



# תקנון למניעת הטרדה מינית

---

האקר-יו בע"מ (להלן: ה"המעביד")

## תקנון מניעת הטרדה מינית

לפי סעיף 7(ד)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית, תשל"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, תשל"ח - 1998, ביום כ"ט באלול תשל"ח (20 בספטמבר 1988) 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), תשל"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

- א' 4-1 מהי הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")
- ב' 6-5 התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנזיקין)
- ג' 8-7 מדיניות המעביד ואחריותו
- ד' 11-9 מניעת הטרדה מינית והתנכלות
- ה' 12 מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
- ו' 18-13 הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד
- ז' 21-19 שונות. עובד קבלן כוח אדם המועסק אצל אדם אחר (סעיף 19); מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות (סעיף 20); עיקר ההוראות המשמעותיות לעניין הטרדה מינית והתנכלות (סעיף 21); חלק א': מהי 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, תשל"ח - 1998, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן<sup>1</sup>
  - (1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
  - (2) מעשה מגונה. מעביד המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין.
  - (3) לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.
  - (4) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן. ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:
    - / - ניצול של יחסי מרות בעבודה.
    - לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.
    - // - ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע<sup>2</sup> או במטופל.
  - (5) התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן. לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו. ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בפסקה (3) לעיל.

(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 - יצול 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 המעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);  
V - ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי - של המטופל במטפל (לגבי המעשים 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?

על פי חוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח 1998<sup>3</sup> 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.

(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.

---

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 את ה"התאמות הנדרשות". בתקנה 8 לתקנות יש גם התייחסות להתאמות שמעביד חייב לערוך בתקנון. יודגש כי ההגדרות "הטרדה מינית", "התנכלות" ו"מסגרת יחסי עבודה" המופיעות בתקנון מובאות מהחוק, ולכן אין מקום לערוך בהגדרות אלה "התאמות" כלשהן. הדוגמאות, לעומת זאת, אינן מצויות בחוק, ולכן ניתן להתאים אותן להקשר המיוחד של כל מעביד ועובדיו.

2 המונח "חסר ישע" מוגדר בחוק למניעת הטרדה מינית בדרך של הפניה לסעיף 368א 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 לצרכי מחייתו, לבריאותו או לשלומו".

#### 4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

- 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) /או בכיתת (הלימוד ע"י בעל מרות). לעניין זה, יראו את תנאי הלימודים והתנאים הנלווים להם כאילו היו ענייני עבודה.

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 1988).
  - (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<sup>4</sup>.

הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת, שעליה יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעת.

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) 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.

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 ל"התנכלות".  
4 לגבי מעביד שהוראות תקנה 8 לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד, תשל"ח-1998, חלות עליו).

**חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות****9. צעדי מנע.**

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. המעביד דורש מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה. 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 לעניין 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, תשל"ח 1998;

- תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשל"ח 1998;

- הוראות משמעת של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות.

(2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המעביד בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

(ב) עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראי/ת לעניין זה, שהיא/הוא:

סניף רמ"ג: גב/מר יעל קלמן אשר תפקידה/ו סמנל"ל ומס' טלפון בעבודה

סניף חיפה: גב/מר \_\_\_\_\_ אשר תפקידה/ו \_\_\_\_\_ ומס' טלפון בעבודה

אחראי חיצוני: גב/מר \_\_\_\_\_ אשר תפקידה/ו \_\_\_\_\_ ומס' טלפון בעבודה

**חלק ה': מה לעשות אם הוטרדת 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 לעניין 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 לעניין 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 לעניין זה נמצא בחלק ו', סעיף 18 (ד)).

חלק ו': הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד<sup>5</sup>

## 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

תלונה יש להגיש לאחראי כאמור בסעיף 11 (ב) לעיל.

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).  
אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד - תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם המעביד, 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 המוטרת הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;  
ב. האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכל.

## 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 בעניין התלונה.
- (ב) אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.

<sup>5</sup> 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) 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 עבודה<sup>6</sup> 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 העניין.

(ז) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין 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 שבידיו לגבי כל אחד מאלה:

מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בעניני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות;

פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות אצל המעביד לעניין הטרדה מינית או התנכלות; אי נקיטת צעד כלשהו.

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.

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.

<sup>6</sup> 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.

על אף האמור בסעיף זה, רשאי מעביד לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשה כן המעביד –

ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;  
כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעביד לפי הוראות סעיף 17 (ו);  
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 מבניהם 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 לעובדיו ולממונים מטעמו או מפרסם אותו במקום בולט לעין שבשליטתו, יוצא ידי חובותיו –  
ליידע את עובדיו והממונים מטעמו באשר להוראות החוק והתקנות; (2) לדרוש מעובדיו והממונים להימנע מהטרדה מינית והתנכלות ולדרוש מהם למנוע מעשים אלה.  
הערה: מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות אינו חייב למסור או לפרסם את התקנון כאמור - הוא יכול לבחור לבצע את חובותיו האמורות בפסקאות ו-2) בדרך אחרת.  
(ב) מינוי אחראי (ראו סעיף 11(ב) וחלק ו')  
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 לעניין הטרדה מינית והתנכלות:

א. האקר יו בע"מ לא תסבול כל מקרה של הטרדה מינית.  
ב. הטרדה מינית הינה עילה לפיטורים מידיים של עובד, ללא קשר לתפקידו ומעמדו. ג. לשם בירור תלונת הטרדה מינית, יתכן והאקר יו תדרוש מהנילון להיבדק בפוליגרף טרם קבלת החלטה בעניינו. ד. האקר יו מזמינה עובדים המתלוננים בשם אחר להגיש תלונתם ומעודדת איסוף ראיות בכל מקרה של הגשת תלונה ולרבות תלונות המוגשות ע"י מי צדדים שלישיים.

7 בחר מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות למסור או לפרסם את התקנון, על אף שהוא אינו חייב לעשות זאת - יש לקרוא את סעיפים 11(ב) וחלק ו' לתקנון זה בהתאם לסעיף (20)



