים כאילו פיטר אותו.

"שאירים" לענין זה – בן זוג של העובד בשעת פטירתו, לרבות הידוע בציבור כבן זוגו והוא גר עמו, וילד של העובד שהוא בגדר תלוי במבוטח (כהגדרתו לענין גמלאות לפי פרק ג' לחוק הביטוח הלאומי), ובאין בן-זוג או ילדים כאמור – ילדים והורים שעיקר פרנסתם היתה על הנפטר וכן אחים ואחיות שגרו בביתו של הנפטר לפחות 12 חודשים לפני פטירתו וכל פרנסתם היתה על הנפטר.

היו פיצויי פטורים משתלמים לשאירים שאינם בן-זוג או ילד התלוי כאמור, על המעביד להפקיד את הפיצויים בבית הדין האזורי לעבודה ופיצויים אלה יינתנו לשאירים שיקבע בית הדין האזורי לעבודה ולפי החלוקה שיקבע, בהתחשב במצבם הכלכלי ובמידת תלותם בעובד שנפטר.

פיצויים המשתלמים לשאירים של עובד שנפטר לא יראו אותם כחלק מהעזבון.

התפטרות לרגל מצב בריאות לקוי

התפטר עובד לרגל מצב בריאותו הוא או של בן-משפחתו, ולאור הממצאים הרפואיים, תנאי העבודה ושאר נסיבות הענין היתה סיבה מספקת להתפטרות – רואים לענין פיצויי פטורים את התפטרותו כפיטורים.

התפטרות של הורה

התפטרה עובדת תחשב כפיטורים שמזכים אותה בפיצויי פטורים בכל אחד מהמקרים הבאים:

1. התפטרה עובדת תוך 9 חודשים מיום שילדה, על מנת לטפל בילדה
2. קיבלה לאימוץ ילד שטרם מלאו לו 13 שנים והודיעה על כך למעבידה, ובתוך תשעה חודשים מיום קבלתו לאימוץ התפטרה כדי לטפל בו



3. קיבלה למשמורת, כהורה מיועד לפי חוק הסכמים לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד), התשנ"ו-1996, ילד, ובתוך 9 חודשים מיום קבלת הילד כאמור התפטרה כדי לטפל בו
4. קיבלה לביתה, למטרת אומנה, כהורה במשפחה שאושרה בידי מי ששר הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך לשמש כמשפחת אומנה, ילד שגילו אינו עולה על עשר, ובתוך תשעה חודשים מיום קבלת הילד כאמור התפטרה כדי לטפל בו, ובלבד שניתן אישור מאת מי ששר הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך כי ההתפטרות נדרשה מטעמים של טובת הילד

התפטרות עקב שהייה במקלט לנשים מוכות

התפטרה עובדת עקב שהייתה במקלט לנשים מוכות, אשר אושרה על ידי לשכת סעד או משרד הרווחה והשירותים החברתיים, רואים את זה התפטרותה כמזכה בפיצויי פיטורים, ובלבד שסמוך לפני התפטרותה שהתה במקלט כאמור תקופה של 60 ימים לפחות

התפטרות לרגל העתקת מגורים

לעניין פיצויי פיטורים יראו כפיטורים התפטרות של עובד עקב העתקת מקום מגוריו בכל אחד מהמקרים הבאים:

5. **לרגל נישואיו** – לשוב בישראל בו היה גר בן-זוג, אם המרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא 40 ק"מ לפחות, ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם
6. **לישוב חקלאי – מישוב שאינו חקלאי**, אם העובד גר לפחות 6 חודשים בישוב חקלאי או בישוב באזור פיתוח שאליו העתיק את מגוריו. "ישוב חקלאי" – קיבוץ, מושב, או ישוב שמרבית תושביו הם חקלאים
7. **לישוב באזור פיתוח מישוב שאינו באזור פיתוח**. "ישוב באזור פיתוח" – ישוב שנמנה עם סוגי ישובים שנקבעו בתקנות באישור ועדת העבודה של הכנסת כישובים באזור פיתוח, ונכון לינואר 2012, הם הישובים הבאים: אופקים, אילת, בית-שאן, בית-שמש, דימונה, חצור, ירוחם, כרמיאל, מגדל-העמק, מדרשת שדה בוקר, מצפה-רמון, מעלות-תרשיחא, נתיבות, נצרת-עילית, ערד, צפת, קרית-גת, קרית-מלאכי, קרית-שמונה, שדרות, שלומי, יקנעם-עלית, עכו, טבריה, עפולה, גילון, עצמון, יודפת, יעד, קורנית, שכניה, מורשת, מנוף, מרכז ספיר, יבנאל, כפר-ורדים, הילה, מתת, אדר, עמקה, תרשים, כמון, מכמנים, ורד הגליל, ארשת, עדי, הררית, פרחי אביב, צורית, טל אל, כליל, קציר, מנחמיה, מטולה, מגדל, רמת ישי, ראש פינה, כנרת (המושבה), כפר תבור, יסוד המעלה, מסד, מצפה נטופה, חיספין, אשחר, הר חלוץ, יובלים, מעלה צביה, רקפת, חורפיש, מצפה הושעיה, גבעת אלה, גבעת אבני, אלון הגליל, אבטליון, שרשים
8. אם העובד העתיק מקום מגוריו **עקב העברה בתפקיד של בן-זוג המשרת בשירות צבאי** על פי התחייבות לשירות קבע, והמרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא 40 ק"מ לפחות ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם
9. אם העובד העתיק את מקום מגוריו **למקום התנחלות או היאחזות** שיאשרו לעניין זה שר הביטחון ושר החקלאות וגר באותו מקום לפחות 6 חודשים רצופים



10. אם העובד עתיק מקום מגוריו עקב **העברה בתפקיד של בן-זוג המשרת במשטרת ישראל או בשירות בתי הסוהר**, והמרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא לפחות 40 ק"מ ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם
11. אם העתיק מקום מגוריו עקב **הצטרפותו לבן זוג היוצא לתקופה העולה על 6 חדשים לחוץ לארץ בשליחות המדינה**, ההסתדרות הציונית העולמית - הסוכנות היהודית לארץ-ישראל, קרן קיימת לישראל או קרן היסוד - המגבית המאוחדת לישראל, והמעביד סירב לאשר לעובד חופשה שלא בשכר לתקופת השליחות כאמור
12. אם התפטר מעבודתו עקב **גירושיו** והעתיק מקום מגוריו ליישוב בישראל המרוחק 40 ק"מ לפחות ממקום מגוריו הקודם, ובלבד שגר ביישוב כאמור 6 חדשים לפחות
13. אם התפטר מעבודתו והעתיק מקום מגוריו עקב **הצטרפותו לבן זוג העובד בשירות המדינה או גוף ציבורי אחר** שאישרה לעניין זה הממשלה, ואשר היחידה שבה הועסק בן הזוג מועברת לירושלים על-פי החלטת הממשלה, והמרחק בין מקום מגוריו הקודם ובין ירושלים הוא 40 ק"מ לפחות
14. אם התפטר מעבודתו והעתיק מקום מגוריו עקב **הצטרפותו לבן זוג העובר למקום עבודה אחר ולמקום מגורים אחר בישראל** הנמצאים לפחות 40 קילומטרים ממקום מגוריו הקודם, ובלבד שמקום מגוריו החדש של העובד רחוק יותר ממקום עבודתו ממקום מגוריו הקודם ושהעובד גר 6 חודשים לפחות במקום מגוריו החדש

המרחקים לעניין התפטרות עקב מעבר למקום מרוחק, יחושבו לפי המרחק שבין ישובים כמובא בפרסומי מרחקי דרך של מחלקת המדידות במשרד התמ"ת או באמצעות תעודת עובד ציבור מטעם בעל תפקיד רלוונטי במשרד ממשלתי



אי חידוש חוזה עבודה

היה עובד מועבד על פי חוזה לתקופה קצובה והגיעה התקופה לקצה, רואים אותו לעניין חוק זה כאילו פוטר, זולת אם הציע לו המעביד לחדש את החוזה, לפחות 3 חדשים לפני תום תקופת החוזה.

סירב העובד לחדש את החוזה – רואים אותו, לעניין חוק זה כאילו התפטר.

התפטרות אחרת שדינה כפיטורים

התפטר עובד מחמת **הרעה מוחשית בתנאי העבודה**, או מחמת נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, רואים את ההתפטרות כמזכה בפיצויי פיטורים.



עובד עונתי ללא הבטחה לרציפות: התפטר עובד עונתי לאחר שעבד לפחות 3 עונות רצופות באותו מקום עבודה מחמת שלא הובטחה לו עבודה רצופה באותו מקום עבודה – רואים אותו כאילו פוטר.

עובד שהתפטר מכיוון שהתגייס **לשירות סדיר, התנדב לשירות בשירות לאומי** ובלבד ששירת בשירות לאומי 6 חודשים לפחות או הוא החל לשירות **בשירות אזרחי** ובלבד ששירת בשירות אזרחי 6 חודשים לפחות

עובד שהתפטר מחמת **שנבחר לראש רשות מקומית או לסגן ראש רשות מקומית וכהונתו במשכורת** מקופת הרשות המקומית. הוראה זו לא תחול אם המעביד הסכים בכתב כלפי העובד כי התקופה שבה יכהן העובד בכהונתו תיחשב כחופשה ללא תשלום.

התפטר עובד **לאחר שהגיע לגיל הפרישה**, רואים את ההתפטרות כמזכה בפיצויי פיטורים (ובמקרה זה מותר לזקוף על חשבון פיצויי הפיטורים המגיעים מכוח סעיף זה, או במקומם, כל סכום המשתלם לעובד מקופת גמל, כמשמעותה בסעיף 47 לפקודת מס הכנסה, עקב תשלומי המעביד לקופה, ושנועד לשמש כפיצויי פיטורים או לבוא במקומם)

המתגייס **למשטרת ישראל או לשירות בתי הסוהר**, ובסמוך לפני גיוסו היה עובד והתפטר מעבודתו על מנת להתגייס כאמור, יהיו הוא או שאיריו זכאים לפיצויי פיטורים אם נתקיימה בו אחת מאלה:

1. הוא שירת במשטרה או בשירות בתי הסוהר 6 חודשים לפחות
2. שירותו כאמור נפסק מחמת אחת העילות המזכות בפיצויי פיטורים לפי חוק זה;
3. שירותו כאמור נפסק מחמת שנמצא בלתי מתאים לשירות, ובלבד שלא נפסק השירות בנסיבות שלא היו מזכות אותו בפיצויי פרישה מהמשטרה או משירות בתי הסוהר, הכל לפי העניין.

שיעור הפיצויים

שיעורם של פיצויי הפיטורים הוא: **שכר חודש אחד לכל שנת עבודה לעובד במשכורת** (עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר) אצל מעביד, או באותו מקום עבודה, **ושכר שבועיים לכל שנת עבודה לעובד בשכר** (מי שינו עובד במשכורת חודשית) כאמור; חלק של שנה שלאחר שנת עבודה מזכה את העובד בפיצויים יחסיים, ולגבי עובד עונתי – חלק של שנה מזכה אותו בפיצויים יחסיים אף אם תקופות עבודתו אינן מצטרפות לשנה.

חישוב הפיצויים לפי שכר מינימום

על-אף האמור בכל דין, שכר העבודה שיובא בחשבון לעניין חישוב פיצויי פיטורים, לא יפחת משיעור שכר המינימום, לפי היקף המשרה.

פיצויים ותגמולים

תשלום לקופת תגמולים, לקרן פנסיה או לקרן כיוצא באלה, לא יבוא במקום פיצויי פיטורים אלא אם נקבע כך בהסכם הקיבוצי החל על המעביד והעובד ובמידה שנקבע, או אם תשלום כאמור אושר על ידי שר העבודה ובמידה שאושר (על כך הרחבה בפרק הבא)



5.23 סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים

סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים קובע כדלקמן:

"תשלום לקופת תגמולים, לקרן פנסיה או לקרן כיוצא באלה, לא יבוא במקום פיצויי פיטורים אלא אם נקבע כך בהסכם הקיבוצי החל על המעביד והעובד ובמידה שנקבע, או אם תשלום כאמור אושר על ידי שר העבודה והרווחה במידה ואושר"

סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים קובע למעשה שתי חלופות, שמאפשרות לתשלומי מעביד לקופת תגמולים, לקרן פנסיה או לקרן כיוצא באלה, להיות תחליף לחובתו של המעביד לתשלום פיצויי פיטורים לעובד. החלופות:

1. הסכם קיבוצי החל על העובד והמעביד, שהקובע שהתשלום לפי סעיף 14 פוטר את המעביד לשלם פיצויי פיטורים לעובד
2. בהעדר הסכם קיבוצי – חתמת העובד והמעביד על אישור בנוסח שהוציא שר התמ"ת

חוק פיצויי פיטורים קובע כי, בדרך כלל, פיצויי הפיטורים שמגיעים לעובד הינם בסכום של משכורת אחרונה בכפולת שנות עבודתו. הפרשת כספים לעובד לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים יכולה לבוא, בתנאים מסוימים, במקום החישוב ה"רגיל" של מכפלת השכר האחרון במספר שנות העבודה של העובד.

מתן כך, היתרון הגלום למעביד בדרך זו הינו בויתור על הדרישה לשלם לעובד פיצויי פיטורים בהתאם לשכרו האחרון, ביחס לתקופות העסקה קודמות שבהן שכרו היה נמוך יותר משכרו האחרון, ולפיכך שכלל ששכרו של העובד צפוי לגדול עם השנים, עולה הכדאיות להפריש לעובד פיצויי פיטורים לפי סעיף 14, אך זה הכלל בלבד ויש לחשב זאת באופן פרטני טרם קבלת הכרעה, בשים לב לשיקולים נוספים שמתוארים כאן ובחוק. מן העבר השני, היתרון שנמצא בידי העובד טמון בכך שכספי הפיצויים יעברו אליו, כמעט תמיד, גם במקרים של התפטרות, ולא רק פיטורים, והמעסיק מוותר על זכותו לקבל חזרה את כספי הפיצויים, גם אם העובד עזב בנסיבות שהחוק קובע כי אינן מזכות אותו בפיצויים.

על מנת להיכנס בגדרו של סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים יש לבצע את הפעולות הבאות (במקרים שבהם אין הסכם קיבוצי שמחייב לעשות כן או שקובע דרך אחרת):

1. הסכמת חתומה, מפורשת ובכתב של העובד והמעביד, אליה מצורף האישור הכללי (שנוסחו מובא להלן) שגם הוא חתום על ידי העובד והמעביד
2. החתימה על האישור הכללי תעשה תוך לא יאחר מ-3 חודשים ממועד תחילת העברת התשלומים
3. התשלומים צריכים להיות מועברים לקרן פנסיה או לביטוח מנהלים בשיעורים שקבועים באישור ובדרך שמבטיחה את זכויות העובד לפי האישור הכללי



להלן יובא האישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים:

האישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים

האישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים (י"פ 4659 התשנ"ח; י"פ 4803 התש"ס, 5; י"פ 4970 התשס"א, 1949)

"בתוקף סמכותי לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן - החוק), אני מאשר כי תשלומים ששילם מעביד החל ביום פרסומו של אישור זה, בעד עובדו לפנסיה מקיפה בקופת גמל לקצבה שאינה קופת ביטוח כמשמעותה בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964⁽²⁾ (להלן - קרן פנסיה), או לביטוח מנהלים הכולל אפשרות לקצבה או שילוב של תשלומים לתוכנית קצבה ולתוכנית שאינה לקצבה בקופת ביטוח כאמור (להלן - קופת ביטוח), לרבות תשלומים ששילם תוך שילוב של תשלומים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח בין אם יש בקופת ביטוח תוכנית לקצבה ובין אם לאו, (להלן - תשלומי המעביד), יבואו במקום פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד האמור בגין השכר שממנו שולמו התשלומים האמורים ולתקופה ששולמו (להלן - השכר המופטר), ובלבד שנתקיימו כל אלה:

(1) תשלומי המעביד

(א) **לקרן פנסיה** אינם פחותים מ- 14.33% מן השכר המופטר או 12% מן השכר המופטר אם משלם המעביד בעד עובדו בנוסף לכך גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד בשיעור של 2.33% מן השכר המופטר. לא שילם המעביד בנוסף ל- 12% גם 2.33% כאמור, יבואו תשלומיו במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד, בלבד;

(ב) **לקופת ביטוח** אינם פחותים מאחד מאלה:

(1) 13.33% מן השכר המופטר, אם משלם המעביד בעד עובדו. בנוסף לכך גם תשלומים להבטחת הכנסה חודשית במקרה אובדן כושר עבודה, בתכנית שאישר הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון במשרד האוצר, בשיעור הדרוש להבטחת 75% מן השכר המופטר לפחות או בשיעור של 2.5% מן השכר המופטר, לפי הנמוך מביניהם (להלן - תשלום לביטוח אובדן כושר עבודה);

(2) 11% מן השכר המופטר, אם שילם המעביד בנוסף גם תשלום לביטוח אובדן כושר עבודה, ובמקרה זה יבואו תשלומי המעביד במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד, בלבד; שילם המעביד נוסף על אלה גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד בשיעור של 2.33% מן השכר המופטר, יבואו תשלומי המעביד במקום 100% פיצויי הפיטורים של העובד.

(2) **לא יאוחר משלושה חודשים מתחילת ביצוע תשלומי המעביד נערך הסכם בכתב בין המעביד לבין העובד ובו:**

(א) הסכמת העובד להסדר לפי אישור זה בנוסח המפרט את תשלומי המעביד ואת קרן הפנסיה וקופת הביטוח, לפי העניין; בהסכם האמור ייכלל גם נוסחו של אישור זה;

(ב) ויתור המעביד מראש על כל זכות שיכולה להיות לו להחזיר כספים מתוך תשלומיו, אלא אם כן נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכח סעיפים 16 או 17 לחוק ובמידה שנשללה או שהעובד משך כספים מקרן הפנסיה או מקופת הביטוח שלא בשל אירוע מזכה; לעניין זה, "אירוע מזכה" - מוות, נכות או פרישה בגיל שישים או יותר.

(3) **אין באישור זה כדי לגרוע מזכותו של עובד לפיצויי פיטורים לפי החוק, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או חוזה עבודה, בגין שכר שמעבר לשכר המופטר.**

חתימת העובד

תאריך

חתימת המעביד



5.24 פנסיה חובה

צו ההרחבה לפנסיה חובה קובע חובת ביטוח פנסיוני מקיף לכל עובד המועסק או שיועסק בכל מקום עבודה (למעט עובדים שמוצאים מצו זה, כמפורט בהמשך), שאין לו הסדר פנסיוני מיטיב כהגדרתו להלן, אשר מועסק או שיועסק בכל מקום עבודה, יהיה זכאי להיות מבוטח על-פי צו ההרחבה, ולבחור, בהודעה בכתב למעסיקו ובמסגרת בפרק הזמן הקצוב שלהלן בפנסיה מקיפה לרבות קופת גמל לקצבה, שאושרה על ידי הממונה על אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר, בה יהיה מבוטח החל מהמועד בו קמה לו זכאותו כקבוע להלן, ובלבד שהפנסיה תכלול גם כיסויים למקרה מוות ונכות, באותה קופה או בקופה אחרת, והכל בכפוף לאמור בצו ההרחבה.

צו ההרחבה בעניין פנסיה חובה לעובד

צו ההרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957

בתוקף סמכותי לפי סעיף 25 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן – החוק)^[1], אני מצווה כי תורחב תחולתן של הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי (מסגרת) לביטוח פנסיוני מקיף במשק שבין לשכת התאום של הארגונים הכלכליים בשם הארגונים המפורטים מטה^[2] לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, האגף לאיגוד מקצועי ואגף הפנסיה, הביטוח ושוק ההון, מיום 6 למרץ 2011 שמשפרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 7021/2011, כמפורט בתוספת וכי ההוראות המורחבות יחולו על כל העובדים והמעבידים בישראל.

כן אני מודיע בהתאם לסעיף 31 לחוק כי החל ביום פרסום צו זה – בטל צו ההרחבה לביטוח פנסיוני^[3].

תוספת ההוראות המורחבות

1. להלן הסעיפים של צו ההרחבה:
2. **הגדרות**

א. המועד הקובע

בכפוף לסעיף 12 להלן, המועד הקובע הינו 1 בינואר 2008 או מועד תחילת עבודתו של העובד במקום העבודה, המועד המאוחר מבין השניים.

ב. השכר הממוצע במשק

השכר הממוצע במשק בהתאם לאופן החישוב המותווה בסעיף 2 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב) התשנ"ה 1995, כפי שיעודכן מעת לעת.

ג. חוק פיצויי פיטורים ו/או החוק

חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג - 1963.

[1] ס"ח התשי"ז, עמוד 63

[2] התאחדות התעשיינים בישראל, לשכת המסחר תל-אביב-יפו בשמה ובשם לשכות המסחר בירושלים, בחיפה ובבאר שבע, התאחדות הקבלנים והבונים בישראל, התאחדות האיכרים הישראלית, התאחדות תעשייני היהלומים בישראל, התאחדות המלונות בישראל, האיגוד הארצי של מפעלי השמירה בישראל, האיגוד הכל ארצי של מפעלי האחזקה והניקיון בישראל, התאחדות המלאכה והתעשייה בישראל, האיגוד הארצי למסחר בישראל, התאחדות ענף הקולנוע בישראל, התאחדות הסוחרים בישראל, לשכת ארגוני העצמאים בישראל, ארגון החברות לאספקת משאבי אנוש.

[3] י"פ 5772 התשס"ח, עמוד 1736



ד. קרן פנסיה מקיפה חדשה

קרן פנסיה מקיפה חדשה היא קרן פנסיה שקיבלה את אישור הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר ואישור כקופת גמל לקצבה לפי תקנות מס הכנסה (כללים לאישור וניהול קופות גמל) התשכ"ד – 1964 לאחר יום כ"ט בטבת התשנ"ה (1.1.1995), המעניקה לעמית עפ"י תקנונה זכות לקצבת זקנה, קצבת שארים וקצבת נכות.

ה. קרן פנסיה ותיקה

קרן פנסיה ותיקה היא קופת גמל לקצבה שאינה קופת ביטוח, שאושרה לראשונה לפני יום כ"ט בטבת התשנ"ה (1 בינואר 1995);

ו. קרן פנסיה

קרן פנסיה חדשה, קרן פנסיה ותיקה - הכל לפי העניין.

ז. קופת גמל

כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005.

ח. קופת ביטוח

כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופת גמל), התשס"ה-2005.

ט. קופת גמל לקצבה

כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 לרבות תוכנית ביטוח שאושרה כקופת גמל לקצבה ע"י הממונה.

י. תקנות מס הכנסה

תקנות מס הכנסה (כללים לאישור וניהול קופת גמל) התשכ"ד - 1964, כפי שיהיו בתוקף מזמן לזמן, לרבות תקנות שיבואו במקומן.

יא. הממונה

הממונה על אגף שוק ההון, בטוח וחיסכון במשרד האוצר.

3. חובת הביטוח הפנסיוני המקיף

א. כל עובד כהגדרתו להלן, שאין לו הסדר פנסיוני מיטיב כהגדרתו להלן, אשר מועסק או שיועסק בכל מקום עבודה, יהיה זכאי להיות מבוטח עפ"י צו זה, ולבחור, בהודעה בכתב למעסיקו בפרק הזמן הקצוב שלהלן בפנסיה מקיפה לרבות קופת גמל לקצבה, שאושרה ע"י הממונה, בה יהיה מבוטח החל מהמועד בו קמה לו זכאותו כקבוע בסעיף 6ה'ז' לצו זה, ובלבד שתכלול גם כיסויים למקרה מוות ונכות, באותה קופה או בקופה אחרת, והכל בכפוף לאמור בסעיף 6ה'ז' להלן:

- (1) מי שיתחיל לעבוד לאחר מועד כניסתו לתוקף של צו זה - 60 יום מיום תחילת עבודתו;
- (2) מי שמועסק 9 חודשים ויותר לפני מועד כניסתו לתוקף של צו זה - לכל המאוחר ביום 1.2.2008 או לחלופין בסוף החודש שבו יכנס צו זה לתוקף, כאמור בסעיף 12 להלן;
- (3) מי שמועסק פחות מ-9 חודשים טרם מועד כניסתו לתוקף של צו זה - 60 יום לפני מועד זכאותו.



ב. לא הודיע העובד למעסיקו בכתב על בחירתו בפרק הזמן הקצוב הנ"ל על הקופה בה בחר להיות מבוטח כאמור לעיל, יבטח אותו המעסיק מהמועד בו קמה לו זכאות, כקבוע בסעיף 6ה'ז' לצו זה, בקרן פנסיה מקיפה חדשה.

מובהר כי אין בקביעת המועד להודעת העובד על בחירתו כאמור ברישא של סעיף קטן א' לעיל, כדי לדחות את מועד זכאותו הקבוע בסעיף 6ה'ז' להלן.

ג. אין באמור לעיל כדי לפגוע בזכותו של העובד לבחור או לעבור לקופת גמל אחרת על פי כל דין.

4. תחולה

א. צו זה יחול על כל עובד המועסק או שיועסק בכל מקום עבודה, בכפוף לכך שהוראות צו זה לא יחולו על מי שמתקיים לגביו ולו אחד מהתנאים המפורטים בסעיפים הקטנים להלן, ובכפוף לסייגים הקבועים, ככל שקבועים, בהם (להלן בצו זה: "עובד" ו/או "עובדים"):

(1) מי שבמועד הקובע או לאחריו מבוטח או שמעבידו מחויב לבטחו, עפ"י הסכם קיבוצי ו/או הסדר קיבוצי ו/או הסכם אישי ו/או מנהג ו/או נוהג ו/או צו הרחבה, קיים או עתיד, ו/או דין (להלן: "הסכם לביטוח פנסיוני"), כך ששיעור ההפרשות בגינו לקופת גמל, לרבות לקרן הפנסיה, עומד לכל הפחות על 17.5% משכר העובד. מובהר כי על עובד שמעבידו מחויב לבטחו בהסדר פנסיה מיטיב, כמשמעו בסעיף זה, שתחילת ההפרשה על פי ההסדר האמור חלה במועד מאוחר יותר ממועדי תחילת ההפרשה הקבועים בסעיף 6 להלן, יחול האמור בצו זה בתקופה שעד להחלת יישומו של הסדר הפנסיה המיטיב.

(2) מי שבמועד הקובע או לאחריו מבוטח או שמעבידו מחויב לבטחו, מכוח הסכם לביטוח פנסיוני, בהסדר ביטוחי הכולל לרבות באופן נלווה או כנספח גם ביטוח למקרה פטירה וביטוח למקרה אובדן כושר עבודה בקופת ביטוח, המבוססים על תשלום כספי תגמולים ופיצויי הפיטורים, ובלבד שחלק המעסיק לתגמולים אינו נופל מ-5% משכר העובד, חלק המעסיק לפיצויי פיטורים אינו נופל מ-5% משכר העובד וחלק העובד לתגמולים אינו נופל מ-5% משכר העובד.

(3) מי שבמועד הקובע או לאחריו מבוטח או שמעבידו מחויב לבטחו, מכוח הסכם לביטוח פנסיוני, כך ששיעור ההפרשות בגינו עומד לכל הפחות על 11.5% משכרו (5.5% תגמולי עובד ו-6% תגמולי מעביד) או בהסדר פנסית יסוד בקרן פנסיה ותיקה אך על המעביד של עובד כאמור בסעיף קטן זה, תחול חובת העברת רכיב "פיצויי הפיטורים", בהתאם לשיעורים, למועדים ולשכר המפורטים בסעיף 6 להלן וכן יחולו הוראות סעיף 5 לצו זה. למען הסר ספק מובהר, כי לגבי עובד שביום 1 בינואר 2008, מועסק 9 חודשים ויותר כאמור בסעיף 6ה'ז', העברת רכיב "פיצויי הפיטורים" תחל ביום 1.1.2008 או במועד כניסתו לתוקף של צו זה - המועד המאוחר מביניהם.

(4) מי שבמועד הקובע או לאחריו מבוטח או שמעבידו מחויב לבטחו, מכוח הסכם לביטוח פנסיוני, לרבות הפרשה לקופת גמל (הסדר קצבתי או הוני ו/או כל שילוב ביניהם), כך ששיעור ההפרשות בגינו עומד לכל הפחות על 10% משכרו (5% תגמולי עובד ו-5% תגמולי מעביד), אך על המעביד של עובד כאמור בסעיף קטן זה, תחול חובת העברת רכיב "פיצויי הפיטורים", בהתאם לשיעורים, למועדים ולשכר המפורטים בסעיף 6 להלן וכן יחולו הוראות סעיף 5 לצו זה. למען הסר ספק מובהר, כי לגבי עובד שביום 1 בינואר 2008, מועסק 9 חודשים ויותר כאמור בסעיף 6ה'ז', העברת רכיב "פיצויי הפיטורים" תחל ביום 1.1.2008 או במועד כניסתו לתוקף של צו זה - המועד המאוחר מביניהם.

