

תקנון למניעת הטרדה מינית

כחלק מתפיסת עולמו, בית הספר סם שפיגל לקולנוע ולטלוויזיה, ירושלים (להלן – "בית הספר") שואף ופועל למען קיומה של סביבת לימודים ועבודה נקייה מהטרדה מינית. בית הספר רואה בחומרה רבה כל הטרדה מינית או התנכלות על רקע הטרדה מינית, ויפעל כדי למגר ולמנוע תופעות כגון דא.

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין, החל מכניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998).

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות בית הספר, והוא לא ישלים עמן.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998.

במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 10 לתקנון זה.

מה יש בתקנון זה?

<u>חלק</u>	<u>סעיפים</u>
א'	1-4 – מהן הטרדה מינית והתנכלות (וי"מסגרת יחסי עבודה"?)
ב'	5-6 – התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעת נזיקין)
ג'	7-8 – מדיניות בית הספר ואחריותו
ד'	9-10 – מניעת הטרדה מינית והתנכלות
ה'	11 – מה לעשות עם הטרדת מינית או התנכלו לך?
ו'	12-17 – הליך הגשת תלונה בבית הספר והטיפול במסגרת אחריותו
ז'	18 – שונות: עובד קבלן כוח אדם המועסק אצל אדם אחר;

אחראית לטיפול בתלונות בדבר הטרדה מינית

בית הספר מינה אחראית מטעמו לטיפול בתלונות בדבר הטרדה מינית. ניתן לקבוע עם האחראית פגישה בנוגע לכל סוגיה הקשורה להטרדה מינית. ניתן להגיש התלונות בכתב או בעל-פה.

שם האחראית: _____

מס' טלפון: _____

דואר אלקטרוני: _____

ממלאת מקום האחראית הינה _____, וניתן ליצור עימה קשר בטלפון _____ או בדואר אלקטרוני _____.

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, התשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

(1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.

לדוגמה: מעביד המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין, או מרצה המאיים על סטודנטית שיכשיל אותה אם תסרב לקיים איתו יחסי מין.

(2) מעשה מגונה.

לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה; סטודנט החושף עצמו בפני סטודנטית, בלא הסכמתה לכך; מרצה הנוגע באזורי גוף אינטימיים של סטודנט.

(3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.

ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:

1. ניצול של יחסי מרות בעבודה.

לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו;

2. ניצול של יחסי מרות, תלות, חניך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל.

לדוגמה: עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי חניך; מרצה המזמין סטודנטית למלון, לבילוי רומנטי.

(4) התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.

לדוגמה: התייחסות חוזרת של סטודנט לפן המיני במראהו של סטודנט אחר, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.

ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בפסקה (3) לעיל.

(5) התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

לדוגמה: סטודנט המשפיל סטודנטית על רקע נטייתה המינית.

ג. אי הסכמה

(1) ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; חובה זו אינה חלה לגבי אלה:

1. סחיטה (פסקה (ב) (1) לעיל);

2. התייחסות מבזה או משפילה (פסקה (ב) (5) לעיל);

3. ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בפסקאות (ב) (3) ו-(4) לעיל);

4. ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול – של קטין, חסר ישע (לגבי מעשים בפסקאות (ב) (3) ו-(4) לעיל);

5. 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 מינית?

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.

יחד עם זאת, האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

3. מהי התנכלות?

א. על פי חוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, 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.

לדוגמה: 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. הגשת 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"?

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;

לדוגמה: 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, אולם הקרנה או אתר צילומים.

(3) תוך כדי עבודה;

לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ לבית הספר.

(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, התשמ"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

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

חלק ג' – מדיניות בית הספר ואחריותו

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות בית הספר

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, בסביבת הלימודים ועומדות בניגוד למדיניות בית הספר, והוא לא ישלים עמן.

8. אחריות בית הספר

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.

ג. בהקשר לאחריות בית הספר מכוח החוק למניעת הטרדה מינית, יראו בבית הספר כמעביד, במרצים כעובדים או ממונים מטעם בית הספר ובסטודנטים כעובדים.

חלק ד' – מניעת הטרדה מינית והתנכלות

9. צעדי מנע

א. בית הספר דורש להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, יחד עם בית הספר, סביבת עבודה וסביבת לימודים בלא הטרדה מינית והתנכלות.

ב. בית הספר דורש ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי העבודה ובסביבת הלימודים.

ג. פעולות הסברה והדרכה: בית הספר מאפשר לעובדיו, לממונים מטעמו, למרצים ולסטודנטים החפצים בכך, להשתתף במשך שעות העבודה או שעות הלימודים בפעולות הסברה והדרכה מאורגנות בנושא מניעת הטרדה מינית, המאורגנות בפרקי זמן סבירים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה או הלימודים בבית הספר.