החל מיום 1.1.2014 יימחקו סעיפים קטנים 1, 2, 3 ו-4 לעיל ובמקומם יבוא סעיף קטן (1) חדש כדלקמן: לא יראו בשיעור הפרשות לקופת גמל, הנמוך מ-17.5% משכר העובד, כהסדר פנסיה מיטיב. מובהר כי על עובד שמעבידו מחויב לבטחו בהסדר פנסיה מיטיב, כמשמעו בסעיף זה, שתחילת ההפרשה על פי ההסדר האמור חלה במועד מאוחר יותר ממועדי תחילת ההפרשה הקבועים בסעיף 6 להלן, יחול האמור בצו זה בתקופה שעד להחלת יישומו של הסדר הפנסיה המיטיב.



(5) מי שבמועד הקובע או לאחריו מבטוח או שמעבדו מחויב לבטוח מכוח הסכם לבטוח פנסיוני בפנסיה תקציבית בתוכנית המעניקה לעובד זכות לפנסיה זקנה, וכיסויים למקרה מוות ונכות, המשולמת על ידי המעביד (בין במישרין ובין באמצעות קופת גמל כשלם) ובלבד שמדובר בהסדר המיטיב על ההסדר הקבוע בצו זה.

על האמור בסעיפים קטנים 1-5, יחולו גם הוראות סעיף 5(א) להלן (להלן ביחד: **"הסדר פנסיה מיטיב"**).

החל מיום 1.1.2014, יימחקו המילים: "על האמור בסעיפים קטנים 1-5, יחולו גם הוראות סעיף 5(א) להלן (להלן ביחד: **"הסדר פנסיה מיטיב"**)", ובמקומם יבואו המילים: על האמור בסעיפים קטנים 1 ו-5, יחולו גם הוראות סעיף 5(א) להלן.

(6) מי שפרש מעבודתו בגיל פרישת חובה ומקבל קצבה. "קצבה" בסעיף זה למעט קצבאות וגמלאות מהמוסד לביטוח לאומי.

(7) מי שטרם מלאו לו - באישה 20 שנים ובגבר 21 שנים. למען הסר ספק מובהר בזה, כי בהגיע העובד/ת לגיל האמור, יחולו עליה/ו הוראות צו זה, תוך שתילקח בחשבון, לעניין חישוב תקופת ההמתנה כהגדרתה להלן, תקופת עבודתה/ו טרם הגיעה/ו לגיל האמור.

5. מודגש ומובהר כדלקמן:

א. אין בצו זה כדי לפגוע ו/או לגרוע ו/או למעט מזכויות העובדים עליהם חל הסדר פנסיה מיטיב, לרבות הסכם ו/או הסדר אחר, ובכלל זה הסכם קיבוצי כללי, הסכם קיבוצי מיוחד, הסדר קיבוצי ו/או הסכם אישי ו/או צו הרחבה ו/או דין, ובלבד שמעוגן בו הסדר פנסיוני המיטיב על ההסדר הפנסיוני הקבוע בצו זה.

למען חסר ספק, מובהר, כי במקרה שבו שיעורי ההפרשות לתגמולים (חלק העובד וחלק המעביד) נמוכים מהשיעורים הקבועים בטבלה שבסעיף 6ד' לצו זה, ההגדלה של שיעורים אלה, תעשה בהתאם לשיעורים ולמועדים המפורטים בטבלה. האמור יחול גם במקרה שבו שיעור ההפרשות לפיצויי פיטורים נמוך מהקבוע בטבלה.

למען חסר ספק ומבלי לגרוע מהאמור, במקרה בו בהסכמי העבודה החלים על המעביד ישנה חובת הפקדה לתגמולים ואין חובת הפקדה לרכיב פיצויי פיטורים, תחול על המעסיק, מהמועד הקובע או לאחריו, החובה להעביר את רכיב "פיצויי הפיטורים", בהתאם לשיעורים, למועדים ולשכר המפורטים בסעיף 6 להלן.

ב. אין בצו זה כדי לפגוע ו/או לגרוע ו/או למעט מזכותו של מי שמופרשים בגין רכיבי שכר שאינם פנסיוניים, כספים לקופת גמל בשיעור של 5% חלק העובד ו-5% חלק המעביד ו/או כל שיעור אחר ו/או מי שמופרשים בגין שכר כספים לקרן השתלמות ו/או לקופת גמל לעצמאים ו/או לכל ביטוח אחר שאינו ביטוח פנסיוני.

ג. מעביד המחויב לבטוח את עובדיו בהסדר פנסיוני מיטיב אחר, ואשר לא ביטח את עובדיו כמתחייב ממנו, לא יהיה בהוראות צו זה כדי לגרוע ו/או לפגוע בחובתו ליישום ההסדר הפנסיוני המיטיב ובהתאם לקבוע בו

6. חובת הביטוח הפנסיוני

בכפוף לאמור בצו זה, ובעיקר האמור בסעיף 4א' לעיל (על כל סעיפי המשנה שלו), תחול חובת הביטוח הפנסיוני, אך ורק על עובד, כהגדרתו בצו זה ועל מעבידו, בשלב זה, בתנאים המפורטים להלן:

א. העובד יבטוח בביטוח פנסיוני, כאמור בסעיף 3 לצו זה.

ב. השכר המבטוח של העובד לצורך ביצוע ההפרשות הינו, שכר העובד ורכיביו כמשמעם בחוק ובתקנות פיצויי פיטורים, עד התקרה המפורטת בסעיף קטן ג'.



ג. חובת הביטוח הפנסיוני תחול על השכר המשולם לעובד, או השכר הממוצע במשק כפי שיעודכן מעת לעת, הנמוך מבין השניים.

ד. שיעורי ההפרשות מהשכר כהגדרתו בסעיף זה לעיל, יהיו בהתאם לאמור להלן, בכפוף להוראות הממונה, תקנות מס הכנסה ותקנות הקרן והם ישולמו מידי חודש בחודשו בהתאם לטבלה הבאה:

החל מיום... ואילך	הפרשות מעביד	הפרשות עובד	הפרשות מעביד לפיצויים	סה"כ
1.1.2008	0.833%	0.833%	0.834%	2.5%
1.1.2009	1.66%	1.66%	1.68%	5%
1.1.2010	2.5%	2.5%	2.5%	7.5%
1.1.2011	3.33%	3.33%	3.34%	10%
1.1.2012	4.16%	4.16%	4.18%	12.5%
1.1.2013	5%	5%	5%	15%
1.1.2014	6%	5.5%	6%	17.5%

ה. בכפוף לאמור בסעיף קטן ו' להלן, העובד יהיה זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות עפ"י צו זה, כמפורט בסעיף ד' לעיל, מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה (להלן: "**תקופת המתנה**"). עובד שיתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות החל מהיום הראשון לעבודתו בשיעורים שנקבעו בפסקה (ד) לעיל. ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת חמש - המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק ולא תחול לגביו תקופת המתנה האמורה.

ו. החל ממועד כניסתו לתוקף של הסכם זה ועד ליום 31.12.2008 ובתקופה זו בלבד, תהא תקופת המתנה כהגדרתה בסעיף ה' לעיל, בת 9 חודשים והחל מיום 1.1.2009 תקופת המתנה תהא בת 6 חודשים כמפורט בסעיף קטן ה' לעיל.

ז. למרות האמור בסעיפים קטנים ה' ו-ו' לעיל, ולמען הסר ספק, מובהר כי עובד שביום 1 בינואר 2008, מועסק 9 (תשעה) חודשים ויותר, ביצוע ההפרשות בגינו כאמור בסעיף 6ד' לעיל, יחל ביום 1.1.2008. כל עובד שישלים 6 (שישה) חודשי עבודה ויותר ביום 1.1.2009, ביצוע ההפרשות בגינו כאמור בסעיף 6ד' לעיל יחל ביום 1.1.2009.

כך לדוגמא: עובד שביום 1 בפברואר 2008, מועסק 9 (תשעה) חודשים, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות בגינו כאמור בסעיף 6ד' לעיל, החל מיום 1.2.2008. וכך הלאה, עד ליום 31.12.2008. עובד שביום 1 בפברואר 2009 ואילך, מועסק 6 חודשים, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות בגינו כאמור בסעיף 6ד', החל מיום 1.2.2009 ואילך.

ח. אין באמור בסעיפים ו' ו-ז' כדי לפגוע ו/או לגרוע מהאמור בסיפא של סעיף קטן ה' לעיל, שעניינו מועד זכאותו של עובד שהתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, כמפורט שם.

7. תשלום לקרן ו/או לקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים

בכפוף לאמור בסעיף 8 להלן, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6 די לעיל (בטור "פיצויי פיטורים") יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה בלבד. אין באמור בסעיף זה כדי לפגוע ו/או לגרוע מזכותו של עובד לתשלום פיצויי פיטורים בגין שכר ו/או רכיבים ו/או תקופות ו/או שיעורים אשר בגינם לא בוצעו הפרשות לפיצויי פיטורים.



8. ההפקדות ותשלומי המעביד עבור רכיב פיצויי הפיטורים בהתאם לאמור בסעיף 7 לעיל, לא ניתנות להחזרה למעביד, למעט במקרה בו העובד משך 9 כספים מקופת הגמל לפני שקמה לו או לשאיוריו זכאות לקבלת כספים מקופת הגמל לפי תקנונה בשל אירוע מזכה בלבד. "אירוע מזכה" - מוות, נכות או פרישה בגיל 60 ויותר, ולמעט אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכח סעיפים 16 ו- 17 לחוק פיצויי פיטורים.

9. השלמת פיצויי פיטורים:

א. מעסיק המפריש את פיצויי הפיטורים כאמור בטבלה שבסעיף 76' לצו זה, או בשיעורים גבוהים יותר, יהיה רשאי לשלם את השלמת פיצויי הפיטורים עד ל- 8.33% מרכיבי השכר שבגינם מפריש המעביד לקופת גמל (להלן: "**השלמת פיצויי פיטורים**") לקופת גמל אישית לפיצויים על שם העובד או לקופת גמל לקצבה. הסכים או בחר המעסיק לשלם את השלמת הפיצויים לקופה כאמור, יהיה רשאי להודיע בהודעה בכתב לקופה עם העתק לעובד, כך שכספי השלמת פיצויי הפיטורים יבואו "במקום פיצויי פיטורים" בהתאם לאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בתנאים המפורטים בסעיף 7 לעיל בהתאמה, אזי כספי השלמת פיצויי הפיטורים לא יהיו נתונים להחזרה למעסיק כמפורט בסעיף 8.

ב. מעסיק שלא העביר תשלומי השלמת פיצויי פיטורים באופן שוטף כאמור בסעיף קטן א' לעיל, ישלם לעובד הזכאי להם את השלמת פיצויי הפיטורים בהתאם להוראות חוק פיצויי פיטורים, בגין התקופה, השכר והרכיבים בגינם לא הועברו תשלומים כאמור בסעיף קטן א' לעיל.

ג. בכפוף לאמור בסעיף קטן א', בחר המעסיק בהחלת סעיף 14 לחוק על תשלום השלמת הפיצויים, ישחרר לעובד את כל הכספים שנצברו בקופת גמל אישית לפיצויים או בקופת גמל לקצבה ככל שהופרשו בהתאם לסעיף קטן א' לעיל, לרבות בסיום עבודה במקרה של זכאות לתשלום קצבה מקופת גמל לקצבה.

ד. בכפוף לאמור בסעיף קטן א', בחר המעסיק לשלם את השלמת פיצויי הפיטורים כאמור בסעיף קטן א' אך לא בחר בהחלת סעיף 14 לחוק על תשלום השלמת הפיצויים, ישחרר לעובד את כל הכספים שנצברו 10 לו, במועד קרות אירוע המזכה בפיצויי פיטורים ובנוסף ישלם לעובד הזכאי את יתרת חוב הפיצויים בהתאם להוראות חוק פיצויי פיטורים, הן בגין התקופה בה העביר את השלמת פיצויי הפיטורים כאמור (על חשבון פיצויי פיטורים), והן בגין התקופה, השכר והרכיבים בגינם לא הועברו התשלומים להשלמת פיצויי הפיטורים.

ה. לא העביר המעסיק תשלומי השלמת פיצויי פיטורים, ישלם המעסיק לעובד את השלמת הפיצויים כאמור בסעיף קטן ב' לעיל, במועד קרות אירוע המזכה בפיצויי פיטורים.

עובד שלא יהיה זכאי לתשלום קצבה מקופת גמל לקצבה, בשל כך שלא נצבר לטובתו מינימום מזכה בקצבה, יהיה זכאי אף הוא לתשלום כאמור בסעיף זה.

10. זכויות העובדים לפנסיית זקנה, נכות ושאירים

זכויות העובד לפנסיית זקנה, נכות ושאירים בקרן הפנסיה תהיינה בהתאם לתקנות קרן הפנסיה, בה מבוטח העובד, ובהתאמה בחוזה הביטוח, לפי הוראות הממונה ולפי הוראות צו זה.

ניתן לראות את צו הפנסיה חובה גם [בקישור כאן](#).



5.25 תקנות למניעת הטרדה מינית במקום העבודה

מטרת החוק למניעת הטרדה מינית הינה לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים.

"מסגרת יחסי עבודה", משמעה מקום העבודה, מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד, תוך כדי העבודה, או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא;

הטרדה מינית והתנכלות

ט. הכלל הוא כי לא יטריד אדם מינית את זולתו ולא יתנכל לו. הטרדה מינית היא כל אחד ממעשים אלה (רשימה חלקית):

- (1) סחיטה באיומים, כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני
- (2) מעשים מגונים
- (3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות
- (4) התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות
- (5) התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות כלפי נטייתו המינית
- (6) הצעות או התייחסויות כאמור בפסקאות (3) או (4) לעיל, המופנות למי מהרשומים להלן, גם אם המוטריד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות האמורות:

- א. **לקטין** או **לחסר ישע** (מי שמחמת גילו, מחלתו או מוגבלותו הגופנית או הנפשית, ליקויו השכלי או מכל סיבה אחרת, אינו יכול לדאוג לצרכי מחייתו, לבריאותו או לשלומו) – תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול, ואם טרם מלאו לקטין 15 שנים – גם בלא ניצול יחסים כאמור, ובלבד שהמטריד אינו קטין
- ב. **למטופל**, במסגרת טיפול נפשי, בריאותי, רפואי או פארה-רפואי, תוך ניצול תלות של המטופל במטפל
- ג. **לעובד** במסגרת יחסי עבודה (מקום העבודה, מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד, תוך כדי העבודה, או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא), **ולאדם בשירות** במסגרת שירות – תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות
- ד. **לתלמיד** בכיתה י"ב, י"ג או י"ד, שאינו קטין, תוך ניצול יחסי מרות בלימודים



- ה. **לתלמיד או לסטודנט**, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים, תוך ניצול יחסי מרות בלימודים
- ו. **למשתקם**, כהגדרתו בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים, במסגרת תעסוקה - תוך ניצול יחסי מרות בתעסוקה או תוך כדי ניצול תלות
- ז. **לאדם**, תוך ניצול יחסי מרות או תלות, במסגרת **הדרכה או ייעוץ** של כהן דת או של מי שמתחזה להיות כהן דת או של אדם הידוע או המציג את עצמו כבעל סגולות רוחניות מיוחדות
- י. התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהיא, לרבות פגיעה שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית.
- יא. הוראות החוק למניעת הטרדה מינית יחולו, בשינויים המחויבים ולפי העניין, גם על **מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם, ועל אדם המועסק כאמור**.

הטרדה מינית והתנכלות — עבירות פליליות ואזרחיות

המטריד מינית או מתנכל מינית לאדם עובר עבירה פלילית, ואף עשוי להיתבע גם במישור האזרחי לתשלום פיצויים ללא הוכחת נזק או לפיצויים נזקיים.

נקיטת אמצעים בידי מעביד

מעביד חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות העניין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, על ידי עובדו, או על ידי ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, ולטפל בכל מקרה כאמור, ולשם כך עליו:

- (1) לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות (לרבות פגיעה לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה) ולבירור התלונה
- (2) לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיהם, וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות.





קביעה ופרסום תקנון, מינוי ממונה ופרסום עיקרי החוק

מעביד המעסיק יותר מ-25 עובדים חייב, בנוסף לאמור, לקבוע תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק בדבר הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ויפורטו בו דרכי הגשת התלונות שעניינן הטרדה מינית או התנכלות והטיפול בהן, כפי שקבע המעביד.

המעביד חייב לפרסם את התקנון בין עובדיו, ואם לא עשה כן, צפוי לקנס, ואף יהיה אחראי כל פגיעה שנעשתה עקב הטרדה מינית או התנכלות, שעשה עובדו או ממונה מטעמו (אף אם אינו עובדו), במסגרת יחסי העבודה.

מעביד יכול לעשות שימוש בתקנון לדוגמה (ראה בהמשך), אולם לצורך קיום חובותיו של המעביד לפי החוק למניעת הטרדה מינית, על המעביד לערוך בתקנון לדוגמה את ההתאמות הנדרשות.



דוגמה לתקנון לפי החוק למניעת הטרדה מינית

תקנון לדוגמה לפי סעיף 7(ד)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין, החל בכניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998, ביום כ"ט באלול תשנ"ח (20 בספטמבר 1998). הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המעביד, והוא לא ישלים עמן. תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 11 לתקנון זה.

מה יש בתקנון זה?

חלק	סעיפים	תיאור
א'	1-4	מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")
ב'	5-6	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנזיקין)
ג'	7-8	מדיניות המעביד ואחריותו
ד'	9-11	מניעת הטרדה מינית והתנכלות
ה'	12	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
ו'	13-18	הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד



ז' 19-21 שונות: עובד קבלן כוח אדם המועסק אצל אדם אחר (ס' 19);

מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות (סעיף 20);

עיקר ההוראות המשמעותיות לעניין הטרדה מינית
והתנכלות (סעיף 21).

חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

1. מהי הטרדה מינית?

(א) אם כי ברוב המקרים הטרדה מינית נעשית על ידי גבר כלפי אישה, הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה, כלפי גבר או אישה; והחוק מכסה את כל האפשרויות האלה.

(ב) על פי חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן [1]:

(1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.

לדוגמה: מעביד המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין.

(2) מעשה מגונה.

לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.

(3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.

ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:

i - ניצול של יחסי מרות בעבודה.

לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.

ii - ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע [2] או במטופל.

לדוגמה: עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי חניך; עובד במעון המנצל יחסי תלות של מטופל.

(4) התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.

לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרות שהדבר מפריע לו.

ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בפסקה (3) לעיל.

[1] על פי סעיף 7(ה) לחוק למניעת הטרדה מינית, מעביד שחלה עליו חובת פרסום תקנון (מעביד שמעסיק יותר מ-25 עובדים) חייב לערוך בתקנון לדוגמה את ה"התאמות הנדרשות". בתקנה 8 לתקנות יש גם התייחסות להתאמות שמעביד חייב לערוך בתקנון לדוגמה. יודגש כי ההגדרות "הטרדה מינית", "התנכלות" ו"מסגרת יחסי עבודה" המופיעות בתקנון לדוגמה מובאות מהחוק, ולכן אין מקום לערוך בהגדרות אלה "התאמות" כל שהן. הדוגמאות, לעומת זאת, אינן מצויות בחוק, ולכן ניתן להתאים אותן להקשר המיוחד של כל מעביד ועובדיו.



(5) התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

(ג) אי הסכמה

(1) ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; חובה זו אינה חלה לגבי אלה:

- i - סחיטה (פסקה (ב)(1) לעיל);
- ii - התייחסות מבזה או משפילה (פסקה (ב)(5) לעיל);
- iii - ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);
- iv - ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול - של קטין, חסר ישע (לגבי מעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);
- v - ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי - של המטופל במטפל (לגבי מעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל).

(2) אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.

2. מה אינו הטרדה?

למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד ייוותר תחום אפור. לדוגמה, קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או למיניותו של אדם. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית אינו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

3. מהי התנכלות?

(א) על פי חוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 [3] התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה:

(1) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית.

ואולם לגבי הטרדה מינית מהסוג של הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, די שמקור הפגיעה יהיה הצעה אחת בלבד או התייחסות אחת בלבד.

דוגמאות:

ממונה המונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני;

מעביד המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.

(2) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.

(3) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות כאמור בסעיף זה.

לדוגמה: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר; המעביד או הממונה מרעים את תנאי העבודה שלה בשל כך.

[2] המונח "חסר ישע" מוגדר בחוק למניעת הטרדה מינית בדרך של הפניה לסעיף 368 לחוק העונשין, תשל"ז-1977. בסעיף זה, "חסר ישע" מוגדר כדלקמן: "מי שמחמת גילו, מחלתו או מוגבלותו הגופנית או הנפשית, ליקויו השכלי או מכל סיבה אחרת, אינו יכול לדאוג לצורכי מחייתו, לבריאותו או לשלומו".

[3] המונח בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה הוא "פגיעה על רקע הטרדה מינית". מאחר שפגיעה על רקע הטרדה מינית היא סוג של "התנכלות", תקנון זה מתייחס גם להתנהגות האסורה על פי סעיף 7 האמור כ"התנכלות".



(ב) הגנת תלונת שווא/ תביעת שווא

במשפט על התנכלות כאמור בפסקה (א)(2) או (3) - יוכלו המעביד והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה" [5]?

על פי חוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מ-4 נסיבות אלה:

- (1) במקום העבודה;
- (2) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד;
- דוגמאות:
- אולם שבו מציגים המעביד ועובדיו תערוכה של מוצרי המעביד;
- מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד;
- מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו.
- (3) תוך כדי עבודה;
- לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.
- (4) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של ממונה).

חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

5. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

- (א) הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים.
- (ב) הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות - גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1998[6])
- (1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס;
- (2) עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים - מהמעביד של אלה.

6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת [4]

הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת, שעליה יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעת.

[4] לגבי מעביד שהוראות תקנה 3 לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998, חלות עליו



חלק ג': מדיניות המעביד ואחריותו

7. **הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המעביד**
הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המעביד, והוא לא ישלים עמן.

8. **אחריות המעביד**
(א) נוסף על איסור החל על המעביד, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה; מעביד צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:

- (1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ר' חלק ד'); ;
 - (2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ר' חלק ו').
 - (3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ר' חלק ו').
- (ב) לפי החוק, מעביד שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה יהיה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעביד בתביעה אזרחית בשל כך.

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

9. **צעדי מנע**
(א) המעביד דורש מכל ממונה מטעמו ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, יחד עם המעביד, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.

- (ב) המעביד דורש מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.

- (ג) פעולות הסברה והדרכה: המעביד דורש מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין המעביד מאפשר לעובדיו להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, המאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני נשים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.

10. **שיתוף פעולה עם נציגות העובדים**
המעביד משתף פעולה עם ארגון העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

ארגון העובדים הנוגע לענין במקום עבודה זה הוא: *

11. **קבלת מידע, וממי**
(א) עובד זכאי –

- (1) בהתאם לתקנות - לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם –
 - חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998;
 - תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998;
 - הוראות משמעת של מקום העבודה לענין הטרדה מינית והתנכלות.



(ב) עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראית לענין זה, שהיא/הוא: _____ גב' /מר: * _____ * אשר _____ תפקידה/ו: _____ * מס' טלפון בעבודה: * _____ *

חלק ה': מה לעשות אם הוטרת מינית או אם התנכלו לך?

12. (א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:

(1) טיפול באחריות המעביד: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה; הפרוצדורה לענין זה מפורטת בחלק ו'.

(2) הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.

(3) הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש, בתוך שלוש שנים, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל - בבית הדין האזורי לעבודה) נגד -

- המטריד או המתנכל בעצמו;

- ואם הוא טוען שהמעביד אחראי, גם המעביד (ר' סעיף 8 לענין אחריות המעביד).

(ב) מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?

(1) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים.

(2) המעביד יכול להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותו (פירוט לענין זה נמצא בחלק ו', סעיף 18(ד)).

חלק ו': הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד^[5]

13. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

(1) עובד שטוען כי מעביד, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;

(2) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעביד או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;

(3) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) או (2) - במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

14. בפני מי מתלוננים?

(א) תלונה יש להגיש לאחראי כאמור בסעיף 11(ב) לעיל.

(ב) אם האחראי הוא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של האחראי, לאחראי אחר, ובהעדרם - למעביד. (אם הגיש את התלונה למעביד כאמור, המעביד יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמור לפעול אחראי).

[5] הסעיפים בחלק ו', פרט לסעיפים 15 ו-17(ה) (2) מובאים מהחוק ומהתקנות, וככאלה אין מקום לערוך בהם שינויים, פרט לתוספות הנובעות מההקשר המיוחד של המעביד ועובדיו ואשר אין בהן כדי לגרוע מתוכן הסעיפים האמורים בחלק ו'.



- (ג) אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד –
(1) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם המעביד;
(2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם המעביד, ואם הועבר הטיפול כאמור - האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.
- 15. תוכן התלונה**
התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:
(1) פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם;
(2) מקום האירוע;
(3) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית - אחד מאלה:
א. האם המוטרד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;
ב. האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכד'.
16. אופן הגשת התלונה
(א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.
(ב) הוגשה תלונה בעל פה –
(1) ירשום האחראי את תוכן התלונה;
(2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראי כדי לאשר את תוכן הדברים;
(3) האחראי ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.
- 17. בירור התלונה**
(א) התקבלה תלונה, האחראי –
(1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה', סעיף 12 לעיל);
(2) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בענין התלונה.
(ב) אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
(ג) אחראי שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לאחראי אחר או למי שהתמנה על ידי המעביד לממלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה - למעביד;
אם האחראי העביר את הטיפול למעביד כאמור, יפעל המעביד כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, על פי סעיף זה.
(ד) בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.
(ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר –
(1) לא יגלה אחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;
(2) לא ישאל אחראי שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא יתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראי סבור שאם לא ישאל שאלות או יתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.



(ו) מעביד יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה⁶ כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר יפעל המעביד להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות הענין.

(ז) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לענין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 18(א) ו-(ד).

(ח) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולמעביד.

(ט) נודע למעביד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של אחראי; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

18. טיפול המעביד במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) קיבל מעביד את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 17(ז), יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבדין לגבי כל אחד מאלה:

(1) מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות;

(2) פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות אצל המעביד לענין הטרדה מינית או התנכלות;

(3) אי נקיטת צעד כלשהו.

(ב) המעביד יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כן יאפשר המעביד למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

(ג) המעביד רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.

(ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאי מעביד לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשה כן המעביד –

(1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעביד לפי הוראות סעיף 17(ו);

[6] המונח "ענייני עבודה" מוגדר בתקנות, ולפי ההגדרה בתקנות, כל אלה הם "ענייני עבודה": קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיסיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה ולרבות שכר או גמול אחר שנותן מעביד לעובד או עבורו בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.



(3) בתום ההליכים יקבל המעביד החלטה לפי סעיף קטן(א).

(ה) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, רשאים המעביד והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

חלק ז': שונות

19. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד

(א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל המעביד (מעסיק בפועל) –

(1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם אותו עובד של קבלן כוח אדם;

(2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעביד" כולל גם אותו מעסיק בפועל. לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעביד רגיל (ר' סעיף 8 לעיל) בגין הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.

(ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 14(ג), 17(ח) ו-18(ה) לתקנון זה.

20. מעסיקים של 25 עובדים או פחות

(א) לפי התקנות, מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות, המוסר עותק של התקנון לדוגמה לעובדיו ולממונים מטעמו או מפרסם אותו במקום בולט לעין שבשליטתו, יוצא ידי חובותיו –

(1) ליידע את עובדיו והממונים מטעמו באשר להוראות החוק והתקנות;

(2) לדרוש מעובדיו ומהממונים להימנע מהטרדה מינית והתנכלות ולדרוש מהם למנוע מעשים אלה.

הערה: מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות אינו חייב למסור או לפרסם את התקנון לדוגמה כאמור - הוא יכול לבחור לבצע את חובותיו האמורות בפסקאות (1) ו-(2) בדרך אחרת.

(ב) מינוי אחראי (ראו סעיף 11(ב) וחלק ו'אנז)

לפי התקנות, מעביד המעסיק פחות מעשרה עובדים יכול לקבוע את עצמו כאחראי; אם הוא קובע את עצמו כאחראי, כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי אחראי יחול עליו.

21. עיקר ההוראות המשמעותיות לענין הטרדה מינית והתנכלות:

* _____ *

* _____ *

* _____ *

* _____ *

* _____ *

[כאן יפרט מעביד את ההוראות המשמעותיות לנוגעות לענין, שנוהגות אצלו].

[7] בחר מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות למסור או לפרסם את התקנון לדוגמה, על אף שהוא אינו חייב לעשות זאת - יש לקרוא את סעיפים 11(ב) וחלק ו' לתקנון זה בהתאם לסעיף 20(ב).



5.26 חופש העיסוק כזכות יסוד

בהתאם לחוק יסוד חופש העיסוק, שנחקק בשנת 1992, נקבע כי זכויות היסוד של האדם בישראל מושתתות על ההכרה בערך האדם, בקדושת חייו ובהיותו בן-חורין, והן יכולדו ברוח העקרונות שבהכרזה על הקמת מדינת ישראל. מטרת החוק הינה **להגן על חופש העיסוק כדי לעגן בחוק-יסוד את ערכיה של מדינת ישראל כמדינה יהודית ודמוקרטית**, וכפועל יוצא מכך, כל רשות מרשויות השלטון חייבת לכבד את חופש העיסוק של כל אזרח או תושב.

מתוך כך, כל אזרח או תושב של המדינה זכאי לעסוק בכל עיסוק, מקצוע או משלח יד, ולא ניתן, ככלל, לפגוע בחופש העיסוק. החריגים המצומצמים לכך הינה הגבלה על חופש העיסוק במסגרת חוק ההולם את ערכיה של מדינת ישראל, שנועד לתכלית ראויה, ובמידה שאינה עולה על הנדרש, או לפי חוק מכוח הסמכה מפורשת בו (לדוגמה: דרישה לרישיון כתנאי סף לעיסוק במקצוע מסוים, כדוגמת עו"ד, רופא, וכדומה).



פרק 6: חוקי הגנת הצרכן

תקציר: בפרק זה נסקור חלק מדיני הגנת הצרכן השונים ובכללם, הדרכים לביטול עסקה ולהצגת מודעה על המדיניות להחזרת טובין, גודל האותיות בחוזה אחיד ובהסתייגויות במידע המפורסם לצרכן, הצגת מחירים, גילוי פרטים מהותיים לפני העסקה ואיסור הטעייה וניצול מצוקה, עסקה ברוכלות ומכר מרחוק, וכללים בדבר פרסומות המכוונות לקטינים.

תגיות: הגנת הצרכן | עסקה ברוכלות | מכר מרחוק | עסקה באשראי | פרטים מהותיים | חובת הגילוי | חוזה אחיד | גודל אותיות | ביטול עסקה | מודעה | ביטול עסקה | יחידת מידה | פרסומת | פרסומת לקטינים | הטעייה

בפרק זה נלמד:

- ◀ חלק מדיני הגנת הצרכן
- ◀ הצגת מודעה בדבר מדיניות החזרת טובין ומוצרי מזון
- ◀ סימון ואריזה של טובין ומוצרי מזון
- ◀ גודל האותיות בחוזה אחיד ובהסתייגויות במידע המפורסם לצרכן
- ◀ פרסומות ודרכי שיווק המכוונות לקטינים
- ◀ איסור הטעייה וניצול מצוקה

מבוא: חוקי הגנת הצרכן נועדו לאזן בין זכות העסקים לחופש בדרך ניהול עסקיהם, לבין זכויות הצרכנים ובכך לתרום ולהוביל לסחר הוגן.

הגדרות:

"צרכן": מי שקונה נכס או מקבל שירות מעוסק במהלך עיסוקו לשימוש שעיקרו אישי, ביתי או משפחתי.

"עוסק": מי שמוכר נכס או נותן שירות דרך עיסוק, כולל יצרן.

"עסקה": מכירת נכס או מתן שירות.

"נכס": טובין, מקרקעין וזכויות

"טובין": סחורה, מוצר או שירות

6.1 איסור הטעייה וניצול מצוקה

איסור הטעייה בעניין מהותי

עוסק לא יעשה דבר – במעשה או במחדל, בכתב או בעל פה או בכל דרך אחרת ובכל זמן (לרבות לאחר מועד העסקה) – העלול להטעות צרכן בכל עניין מהותי בעסקה (להלן: "הטעייה");



עניין מהותי שאסור לעוסק להטעות לגביו הינו לרבות כל אחד מאלה:

- (1) הטיב, המהות, הכמות והסוג של נכס או שירות
- (2) המידה, המשקל, הצורה והמרכיבים של נכס
- (3) מועד ההספקה או מועד מתן השירות
- (4) השימוש שניתן לעשות בנכס או בשירות, התועלת שניתן להפיק מהם והסיכונים הכרוכים בהם
- (5) דרכי הטיפול בנכס
- (6) זהות היצרן, היבואן או נותן השירות
- (7) השם או הכינוי המסחרי של הנכס או השירות
- (8) מקום הייצור של הנכס
- (9) תאריך הייצור של הנכס או תאריך תפוגתו
- (10) החסות, העידוד או ההרשאה שניתנו לייצור הנכס או למכירתו או למתן השירות
- (11) התאמתו של הנכס או השירות לתקן, למפרט או לדגם
- (12) קיומם של חלפים, אביזרים או חמרים המיוחדים או המתאימים לתיקון הנכס או לשימוש בו
- (13) המחיר הרגיל או המקובל או המחיר שנדרש בעבר, לרבות תנאי האשראי ושיעור הריבית
- (14) חוות דעת מקצועית או תוצאות של בדיקה שניתנו לגבי טיב הנכס או השירות, מהותם, תוצאות השימוש בהם, והסיכונים הכרוכים בהם
- (15) השימוש הקודם שנעשה בנכס או היותו חדש או משופץ
- (16) שירות אחזקה ותנאיו
- (17) תנאי אחריות לנכס או לשירות
- (18) כמות הטובין שבמלאי מסוג נושא העסקה
- (19) היות העסקה שלא במהלך עסקים
- (20) היות מקורו של הנכס הנמכר בפשיטת רגל, בכינוס נכסים או בפירוק של חברה
- (21) תנאי הביטול של עסקה

מתוך כך, עוסק לא רשאי (בקשר לעסקו או בקשר פרסומות מטעמו) למכור, לייבא או להחזיק לצרכי מסחר נכס שיש בו הטעיה או להשתמש בנכס כאמור למתן שירות; או להציב שלט או להודיע בכל דרך אחרת, שאין הוא אחראי לכל נזק גוף העלול להיגרם לצרכן בתחום העסק או בחצרו. עוסק המודיע, בכל דרך שהיא, שאין לצרכן זכות לבטל עסקה, או לקבל חזרה את כספו, יסייג את הודעתו באופן שיובהר כי "האמור בהודעה אינו חל במקרים שנקבעו לפי חוק".



איסור ניצול מצוקת הצרכן

אסור לעוסק לעשות, כדי לקשור עסקה, דבר - במעשה או במחדל, בכתב או בעל פה, או בכל דרך אחרת, שיש בו ניצול של:

- (1) חולשתו השכלית או הגופנית של הצרכן
- (2) אי ידיעת השפה שבה נקשרת העסקה
- (3) מצוקתו של הצרכן, בורותו, או הפעלת השפעה בלתי הוגנת עליו, הכל כדי לקשור עסקה בתנאים בלתי מקובלים או בלתי סבירים, או לשם קבלת תמורה העולה על התמורה המקובלת

חובת גילוי לצרכן

עסק חייב לגלות לצרכן:

- (1) כל פגם או איכות נחותה או תכונה אחרת הידועים לו, המפחיתים באופן משמעותי מערכו של הנכס או של השירות הניתן
- (2) כל תכונה בנכס או בשירות המחייבת החזקה או שימוש בדרך מיוחדת כדי למנוע פגיעה למשתמש בו או לאדם אחר או לנכס תוך שימוש רגיל או טיפול רגיל
- (3) כל פרט מהותי לגבי נכס או שירות, שנקבע בתקנות

אולם תהא זו הגנה לעוסק אם הוכיח כי הפגם, האיכות או התכונה או הפרט המהותי בנכס היו ידועים לצרכן.

בנוסף, עוסק, העומד לחתום על חוזה עם צרכן, חייב לתת לו הזדמנות סבירה לעיין בחוזה לפני חתימתו, וכן למסור לו עותק ממנו לאחר החתימה

זהות העוסק

עוסק חייב לגלות לצרכן את שמו ומספר הזהות שלו על גבי כל אחד מאלה:

- (1) תכתובת מטעמו המופנית לצרכן מסוים; לענין פסקה זו, "תכתובת" – טופס הזמנה, תעודת אחריות ואישור התקנה
- (2) הצעה מטעמו לכריתת חוזה
- (3) חוזה שעליו הוא חותם
- (4) שובר תשלום באשראי או חשבונית מס



חובת גילוי מדיניות החזרת טובין

עוסק המציע, המציג, או המוכר טובין לצרכן, יציג במקום עסקו, במקום הנראה לעין ובאותיות ברורות וקריאות, מודעה המפרטת את מדיניותו לגבי החזרת טובין שלא עקב פגם. במודעה יצוין **אם ניתן להחזיר טובין** כאמור, לרבות הגבלות להחזרת הטובין, **תנאי ההחזרה, אופן וסוג ההחזר שיקבל הצרכן** (להלן: **"מדיניות החזרת טובין"**); צוין במודעה כי לא ניתן להחזיר טובין, הן בדרך כלל והן במקרים מסוימים, יסייג את הודעתו באופן שיובהר כי **"האמור בהודעה אינו חל במקרים שנקבעו לפי חוק"**.

ביקש הצרכן להחזיר לעוסק טובין, שלא עקב פגם, בהתאם למדיניות החזרת טובין המפורטת במודעה של בית העסק, **והעוסק לא פעל בהתאם לאותה מדיניות, או שהעוסק לא הציג מודעה מטעמו** כאמור: **רשאי הצרכן להחזירם לעוסק בתוך 7 ימים** מיום שסורב, והעוסק יהיה חייב להשיב לו את מלוא התמורה שקיבל באופן שבו **שילם הצרכן**, ובלבד שלא חלה הרעה במצב הטובין. לענין זה, פתיחת האריזה כשלעצמה לא תיחשב כהרעה במצב הטובין, אלא אם נקבע אחרת בתקנות לגבי טובין או סוגי טובין מסוימים.

הוראות אלה לא יחולו על כל אחד מאלה:

- (1) מוצרי מזון או טובין פסידים
- (2) טובין הניתנים להקלטה, לשעתוק, או לשכפול, שהצרכן פתח את אריזתם המקורית
- (3) טובין שיוצרו במיוחד לפי הזמנה של הצרכן
- (4) טובין שבהתאם להוראות שניתנו לפי דין אין להחזירם
- (5) טובין שנקבע בתקנות שלא ניתן להחזירם



הוראות בקשר למודעה בדבר מדיניות החזרת טובין

כללים בדבר הצגת מודעה בדבר מדיניות החזרת טובין:

- המודעה תוצב במקום העסק, במקום הנראה לעין על יד כל קופה ובאופן שהצרכן יוכל לקרוא בנקל את הכתוב בה
- המודעה תהיה בעברית ויכול שתכלול שפה נוספת
- גודל המודעה לא יפחת מעמוד שרוחבו 21 סנטימטרים, ואורכו – 29.7 סנטימטרים (A4)
- בראש המודעה תופיע כותרת שנוסחה יהיה: **"מדיניות החזרת מוצרים"**; הכותרת תודגש בקו תחתי
- גודל האותיות בכותרת, לא יפחת מגודל גופן 65 או 1.2 סנטימטרים
- גודל האותיות בתוכן המודעה, לא יפחת מגודל גופן 26 או 4 מילימטרים
- האותיות יהיו ברורות וקריאות ובכלל זה:
 - (1) האותיות לא יהיו נטויות או מוצרות
 - (2) צבע האותיות יהיה כהה והרקע יהיה בהיר
 - (3) האותיות לא ייגעו זו בזו
- עוסק יציין במודעה את תאריך הצגת המודעה
- שינה העוסק את מדיניות החזרת הטובין, יציין במודעה החדשה את תאריך הצגתה ואת מועד תחילת המדיניות החדשה; ואולם על רכישת טובין שנעשתה ערב תחילתה של המדיניות החדשה, תחול המדיניות הקודמת.



פרסומת או דרכי שיווק אחרות המכוונות לקטינים

אסור לכל אדם לפרסם פרסומת או לנקוט בדרך שיווק אחרת אם הפרסומת או דרך השיווק כאמור עלולות להטעות קטין, לנצל את גילו, תמימותו או חוסר ניסיונו או לעודד פעילות שיש בה כדי לפגוע בגופו או בבריאותו הגופנית או הנפשית.



סייגים לשימוש בשם העסק

מי שהתקיים בו אחד מהתנאים המפורטים להלן, לא יציג ולא יפרסם את עצמו, במישרין או בעקיפין, כמי שמטרתו היחידה היא להגן על הצרכן או לייעץ לו, ולא יקרא או יכנה את עצמו בשם שמשתמע ממנו כי הוא פועל למטרה כאמור:

- (1) פועל משיקולים עסקיים או למטרות רווח
- (2) ממומן או נתמך בידי גורם מסחרי
- (3) הכנסותיו, כולן או חלקן, הן מפרסום מידע מסחרי, מתשלומים של גורמים מסחריים המשתתפים בסקרים שהוא עורך, מדמי חבר קבועים או חד-פעמיים המשולמים על ידי גורמים מסחריים מתשלומים של גורמים מסחריים בעבור השימוש בתוצאות של סקרים, בדיקות או תחרויות הנערכות על ידיו; ממת חסות לפעילות מסחרית
- (4) פרסומיו כוללים פרסומת, גלויה או מוסווית, בתשלום או שלא בתשלום, של גורם מסחרי.

עסקה ברוכלות

"רוכלות": הצעת עסקה לצרכן מאת עוסק, או מי מטעמו, שבא שלא לפי הזמנה למקום מגוריו, שירותו הצבאי, עבודתו, לימודיו או לקרבתם, וכן לכל מקום שאינו בית עסק של העוסק או של מי מטעמו (להלן: "מקום הצרכן"), או פניה יזומה של עוסק לצרכן בכל דרך שהיא, שבעקבותיה הגיע העוסק, או מי מטעמו, למקום הצרכן כדי לקשור עסקה.

בעסקה ברוכלות העוסק חייב לספק לצרכן, במועד עשיית העסקה, **חוזת בכתב**, בשפה שבה נעשתה העסקה, שבו ימסור את הפרטים הבאים, שיופיעו בחוזה בסמוך זה לזה בהבלטה מיוחדת ובאותיות ברורות וקריאות:

- (1) שם העוסק, מספר הזהות שלו וכתובת העוסק בארץ ובחוץ לארץ; היה העוסק תאגיד, גם את סוג התאגיד, מספר זהותו ומקום רישומו
- (2) התכונות העיקריות של הנכס או השירות
- (3) מחירו הכולל של הנכס או השירות ותנאי התשלום
- (4) אם הנכס או השירות אינם ניתנים במועד עשיית העסקה - מועד מסירת הנכס או מתן השירות
- (5) פרטים בדבר האחריות לנכס או לשירות
- (6) פרטים בדבר זכות הצרכן לבטל את החוזה בהתאם להוראות חוק הגנת הצרכן
- (7) בעסקה באשראי, אם סכום העסקה עולה על 200 שקלים חדשים - את המחיר במזומן ואת המחיר באשראי לרבות שיעור הריבית על פי חישוב שנתי, וכן פרטים בדבר הצמדה ודרך חישובה, כאמור בתקנות 2 ו-5 לתקנות הגנת הצרכן (מכירות באשראי, מכירה מיוחדת ועסקה ברוכלות), התשמ"ג-1983



בעסקה ברוכלות רשאי הצרכן לבטל את ההסכם:

- (1) **במכר:** מיום עשיית ההסכם עד 14 ימים מיום מסירת הנכס או אם קיימת תקנה שמחייבת את העוסק למסור פרטים לצרכן – עד 14 ימים מיום קבלת הפרטים על-ידי הצרכן, לפי המאוחר מביניהם
- (2) **בשירות:** אם טרם הוחל במתן השירות (בעסקה מתמשכת – בין אם הוחל במתן השירות ובין אם לא), ותוך 14 ימים מיום עשיית ההסכם או אם קיימת תקנה שמחייבת את העוסק למסור פרטים לצרכן – עד 14 ימים מיום קבלת הפרטים על-ידי הצרכן, לפי המאוחר.

תוצאות ביטול ההסכם בעסקה ברוכלות: במקרה זה, העוסק ישיב לצרכן את התמורה ששילם. לעניין ביטול לפי של הנכס, הצרכן ישיב לעוסק את הנכס נושא העסקה בהעמדתו לרשות העוסק במקום שבו נמסר לצרכן, ולעניין ביטול עסקה מתמשכת, אם הוחל במתן השירות – ישלם הצרכן את התמורה היחסית בעד השירות שניתן לו עד מועד הביטול, וכן ישיב לעוסק טובין שקיבל לצורך מתן השירות, אם קיבל טובין כאמור

אם התקין העוסק טובין בבית הצרכן לצורך מתן שירות לפי ההסכם, יהיה רשאי לגבות מהצרכן תשלום בשל הוצאות ההתקנה, בסכום שלא יעלה על 100 שקלים חדשים, אלא אם נקבע אחרת בתקנות לגבי טובין מסוימים.

עסקת מכר מרחוק

"עסקת מכר מרחוק": התקשרות בעסקה של מכר נכס או של מתן שירות, כאשר ההתקשרות נעשית בעקבות שיווק מרחוק, ללא נוכחות משותפת של הצדדים לעסקה (כדוגמת מכירה באינטרנט, בטלוויזיה, בטלפון וכדומה).

"שיווק מרחוק": פניה של עוסק לצרכן באמצעות דואר, טלפון, רדיו, טלוויזיה, תקשורת אלקטרונית מכל סוג שהוא, פקסימיליה, פרסום קטלוגים או מודעות, או באמצעי כיוצא באלה, במטרה להתקשר בעסקה שלא בנוכחות משותפת של הצדדים, אלא באחד האמצעים האמורים

"מחיר הנכס" מחירו הכולל של הנכס או של השירות, לרבות דמי ההובלה וכן כל תוספת או הוצאה אחרות שיחולו על הצרכן.

גילוי לצרכן: בשיווק מרחוק חייב העוסק לגלות לצרכן פרטים אלה, לכל פחות:

- (1) השם, מספר הזהות והכתובת של העוסק בארץ ובחוץ לארץ
- (2) התכונות העיקריות של הנכס או של השירות
- (3) מחיר הנכס או השירות ותנאי התשלום האפשריים
- (4) מועד ודרך הספקת הנכס או השירות
- (5) התקופה שבה ההצעה תהיה בתוקף
- (6) פרטים בדבר אחריות לנכס



- (7) פרטים בדבר זכות הצרכן לבטל את החוזה בהתאם לחוק הגנת הצרכן
- (8) בעסקת מכר מרחוק יספק העוסק לצרכן בכתב, בעברית או בשפה שבה נעשתה הפניה לשיווק, לא יאוחר ממועד הספקת הנכס או השירות, מסמך הכולל פרטים אלה
- (א) השם, מספר הזהות והכתובת של העוסק בארץ ובחוץ לארץ, והתכונות העיקריות של הנכס או של השירות
- (ב) מחיר הנכס או השירות ותנאי התשלום החלים על העסקה
- (ג) האופן שבו יכול הצרכן לממש את זכותו לבטל את העסקה (כאמור בחוק הגנת הצרכן)
- (ד) שם היצרן וארץ ייצור הנכס
- (ה) מידע בדבר האחריות לנכס או לשירות
- (ו) תנאים נוספים החלים על העסקה

בעסקת מכר מרחוק רשאי הצרכן לבטל בכתב את העסקה:

- (1) בנכס - מיום עשיית העסקה ועד 14 ימים מיום קבלת הנכס, או מיום קבלת המסמך המכיל כל הפרטים האמורים במסגרת הגילוי לצרכן, לפי המאוחר מביניהם
- (2) בשירות - בתוך 14 ימים מיום עשיית העסקה או מיום קבלת המסמך המכיל את כל הפרטים האמורים במסגרת הגילוי לצרכן, לפי המאוחר, בתנאי שביטול כאמור ייעשה לפחות 2 ימים, שאינם ימי מנוחה, קודם למועד שבו אמור השירות להינתן (בעסקה מתמשכת - בין אם הוחל במתן השירות ובין אם לא)

הוראות ביטול העסקה במכר מרחוק לא יחולו על עסקת מכר מרחוק של:

- (1) טובין פסידים
- (2) שירותי הארחה, נסיעה, חופש או בילוי, אם מועד ביטול העסקה חל בתוך 7 ימים שאינם ימי מנוחה, קודם למועד שבו אמור השירות להינתן
- (3) מידע כהגדרתו בחוק המחשבים, תשנ"ה-1995
- (4) טובין שיוצרו במיוחד בעבור הצרכן בעקבות העסקה
- (5) טובין הניתנים להקלטה, לשעתוק או לשכפול, שהצרכן פתח את אריזתם המקורית
- (6) טובין מסוימים שנקבעה לגביהם הוראה בתקנות

דרך ביטול בכתב של עסקת מכר מרחוק: לענין דרישת הכתב לביטול עסקה, ביטול בכתב יכול שיעשה גם באמצעות פקסימיליה או תקשורת אלקטרונית.



תוצאות ביטול עסקה של מכר מרחוק: היה וצרכן ביטל כדין חוזה של מכר מרחוק עקב פגם בנכס נושא החוזה או העסקה, עקב אי התאמה בין הנכס או בין השירות, לבין הפרטים שנמסרו לו לפי החוק, עקב אי-אספקת הנכס או השירות במועד שנקבע לכך בחוזה או בשל כל הפרה אחרת של החוזה בידי העוסק:

(1) יחזיר העוסק לצרכן בתוך 14 ימים מיום קבלת ההודעה על הביטול, את אותו חלק ממחיר העסקה ששולם על ידי הצרכן, יבטל את חיובו של הצרכן בשל העסקה וימסור לו עותק מהודעת ביטול החיוב כאמור ולא יגבה מהצרכן דמי ביטול כלשהם

(2) קיבל הצרכן את הנכס נושא העסקה או החוזה, יעמידו לרשות העוסק במקום שבו נמסר לו הנכס ויודיע על כך לעוסק, והוא הדין לגבי נכס כלשהו שקיבל הצרכן בעקבות עשיית העסקה או החוזה.

היה וצרכן ביטל את החוזה בעסקה של מכר מרחוק, שלא מעקב פגם בנכס, שלא עקב אי התאמה בין הנכס או בין השירות, לבין הפרטים שנמסרו לו לפי החוק, שלא עקב אי-אספקת הנכס או השירות במועד שנקבע לכך בחוזה או שלא בשל כל הפרה אחרת של החוזה בידי העוסק:

יחזיר העוסק לצרכן, בתוך 14 ימים מיום קבלת ההודעה על הביטול, את אותו חלק ממחיר העסקה ששולם על ידי הצרכן, יבטל את חיובו של הצרכן בשל העסקה וימסור לו עותק מהודעת ביטול החיוב כאמור ולא יגבה מהצרכן סכום כלשהו, זולת **דמי ביטול בשיעור שלא יעלה על 5% ממחיר הנכס נושא החוזה או העסקה, או 100 שקלים חדשים, לפי הנמוך מביניהם;**

קיבל הצרכן את הנכס נושא העסקה או החוזה, יחזירו לעוסק במקום עסקו, והוא הדין לגבי נכס כלשהו שקיבל הצרכן בעקבות עשיית העסקה או החוזה.

6.2 סימון טובין והצגת מחירים

סימון טובין

על עוסק לסמן על גבי טובין המיועדים לצרכן או במצורף להם פרטים בדבר:

- (1) שם המצרך וכינויו המסחרי
- (2) ארץ הייצור
- (3) שם היצרן, מספר זהותו ומענו, ואם המצרך מיובא - שם היבואן, מספר זהותו ומענו
- (4) כמות המצרך ופירוט חמרי היסוד שמהם הוא מורכב
- (5) כל פרט נוסף בהתאם להוראות כל חוק, תו או תקנה



חובת הצגת מחיר על טובין והמחיר המחייב

עוסק המציע, המציג או המוכר טובין לצרכן יציג על גביהם או על גבי אריזתם את **מחירם הכולל**.

הצגת המחיר כאמור תהיה:

- (1) של המחיר הכולל בלבד, ורק במטבע ישראלי
- (2) במקום הנראה לעין, ובספרות ברורות וקריאות

סימון טובין, והצגת המחיר שלהם יחולו גם על טובין המוצגים על ידי עוסק לראווה בכל דרך שהיא, באופן הנותן יסוד להניח שהטובין, או טובין הדומים להם, מוצעים על ידי לצרכן למכירה.

המחיר המחייב של טובין יהיה המחיר שהוצג עליהם
אף אם מחירים בקופה גבוה מהמחיר האמור.



6.3 סימון ואריזה של טובין

הגדרות

"**אריזה**": עטיפה או מכל של טובין המיועדים למכירה לצרכן, בין אם הטובין נארזו בהם כולם או חלקם.

"**אריזה כוללת**": אריזה המכילה מספר יחידות אריזה הנמכרות ביחד.

"**יחידת אריזה**": אריזה המכילה יחידה אחת או אריזה המכילה מספר יחידות של אותם טובין שמקובל לשווקם ולמכרם ביחד.

"**ארץ הייצור**": הארץ בה יוצרו או הורכבו הטובין המוגמרים.

"**יבואן**": אדם שעסקו או חלק מעסקו לייבא טובין לשם מסחר.

"**יצרן**": אדם העוסק בייצור טובין, בין בעצמו ובין על ידי אחרים או העוסק בעבודה מן העבודות הדרושות לתהליך הייצור או הדרושות לשם שינוי צורתם, טיבם או איכותם של טובין וכן אדם העוסק באריזתם של טובין או מזיגתם במכל.

"**מכל**": פח, פחית, קופסה, תיבה, שק, שקית, בקבוק, צנצנת, שפופרת, ארגז, עטיפה וכל בית קיבול אחר המכיל טובין.

"**סוחר**": אדם שעסקו או חלק מעסקו למכור טובין.



"**תיאור**": תיאור של טובין למטרת מסחר או פרסומת הנעשה בכתב, בדפוס, בצילום, בשרטוט, בסרט, בעל-פה, בשידור או בכל דרך אחרת.

"**תוצרת ישראל**": טובין המיוצרים בישראל מחלקים העשויים בישראל או מחלקים מיובאים או מחלקים שמקצתם עשויים בישראל ומקצתם מיובאים.

"**מזון**": דבר המיועד לצריכת אדם באכילה, בשתייה, או בלעיסה לרבות חמרי מוצא ותוספות, למעט חומרים המשמשים ברפואה בלבד.

"**מען**": ישוב, רחוב, מספר בית (לפי הנמצא) של הנמען או של עסקו; לענין זה, תא דואר בלבד לא ייחשב מען.

"**משווק**": מוכר טובין לצרכן, שאינו יצרן, אך לרבות יבואן, סיטונאי, קמעונאי ורוכל.

"**סימון בן-קיימא**": סימון המתקיים בשלמות וללא פגם עד גמר השימוש בטובין.

"**מצרך מיוחדש**": מוצר שהיה בשימוש הצרכן, הוחזר ליצרן או ליבואן, ונארז בידו מחדש לשם מכירתו.

אופן סימון טובין

סימון טובין ייעשה **בהדפסה, בהטבעה, בחריטה או בכל דרך אחרת** על הטובין או אריזתם **למעט בכתב יד**. לא ניתן לסמן על הטובין או על אריזתם, ייעשה הסימון על גבי תווית שתוצמד היטב לטובין או לאריזתם בהדבקה או בתפירה באופן שתמנע הסרתה בקלות.

על-אף האמור לעיל, טובין מסוג אחד שאינם ארוזים או שהם ארוזים באריזה שקופה, המוצגים למכירה בתפוזרת, בתוך מכל או באזור מתוחם על גבי מדף וסימוןם אחיד ומתייחס ליחידה בודדת, כגון ציוד משרדי, כלי בית, מוצרי סדקית וכיוצא באלה, למעט מוצרי טקסטיל והנעלה, יכול שיסומנו על גבי תווית או שלט צמוד למכל או למדף, שבו הם מונחים או בסמוך אליהם. אם מספר סוגי טובין מוצגים למכירה בתוך מכל או מדף, אופן הסימון יהיה כזה שניתן יהיה לשייך את פרטי הסימון, כאמור לעיל, לסוג הטובין המתאים; והכל אם לא חלה, אם קיימת חובת מתן הוראת שימוש או אזהרה, לפי כל דין.

דרך הסימון

(א) פרטי הסימון יהיו **ברורים, קריאים ובני קיימא**. כל מלה ופרט יצוינו בבהירות, באותיות לא קטנות ולא דחוסות, במקום הנראה לעין ובאופן שיקל על הצרכן לקרוא ולהבין את הסימון.

(ב) על הסימון להיות **בצבע השונה מצבע הרקע שעליו הוא מופיע**

(ג) צבע הדפוס וחמרים אחרים המשמשים בסימון לא יפגעו בטיב הטובין

(ד) הסימון לא יטושטש על ידי איורים או חומר אחר כתוב, מודפס או מוטבע או כל סיבה אחרת.