10. קבלת מידע, וממי?

א. עובד, ממונה, מרצה וסטודנט זכאים –

(1) בהתאם לתקנות – לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם-

חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998; תקנות למניעת הטרדה מינית (חובת מעביד), התשנ"ח-1998; תקנון למניעת הטרדה מינית של בית הספר.

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

ב. עובד, ממונה, מרצה וסטודנט יוכלו לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראית לעניין זה, שהיא:

שם: עינת מלוא

טלפון: 0525970602

דואר אלקטרוני: einat@jsfs.co.il

ממלאת מקום:

שם: שני ברמן

דואר אלקטרוני: limudim@jsfs.co.il

חלק ה' – מה לעשות אם הוטרדת מינית או התנכלו לך?

11. (א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:

(1) טיפול באחריות בית הספר: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה במסגרת פעילות בית הספר (הן במסגרת עבודה והן במסגרת לימודים), הנפגע יכול להגיש תלונה לאחראית לעניין מניעת הטרדה מינית; הפרוצדורה לעניין זה מפורטת בחלק ו'.

(2) הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.

(3) הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש, בתוך שבע שנים, תביעה בבית המשפט נגד: המטריד או המתנכל בעצמו;

ואם הוא טוען שהמעביד אחראי, גם המעביד (ר' סעיף 8 לעניין אחריות המעביד).

בית הספר ממליץ כי בכל מקרה הנפגע יפנה לאחראית מטעמו למניעת הטרדה מינית, גם כאשר החליט לנקוט באמצעים אחרים, כאמור בסעיף זה, וזאת על מנת לאפשר לבית הספר לפעול נגד התופעה של הטרדה מינית.

(ב) מה הקשר בין ההליכים השונים הנ"ל?

(1) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים הנ"ל.

(2) בית הספר יכול להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותו (פירוט לעניין זה נמצא בחלק ו', סעיף 17 (ד)).

חלק ו' - הליך הגשת תלונה בבית הספר והטיפול במסגרת אחריותו

12. **מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?**

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

(1) אדם שטוען כי הוטד מינית או כי התנכלו לו במסגרת פעילות של בית הספר (הן במסגרת יחסי עבודה והן במסגרת לימודים), בין אם מדובר בעובד, ממונה, מרצה, סטודנט, דורש עבודה, עובד של קבלן כוח אדם או קבלן משנה המוצב בחצרי בית הספר, או כל אדם אחר.

(2) אדם אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) – במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם שנפגע).

13. **בפני מי מתלוננים?**

א. תלונה יש להגיש לאחראי כאמור בסעיף 10 (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, אחראי אחר, ובהעדרם – ל X. (אם הגיש את התלונה ל X כאמור, יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמור לפעול אחראי).

ג. אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל בית הספר -

(1) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם בית הספר;

(2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם בית הספר, ואם הועבר הטיפול כאמור – האחראי מטעם הקבלן יודיע כך למתלונן.

14. 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'.

15. 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.

16. בירור התלונה

א. התקבלה תלונה, האחראי -

- (1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה' סעיף 11 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.

ג. אחראי שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לאחראי או למי שהתמנה על ידי בית הספר לממלא מקומו, ובהיעדר אחד מאלה – ל X ; אם האחראי העביר את הטיפול ל X כאמור, יפעל X 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. בית הספר יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה ; מפני פגיעה בענייני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה או סביבת לימודים שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה ; בין היתר יפעל בית הספר להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.
- ז. בתום בירור התלונה יגיש האחראי לבית הספר, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 17 (א) ו-(ד).
- ח. היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל בית הספר, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולבית הספר.
- ט. נודע לבית הספר על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה או הלימודים, 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.

17. טיפול בית הספר במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

- א. קיבל בית הספר את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 16 (ז), יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה :
- (1) מתן הוראות לעובדים, מרצים והסטודנטים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה ולימודים והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה ולימודים, והכול כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות ;
- (2) פתיחה בהליכים משמעותיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות בבית הספר לעניין הטרדה מינית או התנכלות ;
- (3) אי נקיטת צעד כלשהו.
- ב. בית הספר יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי ; כן יאפשר בית הספר למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

ג. בית הספר 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 בית הספר לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נשוא ההחלטה;

עשה כן בית הספר –

(1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעביד לפי הוראות סעיף 16 (ו);

(3) בתום ההליכים יקבל בית הספר החלטה לפי סעיף קטן (א).

ה. היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל בית הספר, רשאים בית הספר והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

חלק ז' - שונות: עובד קבלן כוח אדם המועסק אצל בית הספר

18. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל בית הספר

א. לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל אדם אחר (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 13 (ג), 16 (ח) ו-17 (ה) לתקנון זה.