(ה) בסימון על אריזה:

(1) אם האריזה מורכבת ממספר שכבות, יהיה הסימון על השכבה החיצונית, אולם אם השכבה

החיצונית עשויה חומר שקוף, מותר שהסימון יהיה מתחתיה ובלבד שיהיה קריא וברור מבעד לשכבה השקופה



(2) אין חובה לסמן אריזה כוללת בפרטי הסימון הנדרשים בצו זה אם נתקיימו שני אלה:

(א) יחידות האריזה שבאריזה הכוללת סומנו בכל פרטי הסימון הנדרשים לפי כל דין.

(ב) האריזה הכוללת שקופה ומאפשרת לקרוא בבירור את פרטי הסימון של יחידות האריזה.

(ו) בלי לגרוע מהאמור בסעיפים קטנים (א) עד (ה), על טובין מיובאים עם הוראות שימוש או אזהרה בלועזית יופיע גם תרגום מלא ומדויק בעברית של הוראות השימוש או האזהרה; גודל האותיות בעברית לא יקטן מגודל האותיות הלועזיות ויהיה מובלט באותו אופן

פרטי הסימון

כל סימון יכלול פרטים אלה:

- (1) שם המצרך וכינויו המסחרי
- (2) הסימן המסחרי הרשום אם ישנו כזה
- (3) שם הדגם ומספר סידורי, אם ישנם
- (4) היות המצרך מסוג ב' אם איכותו נמוכה מהרגיל או שהוא פגום
- (5) אם המצרך מיוחד - המלה "מוחדש" ותאריך החדשתו
- (6) שם היצרן ומענו, ואם המצרך מיובא - שם היבואן ומענו
- (7) ארץ הייצור
- (8) כמות המצרך -
- (א) הכמות תצוין ביחידות של מספר או ביחידות של אורך, שטח, נפח או משקל - הכל על פי השיטה המטרית
- (ב) בסוגי המצרכים המפורטים להלן יכלול הסימון את הכמות הנקייה (נטו) של המצרך באריזה, ביחידות משקל או ביחידות נפח:

(1) מצרך נוזלי יסומן ביחידות נפח:

(א) מיליליטר (מ"ל) למוצר שתכולתו קטנה מ-1000 מיליליטר

(ב) ליטרים למוצר שתכולתו 1000 מיליליטר או יותר

(2) מצרך מוצק, מוצק למחצה או צמיג יסומן ביחידות משקל:

(א) גרמים (ג') למוצר שמשקלו קטן מ-1000 גרם

(ב) קילוגרמים (ק"ג) למוצר שמשקלו 1000 גרם או יותר

(3) על אריזה כוללת יסומנו מספר יחידות האריזה שבה, התכולה הנקייה ליחידת אריזה, והתכולה הנקייה הכוללת



(4) מצרך העלול לפחות במשקלו, בתנאי מסחר ושיווק רגילים, בגלל החסנה או הצגה למכירה, תצוין הכמות הפחותה ביותר שיש לשערה

(9) בקלטות - גם אורך הזמן בדקות בו ניתן לשמוע קלטת או לראותה במכשיר וידאו

שפת הסימון

הסימון על טובין מתוצרת הארץ יהיה בעברית אך יכול להיות גם בלועזית, בתנאי שהסימון בכל אחת מן השפות יכלול את כל הפרטים הנדרשים על פי דין, ויהיה זהה בתכנו ובצורתו. האותיות הלועזיות לא יהיו גדולות מהאותיות העבריות ולא יהיו מובלטות יותר בדרך אחרת.

הסימון על טובין מיובאים יהיה בעברית או בעברית ובלועזית. אם מופיע סימון נוסף בלועזית, שאינו נדרש לפי כל דין, אין צורך בתרגומו לעברית. הוראות אלו לא יחולו על טובין מתוצרת הארץ המיוצרים ליצוא בלבד ואינם משווקים בארץ.

הוראות סימון מיוחדות

על הטובין המפורטים להלן יחולו גם הוראות סימון מיוחדות כפי שמובא בהמשך, שתגבר על כל הוראה אחרת: כלי בית ■ רהיטים ■ מוצרי נייר וקרטון ■ צבעים ■ מוצרי הלבשה ■ שקיות פוליאיתילן ■ תיקים ■ מוצרי טבק ■ כלי מיטה ומגבות ■ משחקי מחשב

להלן הפירוט בקשר לטובין אלה:

כלי בית

"כלי בית": כלי מיטלטל, למעט כלי פטור, המיועד להכיל אחד כלי בית מאלה:

- (1) מזון משקה וכיוצא בהם - בעת הכנתם, חימומם, בישולם, החזקתם, הגשתם או צריכתם
- (2) חומרים, לרבות נוזלים, לצרכי ניקוי, רחצה או כביסה
- (3) פסולת ביתית

"כלי פטור": כלי מיטלטל העשוי כסף או זהב או מצופה כסף או זהב, וכן מיטלטל המשמש אריזה למצרך לצורך מסחר או המופעל על ידי מנוע חשמלי או שמותקן בו גוף חימום חשמלי. "קרמיקה": לרבות חרס או חרסינה.

בכלי בית עשוי מתכת יצוינו פרטים כמפורט להלן:

- (1) סוג המתכת
- (2) בסירים ובקומקומים - גודל הכלי לפי מספרים



(3) בכל בית מצופה אמאיל שאין בו פגם – המלים "סוג א"

(4) בכל בית שיש בו פגם – המלים "סוג ב" או "סוג ג"

(5) בכל בית שאינו עשוי מתכת יצינו פרטים כמפורט להלן:

(א) בכל בית מקרמיקה או מזכוכית שאין בהם פגם – המלים "סוג א". ובלבד שלא צוינו המלים "סוג א" על צלחת מקרמיקה אם המרווח בין שפת הצלחת לבין המישור שעליו היא מונחת כשהיא הפוכה עולה בנקודה כלשהי על 2% מקוטרה החיצוני הגדול ביותר, או אם ההפרש בין קוטרה החיצוני הגדול ביותר של הצלחת לבין קוטרה החיצוני הקטן ביותר עולה על 2% מאורכם הממוצע של אותם שני הקטרים, או אם שטחה העליון של הצלחת אינו חלק, אינו מבריק או אינו נקי מבועות

(ב) בכלי בית שאין לציין בו המלים "סוג א" כאמור לעיל ובכלי בית שאינו עשוי מתכת ויש בו פגם כלשהו יצינו המלים "סוג ב" או "סוג ג"

רהיטים

"רהיט": ארון, כוננית, מדף, מזנון, שולחן, כסא, כורסה, ספסל, שרפרף, מיטה, ספה, מזרון, תיבה או קולב, המיוצרים בסדרות, בין אם הם מיטלטלים ובין אם הם מיועדים להתקנה בבניין או במקום אחר, והנמכרים בתצוגה בבית העסק או בנקודת מכירה.

"רהיט מתכת": רהיט עשוי כולו או בעיקרו מתכת

"רהיט עץ": רהיט עשוי כולו או בעיקרו עץ

"רהיט פלסטי": רהיט עשוי משרפים פלסטיים

"רהיט משולב": רהיט עשוי מכמה חומרי גלם

"רהיט מרופד": רהיט עשוי משלד ומריפוד

"מזרון": מצע שפנימיותו עשויה פלסטיק מוקצף, גומי מוקצף, או חומרים אחרים, עם קפיצים או ללא קפיצים.

בסימון רהיט עץ יצינו גם הפרטים הבאים:

(1) סוג העץ שממנו עשויים החלקים העיקריים, כגון עץ מסיבי, לבידים, לוח עץ עשוי שבבים, מ.ד.פ. עשוי חלק כאמור מעץ גושני - יצינו גם שם העץ; עשוי חלק כאמור מלביד לוחות שבבים או מ.ד.פ. - יצינו גם עוביו

(2) סוג הציפוי של החלק החיצוני של הרהיט, כגון לביד, פורניר, מלמין, קילוף, פורמייקה, נייר או כל חומר אחר; אם הציפוי עשוי פורניר יצינו גם שם העץ שממנו הוא עשוי

(3) סוג הגימור לכל חלק חיצוני עיקרי של הרהיט, כגון פוליטורה, פוליאסטר, לכה, צבע פלסטי, צבע שמן או כל גימור אחר



בסימון רהיט מתכת יצינו גם הפרטים הבאים:

- (1) סוג המתכת שממנה עשוי הרהיט
- (2) החומר או החומרים שמהם עשויים החלקים הלא מתכתיים של הרהיט, וברהיט מרופד – גם החומר ממנו עשוי בד הריפוד ותוכו של הריפוד
- (3) סוג הציפוי של המתכת, וברהיט צבוע – גם סוג הצבע ומספר שכבותיו

בסימון רהיט משולב יצינו גם החומרים שפורטו לעיל בקשר עם סימון רהיטי עץ ומתכת.

בסימון רהיט מרופד יצינו גם הפרטים הבאים:

- (1) הרכב בד הריפוד החיצוני כגון: חומר סינתטי, חומר סינתטי מעורב בצמר או בכותנה תוך ציון אחוזי החומרים חומר טבעי טהור (כותנה, צמר או פשתן)
- (2) הוראות כלליות לניקוי בד הריפוד
- (3) תוכו של הריפוד, כגון גומי ספוגי, גומי לטקס מוקצף, פוליאוריתן מוקצף, או חומר אחר ששמו יצוין, סוג קפיצי המתכת ומספרם
- (4) החומר שממנו עשוי השלד

בסימון מזרן יצינו גם הפרטים הבאים:

- (1) בד הריפוד.
- (2) פירוט חומרי הגלם שבמזרן
- (3) מספר קפיצי המתכת

מידות:

ברהיט שהוא ארון, מזנון, כוננית או שולחן, יצינו אורך הרהיט, רוחבו וגובהו, ובשולחן הניתן להארכה או להרחבה, אורכו או רוחבו של השולחן לפני הארכתו או הרחבתו ולאחריה. הסטייה מהמידות שצוינו כאמור לא תעלה על 1%;

ברהיט שהוא מיטה, ספה, מזרן או ספסל לשיבת שני אנשים או יותר, יצינו אורכו של הרהיט ורוחבו. הסטייה ממידות מיטה או ספה שצוינו כאמור לא תעלה על 2%.

נוסף על האמור לעיל, סימון רהיטים המשמשים בתצוגה, יעשה על גבי שלט שיונח על הרהיט או בסמוך אליו.



מוצרי נייר וקרטון

בסעיף זה, "מוצרי נייר וקרטון" – המוצרים הבאים:

- (1) מחברת בכריכה רכה ותפירת גב
- (2) בלוק למכתבים בכריכת בלוק
- (3) מפיות נייר
- (4) נייר טואלט
- (5) נייר דבק
- (6) מגבות נייר
- (7) דפדפות נייר, בין משורטטות ובין שאינן משורטטות
- (8) מעטפות
- (9) נייר לכתיבה, להדפסה, לצילום ולפקסימיליה

בסימון מוצרי נייר וקרטון, יצוינו גם פרטים אלה:

- (1) סוג הנייר, כגון: נטול עץ, קרפ, טישו, ממוחזר
- (2) משקל למ"ר, למעט מפיות נייר ונייר טואלט
- (3) אורך ורוחב
- (4) במוצרים ארוזים – מספר היחידות באריזה

מקום הסימון של מוצרי נייר וקרטון יהיה כמפורט להלן (יש מוצרים שיש לגביהם יותר מהוראה אחת):

- (1) לגבי המוצרים: מחברת בכריכה רכה ותפירת גב, בלוק למכתבים בכריכת בלוק ודפדפות נייר – על גבי הכריכה של כל יחידה
- (2) לגבי המוצרים: מפיות נייר, נייר טואלט, נייד דבק, מגבות נייר, דפדפות נייר, מעטפות, ונייר לכתיבה להדפסה לצילום ולפקסימיליה: על גבי האריזה או העטיפה או על גבי כל יחידה
- (3) לגבי דפדפות נייר, גם על גבי כל יחידה
- (4) לגבי מעטפות: גם על הצד הפנימי של לשון כל מעטפה או על גבי כל חבילה של 50 מעטפות

צבעים

"צבע" צבע מוכן לשימוש בצורה נזלת או נזלת למחצה לרבות צבע יסוד, צבע לשכבות ביניים, צבע גמר או לכה ולמעט צבעי דפוס



הסימון של צבע יכלול:

- (1) גוון הצבע מתואר במלים או במספר לפי לוח הגוונים של היצרן או על ידי צביעת מכסה המכל מבחוץ, כולו או מקצתו, בגוון הצבע הארוז בו
- (2) סימן לזיהוי האצווה (batch) ממנו ניטל הצבע הארוז במכל
- (3) השימוש לו מיועד הצבע; ואם הוא צבע גמר המיועד לשימוש בפנים הבניין בלבד, יצוינו גם המלים "צבע פנים"

מוצרי הלבשה

"מוצרי הלבשה": מוצר המיועד או העשוי לשמש לבוש לגברים, נשים או ילדים, המורכב ביסודו מסיבי טקסטיל או מעור, בין אם יש בו חלקים או אבזרים שאינם עשויים סיבי טקסטיל או עור מעובד ובין אם אין בו חלקים כאמור.

"עיקר מוצר הלבשה": מוצר הלבשה למעט הבטנה, האבזרים והקישוטים שבמוצר ההלבשה

"סיבים מלאכותיים": סיבים העשויים בדרך מלאכותית מחומר המצוי בטבע

"סיבים סינתטיים": סיבים העשויים בדרך מלאכותית מחומר סינתטי

דרך הסימון:

- (1) במוצר הלבשה המסומן בתווית לועזית, הכוללת הוראות כביסה וגיהוץ בצורת סימנים גרפיים או ספרות המציינות מידות, אין חובה לסמן את הסימנים הגרפיים או הספרות בעברית, ובלבד שייכתב על גבי התווית הכתובה בעברית שפרטי סימון אלה מפורטים בתווית לועזית.
- (2) הסימון יהיה ברור ובר קיימא וייעשה על מוצר ההלבשה גופו, או על גבי תווית עשויה מבד התפורה היטב או המחוברת דרך קבע באופן אחר למוצר ההלבשה, ובלבד שתווית או סימון המצויים על גבי מוצר ההלבשה גופו יהיו עמידים בכביסה ואולם, סימון גרביים, כובעים, צעיפים וכפפות, ייעשה על גבי האריזה או על גבי תווית שתוצמד להם היטב, או לאריזתם, בהדבקה
- (3) היה מוצר ההלבשה מורכב ממספר פריטים או יחידות, אשר לכל אחד מהם הרכב סיבים שונה או תכונות אחרות שונות, הטעונות סימון, חייבים כל פריט או יחידה סימון נפרד, אולם אם כל הפריטים או היחידות נמכרים לצרכן יחד כמוצר הלבשה אחד, מותר לסמן את כל הטעון סימון על תווית אחת תוך הפרדה ברורה בין הפריטים המתייחסים לכל פריט או יחידה
- (4) היה המוצר מורכב ממספר פריטים או יחידות, הנמכרים לצרכן יחד כמוצר הלבשה אחד ואשר כל תכונותיהם הטעונות סימון זהות – מותר לסמן את הטעון סימון על תווית אחת.

הסימון יכלול גם פרטים אלה:

- (א) שם הסיב שממנו עשוי מוצר ההלבשה כגון, כותנה, פוליאסטר, ויסקוזה, משי, צמר, אקרילן, אנגורה, פשתן, ובלבד שלא יצוין מוצר ההלבשה כעשוי מאחד הסיבים האמורים בלבד, אם משקל הסיב באחוזים



קטן מ-85%, ואם הוא עשוי מתערובת של סיבים שונים, יצוינו שמות הסיבים ומשקלם באחוזים, לפי סדר יורד

- (ב) עשוי מוצר הלבשה מעור מעובד של בקר, צאן או חזיר, יצוין העור המעובד שממנו עשוי מוצר הלבשה
- (ג) גודל מוצר הלבשה יצוין בספרות או במילים "קטן", "בינוני", "גדול" או "גדול מאד" ואולם על אף האמור בסעיף 4 לצו זה, מותר במקום המילים האמורות להשתמש באותיות האנגליות S, M, L, XL, XXL, XXXL
- (ד) על-אף האמור בפסקה (ג) לעיל, ניתן לסמן מוצר הלבשה לתינוקות וילדים, במספרים או במילים המציינים טווח גיל
- (ה) על אף האמור לעיל, הוראות כביסה וניקוי והוראות גיהוץ, ניתן לסמן בסימון גרפי כאמור בתקן ישראלי 572 טקסטיל: "סימון והוראות טיפול באמצעות סמלים" מספטמבר 2000
- (ו) בגרבינים הסרוגים מחוטים סינתטיים או מלאכותיים, יצוין עובי החוטים ביחידות דניה (Denier);
- (ז) מוצר הלבשה שנצבע או יוצר מחוטים או מסיבים צבועים או מאריג מודפס, לא יסומן בסימון שממנו נובע כי הצבע קבוע או יציב, אלא אם כן הצבע הוא בעל יציבות 4 לגבי כל גורם, כאמור בתקן ישראלי 916 שיטות לבדיקת יציבות הצבע של מוצרי טקסטיל מאוגוסט 1998.

שקיות פוליאטילן

"שקיות פוליאטילן": שקיות פוליאטילן המשמשות לאריזת טובין.

השקיות מפוליאטילן ייארזו בחבילות או בגלילים. כל חבילה או גליל יכילו שקיות זהות בגודלן ובעוביין.

הסימון על החבילה או על הגליל יכלול גם פרטים אלה:

- (1) מידות השקיות בס"מ, אורך, רוחב (כולל הקפלים, אם ישנם); הספרות המציינות את המידות יבלטו לעין משאר פרטי הסימון וגובהן יהיה 4 מ"מ לפחות
- (2) מספר השקיות בחבילה או בגליל
- (3) בשקיות אוכל (עד למידות 30 על 40 ס"מ), מספר השקיות יהיה בכפולות של 50
- (4) בשקיות אשפה ביתיות (מעל למידות 30 על 40 ס"מ), מספר השקיות יהיו בכפולות של 5

תיקים

"תיק": ארנקי גברים, ארנקי נשים, תיקים מכל הסוגים, מזוודות, חפצי נסיעה, ילקוטים מכל הסוגים, תרמילים מכל הסוגים.

הסימון של מזוודות ותרמילים יכלול את קיבולם במטרים מעוקבים.



הסימון ייעשה על גבי תווית שתהיה תפורה או מודבקת על התיק.

סימון מוצרי טבק

"מוצרי טבק": כהגדרתו בחוק הגבלת הפרסומת למוצרי טבק לעישון, התשמ"ג-1983 (להלן: "חוק הגבלת הפרסומת").

על מוצר טבק לא יופיע:

- (1) טקסט, שם, סימן מסחר, תיאור גרפי, או סימון אחר שיש בו כדי לרמוז כי מוצר הטבק מזיק פחות ממוצרי טבק אחרים
- (2) ציון של המונחים כלהלן, בין כלשונם ובין בתרגומם לעברית או לערבית או בכינויים או מילים דומות להן, נגזרות מהן או בעלות משמעות דומה: low tar, ultra light, light, mild

מוצר טבק יסומן באזהרה לפי הוראות חוק הגבלת הפרסומת. ואולם על אף האמור, סימון כאמור יודפס על גבי החפיסה או הקופסה ולא על גבי האריזה השקופה. לענין מוצרי טבק שאינם סיגריות, הסימון יכול שייעשה על גבי תווית שתודבק היטב לחפיסה או לקופסה באופן שתימנע הסרתה, לרבות לאריזה שקופה ובלבד שאריזה שקופה כאמור אינה מוסרת בשימוש רגיל בעת פתיחת האריזה; התווית לא תוסתר על ידי סימון אחר ולא תיפגע עם פתיחת הקופסה או החפיסה.

כלי מיטה ומגבות

"כלי מיטה": לרבות שמיכה, כרית, מצעים וכדומה.

בכלי מיטה ומגבת יצוינו פרטי הסימון כמפורט להלן:

- (1) שם הסיב שממנו הם עשויים ובלבד שלא יצוינו כלי המיטה והמגבת כעשויים מאחד הסיבים, אם משקל הסיב באחוזים קטן מ-85%, ואם הם עשויים מתערובת של סיבים שונים, יצוינו שמות הסיבים ומשקלם באחוזים לפי סדר יורד
- (2) על אף האמור בסעיף 4 לצו זה, הוראות כביסה וניקוי והוראות גיהוץ, ניתן לסמן בסימון גרפי כאמור בתקן ישראלי 572 טקסטיל – סימון והוראות טיפול באמצעות סמלים מספטמבר 2000
- (3) האורך והרוחב בסנטימטרים
- (4) הסימון יהיה ברור ובר-קיימא וייעשה על גבי תווית עשויה מבד התפורה היטב או מחוברת דרך קבע באופן אחר לכלי מיטה ומגבת ובלבד שהתווית תהיה עמידה בכביסה



משחק מחשב

"משחק מחשב": משחק אינטראקטיבי שהוא תוכנה, כגון משחק וידאו, לומדה חינוכית ועיונית, השמור במדיה מגנטית, אופטית או פיסית אחרת.

כל משחק מחשב יסומן בסמל שקבע ארגון Pan-European Game Information (PEGI) כמתואר בטור א' להלן, אם הוא מתאים לתיאור שבטור ב' לצדו; הסימון יהיה על גבי הטובין או על גבי אריזתם הקבועה:

טור א' - סימול	טור ב' - משחק מחשב
	עלול לעודד הפליה;
	המתייחס לשימוש בסמים;
	העלול להפחיד לילדים;
	המכיל שפה גסה;
	המתאר עירום או התנהגות מינית;
	המכיל תיאור של אלימות;
	המדריך או המעודד הימורים;
	מתאים לגילאי 3 ומעלה;
	מתאים לגילאי 7 ומעלה;
	מתאים לגילאי 12 ומעלה;
	מתאים לגילאי 16 ומעלה;
	מתאים לגילאי 18 ומעלה;



משחק מחשב המסומן באחד או יותר משבעת הסימולים הראשונים, כאמור בטור א' בטבלה שבסעיף זה, יסומן גם באמור לגביו בטור ב' לצדו, אולם על-אף דברים אלה, הסימון כאמור בטור ב' יכול שיהיה באמצעות מקרא כולל לשבעת הסימולים הראשונים כאמור, ובלבד שהמקרא יהיה לצד הסימול. המקרא יהיה בגודל שלא יפחת מאורך של 5 סנטימטרים ורוחב של 4 סנטימטרים.

הסימון, כאמור, יהיה **בעברית באותיות מודגשות**, בגודל שלא יפחת מ-2 מילימטרים. הסימון יהיה **על-גבי המוצר או על-גבי אריזתו**.

הוראות שימוש לטובין מסוימים

לטובין המפורטים להלן יצורפו הוראות שימוש, שיהיו בשפה העברית; במצרך מיובא יהיו הוראות השימוש תרגום מהימן של הוראות השימוש הלוועזיות במידה שישנן:

סירי לחץ ■ סיפוני מתכת לייצור מי סודה ■ צבעים וחמרי איטום ■ טמפונים (תוכן הוראות השימוש חייב באישור משרד הבריאות) ■ חומרי ניקוי ■ אבקות כביסה ■ נוזלים לכביסה ■ תכשירים לניקוי כלים ■ תכשירים לניקוי ■ כימיקלים לשימוש ביתי ■ חומרים לפתיחת סתימות ביוב ביתיות ■ מכלי ארוסול לשימוש ביתי ■ כריות וסדינים חשמליים ■ שעונים דיגיטליים ■ מצלמות ■ מכונות תפירה חשמליות לשימוש ביתי ■ מערבלי מזון ביתיים ■ סכינים חשמליים לחיתוך ■ שואבי אבק ביתיים ■ מייבשי כביסה ביתיים ■ מגהצים ■ מייבשי שיער ■ מכונות גילוח ■ מסחטות חשמליות ■ מפזרי חום ■ מצננים ■ מערכת סטריאו ■ מכשירי וידאו ■ מכשירי גז ביתיים לשימוש בגז פחממני מעובה (הוראות בטיחותיות) ■ תנורי מיקרו-גל ■ תנורי נפט ■ מחשבים אישיים כולל מדפסת ■ חלקים של טובין להרכבה עצמית ■ מדיח כלים ביתי ■ תנורי בישול ואפיה ■ מקדחות חשמליות ■ משורי שולחן חשמליים ■ מלחמים ■ דבק נוזלי באריזות הקטנות מ-1 ק"ג ■ מכונות סריגה ביתיות ■ חומר המיועד לניקוי עדשות ראייה ולעדשות משקפיים ■ משחקים אלקטרוניים ■ מצלמות וידאו ■ מכשירי רדיו טייפ ■ מערכות קומפקט דיסק ■ אמבטיות ג'קוזי ■ מקרני שקופיות ומטולי תמונות ■ ממיסי חלודה ומדללים לשימוש ביתי ■ טפטים ■ חומצת מלח לשימוש ביתי ■ מכסחות דשא ■ סורק ■ מודם ■ מערכות קולנוע ביתית ■ מערכות שמע וסראונד ■ מכשירי DVD ■ מחשבי כף היד ■ מברגות חשמליות ■ מכשירים ותכשירים רפואיים המיועדים לשימוש עצמי.

סימון טובין לפני יבואם לארץ

הטובין המפורטים להלן יסומנו בהתאם לדרישת כל דין, עוד לפני יבואם לארץ:

מצרך מיוחד ■ סיגריות ■ סיגרים ■ סיגריות ■ , טבק מעובד ■ טומבק מעובד ■ טבק או טומבק להרחה ■

מוצרי הלבשה (מוצרים המיועדים או העשויים לשמש לבוש לגברים, נשים או ילדים, המורכבים ביסודם מסיבי טקסטיל או מעור, בין אם יש בהם חלקים או אבזרים שאינם עשויים סיבי טקסטיל או עור מעובד ובין אם אין בהם חלקים כאמור), למעט כפפות מיוחדות להגנתם ולביטחונם של עובדים בתעשייה או במלאכה, יסומנו לפי כל דין,



לפני יבואם, או במחסן רישוי (מקום שהוא רישוי להפקיד בו טובין רשומים להחסנה ושבזמן מותר להניחם, להחזיקם ולהבטיחם עד לשחרורם מפיקוח רשות המכס).

משחק מחשב (משחק אינטראקטיבי שהוא תוכנה, כגון משחק וידאו, לומדה חינוכית ועיונית, השמור במדיה מגנטית, אופטית או פיסית אחרת), יסומן לפני יבואו, ואולם סימון בעברית - כשנדרש - יכול שיעשה במחשני היבואן, ובלבד שהיבואן הגיש למנהל רשות המסים, במצורף לרשימון שחרור טובין לצריכה בארץ, אישור של משרד התמ"ת, ולפיו, לפני הגשת רשימות, הגיש היבואן למשרד התמ"ת בקשה לשחרר את הטובין למחסניו, לצורך סימונם ומשרד התמ"ת אישר את הבקשה.

טובין המוחזרים מהוראות הסימון

ההוראות המפורטות לעיל לא יחולו על הטובין הבאים:

- (1) מזון
- (2) ספרים מודפסים, עיתונים, תמונות ומוצרים אחרים של תעשיית הדפוס, כתבי יד, כתבי הדפסה ותרשימים
- (3) נוצות ומוך מוכנים ומוצרי נוצות או מוך, פרחים מלאכותיים
- (4) כפתורים, לחצניות ורוכסנים
- (5) מילויים לעטים
- (6) ציפורניים וחודים לעטים
- (7) מסרקות ומחזיקי שיער
- (8) יצירות אמנות, מוצרים בודדים של אוספים ועתיקות

6.4 המחייב גודל האותיות בחוזה אחיד

"חוזה אחיד": נוסח של חוזה שתנאיו, כולם או מקצתם, נקבעו מראש בידי צד אחד כדי שישמשו תנאים לחוזים רבים בינו לבין אנשים בלתי מסוימים במספרם או בזהותם.

הוראות בקשר לעריכת חוזה אחיד:

- גודל המזערי של האותיות בחוזה אחיד (למעט האות "י") יהיה לפחות 2 מילימטרים
- האותיות לא תהיינה נטויות או מוצרות
- צבע האותיות יהיה נוגד את צבע הנייר שעליו הן כתובות
- הרווח בין השורות לא יקטן מגודל האות בשורה
- האותיות בשורות לא תיגענה אחת בשנייה





6.5 גילוי פרטים מהותיים לגבי נכס בידי נותן שירותים

עוסק המתקן או המחליף חלק בנכס, על פי הזמנת הצרכן, חייב להביא לידיעת הצרכן אם החלק מקורי, חליפי, משומש או משופץ, וכן חייב הוא להביא לידיעת הצרכן, לשם השוואת מחירים, מחירי החלק לפי סוגים כאמור.

המידע האמור ימסר, בכתב, לפני ביצוע העסקה.

החלק המוחלף יושאר על ידי העוסק ברשות הצרכן.

6.6 הוראות ביטול עסקה

הגדרות לעניין זה:

"**אריזה מקורית**": חפץ וכל חומר שהוא המשמש את היצרן או היבואן, כעטיפה למוצר שייצר או ייבא ושאינו מהווה חלק בלתי נפרד מהמוצר ואינו חיוני לצורך השימוש במוצר

"**דמי ביטול**": לרבות הוצאות או התחייבות בשל משלוח, אריזה או כל הוצאה או התחייבות אחרת, שלטענת העוסק הוצאו על ידו או שהוא התחייב בהן בשל ההתקשרות בעסקה או בחוזה, או בשל ביטולה

"**טובין**": טובין שהמחיר ששולם בעדם עולה על 50 שקלים חדשים

ביטול עסקה

צרכן רשאי לבטל הסכם בהתאם להוראות הבאות, ובלבד שביטול הסכם לרכישת טובין יהיה בתנאי **שהצרכן יחזירם לעוסק והטובין לא נפגמו ולא נעשה בהם שימוש** בידי הצרכן הרוכש. החזרת הטובין באריזה המקורית תהווה ראיה מספקת לאי-עשיית שימוש בהם:

- (1) לרכישת טובין או סוגי טובין כאמור בפרטים 1 עד 6 ו-23 ברשימה להלן - **בתוך 14 ימים מיום שקיבל את הטובין**. לגבי פרטים 1 עד 3, 6 ו-23 ברשימה להלן, פתיחת האריזה המקורית כשלעצמה לא תיחשב שימוש או פגימה בטובין, אלא אם כן יוכח אחרת. חיבור הטובין לחשמל, גז או מים ייחשב לעניין זה שימוש בטובין
- (2) לרכישת טובין או סוגי טובין כאמור בפרט 7 ברשימה להלן - מיום הרכישה ועד תום 2 ימים שלאחריו שאינם ימי מנוחה ובלבד שתווית המחיר על הטובין, אם ישנה, לא הוסרה
- (3) לרכישת שירות כאמור בפרטים 8 ו-9 ברשימה להלן - בתוך 14 ימים מיום עשיית ההסכם ובלבד שהביטול ייעשה 14 ימים שאינם ימי מנוחה לפחות, קודם למועד תחילת השירות
- (4) לרכישת שירות כאמור בפרטים 10 עד 19 ברשימה להלן - בתוך 14 ימים מיום עשיית העסקה או מיום מסירת חוזה בכתב או מסמך בכתב כאמור בסעיף 13ג(ג) לחוק (הפרטים שהעוסק חייב לגלות ולמסור לצרכן), לפי המאוחר, בין אם הוחל במתן השירות ובין אם לא ואף אם העסקה היא לתקופה קצובה



- (5) לרכישת טובין ושירותים כאמור בפרט 20 ברשימה להלן – לרכישת טובין, בתוך 14 ימים מיום שקיבל את הטובין ולרכישת שירות, בתוך 14 ימים מיום עשיית העסקה או מיום מסירת חוזה בכתב או מסמך בכתב כאמור בסעיף 13ג(ג) לחוק (הפרטים שהעוסק חייב לגלות ולמסור לצרכן), לפי המאוחר, בין אם הוחל במתן השירות ובין אם לא ואף אם העסקה היא לתקופה קצובה, ואולם בעסקה שאינה עסקה מתמשכת כהגדרתה בסעיף 13ג לחוק, בתוך 14 ימים מיום עשיית העסקה ועד יומיים, שאינם ימי מנוחה, קודם למועד תחילת השירות
- (6) לרכישת טובין כאמור בפרט 21 – בתוך 14 ימים מיום עשיית העסקה ובלבד שטרם נרשם על שם הצרכן על פי פקודת התעבורה [נוסח חדש]
- (7) לרכישת טובין כאמור בפרט 22 – מיום הרכישה ועד תום יומיים שלאחריו שאינם ימי מנוחה

להלן רשימת הטובין שהצרכן רשאי להחזיר לעוסק, בכפוף לתנאים לעיל:

- (1) ריהוט
- (2) ציוד לבית ולגן, ולמעט כלי אוכל לא ארוזים
- (3) מכשיר חשמלי ומכשיר אלקטרוני לרבות ציוד קצה כהגדרתו בחוק התקשורת (בזק ושידורים)
- (4) טובין, הארוז באריזתו המקורית ובלבד שאריזתו לא נפתחה על ידי הצרכן
- (5) טובין שהזמין הצרכן וטרם סופק לו, אף אם בגלל שאזל מהמלאי ויש צורך לייצרו או להזמין ובלבד שהייצור או ההזמנה אינם לפי מידות או דרישות מיוחדות של הצרכן
- (6) מטהר מים ומיתקן למים מינרליים
- (7) ביגוד והנעלה
- (8) שירותי הארחה, נסיעה (טיסה, שיט, טיול מאורגן, וכיוצא באלה, למעט הובלת טובין), חופש ובילוי למעט אם הם מתבצעים במלואם
- (9) חוגים וקורסים למעט קורס כהגדרתו בחוק הפיקוח על מכונים פסיכומטריים, התשס"ט-2008
- (10) שירותי קוסמטיקה ואסתטיקה, לרבות טיפולי הסרת שיער
- (11) עסקת נופש ארוך טווח; בפרט זה, "עסקת נופש ארוך טווח" – עסקה הנמשכת על פני תקופה העולה על שנה, שבה צרכן, תמורת תשלום, מקבל בעיקר את הזכות לקבל הנחות או הטבות בקשר ללינה, נוסף על השירותים האחרים, כגון נסיעה או בלעדיהם;
- (12) חברות או מנוי במועדון הנחות
- (13) שירותים הניתנים על ידי בעל רישיון כללי או רישיון כללי ייחודי למתן שירותי בזק פנים-ארציים ניידים, כהגדרתם בחוק התקשורת
- (14) שירותים הניתנים על ידי בעל רישיון כללי למתן שירותי רדיו טלפון נייד בשיטה התאית, כמשמעותם בסעיף 4(א2) לחוק התקשורת



- (15) שירותים הניתנים על ידי בעל רישיון מיוחד או היתר כללי למתן שירותי גישה לאינטרנט, שניתן לפי סעיף 4 ו-1א4 לחוק התקשורת
- (16) שירותים הניתנים על ידי בעל רישיון לשידורי כהגדרתו בחוק התקשורת
- (17) חברות או מינוי במועדון כושר או מועדון בריאות (ספא)
- (18) חברות או מינוי במועדון היכרות ושידוכים
- (19) מינוי להגרלות והימורים
- (20) טובין ושירותים הנמכרים במסגרת אירוע הצגה; בפסקה זו, "אירוע הצגה" – אירוע שבו העוסק מזמין צרכנים, לרבות באמצעי פיתוי כגון מתנה וזכייה, כדי להציג טובין או שירותים שהוא מעוניין למכור
- (21) רכב כהגדרתו בפקודת התעבורה שהוא רכב חדש שנרכש מיבואן
- (22) תכשיר שהמחיר ששולם בעדו אינו עולה על 3,000 שקלים חדשים
- (23) שעונים

הוראת שעה: בתקופה שעד יום י"ט בטבת התשע"ג (1 בינואר 2013) יראו לעניין פרט (8) ברשימה לעיל (שירותי הארחה, נסיעה, חופש וביולי) את הצרכן כרשאי לבטל הסכם לרכישת שירות המנוי בפרט האמור בתוך 14 ימים מיום עשיית ההסכם ובלבד שהביטול ייעשה 18 ימים שאינם ימי מנוחה לפחות, קודם למועד תחילת השירות.

החזרת התמורה

ביטל הצרכן את הסכם הרכישה, כאמור בתקנה 2, ישיב העוסק לצרכן, בניכוי דמי הביטול כאמור בתקנה 5 ובכפוף לאמור להלן, את מלוא התמורה ששילם או יבטל את חיובו, ובלבד שהצרכן הציג חשבונית או סרט קופה או פתק החלפה המעידים על עצם ביצוע העסקה עם העוסק או הוכחה אחרת לגבי עצם ביצוע העסקה, מועדה, הסכום ששולם בעדה ואמצעי התשלום:

נדרש הצרכן לרכוש טובין לצורך קבלת שירות, זכאי הצרכן להחזיר לעוסק אף אם נעשה בהם שימוש ובלבד שלא נפגמו והעוסק ישיב לצרכן את כספו

בוצעה בבית הצרכן התקנה של טובין המשמש למתן שירות, ישלם הצרכן לעוסק את עלות ההתקנה בסכום שלא יעלה על 100 שקלים חדשים

ביטל הצרכן עסקה מתמשכת כהגדרתה בסעיף 13 לחוק הגנת הצרכן, שהוחל בנתינתה, ישלם הצרכן את התמורה היחסית בעבור השימוש שעשה בשירות.

החזרת התמורה תתאפשר אצל העוסק שאצלו נרכש המוצר וכן בכל אחד מסניפי העוסק או בנקודות המכירה של העוסק; הוראות אלה לא יחולו על זכיון של העוסק ובלבד שהזכיון הציג, במקום בולט בעסקו הודעה על כך; בעניין זה, "זכיון" – בעל זכות שימוש בשם העוסק תוך קיום מערכת עסקית חשבונאית נפרדת.



אופן החזרת התמורה

החזרת התמורה, תהיה **במועד ביטול העסקה**, ככל שניתן או במועד הקרוב ביותר לכך **ולא מאוחר מ-7 ימי עסקים** ותיעשה **באופן אופן שנעשה בו התשלום**. היה התשלום במזומן - החזרת התמורה תהיה במזומן או בשיק מזומן. היה התשלום בשיק - אם נפרע השיק, החזרת התמורה כאמור תהיה בתוך 5 ימים מהמועד שנפרע. היה התשלום בכרטיס אשראי, יבטל העוסק את החיוב ואם זוכה חשבונו של העוסק ישיב העוסק לצרכן את הסכום שזוכה בו במזומן או בשיק מזומן או יודיע לחברת כרטיסי האשראי של הצרכן על ביטול העסקה וחברת כרטיסי האשראי תזכה את כרטיס האשראי של הצרכן מיידית בסכום החיוב ובלבד שהיה באפשרותה של חברת כרטיסי האשראי להיפרע מהעוסק בשל העסקה שבוטלה, ואולם היה ולא היה ניתן לזכות את כרטיס האשראי של הצרכן כאמור, ישיב העוסק לצרכן את התמורה במזומן או בשיק מזומן.

דמי ביטול

ביטול הצרכן את הסכם הרכישה, כאמור לעיל, רשאי העוסק לגבות מהצרכן דמי ביטול בשיעור של **5% ממחיר הטובין או מערך השירות או 100 שקלים חדשים לפי הנמוך מביניהם**.

נעשתה העסקה בכרטיס אשראי והוכיח העוסק לצרכן כי חברת כרטיסי האשראי או גוף אחר שעמו התקשר העוסק לביצוע סליקת כרטיסי אשראי, גבו ממנו תשלום בעד סליקת כרטיס האשראי בעסקה שבוטלה, רשאי העוסק לחייב את הצרכן גם בתשלום שנגבה ממנו.

הגבלת זכות הביטול

זכות הביטול כאמור לעיל לא תחול לגבי:

- (1) ריהוט שהורכב בבית הצרכן
- (2) טובין שיוצרו במיוחד בעבור הצרכן על פי מידות או דרישות מיוחדות
- (3) טובין שעל פי דין אין להחזירם
- (4) מוצרי מזון
- (5) תרופות ותוספי תזונה
- (6) טובין פסידים
- (7) מידע כהגדרתו בחוק המחשבים, התשנ"ה-1995
- (8) טובין הניתנים להחלטה, לשעתוק או לשכפול, שהצרכן פתח את אריזתם המקורית
- (9) הלבשה תחתונה לרבות בגדי ים
- (10) גז, כהגדרתו בחוק ההסדרים במשק המדינה (תיקוני חקיקה), התשמ"ט-1989
- (11) תכשיט שהמחיר ששולם בעדו גבוה מ-3,000 שקלים חדשים, למעט שעונים



(12) שירותי הארחה, נסיעה (טיסה, שיט, טיול מאורגן וכיוצא באלה ובשיט, למעט הובלת טובין), חופש ובילוי המתבצעים במלואם מחוץ לישראל לרבות:

(א) טיסת המשך לטיסה שיצאה מישראל והניתנת באמצעות חברת תעופה אחרת

(ב) חבילת נופש מחוץ לישראל, למעט טיסה מחוץ לישראל ואליה, שאינה טיסת המשך

ובלבד שהעוסק גילה לצרכן, בטרם ההתקשרות את תנאי ביטול העסקה של נותן השירות מחוץ לישראל. נטל ההוכחה לעניין זה מוטל על העוסק

ביקש הצרכן כי טובין שהזמין יסופקו לו במועד מאוחר מ-6 חודשים ממועד העסקה, לא תחול זכות הביטול אם ביקש הצרכן לבטל את העסקה לאחר מועד ההספקה.

נעשתה עסקה ושולמה התמורה בידי הצרכן בתווי קנייה, שובר מתנה או כרטיס מגנטי נטען, לא תחול זכות הביטול על עסקה זו.



להלן יובאו הנחיות הממונה על רשות הגנת הצרכן והסחר ההוגן, בקשר עם ביטול העסקה:

הנחיות הממונה על רשות הגנת הצרכן והסחר ההוגן, בקשר עם ביטול העסקה

הנחיות הממונה

תקנות הגנת הצרכן (ביטול עסקה), התשע"א – 2010

ביום 14/12/10 יכנסו לתוקף תקנות הגנת הצרכן (ביטול עסקה), התשע"א – 2010, המקנות לצרכן זכות לבטל עסקאות מסוימות ולקבל חזרה את כספו.

ההסדרים הספציפיים הקבועים כיום בחוק הגנת הצרכן המקנים לצרכן זכות ביטול בעסקאות מיוחדות כגון, מכר מרחוק, רוכלות ויחידות נופש, גוברים על ההסדרים אשר בתקנות ועל כן מימוש זכות הביטול למשל, בעסקת מכר מרחוק תהיה כפופה לאמור בסעיף 14ג לחוק הגנת הצרכן ולא לאמור בתקנות אילו.

התקנות קובעות **רשימה** של עסקאות לרכישת טובין או שירותים אשר רק לגביהם תחול זכות זו וכן את **פרק הזמן** העומד לצרכן למימוש הזכות, כשלגבי העסקאות לרכישת טובין הזכות תחול בהתקיים תנאים נוספים והם –

1. ערכם של הטובין עולה על 50 ₪;
2. הטובין לא נפגמו ולא נעשה בהם שימוש בידי הצרכן הרוכש; **ברוב המקרים החזרת הטובין באריזתם המקורית, גם אם היא נפתחה, היא ראייה מספקת לאי עשיית השימוש בהם**; אריזה מקורית מוגדרת כך – "חפץ וכל חומר שהוא המשמש את היצרן או היבואן, כעטיפה למוצר שייצר או שייבא ושאינו מהווה חלק בלתי נפרד מהמוצר ואינו חיוני לצורך השימוש במוצר".
3. הטובין הוחזרו לעוסק;

להלן רשימת העסקאות לגביהן תחול הזכות על פי התקנות ופרק הזמן לביטול העסקה –

קבוצה א' –

4. ריהוט;
5. ציוד לבית ולגן, למעט כלי אוכל לא ארוזים;
6. מכשיר חשמלי ומכשיר אלקטרוני, לרבות ציוד קצה (כגון מודם, טלפון סלולארי, ממיר צלחת לוויין וכו');;
7. טובין הארוז באריזתו המקורית ובלבד שאריזתו לא נפתחה על ידי הצרכן;
8. טובין שהזמין הצרכן וטרם סופק לו, אפילו אם אי ההספקה הוא בגלל שהטובין אזל מהמלאי ויש צורך לייצרו או להזמינו ובלבד שהייצור או ההזמנה אינם לפי מידות או דרישות מיוחדות של הצרכן;
9. מטרה מים ומתקן מים מינרליים;
10. שעונים.



פרק הזמן לביטול – **בתוך 14 ימים מיום שהצרכן קיבל את הטובין**; לגבי העסקאות האמורות בסעיף 1 עד 3, 6 עד 7 פתיחת האריזה המקורית כשלעצמה אינה נחשבת שימוש או פגימה בטובין, אלא אם כן יוכח אחרת. עוד קובעות התקנות כי אם הטובין חוברו לחשמל, גז או מים ייחשב עניין זה לשימוש בטובין. לגבי העסקה האמורה בסעיף 4 – מאחר ותנאי לביטול העסקה והחזרת כספו של הצרכן הוא שהוא ארוז באריזתו המקורית והיא לא נפתחה על ידי הצרכן, הרי שאם נפתחה, לא ניתן לבטל את העסקה על פי התקנות.

לגבי העסקה האמורה בסעיף 5, כל עוד המוצר לא סופק לצרכן, סוגית פתיחת האריזה אינה רלוונטית. מאחר וגם בעסקה זו פרק הזמן לביטול עסקה הוא 14 ימים מיום שקיבל את הטובין, הרי שאם הצרכן החזיר את המוצר באריזה המקורית, גם אם היא נפתחה, ההנחה שלנו היא שמכוח תקנה 2 מדובר בראיה מספקת לאי עשיית שימוש במוצר (גם אם הדבר לא נאמר מפורשות בפסקה (1) לתקנות).

קבוצה ב' –

ביגוד והנעלה – זכות הביטול מכוח התקנות תחול בתנאי שתווית המחיר על הטובין, אם ישנה, לא הוסרה.

פרק הזמן לביטול – **מיום הרכישה ועד תום שני ימים שלאחריו שאינם ימי מנוחה.**

קבוצה ג' –

1. שירותי הארחה נסיעה חופש ובילוי, למעט אם הם המתבצעים במלואם מחוץ לישראל כגון הזמנת מלון בחו"ל. יודגש כי התקנות כן חלות על שירותי טיסה מישראל ואליה, בין אם הטיסה היא חלק מחבילת הנופש ובין אם לאו, למעט טיסת המשך לטיסה שיצאה מישראל שניתנה באמצעות חברת תעופה אחרת מזו שאתה טס הצרכן מישראל.
2. חוגים וקורסים (למעט קורס פסיכומטרי לגביו יש הוראות ספציפיות בחוק הפיקוח על מכונים פסיכומטריים).

פרק הזמן לביטול - **בתוך 14 ימים מיום עשיית ההסכם ובלבד שהביטול ייעשה 14 ימים, שאינם ימי מנוחה, לפחות, קודם למועד תחיל השירות.** יוער כי עד ליום 1/1/13 ביטול שירותי הארחה נסיעה חופש ובילוי כאמור בסעיף 1 יהיה בתוך 14 ימים מיום עשיית ההסכם ובלבד שהביטול ייעשה 18 ימים שאינם ימי מנוחה לפחות, קודם למועד תחילת השירות.

קבוצה ד' –

1. שירותי קוסמטיקה, אסטטיקה, לרבות טיפולי הסרת שיער;
2. עסקת נופש ארוך טווח – בשונה מעסקה לרכישת יחידת נופש, כהגדרתה בסעיף 14א לחוק הגנת הצרכן, ואשר עליה חלות הוראות סעיף 14א כאמור, כאן הכוונה לעסקה הנמשכת על פני תקופה העולה על שנה, שבה הצרכן, תמורת תשלום, מקבל בעיקר את הזכות לקבל הנחות או הטבות בקשר ללינה, נוסף על השירותים האחרים, כגון נסיעה או בלעדיהם;
3. חברות או מנוי במועדון הנחות;
4. שירותי טלפוניה ניידת;
5. שירותי טלפוניה ניידת;
6. שירותי אינטרנט;
7. שירותי כבלים ולווין;
8. חברות או מנוי במועדון כושר לרבות מועדון בריאות (ספא);
9. חברות או מנוי במועדון היכרות ושדוכים;
10. מנוי להגרלות והימורים.



פרק הזמן לביטול – בתוך 14 ימים מיום עשיית העסקה או מיום מסירת חוזה בכתב או מסמך בכתב (כפי שמתחייב מסעיף 13ג) לחוק הגנת הצרכן הדין בחובות גילוי בעסקה מתמשכת), לפי המאוחר – כל זאת בין אם הוחל במתן השירות ובין אם לאו וכן גם אם העסקה היא לתקופה קצובה.

קבוצה ה' –

טובין ושירותים הנמכרים במסגרת אירוע הצגה (פרזנטציה), כלומר במסגרת אירוע שבו העוסק מזמין צרכנים, לרבות באמצעי פיתוי כגון מתנה וזכייה, כדי להציג טובין או שירותים שהוא מעוניין למכור. זאת בשונה מעסקת רוכלות כהגדרתה בסעיף 14 לחוק הגנת הצרכן ואשר עליה יחולו הוראות החוק כאמור.

פרק הזמן לביטול – בתוך 14 ימים מיום שקיבל את הטובין, אם מדובר בשירות – בתוך 14 ימים מיום עשיית העסקה או מיום מסירת חוזה בכתב או מסמך בכתב (כפי שמתחייב מסעיף 13ג) לחוק הגנת הצרכן הדין בחובות גילוי בעסקה מתמשכת), לפי המאוחר – כל זאת בין אם הוחל במתן השירות ובין אם לאו וכן גם אם העסקה היא לתקופה קצובה. אם השירות שנמכר הינו חד פעמי – בתוך 14 ימים מיום עשיית העסקה ועד יומיים, שאינם ימי מנוחה, קודם למועד תחילת השירות.

קבוצה ו' –

רכב חדש שנרכש מיבואן.

פרק הזמן לביטול – בתוך 14 ימים מיום עשיית העסקה ובלבד שטרם נרשם הרכב כ"יד".

קבוצה ז' –

תכשיט שהמחיר ששולם בעדו אינו עולה על 3000 ₪.

פרק הזמן לביטול – מיום הרכישה ועד יומיים שלאחריו שאינם ימי מנוחה (כמו ביגוד והנעלה).

החזרת התמורה -

צרכן המבקש לבטל עסקה, חייב להציג לעוסק חשבונית או סרט קופה או פתק החלפה, המעידים על עצם ביצוע העסקה עם העוסק. ככל שלא מדובר באחד משלושת דרכי הוכחה אילו, הצרכן יכול להציג הוכחה אחרת, אך היא צריכה להעיד על עצם ביצוע העסקה, מועדה, הסכום ששולם בעדה ואמצעי התשלום. ברגע שצרכן מממש את זכותו לביטול העסקה מתקיימת השבה הדדית –

1. מבחינת העוסק – חייב להשיב לצרכן את התמורה או לבטל את חיובו (בניכוי דמי ביטול, כפי שיורחב בהמשך);
2. מבחינת הצרכן –
 - א. אם העסקה היא לרכישת טובין, חייב להחזיר את הטובין לעוסק;
 - ב. אם הצרכן נדרש לרכוש מוצר לצורך קבלת שירות (כגון ממיר בעסקה לרכישת שירותי כבלים ולווין), הצרכן זכאי להחזיר את המוצר אף אם עשה בו שימוש ובלבד שלא נפגם. יוער כי עמדת הרשות היא כי סעיף זה אינו חל על טלפונים סלולאריים, מאחר ואין חובה לרכוש את הטלפון לצורך קבלת שירותי טלפוניה ניידת וניתן לרכוש את המוצר והשירות באופן בלתי תלוי אחד בשני.
 - ג. אם בוצעה בבית הצרכן התקנה של מוצר המשמש למתן השירות, על הצרכן לשם לעוסק את עלות ההתקנה בסכום שלא יעלה על 100 ₪.
 - ד. צרכן שביטל עסקה מתמשכת, שהוחל בנתינתה, ישלם לעוסק את התמורה היחסית עבור השימוש שעשה בשירות.



החזרת התמורה לצרכן תתאפשר או אצל העוסק אצלו נרכש המוצר או אצל אחד מסניפי העוסק או נקודות המכירה שלו. החזרת התמורה לצרכן לא תתאפשר אצל זכיון של העוסק ובלבד שהזכיון הציג במקום בולט בעסקו הודעה על כך שהסניף הוא של זכיון ולא של העוסק עצמו. זכיון מוגדר בתקנה כ"בעל זכות שימוש בשם העוסק, תוך קיום מערכת חשבונאית נפרדת".

אופן החזרת התמורה -

החזרת התמורה תהיה במועד ביטול העסקה, ככל שניתן, או במועד הקרוב לכך ולא יאוחר משבעה ימי עסקים.

החזרת התמורה תיעשה באותו אופן שנעשה בו התשלום כמפורט להלן:

אופן התשלום על ידי הצרכן	אופן החזרת התמורה על ידי העוסק
במזומן	במזומן או בשיק מזומן
בשיק – אם נפרע	במזומן או בשיק מזומן – בתוך 5 ימי עסקים
בשיק – אם לא נפרע	במזומן או בשיק מזומן – בתוך 5 ימים מהמועד שנפרע
בכרטיס אשראי	יבטל את החיוב אצל חברת כרטיס האשראי של הצרכן
בכרטיס אשראי - וחשבון העוסק כבר זוכה	ישיב הסכום במזומן או בשיק מזומן א יודיע לחברת כרטיסי האשראי (להלן – החברה) של הצרכן על ביטול העסקה והחברה תזכה את כרטיס האשראי של הצרכן מיידית בסכום החיוב. תנאי לזיכוי הצרכן על ידי החברה הוא שיש באפשרות החברה להיפרע מהעוסק בשל העסקה שבוטלה. אם החברה אינה יכולה לזכות את הצרכן מהטעם שאינה יכולה להיפרע מהעוסק, חובתו של העוסק להשיב את התמורה לצרכן במזומן או בשיק מזומן.

בעסקה מתמשכת, להבדיל מעסקה לרכישת מוצרים או עסקה לרכישת שירות חד פעמי, יחולו כללים שונים במקצת. החיוב בעסקה מתמשכת נעשה בד"כ כהרשאה לחיוב חשבון או הרשאה לחיוב כרטיס אשראי. על פי חוק הגנת הצרכן, כאשר צרכן מבטל עסקה מתמשכת, **על העסקה להסתיים בתוך 3 ימי עסקים מיום שנמסרה הודעת ביטול. אם נמסרה הודעת הביטול בדואר רשום – על העסקה להסתיים בתוך 6 ימי עסקים מיום מסירתה למשלוח.** המשמעות של הפסקת העסקה היא – **הפסקת החיוב של הצרכן בעד הטובין או השירותים, שניתנו לאחר מועד הביטול.**

החזרת התמורה בביטול עסקה מתמשכת תיעשה אף היא באותו אופן שנעשה בו התשלום כמפורט להלן –

אופן התשלום על ידי הצרכן	אופן החזרת התמורה על ידי העוסק
בכרטיס אשראי	יבטל את החיוב אצל חברת כרטיס האשראי של הצרכן
בכרטיס אשראי - וחשבון העוסק כבר זוכה	יודיע לחברת כרטיסי האשראי (להלן – החברה) של הצרכן על ביטול העסקה והחברה תזכה את כרטיס האשראי של הצרכן בסכום החיוב במועד החיוב העוקב להודעת הביטול. תנאי לזיכוי הצרכן על ידי החברה הוא שיש באפשרות החברה להיפרע מהעוסק בשל העסקה שבוטלה. אם החברה אינה יכולה לזכות את הצרכן מהטעם שאינה יכולה להיפרע מהעוסק, חובתו של העוסק להשיב את התמורה לצרכן במזומן או בשיק מזומן.
בהרשאה לחיוב חשבון (הוראת קבע) כאשר החשבון חויב	העוסק יזכה את חשבון הצרכן בסכום החיוב



דמי ביטול –

כל ביטול עסקה על פי התקנות, מאפשר לעוסק לגבות מהצרכן דמי ביטול בשיעור של 5% ממחיר הטובין או מערך השירות או 100 ₪ לפי הנמוך.

נעשתה העסקה בכרטיס אשראי והעוסק הוכיח לצרכן כי חברת כרטיסי האשראי או גוף סולק אחר, גבו ממנו תשלום בעד סליקת כרטיס האשראי בגין העסקה שבוטלה, העוסק רשאי לחייב את הצרכן גם בתשלום שנגבה ממנו.

הגבלת זכות הביטול –

זכות הביטול כאמור בתקנות לא תחול במקרים הבאים –

1. ריהוט שהורכב בבית הצרכן;
2. טובין שיוצרו במיוחד עבור הצרכן על פי מידות או דרישות מיוחדות;
3. טובין שעל פי דין אין להחזירם;
4. מוצרי מזון;
5. תרופות ותוספי תזונה;
6. טובין פסידים;
7. מידע כאמור בחוק המחשבים;
8. טובין הניתנים להקלטה, לשעתוק או שכפול, שהצרכן פתח את אריזתם המקורית;
9. הלבשה תחתונה לרבות בגדי ים;
10. גז (בלון או צובר);
11. תכשיט, שהמחיר ששולם בעדו גבוה מ- 3000 ₪. ההחרגה לא תחול על שעונים.
12. שירותי הארחה נסיעה חופש ובילוי - אם השירות מיועד להתבצע במלואו מחוץ לישראל (כגון חדר במלון בחו"ל) או אם השירות הוא של חבילות נופש מחוץ לישראל או אם השירות הוא של טיסה מחוץ לישראל ואליה. יוער כי הגבלת זכות הביטול במקרים אילו היא אך ורק למשך 6 חודשים מיום פרסום התקנות, כלומר עד 14/3/11. לאחר מועד זה יחולו התקנות גם על שירות המיועד להתבצע במלואו מחוץ לישראל, גם על שירות של חבילות נופש מחוץ לישראל וגם על שירותי טיסה מחוץ לישראל ואליה;
13. צרכן שהזמין טובין, אולם ביקש שהם יסופקו לו במועד מאוחר משישה חודשים מיום עשיית העסקה, לא תחול זכות הביטול אם הצרכן ביקש לבטל את העסקה לאחר מועד האספקה. למשל, עסקה נעשתה ביום 1/1/10 והצרכן ביקש שהטובין יסופקו לו רק ב- 2/7/10, לא תחול זכות הביטול, אם הצרכן יבקש לבטל את העסקה לאחר ה- 2/7/10 (שהרי לצרכן זכות לבטל את העסקה 14 ימים מיום שהטובין סופק לו);
14. כאשר אמצעי התשלום בגין עסקה היה תווי קניה, שובר מתנה או כרטיס מגנטי נטען (להבדיל מאמצעי תשלום שהוא מזומן, שיק, כרטיס אשראי), לא תחול זכות הביטול.
15. **טובין שניתנו במתנה –**
16. זכות הביטול תחול גם על טובין ושירותים שניתנו לצרכן במתנה ממי שאינו העוסק. המונח טובין כולל גם שובר מתנה בסכום מסוים, שקיבל הצרכן למימוש אצל עוסק, אך לא יכלול תווי קניה, (למשל תווי קניה שניתנים לצרכן במסגרת שי ועד עובדים).
17. כדי לממש את זכות הביטול על הצרכן להציג לעוסק פתק החלפה המעיד על עצם ביצוע העסקה עם העוסק או הוכחה אחרת שיש בה כדי להעיד על עצם ביצוע העסקה, מועדה, הסכום ששולם בעדה ואמצעי התשלום.



החזרת התמורה תהיה כמפורט להלן –

אופן התשלום עבור המתנה	אופן החזרת התמורה על ידי העוסק
במזומן	במזומן או בשיק מזומן
בשיק – אם הוא נפרע	במזומן או בשיק מזומן בתוך חמישה ימי עסקים
בשיק – אם הוא לא נפרע	במזומן או בשיק מזומן בתוך חמישה ימים מהמועד שנפרע
בכרטיס אשראי	במזומן, בתנאי שחשבון הצרכן, רוכש המתנה, חויב

חובת גילוי מדיניות החזרת הטובין

ההוראות בסעיף 4ג לחוק הגנת הצרכן – לגבי מדיניות החזרת טובין – ימשיכו לחול על כל העסקאות שתקנות ביטול העסקה אינן חלות עליהן.

בכבוד רב,

תמר פינקוס,

הממונה על הרשות להגנת הצרכן

והסחר ההוגן

6.7 פרסום הסתייגויות בפרסומות

בהתאם לתקנות הגנת הצרכן (האותיות בחוזה אחיד ובתנאי הכלול במידע אחר המיועד לצרכן), התשנ"ה-1995, שנכנסו לתוקף ביום ו' בטבת התשע"ב, 1.1.12, נקבע כי כל סייג או תנאי שמופיע במידע פרסומי או שיווקי המיועד לצרכן, המגביל, מסייג או מתנה את האמור בו, **יהיה לפחות 30% מגודל האותיות הגדולות ביותר בפרסום או במידע** (לרבות עלון, מידע, קטלוג, מודעת פרסומת וכן מידע כיוצא באלה, בין מודפס ובין במדיה אלקטרונית), אך לא יותר גדול מגודל האותיות המהוות את תוכן המידע **ובכל מקרה גודל האותיות** (למעט האות "י") **לא יפחת מ-2 מילימטרים**.



כללים לאופן הכתיבה של האותיות או הפרסום:

הוראות בקשר לאופן כתיבה ועריכה של ההסתייגויות במידע פרסומי:

- כל סייג או תנאי המופיע במידע הפרסומי, המגביל, מסייג או מתנה את האמור בו יהיה לפחות 30% מגודל האותיות הגדולות ביותר בפרסום או במידע
- גודלן המזערי של האותיות במידע הפרסומי או השיווקי או בסייג או בתנאי יהיה 2 לפחות מילימטרים
- האותיות לא תהיינה נטויות או מוצרות
- צבע האותיות יהיה נוגד את צבע הנייר שעליו הן כתובות
- הרווח בין השורות לא יקטן מגודל האות בשורה
- האותיות בשורות לא תיגענה אחת בשנייה



6.8 מחיר ליחידת מידה

"מחיר ליחידת מידה": המחיר הכולל ל-1 קילוגרם, 1 ליטר, 1 מטר, 1 מטר מרובע של טובין.

חובת הצגת מחיר ליחידת מידה

עוסק המציע טובין כמפורט להלן לצרכן, מציגם או מוכרם, יציג את מחירם ליחידת מידה:

- (1) טובין הנמכרים בתפוזרת
- (2) טובין ארוזים מראש, שלפי חיקוק או תקן רשמי חובה לציין על גביהם את כמותם

על-אף האמור לעיל, מחירים של מוצרי מזון ארוזים ומוצרי קוסמטיקה שמשקלם או נפחם קטן מ-1 ק"ג או 1 ליטר, יהיה ליחידת מידה של 100 גרם או 100 מיליליטר.

אופן הצגת המחיר

מחיר ליחידת מידה יוצג במקום הנראה לעין ובספרות ברורות וקריאות באופן שניתן לייחס אותן בקלות לטובין. מחיר ליחידת מידה יסומן על גבי הטובין או אריזתם או על גבי תווית או שלט הצמודים למדף שמונחים עליו הטובין ולעניין טובין הנמכרים בעסקת מכר מרחוק כהגדרתה בחוק הגנת הצרכן, יוצג המחיר ליחידת מידה בצמוד למחיר הטובין.



קיימת חובה לפי חיקוק או תקן רשמי לציין את הכמות הנקייה (נטו) של טובין, יוצג גם המחיר ליחידת מידה של הכמות הנקייה (נטו), באופן האמור לעיל.

המקרים שבהם אין צורך בהצגת המחיר ליחידת מידה

- (1) המחיר ליחידת מידה זהה למחיר הכולל
- (2) הטובין מוצגים, מוצעים ונמכרים במסגרת מכירה פומבית
- (3) הטובין הם חפצי אמנות או עתיקות
- (4) הטובין מוצגים בחלון ראווה
- (5) טובין מסוגים שונים הארוזים באריזה אחת
- (6) טובין שמחירים הופחת בשל פגם או איכות נחותה
- (7) טובין הנמכרים מתוך מכונות אוטומטיות
- (8) טובין שמחירים הכולל ליחידת מידה, נמוך מ-10 אגורות
- (9) סיגריות
- (10) יין
- (11) תרופות ותוספי מזון
- (12) לחם לא ארוז לסוגיו
- (13) איפור
- (14) טובין שמשקלם 100 גרם או פחות וכן טובין שנפחם 100 מיליליטר או פחות ובלבד שאינם מיוצרים במשקלים או בנפחים שונים.

6.9 פרסומות ודרכי שיווק המכוונות לקטנים

"**דרכי שיווק**": פניה של עוסק, באופן ישיר, עקיף, גלוי או סמוי, לרבות באמצעות דואר, טלפון, רדיו, טלוויזיה, תקשורת אלקטרונית מכל סוג שהוא, פקסימילה, פרסום קטלוגים או מודעות, שמטרתה להתקשר בעסקה או לקדם מכירות של מוצר או שירות.

"**קטין**": מי שטרם מלאו לו 18 שנים

"**מוסד חינוך**": מוסד ללימוד שיטתי לילדים (מי שבראשית שנת הלימודים היה באחד הגילים מ-3 עד 13 ועד בכלל) או לנערים (מי שבראשית שנת הלימודים היה באחד הגילים מ-14 עד 17).



עקרונות וכללים לפרסומת ולדרכי שיווק המכוונים לקטנים

אלה העקרונות והכללים לעשיית פרסומת ודרכי שיווק המכוונים לקטנים:

- (1) פרסומת ודרכי שיווק יהיו מותאמים לרמת הידע, ההבנה והבגרות של קהל היעד שלהם
- (2) פרסומת ודרכי שיווק יהיו תואמים ערכים חברתיים המקובלים כחיוניים, כגון: אחווה, אדיבות, יושר, צדק, סובלנות, שוויון, אי אלימות וכן יימנעו מתיאור מצבים העומדים בסתירה לערכים אלה
- (3) כל מידע בפרסומת ובדרכי שיווק יובא בלשון המובנת לקהל היעד שלהם
- (4) המידע בפרסומת ובדרכי שיווק יימסר באופן מדויק ואמיתי
- (5) פרסומת ודרכי שיווק ייעשו מתוך הכרה שקטנים עלולים כתוצאה מהם לעשות מעשים שיש בהם כדי להשפיע לרעה על בריאותם או על שלומם
- (6) פרסומת ודרכי שיווק לא יקשו על קטנים להעריך את גודלו האמיתי של המצרך (על ידי השוואתו למצרך מקובל) וימנעו בלבול בין המאפיינים של מצרכים אמיתיים וחיקויי צעצוע שלהם
- (7) בפרסומת ובדרכי שיווק שבהם מובא המחיר של המוצר או השירות, יצוין המחיר הכולל באופן ברור ומדויק; למחיר לא תיוסף הערכה ממעטת כגון "בלבד" או "רק", אלא אם כן מדובר בהנחה משמעותית. בפרסומת ובדרכי שיווק יצוין במפורש אם לשימוש במצרך דרושים פריטים נוספים אשר אינם כלולים במחיר.

פרסומת ודרכי שיווק אסורים בשל הטעיה, גיל, תמימות וחוסר ניסיון

אסור לפרסם או לשווק בכל דרך המכוונת לקטנים שיש בה:

- (1) ניצול לרעה של דמיונם של קטנים ושל נוחותם להתרשם, אמונם, תמימותם או חוסר ניסיונם
- (2) תיאורי אלימות או הצגת דברים באופן העלול להפחיד או ליצור מתחים אצל קטנים
- (3) שימוש בעירום או ברמזים מיניים
- (4) משום עידוד קטנים לרכוש מצרך אלא אם כן המצרך או השירות הוא מסוג שסביר שקטנים ירכשו אותו, והוא עשוי במאמץ סביר להיות בהישג ידם
- (5) משום עידוד קטנים לשכנע את הוריהם או להפציר בהם או בכל אדם אחר לרכוש עבורם את המצרך או השירות
- (6) כדי לגרום לכך שקטנים ירגישו מקופחים, נחותים או בלתי מקובלים לעומת קטנים אחרים, אם אינם רוכשים את המוצר או גורמים לרכישתו עבורם
- (7) נתונים על התוצאות האפשריות של שימוש במצרך שהוא מעבר ליכולת ההשגה של קטין או רמיזה כי המוצר יעניק לקטין תכונות או יתרונות אשר אינם קשורים במוצר



פרסומת ודרכי שיווק אסורים בשל פגיעה גופנית

אסור לפרסם או לשווק בכל דרך שיש בה כדי לעודד או לכוון קטינים לכל אחד מאלה:

- (1) לשחק בכביש, לחצותו שלא במעבר חציה או לחצותו במעבר חציה בחוסר זהירות. להתנהג, בין כנוסע בין כהולך רגל ובין כרוכב אופניים, באופן בלתי זהיר או באופן שאינו תואם את חוקי התנועה
- (2) לנהוג ללא רישיון ברכב מנועי, לרבות בטרקטור או במכונה חקלאית
- (3) לסכן את בטיחותם, לרבות להתכופף מבעד לחלון או מעבר למעקה או לטפס ללא השגחה או ללא אמצעי בטיחות מתאימים
- (4) לנסות ולהגיע למדפים גבוהים או להגיע למצרכים המונחים במקומות גבוהים מהם
- (5) ליטול בעצמם תרופות או חומרים מסוכנים, לרבות חמרי ניקוי או חומרים כימיים אחרים
- (6) להשתמש באבזרים מסוכנים לרבות בגפרורים, בגז, בדלק או במכשירים מיכניים או חשמליים העלולים לגרום כוויות, התחשמלות או פציעה
- (7) לעשות מעשים העלולים להזיק לבריאותם, לרבות דיאטה או צריכת מזון מסוים במטרה לשנות משקל הגוף

פרסומת ודרכי שיווק אסורים אחרים

אסור לפרסם או לשווק בכל דרך המכוונת לעודד קטינים לכל אחד מאלה:

- (1) צריכת משקאות משכרים
- (2) עישון סיגריות או שימוש במוצרי טבק אחרים
- (3) השתתפות בהימורים, במשחקי מזל או בהגרלות, למעט בהגרלות חד-פעמיות שאינן למטרות מסחריות
- (4) פרסומת או דרכי שיווק שיש בהם כדי לעודד קטינים לעשות מעשה האסור על פי דין

פרסומת ודרכי שיווק אסורים במוסד חינוך

אסור לפרסם או לשווק בכל דרך במוסד חינוך, לרבות משלוח מתנות לקטינים, אסור לערוך הגרלות ולא לנצל עזרי לימוד לצורך קידום מכירת מוצר או שירות, אלא אם כן קיבל המבקש לפרסם או לשווק היתר לכך מהמנהל הכללי של משרד החינוך והתרבות או ממי שהמנהל הכללי הסמיכו לכך.

פרסומת ודרכי שיווק שיש בהם עשיית שימוש בפרטים אישיים

אסור לפרסם או לשווק בכל דרך המכוונת שיש בה, במישרין או בעקיפין, עשיית שימוש בפרטים אישיים של קטין או בפרטים אישיים של אדם אחר שהתקבלו באמצעות קטין, אלא בהסכמת הורה או אפוטרופוס או האדם האחר לפי הענין ובלבד שאינו קטין; לענין זה, "פרטים אישיים": כל אחד מאלה: שם, כתובת, לרבות דואר אלקטרוני, מספר טלפון, פרטי חשבון בנק או כרטיס אשראי; הוראה זו לא תחול על שימוש בפרטים אישיים לצורך מסירה של מוצר או מתן שירות שעל עוסק לתת לקטין.



פרק 7: קניין רוחני בעסק

תקציר: בפרק זה נסקור חלק מהקניין הרוחני בעסק ובכלל זה את זכויות היוצרים, הפטנטים, וסימני המסחר. כמו כן נלמד דגשים משפטיים הנחוצים לתהליך בחירת שם לעסק.

תגיות: זכות יוצרים | סימן מסחרי | פטנט | קניין רוחני | בחירת שם

בפרק זה נלמד:

- ◀ זכויות יוצרים
- ◀ פטנטים
- ◀ סימנים מסחריים
- ◀ בחירת שם לעסק

7.1 זכויות יוצרים

היצירות שבהן יש זכות יוצרים

זכות יוצרים תהא בכל יצירה מקורית שהיא יצירה ספרותית (לרבות ספרים, יומנים, יצירה המבוטאת בכתב, הרצאה, טבלה, לקט, קוד מקור, תוכנת מחשב בכל צורה שהיא מבוטאת וכיוצא בזה), יצירה אמנותית (לרבות רישום, פיסול, ציור, תרשים, יצירה אדריכלית, ויצירת אמנות שימושית), יצירה דרמטית (לרבות מחזה, יצירה קולנועית, יצירה דרמטית-מוסיקלית, יצירת מחול, פנטומימה וכיוצא בזה) או יצירה מוסיקלית (לרבות), המקובעת בצורה כלשהי, ובלבד שיש ליצירה זיקה לישראל, או שישנה הגנה לפי אמנה בינלאומית.

היקף זכות היוצרים ביצירה

זכות יוצרים ביצירה כאמור לעיל לא תחול על כל אחד מאלה, ואולם על דרך ביטויים תחול זכות היוצרים:

- (1) רעיון
- (2) תהליך ושיטת ביצוע
- (3) מושג מתמטי
- (4) עובדה או נתון
- (5) חדשות היום



מהות זכות היוצרים

זכות יוצרים ביצירה היא הזכות הבלעדית לעשות ביצירה, או בחלק מהותי ממנה, פעולה, אחת או יותר, כמפורט להלן, בהתאם לסוג היצירה: העתקה, פרסום, ביצוע פומבי, שידור, העמדת היצירה לרשות הציבור, עשיית יצירה נגזרת, והשכרה.

שימוש הוגן

שימוש הוגן ביצירה מותר למטרות כגון אלה: לימוד עצמי, מחקר, ביקורת, סקירה, דיווח עיתונאי, הבאת מובאות, או הוראה ובחינה על ידי מוסד חינוך.

לצורך בחינה של הוגנות השימוש ביצירה לעניין סעיף זה, יישקלו, בין השאר, כל אלה:

- (1) מטרת השימוש ואופיו
- (2) אופי היצירה שבה נעשה השימוש
- (3) היקף השימוש, מבחינה איכותית וכמותית, ביחס ליצירה בשלמותה
- (4) השפעת השימוש על ערכה של היצירה ועל השוק הפוטנציאלי שלה

הבעלים הראשון של זכות היוצרים

ככלל, היוצר של יצירה הוא הבעלים הראשון של זכות היוצרים ביצירה.

מעביד הוא הבעלים הראשון של זכות היוצרים ביצירה שנוצרה על ידי עובדו לצורך עבודתו ובמהלכה, אלא אם כן הוסכם אחרת.

ביצירה שנוצרה לפי הזמנה, הבעלים הראשון של זכות היוצרים בה, כולה או חלקה, הוא היוצר, אלא אם כן הוסכם אחרת בין המזמין והיוצר, במפורש או במשתמע. החריג לכך: ביצירה שהיא דיוקן או צילום של אירוע משפחתי או של אירוע פרטי אחר, שנוצרה לפי הזמנה, הבעלים הראשון של זכות היוצרים בה הוא המזמין, אלא אם כן הוסכם אחרת.

העברת זכות יוצרים והענקת רישיון

זכות יוצרים ניתנת להעברה בחוזה או על פי דין, ורשאי בעל הזכות לתת לגביה רישיון ייחודי או רישיון שאינו ייחודי, לגבי כולה או חלקה, וניתן להגבילה למקום מסוים, לתקופה מסוימת או לעשיית פעולה מסוימת ביצירה.

דרישת כתב מהותית: חוזה להעברת זכות יוצרים או למתן רישיון ייחודי לגביה, טעון מסמך בכתב, ובלעדיו, בדרך כלל, אין לו כל תוקף.



תקופת זכות יוצרים

זכות יוצרים ביצירה תהא למשך חייו של היוצר וכן שבעים שנים לאחר מותו, בכפוף להוראות הדין.

הזכות המוסרית

זכות מוסרית ביחס ליצירה היא זכות היוצר כי שמו ייקרא על יצירתו בהיקף ובמידה הראויים בנסיבות העניין, וכי לא יוטל פגם ביצירתו ולא ייעשה בה סילוף או שינוי צורה אחר, וכן כי לא תיעשה פעולה פוגענית ביחס לאותה יצירה, והכל אם יש באילו מהם כדי לפגוע בכבודו או בשמו של היוצר.

הזכות המוסרית הינה זכות אישית ואינה ניתנת להעברה והיא תעמוד ליוצר אף אם אין לו ביצירה זכות יוצרים או אם העביר את זכות היוצרים ביצירה, כולה או חלקה, לאחר.

7.2 פטנטים

בעל אמצאה כשירת פטנט זכאי לבקש שיינתן לו פטנט עליה. הפטנט הוא מונופול שמעניקה המדינה לבעל הפטנט לתקופה של 20 שנה על מנת לנצל את האמצאה.

אמצאה כשירת פטנט מהי?

אמצאה, בין שהיא מוצר ובין שהיא תהליך בכל תחום טכנולוגי, שהיא **חדשה**, **מועילה**, **ניתנת לשימוש תעשייתי** ויש בה **התקדמות המצאתית** – היא אמצאה כשירת פטנט. **כל הקודם זוכה**: נתבקש פטנט על אמצאה אחת על ידי יותר ממבקש אחד, יינתן הפטנט עליה למי שביקש אותו קודם כדין.

אמצאה חדשה מהי?

אמצאה נחשבת לחדשה, אם לא נתפרסמה בפומבי, בין בישראל ובין מחוצה לה, לפני תאריך הבקשה:

- (1) על ידי תיאור, בכתב או במראה או בקול או בדרך אחרת, באופן שבעל מקצוע יכול לבצע אותה לפי פרטי התיאור
- (2) על ידי ניצול או הצגה, באופן שבעל מקצוע יכול לבצע אותה לפי הפרטים שנודעו בדרך זו



התקדמות המצאתית מהי?

התקדמות המצאתית היא התקדמות שאינה נראית כעניין המובן מאליו לבעל מקצוע ממוצע על סמך הידיעות שכבר נתפרסמו, לפני תאריך הבקשה

פרטי התקשרות עם מחלקת הפטנטים ברשות הפטנטים

כתובת: רחוב אגודת ספורט הפועל 1, הגן הטכנולוגי, בניין מס' 5, ירושלים, מיקוד 96951

טלפון: 02-5651660

פקס: 02-5651641

דואר אלקטרוני: SaritEl@justice.gov.il

כתובת האתר: <http://www.justice.gov.il/MOJHeb/RashamHaptentim/Ptentim/>

חיפוש פטנטים - רשם הפטנטים הישראלי: <http://www.ilpatsearch.justice.gov.il/UI/>

חיפוש פטנטים - רשם הפטנטים האמריקאי: <http://www.uspto.gov/patents/process/search/>

7.3 סימנים מסחריים

"סימן": אותיות, ספרות, מלים, דמויות או אותות אחרים או צירופם של אלה, בשני ממדים או בשלושה.

"סימן מסחר": סימן המשמש, או מיועד לשמש, לאדם לענין הטובין שהוא מייצר או סוחר בהם.

"סימן מסחר רשום": סימן מסחר הרשום בפנקס סימני המסחר לפי הוראות פקודה זו והוא סימן מסחר לאומי או סימן מסחר בין-לאומי הרשום בישראל.

"סימן שירות": סימן המשמש, או מיועד לשמש, לאדם לענין השירות שהוא נותן.

ההוראות החלות על סימני מסחר יחולו על סימני שירות, בשינויים המחויבים לפי הענין, וכל מקום שנאמר בו "סימן מסחר" או "טובין", ייחשב הדבר גם לענין שירות.

זכות ייחודית לסימן מסחר

אדם המבקש לו זכות ייחודית להשתמש בסימן פלוני כסימן מסחר רשאי לבקש רישום הסימן בפני רשם סימני המסחר שנמצא ברשות הפטנטים.

סימנים כשרים לרישום

אין סימן כשר לרישום כסימן מסחר אלא אם יש בו כדי להבחין בין הטובין של בעל הסימן לבין הטובין של אחרים.



היקף הרישום

סימן מסחר יירשם לגבי טובין מסוימים, או סוגי טובין מסוימים, ובהתאם לסיווגם. [לחץ כאן לרשימת סיווג הסחורות והשירותים.](#)

סימנים מסחריים שלא ניתנים לרישום

סימנים אלה אינם כשרים לרישום:

- (1) סימן המרמז על קשר עם נשיא המדינה או עם ביתו או על חסותו של הנשיא, וסימן שניתן להסיק ממנו על קשר או חסות כאמור
- (2) דגלי המדינה ומוסדותיה או סמליהם, דגלי מדינות חוץ וארגונים בין-לאומיים וסמליהם, וכל סימן הדומה לאחד מהם
- (3) שלטי יוחסין רשמיים, אותות וחותמות רשמיות שמדינה נוהגת לציין בהם פיקוח או ערבות, וכל סימן הדומה להם, וכן סימן שניתן להסיק ממנו שבעלו נהנה מחסות ראש מדינה או ממשלה, או שהוא מספק טובין או מעניק שירותים לראש מדינה או ממשלה, והכל אם לא הוכח לרשם סימני המסחר כי בעל הסימן זכאי להשתמש באותו סימן
- (4) סימן שמופיע בו ביטוי מאלה - "פטנט", "נרשם פטנט", "על פי כתב ממלכתי", "רשום", "מדגם רשום", "זכות יוצרים", "חיקוי של זה - זיוף" - או ביטוי כיוצא באלה
- (5) סימן הפוגע או העלול לפגוע בתקנת הציבור או במוסר
- (6) סימן שיש בו כדי להטעות את הציבור, סימן המכיל ציון מקור כוזב וסימן המעודד התחרות בלתי הוגנת במסחר
- (7) סימן הכולל ציון גיאוגרפי לענין טובין שמקורם אינו באזור הגיאוגרפי המצוין, אם יש בציון הגיאוגרפי כדי להטעות ביחס לאזור הגיאוגרפי האמיתי של מקור הטובין
- (8) סימן הכולל ציון גיאוגרפי נכון מילולית, אולם יש בו מצג שווא כאילו מקורם של הטובין באזור גיאוגרפי אחר
- (9) סימן הזהה עם סמל בעל משמעות דתית בלבד, או הדומה לו
- (10) סימן שיש עליו תמונתו של אדם, זולת אם נתקבלה הסכמתו של הנוגע בדבר, ואם היא תמונתו של אדם שמת - ידרוש רשם סימני המסחר את הסכמתם של שאריו, זולת אם קיימים לדעתו טעמים סבירים שלא לעשות כן
- (11) סימן הזהה עם סימן שהוא שייך לבעל אחר וכבר הוא רשום בפנקס לגבי אותם טובין או טובין מאותו הגדר, והוא הדין בסימן הדומה לסימן כאמור עד כדי שיש בו להטעות
- (12) סימן המורכב מספרות, אותיות או מלים, הנוהגות במסחר לציונם או לתיאורם של טובין או סוגי טובין או הנוגעות במישרין למהותם או לאיכותם, זולת אם הוא בעל אופי מבחין



- (13) סימן שמשמעותו הרגילה גיאוגרפית או שם משפחה, אם אינו מוצג בדרך מיוחדת, זולת אם הוא בעל אופי מבחין
- (14) סימן המזהה יין או משקה אלכוהולי הכולל ציון גיאוגרפי, אם מקורו של היין או המשקה האלכוהולי אינו באותו אזור גיאוגרפי
- (15) סימן שהוא זהה או דומה עד כדי להטעות לסימן מסחר מוכר היטב אף אם אינו סימן מסחר רשום, לענין טובין שלגביהם מוכר הסימן היטב או לגבי טובין מאותו הגדר
- (16) סימן שהוא זהה או דומה לסימן מסחר מוכר היטב שהוא סימן מסחר רשום, וזאת אף לגבי טובין שאינם מאותו הגדר, אם יש בסימן המבוקש לרישום כדי להצביע על קשר בין הטובין שלגביהם מבוקש הסימן לבין בעל הסימן הרשום, ובעל הסימן הרשום עלול להיפגע כתוצאה משימוש בסימן המבוקש.
- (17) סימן מסחר הזהה עם שמו של אדם אחר או של עסקו או הדומה לאותו שם, לרבות שם עסקו, או המכיל שם זהה או דומה כאמור, אם יש בסימן כדי להטעות את הציבור או לגרום התחרות בלתי הוגנת.
- (18) סימן המכיל גם שם או הגדר של טובין, אך ניתן לרשמו כך אם בשימוש למעשה משתנה הסימן בהתאם לטובין שלהם הוא משמש, והמבקש הוסיף בבקשתו הערה על כך

תקופת רישומו של סימן מסחרי

תקפו של רישום סימן מסחר הוא 10 שנים מיום הגשת הבקשה לרישום, ולאחר מכן ניתן להאריך את תוקף הרישום ל-10 שנים נוספות מיום הפקיעה של הרישום המקורי או של חידושו האחרון

הזכות לשימוש ייחודי

רישומו התקף של אדם כבעל סימן מסחר יזכה אותו לשימוש ייחודי בסימן המסחר על הטובין שלגביהם נרשם הסימן ובכל הנוגע אליהם, בכפוף לכל תנאי וסייג הרשומים בפנקס סימני המסחר בקשר לסימן המסחרי.

פרטי התקשרות עם מחלקת רישום סימני מסחר

כתובת: רחוב אגודת ספורט הפועל 1,

הגן הטכנולוגי, בניין מס' 5, ירושלים,

מיקוד 96951

טלפון: 02-5651627

פקס: 02-6467026

דואר אלקטרוני: Trademarks@justice.gov.il

אתר רשם סימני המסחר: <http://www.justice.gov.il/MOJHeb/RashamHaptentim/SimaneiMischar/>

מאגר חיפוש סימני מסחר:

<http://www.trademarks.justice.gov.il/TradeMarksWebSiteUI/TrademarksSearch/TrademarksSearch.aspx>



7.6 בחירת שם לעסק

שם העסק הינו אחד מהנכסים העיקריים של העסק. אנו משקיעים משאבים רבים במיתוג העסק, בשיווק שמו, בשמירה על השם הטוב וביצירת מוניטין. מתוך כך עלינו לוודא, טרם בחירת שם לעסק, כי השם שבחרנו הינו ייחודי, אינו מטעה, ואינו מפר זכות של צד שלישי.

לצורך כך, טרם בחירת שם לעסק, עלינו לבצע, בין היתר, את הבדיקות הבאות:

- ◀ השם אינו מפר סימן מסחרי. ניתן לבדוק זאת בין היתר [במאגר סימני המסחר](#)
- ◀ השם אינו מפר שם של חברה או של שותפות. ניתן לבדוק זאת בין היתר [במאגר החברות ושותפויות ברשם החברות](#)
- ◀ השם אינו מפר שם של עמותה או חברה לתועלת הציבור. ניתן לבדוק זאת [במאגר רשם העמותות](#)
- ◀ השם אינו קיים. באמצעות בדיקה, בין היתר, במאגרי מידע ובמנועי חיפוש באינטרנט, מדריכי טלפונים, ומאגרים הפתוחים לציבור
- ◀ השם אינו מרמז על קשר עם המדינה, מוסדותיה או סמליה
- ◀ השם אינו כולל היתר או רישיון או זכות מכח כל דין
- ◀ השם אינו הפוגע או העלול לפגוע בתקנת הציבור או במוסר
- ◀ אין בשם כדי להטעות את הציבור, להכיל ציון מקור כוזב או לעודד תחרות בלתי הוגנת במסחר
- ◀ אין בשם ציון גיאוגרפי שמקורו אינו באזור הגיאוגרפי המצוין
- ◀ אין בשם כדי להטעות לגבי שנת הייסוד או לגבי מועד כלשהו
- ◀ אין בשם כדי להפר זכות יוצרים או שם של אדם אחר או מוניטין או כל זכות של צד שלישי
- ◀ השם אינו רשום בכל פנקס המתנהל על ידי מי מרשויות המדינה
- ◀ השם אינו זהה או דומה עד כדי להטעות לשם אחר אף אם השם האחר אינו רשום או מוגן על ידי סימן מסחרי או בדרך אחרת



פרק 8: שיקים ושטרי חוב בעסק

תקציר: בפרק זה נסקור את השטרות בעסק, נלמד את הדרך להגבלת סחירות בשיקים, את הכללים לכתיבת שיקים, ונציג מאגרי מידע שפתוחים לציבור לצורך גילוי מקדמי וראשוני של המצב הפיננסי של הלקוח. כמו-כן, נציג את הכללים לכתיבה של שיקים.

תגיות: שטר | שיק | שטר חוב | סחירות | הגבלת סחירות | למוטב בלבד | קרוס | שרטוט | כללים | שיקים ללא כיסוי

בפרק זה נלמד:

- ◀ שיקים ושטרי חוב בעסק
- ◀ סחירות והגבלת סחירות
- ◀ כללים לכתיבת שיקים
- ◀ חוק שיקים ללא כיסוי
- ◀ שימוש במאגרי מידע פתוחים לציבור

8.1 הגדרות

"שטר": שטר חליפין, לרבות שיק.

"הוצאה": מסירה ראשונה של שטר או של שטר חוב, כשהם שלמים בצורתם, לאדם הנוטל אותם בתור אוחז.

"הסב": היסב מוגמר במסירה.

"המוכ"ז": "המוסר כתב זה" - אדם המחזיק בשטר או בשטר-חוב שהם בני פרעון למוכ"ז.

"אוחז": מי שהוא הנפרע או הנסב של שטר או שטר-חוב ומחזיק בו, או מי שהוא המוכ"ז.

"מסירה": העברת החזקה מאדם לאדם, בין החזקה למעשה ובין החזקה להלכה.

8.2 שטר חוב

שטר חוב – מהו

שטר חוב הוא הבטחה **ללא תנאי** ערוכה **בכתב** מאת אדם לחברו, **חתומה** בידי עושה השטר, בה הוא **מתחייב** לפרוע לאדם פלוני או לפקודתו, או למוכ"ז, עם דרישה, או בזמן עתיד קבוע או ניתן לקביעה, **סכום מסוים בכסף**. שטר החוב הוא אחד מהאפשרויות שיש לבעל חוב או לבעל זכות, ליצור התחייבות של חייב כלפיו.



8.3 שיקים

שיק הוא שטר חליפין משוך על בנק ובר-פירעון עם דרישה. שיק יכול להיות עם מועד פירעון ליום הוצאתו ויכול שהתאריך הנקוב בו יהיה מאוחר מיום הוצאתו (שיק דחוי או שיק מאוחר), אולם שיק כזה (שיק דחוי) לא יהיה בר-פירעון ולא יהיה ניתן לפרוע אותו לפני התאריך הנקוב בו.

8.4 סחירות, הגבלת סחירות בשיקים ו"אוחז כשורה"

ככלל, כל עוד אין הגבלה על גבי השיק או באמצעות דרך אחרת, השיק ניתן לסיחור או להסבה וכן ניתן להעברה לצד שלישי.

על מנת להגביל את הסחירות, ההסבה וההעברה של השיק, יש צורך לציין כך באופן מפורש על גבי השיק בציון המילים: **"למוטב בלבד"**. היה ומצוין על השיק המילים **"לפקודת"** ו/או **"ORDER"**, יש למחוק אותם בקו אמצעי עבה.

שרטוט על השיק ("קרוס"): שרטוט של 2 קווים אלכסוניים מקבילים על גבי השיק גורמים לכך שפירעון השיק לא יעשה במזומן אלא בהעברה בנקאית לחשבון הבנק של מפקיד השיק.

מסירת שיקים לא סחירים עשויה להוביל לחוסר אפשרות לבטלם עקב זכות שקיימת למי שאוחז כשורה בשיק. **"אוחז כשורה"** הינו מי שנטל את השיק (בדרך כלל מי שקיבלו, אך יש גם שהשיק יעבר הסבות טרם קבלתו) כשהוא **שלם ותקין** לפי מראהו, עת נעשה אוחז השיק **לפני שעבר זמנו** של השיק, **ולא היתה לו כל ידיעה שהשטר חולל** (חזר, בוטל או לא כובד) לפני כן, ובלבד שנטל את השיק **בתום לב ובעד ערך** ובשעה שקיבל את השיק **לא היתה לו כל ידיעה שזכות קנינו של מי שהעביר לו את השיק - פגומה**.

מתוך כך, היה ונמסור שיק ללא הגבלת סחירות (שמי שמקבלו יכול להעבירו לצד שלישי), יהיה לנו קשה עד כמעט בלתי אפשרי לבטל את השיק, גם בנסיבות המסוימות שבהם החוק מתיר לנו את ביטול השיק (כדוגמת ביטול עסקה או כישלון תמורה).



8.5 כללים לכתיבת שיקים

לחץ/י על הסרטון כדי לצפות בהרחבה במדריך המצולם בנושא
"כללים לכתיבת צ'קים": סרטון מספר 6



להלן מובאים כללים לכתיבת שיקים:

- ◀ שם המוטב מלא ואם ניתן יירשם גם מספר זהותו או מספר התאגיד (אם המקבל הינו תאגיד)
- ◀ מתיחת קו אמצעי מסוף מתחילת כל שורה ועד האות או הספרה הראשונה, וכן מהאות או הספרה האחרונה ועד סוף השורה.
- ◀ הגבלת סחירות על השיק ('למוטב בלבד')
- ◀ רישום סרטוט (קרוס) על השיק (שני קווים אלכסוניים ומקבילים בחלקו העליון של השיק
- ◀ רישום תאריך הפירעון של השיק (ניתן לרשום גם תאריך עברי)
- ◀ הקפדה על רישום תואם בין סכום השיק בספרות ובין סכום השיק במילים.
- ◀ המילה "בלבד" בסוף שורת סכום השיק אינה חובה. ניתן גם לעשות שימוש במילה "בברכה" במקומה.
- ◀ הקפדה על קבלת תמורה או ערך בגין השיק
- ◀ רישום ברור ויש להימנע, ככל שניתן, ממחיקות ותיקונים
- ◀ הקפדה על חתימה שזהה לדוגמת החתימה בבנק
- ◀ הקפדה על חתימה על ידי מורשי החתימה, ככל שקיימים, ובהרכב החתימות האפשרי, אם יש כזה.
- ◀ הקפדה על חתימה עם חותמת התאגיד (חתימה ללא חותמת עשויה להוביל לחיוב אישי של חותמה!)
- ◀ רישום תיעוד בספח או בהעתק של השיק
- ◀ השיק לא נמשך מחשבון שאינו "חשבון מוגבל", שאינו "חשבון מוגבל חמור" ואין כל מגבלה על החשבון



- ◀ השיק לא נמשך על ידי "לקוח מוגבל" או "לקוח מוגבל חמור" בבנק
- ◀ אין מגבלה מכח בית משפט או מכח כל דין למשוך את השיק (פקודת פשיטת הרגל, כינוס נכסים וכיוצא בזה)
- ◀ במעמד החתימה על השיק אין למושך השיק כל סיבה להאמין שהשיק לא יכובד על ידי הבנק (עקב ביטול השיק, עקב אי כיסוי מספיק במועד הפירעון וכיוצא בזה)

8.6 שימוש במאגרי מידע ממשלתיים ופרטיים לגילוי המצב הפיננסי של הלקוח

טרם קבלת שיקים מלקוחות ניתן לבצע, בין היתר, מספר בדיקות כדי להקטין את הסיכון של אי כיבוד השיק על-ידי הבנק של מושך השיק:

- ◀ [בדיקה באתר האינטרנט של בנק ישראל](#) האם החשבון שממנו נמשך השיק הינו חשבון מוגבל
- ◀ [בדיקה באתר האינטרנט של בנק ישראל](#) האם הלקוח הינו לקוח מוגבל בנסיבות מחמירות
- ◀ [בדיקה באתר האינטרנט של הכונס הרשמי במשרד המשפטים](#) האם הלקוח בהליכי פשיטת רגל (ליחיד) או בהליכי פירוק (תאגיד)
- ◀ [בדיקה במרשם החייבים המוגבלים באמצעים](#) בלשכת הוצאה לפועל
- ◀ בדיקה במאגרי מידע פרטיים נוספים



פרק 9: זכיונות ורישיונות

תקציר: בפרק זה נסקור את נושא הזכיונות והרישיונות, תוך שימת דגשים משפטיים שחשובים להילקח בחשבון טרם החתימה על הסכמי זכיונות ורישיונות.

תגיות: זיכיון | רישיון | הסכם

בפרק זה נלמד:

- ◀ זכיונות ורישיונות
- ◀ דגשים משפטיים שצריכים להילקח בחשבון לפני חתימה על הסכמי זיכיון או רישיון

9.1 זכיונות ורישיונות

הזכיונות והרישיון הינה שיטה עסקית שבה בעל זכות מסוימת אחת או יותר (בעל חברה, בעל עסק, בעל פטנט, בעל זכות יוצרים, בעל סימן מסחרי, וכיוצא באלה), מעניק את הזכות, כולה או חלקה, לאדם או לתאגיד, בדרך כלל לתקופה מוגבלת או לתקופות מוגבלות, בתמורה לכספים או לזכויות והכל בהתאם להסכם הזכיונות או להסכם הרישיון.

9.2 הסכמי זכיונות ורישיון

להלן יובאו דגשים אליהם צריך לשים לב בעריכת הסכמי זכיונות או רישיונות בעלי הזכויות, וזאת עוד לפני החתימה על ההסכם. יש לזכור כי מדובר בדגשים כללים בלבד ושאינם ממצים את כל הדגשים ואת הנסיבות המיוחדות של כל חוזה וחוזה:

- ◀ קבלת אישור רשמי לתוקף הזכות הקיימת (סימן מסחרי, פטנט, זכיונות ראשית מחברה בארץ או בחו"ל וכדומה)
- ◀ משך התקופה או התקופות, והאפשרויות שיש למקבל הזכיונות/רישיון להאריך
- ◀ הסכום החד פעמי תמורת קבלת הזכות (אם קיים), והסכומים השוטפים (אם קיימים)
- ◀ הצמדות למדדים מסוימים
- ◀ היקף הזכות המתקבלת
- ◀ מידת הסיוע והתמיכה של בעל הזכות
- ◀ מידת ההשקעה הנדרשת עד תחילת העסק ובזמן תפעול העסק



- ◀ דרכי השיווק
- ◀ קבלת בלעדיות על אזור או מתחם מסוים
- ◀ שימוש בקניין רוחני של בעל הזכות (סימן מסחרי, מוניטין, ידע, שיטות וכדומה)
- ◀ האפשרויות לסיים את החוזה מטעם כל אחד מהצדדים ובאילו נסיבות
- ◀ נסיבות שבגינן מקבל הזיכיון/רישיון יוכל לסיים את החוזה (שינוי מחירים, אי רווחיות, מחזור נמוך, אי קבלת רישיון עסק, הפרת הסכם מטעם בעל הזכות וכיוצא באלה)
- ◀ האפשרויות להכניס שותפים לעסק
- ◀ האפשרויות להכניס צד שלישי שייכנס לחוזה במקום הזכיון/בעל הרישיון
- ◀ היכולת של בעל הזכויות להמחות זכויות אך לא את חובותיו והתחייבויותיו (ואם הוא ממחה את חובותיו, בדיקת האחריות שלו אם מי שמקבל את חובותיו והתחייבויותיו לא מבצע אותן)
- ◀ קיומו של מקום לעסק. אם לא קיים – את מידת התאמתו לתב"ע, ולעסק, ואת העלויות
- ◀ רישיון לעסק: הוצאתו, עלויות בקשר אליו ומידת התאמת המקום לרישיון
- ◀ נהלי העבודה שמכתיב בעל הזכות
- ◀ נהלי עבודה בינלאומיים, אם בעל הזכות בעל זיקה לבעל זכות בחו"ל
- ◀ הגבלות שמכתיב בעל הזכות
- ◀ תנאים מתלים ותנאים מפסיקים בחוזה
- ◀ אילו סנקציות קיימות לזכות בעל הזיכיון/הרישיון, האם הן הוגנות, באילו נסיבות ותנאים ניתן להפעילן וכיצד ניתן לערער עליהן
- ◀ התחייבויות שקשורות לתפעול העסק (רכישת סחורה מספק אחד או מבעל הזכות, מחירי רכישת הסחורה, קביעת מחירים ללקוחות, שעות פתיחה, מספר עובדים מינימאלי, התקשרות עם נותני שירותים ספציפיים וכיוצא באלה)
- ◀ רכישת הסחורה והגבלות על רכישת הסחורה שיש בהן כדי לקפח את מקבל הזיכיון/רישיון או להעניק לבעל הזכות יתרון לא הוגן (קביעת מחירים, שינוי מחירים, ביצוע שיפורים או שיפוצים בעסק, פעולות שיווק, פעולות שעולות כסף למקבל הזיכיון/רישיון)
- ◀ האפשרויות לקביעה ושינוי מחירים על ידי הזכיון ועל ידי בעל הזכות, הן של הסחורה והן של מחירים לצרכן
- ◀ הוצאות ישירות ועקיפות בעסק
- ◀ רישיונות נדרשים בעסק
- ◀ הכשרות נדרשות בעסק, ומי מממן אותן
- ◀ (ואם הוא ממחה את חובותיו, מה היא האחריות שלו אם מי שמקבל את חובותיו והתחייבויותיו לא מבצע אותן)
- ◀ קביעה כי הדין שחל על ההסכם, פרשנותו וכל דבר שנובע ממנו יהיה הדין הישראלי בלבד, ובית המשפט המוסמך הינו בית משפט במחוז בישראל שמקובל על הצדדים בלבד



פרק 10: גבייה

תקציר: בפרק זה נציג את הדרכים לגבייה בעסק ולטיפול בחובות, ובכללם המסלול המקוצר בהוצאה לפועל, והדרך לצד הקריטריונים לפתיחת תיק בהוצאה לפועל ללא הליכים משפטיים בבית המשפט.

תגיות: חובות | גבייה | הוצאה לפועל | המסלול המקוצר | פתיחת תיק | בית משפט

בפרק זה נלמד:

- ◀ טיפול בחובות
- ◀ הליכי גבייה
- ◀ הוצאה לפועל
- ◀ הליך מקוצר בהוצאה לפועל
- ◀ פתיחת תיק בהוצאה לפועל ללא הליך משפטי בבית המשפט

10.1 טיפול בחובות

על מנת להתמודד עם חובות ניתן לבצע מספר פעולות, לפני יצירת החוב או לאחריו, לפי העניין:

- ◀ מי שמחזיק בשיק שלא נפרע מכל סיבה שהיא (השיק חזר, בוטל, אין כיסוי מספיק וכיוצא באלה), רשאי לפנות לבנק של בעל השיק, והבנק ימסור לו את פרטי הזיהוי של המושך (בעל השיק) או של בעל החשבון
- ◀ בדיקה של הלקוח במאגרי המידע הממשלתיים והפרטיים ([חשבונות מוגבלים](#), [לקוח מוגבל חמור](#) בבנק בנסיבות מחמירות, [חייב מוגבל באמצעים](#), [מערכת פושטי הרגל](#) וכיוצא באלה)
- ◀ הקפדה על בטחונות מספיקים, וכאלה שיאפשרו קיצור הליכי הגבייה (כדוגמת ערבות בנקאית, שטרות חוב, ערבויות וכיוצא באלה)
- ◀ צמצום הסיכון בעסק (כדוגמה: קבלת תשלום תחילה בגובה כל ההוצאות שייגרמו לבעל העסק לצורך הוצאה לפועל של העסקה – חומרי גלם, עבודה, הוצאות עקיפות וכדומה, על מנת שבמקרה של אי פירעון הליכי הגבייה יתמקדו בגביית הרווח שנמנע ולא בגבייה גם של הוצאות שהוצאו בפועל)
- ◀ ערבויות (בעיקר לחברות בעירבון מוגבל)
- ◀ הליכים מקוצרים בבית המשפט ובהוצאה לפועל, בתיקים מסוימים, בין היתר, כשישנה התחייבות לתשלום סכום קצוב לפי התחייבות או לפי חוזה, שקיים לגביו מסמך בכתב.
- ◀ אפשרות לפתיחת תיק
- ◀ שכירת שירותיו של עו"ד



10.4 הליך מקוצר בהוצאה לפועל

על מנת להקל עם הזוכים ועם החייבים, בקשות לביצוע פסק דין כספי או כל חיוב כספי אחר שניתן לפי חוק לבצעו כמו פסק דין של בית משפט, שאינו עולה על **10,000 שקלים חדשים**, למעט פסק דין למזונות ולמעט בקשות למימוש משכון או משכנתה, ובלבד שאין ניתן כנגד החייב צו איחוד תיקים, ניתן לבצע **במסלול מקוצר**.

שיקול הדעת של הזוכה בבחירת המסלול: בעת הגשת בקשת ביצוע לגבי חיוב הניתן לביצוע במסלול מקוצר, רשאי הזוכה לבחור כי החיוב יבוצע במסלול מקוצר

בחר הזוכה בביצוע החיוב במסלול מקוצר זכאי הוא כי יינקטו אך ורק ההליכים המפורטים להלן:

(1) עיקול כספים של החייב וזכויות החייב לקבלת כספים הנמצאים בידי צד שלישי

(2) עיקול כלי רכב של החייב

רשם ההוצאה לפועל ינקוט הליכים כאמור לעיל בהתאם למידע על החייב שהתקבל בידיו שמסר הזוכה.

ביצוע חיוב במסלול מקוצר יסתיים בהתקיים אחד מאלה:

(1) חלפו שמונה חודשים מיום פתיחת התיק, ואולם אם קיימים נכסים מעוקלים של החייב, רשאי רשם ההוצאה לפועל להורות כי ביצוע החיוב במסלול מקוצר יסתיים במועד מאוחר יותר שיקבע, אם מצא שיהיה ניתן לממש נכסים אלה

(2) רשם ההוצאה לפועל החליט שאין תועלת בהמשך ההליכים

(3) הזוכה ביקש להעביר את התיק למסלול רגיל

על אף האמור לעיל, לא יסתיים הביצוע אם החייב משלם את החוב בתשלומים שנקבעו לו.

כדי לתמרץ את החייבים נקבע כי זוכה אינו זכאי לשכר טרחת עורך דין בתיק הוצאה לפועל במסלול מקוצר (למעט בתביעות על סכום קצוב).

10.5 פתיחת תיק בהוצל"פ ללא הליכים משפטיים בבית המשפט

ניתן להגיש להוצאה לפועל תביעה ללא הליך קודם בבית משפט, שהיא אחת מאלה:

(1) תביעה על סכום כסף קצוב הבאה מכוח חוזה או התחייבות מפורשים, שיש עליה ראייה בכתב

(2) תביעה הבאה מכוח חיוב לשלם סכום כסף קצוב שעילתו בהוראה מפורשת של חיקוק



ובלבד שסכום התביעה אינו עולה על **50,000 שקלים חדשים ביום הגשתה**, והוא אף אם עלה הסכום לאחר מכן מחמת הפרשי ריבית או הצמדה, להלן: **"תביעה על סכום קצוב"**.

המבקש לבצע תביעה על סכום קצוב צריך, תחילה, לשלוח לנתבע התראה בדואר רשום בדבר כוונתו להגיש את התביעה לביצוע בהוצאה לפועל (להלן: **"ההתראה"**).

לא תוגש בקשה לביצוע תביעה על סכום קצוב ללשכת ההוצאה לפועל אלא בתום 30 ימים מיום שהתובע שלח לנתבע את ההתראה

הבקשה תוגש בצירוף כתב התביעה, כל מסמך התומך בתביעה, העתק מההתראה ואישור על משלוחה בדואר רשום לנתבע, וכן העתק תשובת הנתבע להתראה, אם השיב לה.

נוסח מכתב ההתראה בטרם הגשה לביצוע של תביעה על סכום קצוב בהוצאה לפועל, ללא הליך קודם בבית משפט

תאריך:	בדואר רשום
אל:	[הנתבע]
[שם משפחה]	[שם פרטי]
[מספר זהות]	
הנדון: ההתראה בטרם הגשה לביצוע של תביעה על סכום קצוב בהוצאה לפועל, ללא הליך קודם בבית משפט	
דע לך, כי אם לא תסדיר, בתוך 30 ימים מיום שנשלחה אליך התראה זו, את חובך בסכום של ש"ח, לפי הפירוט שלהלן – הנובע מ....., לפי חוזה הרי שבכוונתו של המבקש להגיש כתב תביעה בגין חוב זה לביצוע בהוצאה לפועל בלא הליך קודם בבית המשפט;	
ניתן לקבל פרטים נוספים או להסדיר את החוב אצל המבקש שפרטיו להלן:	
..... 	
וזאת עד יום [המועד שינקב לא יפחת מ-30 ימים מיום משלוח ההתראה]	



פרק 11: בטיחות, גהות, נגישות

תקציר: בפרק זה נתייחס באופן כללי לנושאי בטיחות, הגהות (היגיינה) והנגישות בעסק, לצד החובות המשפטיות שמוטלות על בעל עסק ומנהל בעסק לשמירה על הבטיחות והגהות של עובדיו, ובכלל זה הוראות השומרות על גופו של המעביד והעובד, הזכות לעבודה בישיבה, חוק הצבת מכשירי החיאה במקומות ציבוריים, החוק למניעת עישון במקומות ציבוריים והחשיפה לעישון, והפניה לנציבות לשוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות.

תגיות: בטיחות | גהות | נגישות | שוויון זכויות |

בפרק זה נלמד:

- ▶ בטיחות וגהות בעסק
- ▶ חוק הזכות לעבוד בישיבה
- ▶ החוק למניעת עישון במקומות ציבוריים והחשיפה לעישון
- ▶ חוק הצבת מכשירי החיאה במקומות ציבוריים
- ▶ הנגשה לבעלי מוגבלויות

11.1 בטיחות בעסק

מפעל הוא חצרים שבהם או בגידרתם או מסביב להם עובדים בני אדם בעבודת כפיים בתהליך המשמש לעשיית מצרך או חלק של מצרך, שינוי, תיקון, עיטור, גימור, ניקוי, רחיצתו, פירוקו, הריסתו או הכשרתו למכירה, או הכרוך באלה, ונתקיימו בחצרים שתי אלה:

- (1) פעולת המפעל היא דרך משלח-יד או לשם השתכרות
- (2) אם מועבדים שם עובדים שכירים – יש למעבידים זכות גישה או זכות שליטה.

אף החצרים המנויים להלן, שבהם עובדים בני אדם בעבודת כפיים, נכנסים להגדרת "מפעל", גם אם אינם כן לפי ההגדרה הקודמת, ואלה הם:

- (1) מקום שבו נעשית פעולה לשם מטרת נפט כמשמעותה בסעיף 44 לחוק הנפט, תשי"ב-1952
- (2) מכרה
- (3) מחצבה
- (4) חצרים שבהם עוסקים באינקול, בקיפול, בגלילה, בהשלמה או באריזה של מטווה או אריג



- (5) מספנה או מבדוק יבש, לרבות סביבתם, שבהם בונים, בונים מחדש, מתקנים, מכללים מחדש, מגמרים או מפרקים אניות או כלי שיט אחרים
- (6) מקום שבו מבוצע קידוח מים;
- (7) מפעל-מים או מקום אחר שבהם משתמשים בכוח מכאני לשם הספקת מים לציבור או בקשר לכך
- (8) מפעל-ביוב או מפעל-השקיה שבהם משתמשים בכוח מכאני וכן תחנת שאיבה המשמשת בקשר למפעל כאמור;
- (9) תחנה הידרולית לייצור כוח
- (10) חצרים שבהם עוסקים דרך משלח-יד או לשם השתכרות –
- (א) בהדפסה בדפסות-בלט, בדפסות-אבן, בדפסות-שקע או בתהליך אחר בדומה לאלה
- (ב) בכריכת ספרים
- (ג) בהפקת סרטים קינמטוגרפיים
- (11) חצרים שבהם נעשות עבודות בקשר לעיסוק אחר או למוסד ציבורי, הכל לפי הענין, כמפורט להלן:
- (א) (א) הדפסה כאמור או כריכת ספרים – בכרוך לעיסוק אחר שמנהלים אותו דרך משלח-יד או לשם השתכרות, או בכרוך למוסד ציבורי או לשירות ציבורי
- (ב) ייצור, בניה מחדש, תיקון, החסנה, תחזוקה או ניקוי של רכב, קטרים, כלי טיס או אמצעי תחבורה אחרים – כעזר לעסק תחבורה או לעסק תעשייתי או מסחרי אחר
- (ג) עשייה, התאמה או תיקון של תלבושות, תפאורות או מיטלטלין אחרים – לצרכי הפקה או הצגה, דרך משלח-יד או לשם השתכרות, של סרטים קינמטוגרפיים או הצגות תיאטרוניות, למעט במה או חדר הלבשה של תיאטרון שנעשים בהם תיאומים ותיקונים באקראי בלבד
- (ד) עשיית רשתות או תיקון – בכרוך לדיג
- (ה) עשיית מצרכים ממתכת או מעץ או תיקון – בכרוך לעיסוק אחר שמנהלים אותו דרך משלח-יד או לשם השתכרות או בכרוך למוסד ציבורי או לשירות ציבורי
- (ו) עשיית מצרכים או הכנתם – בכרוך לבניה או בניה הנדסית, ואין הם חצרים שבהם נעשית בניה או בניה הנדסית;
- (ז) מכבסה – כעזר לעיסוק אחר או בכרוך לצרכי מוסד ציבורי, או שירות ציבורי;
- (ח) מעבדה
- (12) חצרים שבהם עוסקים, בקשר למפעל –
- (א) במיון מצרכים – כהכנה לעבודה הנעשית במפעל או בכרוך למטרותיו של מפעל
- (ב) ברחיצתם או במילויים של בקבוקים או מכלים או באריזת מצרכים – בכרוך למטרותיו של מפעל.
- (13) חדר אוכל, חדר מנוחה או חצרים אחרים המיועדים לרווחת העובדים במפעל, ובלבד שהם בחצרי המפעל או בגידרתם או מסביב להם



- (14) חצרים שבהם עושים פעולות תכנון, עיצוב, שרטוט, ניסוי חמרים, מוצרים ותהליכים, ניהול ומסחר וכיוצא באלה בכרוך למטרותיו של מפעל, ובלבד שהם בחצרי המפעל או בגידרתם או מסביב להם
- (15) חצרים שבהם מבצעים מבחנים במצרכים, שלא למטרות מחקר בלבד
- (16) בית מטבחיים או משחטת עופות
- (17) מסעדה צמודה למפעל; לענין זה –
- (א) "מסעדה" – כל מקום שבו מכינים מאכלים לצריכה במקום
- (ב) רשאי שר התמ"ת לקבוע תנאים לענין תפוסתו של מלון או לענין היקף השירות הניתן במסעדות הצמודות לו, שלפיהם יראו מסעדה הצמודה למלון כמפעל
- (18) מכבסה ובה מכונות כביסה לשירות עצמי של הלקוחות
- (19) בית מלאכה או מפעל השייכים לאגודה שיתופית חקלאית, אף אם פעולתם אינה דרך משלח יד או לשם השתכרות.

ניקיון

מפעל יוחזק במצב נקי וללא צחנה הבאה מביב, מנוחיות או ממטרד.

צפיפות

מפעל, שעה שנעשית בו עבודה, לא תהיה בו צפיפות במידה העלולה לגרום לפגיעה בבריאותם של העובדים בו.

אמצעי גישה בטוחים

- בכל מפעל יותקנו אמצעי גישה בטוחים לכל מקום שאדם צריך לעבוד בו אי-פעם יותקנו ויקוימו ככל שהדבר מעשי במידה סבירה; בלי לגרוע מכלליות הוראה זו –
- (1) בחדר עבודה יותקנו ויקוימו מעברים נאותים
- (2) המעברים בחדרי העבודה ויתר המעברים והמדרגות בבנין יהיו ללא הפרעה של חמרים, חפצים, ציוד או כלים
- (3) המקום שבו מבצע העובד את עבודתו יותקן ויקויים במצב בטוח

הגנה מפני נפילה

היה אדם צריך לעבוד במקום שממנו הוא עלול ליפול יותר מ-2 מטרים, ואין המקום מאפשר אחיזת רגל בטוחה, ולפי הצורך – אחיזת יד בטוחה, יותקנו – ככל שהדבר מעשי במידה סבירה – אמצעים לבטיחותו על ידי גידור או באופן אחר.



משטחים

כל רצפה, דרגה, מדרגות, מסדרון ומדרכת מעבר יהיו ממבנה טוב ויקוימו כראוי.

מדרגות

למדרגות שהן בבנין או משמשות ליציאה מבנין יותקן ויקויים מעקה של ממש למשען יד.

במדרגות שהן פתוחות לצד אחד יהיה המעקה כאמור לאותו צד; אם הן פתוחות לשני צדדיהן, או שמחמת המבנה שלהן או מצב המשטח של השלבים או מחמת נסיבות מיוחדות אחרות, עלולות הן במיוחד לגרום לתאונות, יותקן להן ויקויים מעקה כאמור לשני צדדיהן.

צד פתוח של מדרגות יוגן גם על ידי שיותקן ויקויים פס תחתון או אמצעי יעיל אחר.

פתחים ברצפות

כל פתח שברצפה יגודר לבטח. הוראה זו לא תחול במידה שמחמת מהות הפעולה אין הגידור מעשי.

סולמות

כל סולם יהיה ממבנה טוב ויקויים כראוי.

אזור

אמצעים יעילים ונאותים יינקטו כדי להשיג ולקיים, על ידי מחזור אויר צח, אזור מספיק בכל חדר עבודה, וכדי ליטול, במידה שהדבר מעשי, נזקם של אדים, אבק וזוהמה אחרת העלולים להזיק לבריאות והמתהווים תוך כדי תהליך או עבודה המבוצעים במפעל.

תאורה

אמצעים יעילים יינקטו כדי להשיג ולקיים תאורה מספיקה ונאותה, טבעית או מלאכותית, בכל חלק ממפעל שבני אדם עובדים בו.

חלונות

חלונות וצוהרים מזוגים המשמשים לתאורה בחדר עבודה יהיו, במידה שהדבר מעשי, מוחזקים במצב נקי מבית ומחוץ וללא הפרעה לחדירת אור, אך אין הוראה זו באה למנוע בעד סיודם או הצלם של חלונות וצוהרים לשם הגנה מפני חום או אור חזק.



מידת חום

אמצעים יעילים יינקטו כדי להשיג ולקיים מידת חום סבירה בכל חדר עבודה, אך אין להשתמש בשיטה הגורמת לפליטת אדים לתוך האוויר בחדר, שיש בהם לפי מהותם וכמותם לגרום פגיעה לעובדים בחדר או להטרידם.

מידת חום לעבודה בישיבה

בחדר עבודה שבו העבודה בחלק ניכר נעשית בישיבה ואינה דורשת מאמץ גופני ממש, לא יראו מידת חום של פחות מ-16 מעלות צלסיוס, לאחר השעה הראשונה, כמידת חום סבירה כל זמן שעובדים, ולפי דרישת המפקח האזורי יותקן ויקום בו מדחום במצב מתאים.

ניקוז רצפות

היה תהליך גורם להרטבת הרצפה עד כדי כך שאפשר לנקז את הנוזלים, יינקטו ויקוימו אמצעים יעילים לניקוזם.

נוחיות

יש להתקין נוחיות מספיקות ונאותות בשביל העובדים במפעל, לקיימן ולהחזיקן במצב נקי ולנקוט אמצעים יעילים לתאורתן.

אם במפעל עובדים או עתידים לעבוד גברים ונשים יותקנו נוחיות נפרדות לכל מין, זולת אם עובדים בו רק בני משפחה אחת הגרים שם.

חלקים הטעונים גידור

כל אחד מחלקים אלה יגודר לבטח:

- (1) במנועים חשמליים, בגנרנטורים חשמליים ובממירים סיבוביים – כל חלק שלהם וכל גלגל תנופה המחובר אליהם במישרין
- (2) בכל מניע ראשי, חוץ ממניעים ראשיים כאמור בפסקה (1) – כל חלק נע שלו וכל גלגל תנופה המחובר אליו במישרין, בין שהמניע הראשי או גלגל התנופה נמצאים בבית מכונות ובין אם לאו
- (3) בממסרת – כל חלק שלה
- (4) במכונות שאינן מניע ראשי או ממסרת – כל חלק מסוכן שבהן
- (5) במחרטה – כל חלק של מוט-גלם הבולט מעבר לראש המחרטה
- (6) בגלגל מים או בטורבינה המונעת במים – התעלה העליונה והתעלה התחתונה



ארגז לעזרה ראשונה

לכל 150 עובדים או חלק ממספר זה יש להתקין ולקיים ארגז לעזרה ראשונה לפי תקן שקבע שר התמ"ת.

מספר העובדים במפעל, לעניין זה, הוא המספר הגדול ביותר של עובדים בזמן מן הזמנים, ואם היו עובדים במשמרות – מספר העובדים הגדול ביותר הנמצאים בעבודה בזמן מן הזמנים.

כל ארגז יהיה במצב שהגישה אליו תהיה נוחה, ולא יוחזק בו דבר מלבד חמרים וכלים לעזרה ראשונה.

ממונה על ארגז

על כל ארגז לעזרה ראשונה יתמנה אדם אחראי והוא יהיה מצוי בנקל כל שעות העבודה; במפעל שעובדים בו יותר מ-50 איש על הממונה להיות מאומן במתן עזרה ראשונה.

בכל חדר עבודה תוצג הודעה המפרשת את שמו של הממונה על הארגז שנועד לאותו חדר.

הותקנה במפעל מרפאה ונעשו סידורים להבטיח בה טיפול תכוף בכל פגיעה שתקרה במפעל, רשאי המפקח הראשי בתעודה לפטור את המפעל מהדרישות בקשר עם מינוי ממונה על ארגז לעזרה ראשונה במידה ובתנאים שיפרש בתעודה.

עבודה במרתף

"חדר שבקומת מרתף", לעניין זה, הינו חדר שבכולו או בחלקו מחצית גבהו מהרצפה עד התקרה, או יותר ממחציתו, היא מתחת לפני המדרכה של הרחוב הגובל את החדר או מתחת לפני הקרקע הגובלת אותו הקרובה ביותר אליו.

חדר שבקומת מרתף שבנייתו הושלמה אחרי ד' בטבת תשכ"ג, 31 בדצמבר 1962, לא תיעשה בו עבודה אלא אם אישר המפקח האזורי בכתב שהחדר מתאים ליעודו מבחינת הבטיחות והגיהות בעבודה.

מניעת סיכונים וצידוד מגן אישי

מקום עבודה שלא ניתן למנוע בו סיכונים בטיחותיים על ידי בניה או התקנה, חייב מעביד, לשם מניעת סיכוני בטיחות לעובד, לספק לו צידוד מגן אישי

המעביד יספק צידוד מגן אישי כמפורט בתקנות, לשימוש העובד בעבודות ובתהליכים, לשם הגנה על הגוף של העובד ושלו, יפקח על השימוש כאמור בצידוד המגן, ויתקן או יחליף צידוד מגן אישי שנתגלה בו פגם או נזק. צידוד



המגן האישי יותאם, לפי תפקידו וצורתו, לאיבר הגוף של העובד שעליו הוא נועד להגן, וכן לסיכון שאותו הוא נועד למנוע.

ציוד מגן אישי יהיה באיכות נאותה, חזק ועמיד ובעל מבנה ותכונות למתן הגנה נאותה מפני הסיכונים שאותם הוא בא למנוע, יתאים לתקן הישראלי הנוגע לו, ואם אין לגביו תקן ישראלי - לאחד התקנים: "ANSI" - תקן של American National Standard Institute, "EN" - הנחיית תקינה של השוק האירופאי המשותף, "DIN" - תקן של Deutsche Industrie Norma, "ISO" - תקן של הארגון הבינלאומי לתקינה International Standard Office, או תקן אחר, באישורו של מפקח העבודה הראשי. תקנים אלה נמצאים לעיון הציבור במרכז המידע של המוסד לבטיחות ולגיהות ובספריית מכון התקנים הישראלי.

חובות העובד

עובד שקיבל ציוד מגן אישי חייב להשתמש בו בהתאם לייעודו, להחזיקו במצב נקי ולשמור על תקינותו, ולהחזירו מיד למעבידו או לממונה על העבודה משנתגלה בו פגם או נזק, לשם החלפתו.

חשיפה לקרני השמש

עובד החשוף לקרני שמש ילבש בגדים וכובע שיכסו את גופו וראשו וימנעו את נזקי קרני השמש, וירכיב משקפיים מתאימים לסינון קרינה על סגולה. מבלי לגרוע מהאמור, מעביד לא יעסיק עובד כשהוא חשוף לקרני שמש, אלא אם כן הוא מוגן כאמור.

ניקוי ציוד מגן ואחזקתו

המעביד או הממונה על העבודה, לפי העניין, ידאגו תמיד כי ציוד המגן יוחזק במצב נקי ותקין, וכי יחד עם הציוד יותקנו או יסופקו במקום העבודה אמצעים נאותים לניקוי והפעלתו הסדירה.

ציוד מגן משומש

אסור למעביד או לממונה על העבודה לספק לעובד משקפי מגן, מגן פנים, מסכה, מגני ראש, כפפות, קסדת מגן, ציוד להגנת שמיעה, נעליים או מגפיים שהיו בשימוש הזולת אלא אם כן עברו ניקוי וחיטוי נאותים. ציוד שאינו בשימוש, יוחזק בקרבת מקום העבודה באופן המבטיח את תקינותו וניקיונו. תקינותו של הציוד תיבדק לפי הוראות התקן הנוגע לו, כאמור בתקנות, או לפי הוראות היצרן.



11.2 רווחה לעובדים

מי שתייה

יש להתקין ולקיים, בנקודות נאותות שהגישה אליהן נוחה לכל העובדים, הספקת מים ראויים לשתיה, בכמות מספקת, מצינור ראשי ציבורי או ממקור אחר שאושר בכתב על ידי רופא של לשכת הבריאות המחוזית שהמפעל נמצא בתחומה.

מי שתייה מכלים

מי שתייה שאינם מסופקים במערכת צינורות יהיו נתונים בכלים נאותים ויוחלפו לפחות אחת ליום, וינקטו כל האמצעים המעשיים לשמירת המים והכלים מזיהום.

סימון

נקודות ההספקה של מי השתייה, בין במערכת צינורות ובין בכלים, יסומנו באופן ברור במלים "מי שתייה" אם הורה על כך המפקח האזורי.

כוסות

אם אין המים באים בקילוח עולה שנוח לשתות ממנו, יימצאו ליד כל נקודת ההספקה כלי שתייה נאותים וסידורים לשטיפתם במי שתייה.

התקנת סידורי רחצה

יש להתקין ולקיים לשימוש העובדים סידורי רחצה מספיקים ונאותים, לרבות סבון ומגבות נקיות או אמצעים נאותים אחרים לניקוי או לניגוב; הגישה אליהם תהיה נוחה והם יוחזקו במצב נקי ומסודר.

המפקח הראשי רשאי בתעודה לפטור מדרישות התקנת סידורי רחצה, כולן או מקצתן, מפעל שבו דרישה כאמור היא לדעתו בלתי סבירה מפני שצר המקום במפעל וקיימים סידורי רחצה מספיקים ונאותים אחרים שהגישה אליהם נוחה, או בגלל הקושי להשיג מים במידה מספקת או בגלל נסיבות מיוחדות אחרות שיפורשו בתעודה.



מלתחה

יש להתקין ולקיים לשימוש העובדים מלתחה מספיקה ונאותה לבגדים שאין לובשים אותם בשעות העבודה, וסידורים מעשיים סבירים לייבוש בגדים כאמור.

המפקח הראשי רשאי בתעודה לפטור מדרישות למלתחה, כולן או מקצתן, מפעל שבו דרישה כאמור היא, לדעתו, בלתי סבירה, מפני שצר המקום במפעל או בגלל נסיבות מיוחדות אחרות שיפורשו בתעודה.

מושב לפנאי

במפעל יהיו כסאות או ספסלים מתאימים, בעלי משענת גב, במספר מספיק ובמצב תקין כדי לאפשר לעובדים כשיש להם במשך העבודה הזדמנות סבירה לשבת בלי שתופרע העבודה.

מושב לעבודה

ניתן באופן סביר לבצע חלק מהעבודה בישיבה, יותקן ויקוים בשביל העובד באותה עבודה מושב בעל משענת גב, מותאם בצורתו, במבנהו ובממדיו לעובד ולעבודה המבוצעת, וכן הדום שעליו יוכל להשעין רגליו בנוחות, אם אין הוא יכול לעשות כן בלי הדום.

המפקח האזורי רשאי לפטור מהתקנת משענת גב, במקום שאין זה מעשי לדעתו לעשות זאת.

11.3 חוק הזכות לעבודה בישיבה

הגדרות:

"**מושב לעבודה**": משמעו מושב במצב תקין בעל משענת גב, מותאם בצורתו, במבנהו ובממדיו לעובד ולעבודה המבוצעת, וכן הדום שעליו יוכל להשעין את רגליו בנוחות, אם אין הוא יכול לעשות כן בלי הדום.

"**מקום עבודה**": משמעו מקום שנעשית בו עבודה לצורכי עסק, משלח יד או שירות ציבורי, למעט מקום שהוראות סימן ד' בפרק ד' לפקודת הבטיחות בעבודה [נוסח חדש], התש"ל-1970, חלות לגביו (מושב לפנאי ועבודה שניתן לעשותה בישיבה בדרך שקבועה בפקודה);

"**הפסקה בעבודה**": משמעה הפסקה שהעובד זכאי לה מכוח דין, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או נוהג במקום העבודה;



עבודה בישיבה

מעביד יעמיד לרשות עובד במקום העבודה מושב לעבודה ולא ימנע מעובד ישיבה במהלך העבודה, אלא אם כן הוכיח המעביד שביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה.

ישיבה בעת הפסקה בעבודה

מבלי לגרוע מהאמור בקשר עם העמדת מושבים לעבודה, מעביד יעמיד לרשות העובדים במקום העבודה כיסאות או ספסלים מתאימים, בעלי משענת גב, במספר מספיק ובמצב תקין, לישיבה בעת הפסקה בעבודה.

11.4 חוק הצבת מכשירי החייאה במקומות ציבוריים

הגדרות

"מכשיר החייאה": הינו דפיברילטור חיצוני אוטומטי המיועד להסדיר פעילות חשמלית של הלב באמצעות העברת זרם חשמלי ללב, במצבים של הפרעה בתפקוד הלב כתוצאה משיבוש פעילותו, העומד בדרישות שקבע שר התמ"ת, בהסכמת שר הבריאות, ואושר על ידי היחידה לאבזרים ומכשירים רפואיים במשרד הבריאות.

החובה להצבת מכשירי החייאה

מחזיק או מ פעיל של מקום ציבורי יציב במקום הציבורי, במקום מרכזי ונגיש, מכשיר החייאה אחד לפחות, וידאג לתקינותו, למיקומו ולשילוט המפנה אליו, והכל בהתאם להוראות שקבע שר התמ"ת בעניין זה.

הגדרת מקום ציבורי לצורך חוק זה

להלן רשימת המקומות הציבוריים עליהם חוק הצבת מכשירי החייאה במקומות ציבוריים חל:

- (1) קניונים הטעונים רישוי לפי חוק רישוי עסקים
- (2) משרדי ממשלה ורשויות מקומיות שביום שבו מתקיימת בהם קבלת קהל, מבקרים בהם, כרגיל, 500 איש לפחות
- (3) שדות תעופה ונמלים
- (4) אוניות המיועדות להשתט 100 נוסעים לפחות ומטוסים שיש בהם 100 מושבים לפחות
- (5) תחנות מרכזיות כהגדרתן בפקודת התעבורה
- (6) תחנות רכבת שמבקרים בהן, כרגיל, 500 איש לפחות ביום



- (7) מקומות עבודה שמועסקים בהם, כרגיל, 500 עובדים לפחות
- (8) אצטדיוני ספורט שיש בהם 500 מושבים לפחות
- (9) מכון כושר כהגדרתו בחוק מכוני כושר (רישוי ופיקוח), התשנ"ד-1994, שאליו התקבלו 500 מתאמנים קבועים לפחות
- (10) בתי אבות
- (11) בתי סוהר ובתי מעצר
- (12) בתי מלון שיש בהם 250 חדרי אירוח לפחות
- (13) מקומות רחצה מוכרזים כמשמעותם בחוק הסדרת מקומות רחצה, התשכ"ד-1964, ובריכות שחייה ציבוריות.
- (14) מוסדות להשכלה על-תיכונית שלומדים בהם 500 איש לפחות.
- (15) אולמות שמחה, גני אירועים ומרכזי כנסים, המיועדים לאירוח של 500 איש לפחות.

11.5 חוק למניעת העישון במקומות ציבוריים והחשיפה לעישון

איסור עישון

מטרתו של חוק זה למנוע את העישון במקומות ציבוריים ואת חשיפת הציבור לעישון, הגורמת למוות, למחלות ולנכות. מתוך כך, חל איסור לעשן או להחזיק כל מוצר טבק או כלי לעישונו כשהם דלוקים בכל מקום ציבורי.

הגדרת מקום ציבורי לצורך חוק זה

- (1) אולם המשמש דרך כלל לבית קולנוע, לתיאטרון, לקונצרטים, לאופרה או למחול וכן חדר או אולם המשמש לדיון, להרצאה או לשיבות, וכן המסדרונות והאכסדרות, למעט חדר נפרד לחלוטין שהוקצה לעישון בהפסקות בידי הנהלת המקום, אם הוקצה, ששטחו אינו עולה על רבע מהשטח שהוקצה לציבור להמתנה בהפסקות, ובלבד שיש בו סידורי אוורור תקינים והעישון בו אינו גורם למטרד בחלקים אחרים של המקום.
- (2) כל מקום בבנין של בית חולים או מרפאה
- (3) החלק הפתוח לציבור בבית מרקחת
- (4) אולם קריאה וחדר קריאה בספריה הפתוחה לציבור, חוץ מן המקומות שהוקצו בידי הנהלת המקום שבהם יהיה העישון מותר, אם הוקצו, ובלבד שיש בהם סידורי אוורור תקינים והעישון בהם אינו גורם למטרד בחלקים אחרים של המקום



- (5) כל מקום בבנין המשמש מוסד חינוך או מוסד להשכלה גבוהה לרבות מגורי תלמידים ולמעט חדר נפרד לחלוטין, שהוקצה לעישון בידי הנהלת מוסד שמתקיים בו חינוך על תיכוני, שתלמידיו בגיל העולה על 18 שנים (להלן: "**מוסד על תיכוני**"), אם הוקצה, וחדר במגורים במוסד על תיכוני שבו גר רק מעשן, ובלבד שיש בהם סידורי אוורור תקינים והעישון בהם אינו גורם למטרד בחלקים אחרים של המקום, וכן למעט חדרי ההנהלה וחדרי הסגל, המוגדרים כאזורי עישון כדין
- (6) מעלית לנשיאת בני אדם
- (7) אוטובוס, בעת שיש בו נוסעים
- (8) מונית וזוטובוס, בעת שיש בהם נוסעים
- (9) רכבת, בעת שיש בה נוסעים, למעט קרון שהוקצה לכך שבו יהיה העישון מותר, ובלבד שלא יוקצה לכך הקרון היחיד באותה רכבת, הקרון שבו נמכרים מזון או משקה, או הקרון היחיד שבו נמכרים מקומות שמורים
- (10) חנות
- (11) מסעדה, מזנון, בית קפה, לרבות כל בית אוכל, בית משקה, מועדון, דיסקוטק או מקום אחר שבו עיסוקיו הגשת מזון או משקאות אחר (כולם להלן: "**בית אוכל**"), למעט חדר נפרד לחלוטין, אם קיים, שהוקצה לעישון בידי הנהלת בית האוכל במפורש, אם הוקצה, ובלבד שיש בו סידורי אוורור תקינים והעישון בו אינו גורם למטרד בחלקים אחרים של בית האוכל ושטחו אינו עולה על רבע של השטח הפתוח לציבור
- (12) חדר או אולם פתוח לציבור המשמש לפעילות גופנית או לספורט
- (13) גן ילדים, מעון ילדים או בית ילדים
- (14) חדר או אולם הפתוחים לציבור בבנק, בבית דואר או בסוכנות דואר או במקום אחר המשמש לקהל או חדר, אולם או מסדרון המשמש להמתנה, למעט חדר נפרד לחלוטין שהוקצה לעישון בידי הנהלת המקום, אם הוקצה, ובלבד שיש בו סידורי אוורור תקינים והעישון בו אינו גורם למטרד בחלקים אחרים של המקום
- (15) מקום עבודה, למעט חלק ממנו שהוא חדר או אולם שהעישון הותר בו במפורש בידי האחראי במקום לאחר התייעצות עם העובדים (להלן: "**אזור עישון**"), ובלבד שבאזור העישון אין עובדים או נמצאים אנשים שהם או חלק מהם אינם מעשנים. באזור העישון יותר העישון אם יש בו סידורי אוורור תקינים ואם העישון בו אינו גורם למטרד בחלקים אחרים של הבניין. חדר או אולם שעובדים בו רק מי שהם מעשנים, יראו כאזור עישון מבלי שיהיה צורך בהיתר מפורש של האחראי במקום. לעניין זה, "**מקום עבודה**": כל מקום בבנין שעובדים בו אנשים ושאינו משמש למגורים, ולרבות מקום כאמור שמי שמבצע בו עבודה הוא במסגרת שירות בכוחות הביטחון
- (16) השטח הפתוח לציבור בקניון, למעט בית עסק המפורט במקום אחר ברשימה זו ולמעט חדר עישון נפרד לחלוטין שהוקצה לעישון, אם הוקצה, ובלבד שיש בו סידורי אוורור תקינים והעישון בו אינו גורם למטרד בחלקים אחרים של המקום.
- (17) אולם שמחות, למעט חדר נפרד לחלוטין, אם קיים, שהוקצה לעישון בידי הנהלת אולם השמחות במפורש, אם הוקצה, ובלבד שיש בו סידורי אוורור תקינים והעישון בו אינו גורם למטרד בחלקים אחרים של אולם השמחות ושטחו אינו עולה על רבע של שטח הפתוח לציבור.



אין בהוראות חוק זה ורשימה זו, כדי לגרוע מאיסור עישון מכוח כל דין או כדי למנוע מבעל המקום או המחזיק בו לאסור את העישון במקום.



קביעת שלטים

מי שמחזיק במקום ציבורי כבעלים, כשוכר או בכל אופן אחר (להלן: "המחזיק"), יקבע בו שלטים המורים על איסור העישון (למעט במעלית לנשיאת בני אדם בבית מגורים), ויחזיקם במצב תקין.

חובות המחזיק של מקום ציבורי

המחזיק של מקום ציבורי חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירות לפי החוק למניעת העישון במקומות ציבוריים והחשיפה לעישון בתחום המקום הציבורי שבהחזקתו.

החוק רואה את המחזיק של מקום ציבורי כמי שמילא אחר חובותיו, אלא אם הוכיח כי עשה את כל אלה:

- (1) פנה לאדם המעשן או המחזיק סיגריה, סיגרילה, נרגילה, סיגר או מקטרת כשהם דלוקים במקום ציבורי, בין בעצמו ובין באמצעות אחר מטעמו, לחדול מהמעשה האסור או נקט אמצעים סבירים כדי להבטיח מניעת עבירות לפי החוק
- (2) התלונן, בין בעצמו ובין באמצעות אחר מטעמו, בפני המפקח של הרשות המקומית (כל רשות מקומית מחויבת לפרסם באתר האינטרנט שלה או בכל דרך אחרת, מספר טלפון שיהיה פעיל 24 שעות ביממה לצורך הגשת תלונה למפקח) או עשה מאמץ סביר לעשות כן, אם על אף פעולתו כאמור נמשכה הפרת הוראה מההוראות האמורות.

איסור הצבת מאפרה במקום ציבורי

אסור למחזיק של מקום ציבורי, להציב מאפרה במקום ציבורי שבהחזקתו.

אחריות נושא משרה בתאגיד

נושא משרה בתאגיד שהוא המחזיק של מקום ציבורי חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירה לפי חוק זה בידי התאגיד או בידי עובד מעובדיו. "נושא משרה": משמעו מנהל פעיל בתאגיד, שותף למעט שותף מוגבל, או פקיד האחראי מטעם התאגיד על ניהול כוח האדם בתאגיד.



11.6 הנגשה לבעלי מוגבלויות

כחלק מעקרונות השוויון, חלה על חלק מהמעסיקים החובה להנגיש את מקום העבודה לצרכים של אנשים בעלי מוגבלויות.

לקבל מידע בנושא, ניתן לפנות לאתר האינטרנט של נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות, במשרד המשפטים, בהתאם לפרטים הבאים:

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות

רחוב בית הדפוס 12

בית השנהב, אגף B

גבעת שאול

ירושלים, 95483

טלפון: 02-6549555

פקס: 02-6549566

דואר אלקטרוני: Mugbaluyot@mishpatim.gov.il

אתר האינטרנט: <http://www.justice.gov.il/mojheb/NetzivutNew/>



פרק 12: מידע רלוונטי להעשרה ומוקדי השטח

12.1 הפניות לקבלת מידע משלים

שם האתר	כתובת האתר
הסוכנות לעסקים קטנים ובינוניים	www.moital.gov.il/sba
משרד התמ"ת	http://www.moital.gov.il/
לשכת המדען הראשי, מו"פ	www.moital.gov.il/madan
תנופה – סיוע למיזמים טכנולוגיים מתחילים	www.tnufa.org.il/
מוקדי השטח	קישור כאן

12.1 מוקדי השטח של הסוכנות לעסקים קטנים ובינוניים

מוקדי השטח מהווים את גופי השטח של הסוכנות לעסקים קטנים ובינוניים ומשמשים ככתובת מרכזית אחת לבעל העסק ו/או היזם, בה ניתן להיעזר בסל שירותים כולל.

בפנייה למוקדי השטח יכולים בעלי עסקים קטנים ובינוניים וכן יזמים להיעזר בקבלת שירותים מגוונים כגון: מיגה והכוונה, ייעוץ מקצועי וליווי של העסק, הכנת תוכניות עסקיות, הפניה למקורות מימון, קורסים, ייעוץ עסקי, סדנאות וימי עיון וכן שירותי מידע.

לפרטים על מוקדי השטח – ניתן ללחוץ על [הקישור כאן](#).



רשימת מרכזי מוקדי השטח:

רשימת מרכזי מוקדי השטח			
שם מוקד השטח	שם המנהל	טלפון	דוא"ל
אילת-אילות	איל אייס	08-6372323	mati@mati-eilat.org.il
אשדוד	שוקי בן שבת	08-8666026	elenaf@mati-ashdod.org.il
אשקלון	מוטי הראל	08-6722333	mati555@netvision.net.il
באר-שבע	ציון ביטון	08-6275450	ortal@mati-beersheva.org.il
בית שאן/טבריה	ניצן אבירן	04-6060101	nitzan@mati-shean.org.il
גליל מזרחי (נצרת)	מוחמד קסום	04-6466677	kassum@matinazareth.org
גליל מערבי	הנרי ביטון	04-9814027	info@matigalil.org.il
גליל-עליון (צפון הגליל)	יובל משה	04-6951406	matik8@matik8.co.il
דימונה-ירוחם	אשר שטרן	08-6563239	matynegev@gmail.com
חדרה	דורון פהימה	04-6346818	info@mati-hadera.org.il
חולון	בני חזן	03-5501128	info@mati-holon.org.il
חיפה	תמר שמחי	04-8531439	info@mati.co.il
ירושלים	אורי שרף	02-6794242	info@mati.org.il
כפרים	יוסף אסעד	04-9964186	danielzi@inter.net.il
לב הגליל-כרמיאל משגב	דוד סלייפר	04-9885618	mati@levhagalil.org.il
משולש	ג'מאל מג'אדלה	04-6381139	meshulash.jm@bezeqint.net
נצרת - מינ"עם	שלמה קציר	04-6566591	arlet@mti.co.il
נתניה	צביקה רובינשטיין	09-8855661	info@mati-netanya.org.il
קריית גת	נעמי ראם	08-6815956	info@mataqg.org.il
ראשון-לציון	מוטי מורד	03-9674704	office@matirishon.org.il
מרכז (רמת-גן)	יצחק קוגמן	03-6168046	office@mati-merkaz.org.il
רמת-הגולן	ספי רץ	04-6851000	sefi@golan.org.il
רעננה	מיכאל כהן	09-7602716	michael@startup.org.il
ש"י (שומרון, בקעת הירדן ובנימין)	גילה לוי	03-9076550	mati@ariel.ac.il
תל אביב (התאחדות היזמים בישראל)	אירנה וולדברג	03-5614322	irena@api.org.il