

TOMER HADAS, ADV.

RAFI HOLIN, ADV. & MEDIATOR

CARMEL HOREV-ALTMAN, ADV.

YARON SEIGER, ADV.

MAAYAN WEISS-LEVY, ADV.

RON DINUR, ADV.

DAHLIA BUSHINSKY, ADV.

LIRAZ MEGIDISH, ADV.

תומר הדס, עו"ד

רפי הולין, עו"ד ומגשר

כרמל חורב-אלטמן, עו"ד

ירון סייגר, עו"ד

מעין ויס-לוי, עו"ד

רון דינור, עו"ד

דליה בושינסקי, עו"ד

לירז מגידיש, עו"ד

אוגוסט, 2018

לקוחות וידידים יקרים,

**הנדון : אגרת מידע 8/2018**

לחלן עדכוני החקיקה והחלכות המשפטיות החדשות בדיני עבודה מהתקופה האחרונה:

**מעסיק המעוניין למשוך בחזרה כספי פיצויים חייב לפעול תוך 4 חודשים ממועד סיום יחסי העבודה<sup>1</sup>**

בהתאם לחוראות התיקון לחוק, אם תוך 4 חודשים ממועד סיום יחסי העבודה, מעסיק לא ימציא לקופת הגמל של העובד הודעה בדבר כוונתו לקבל החזר של כספי הפיצויים, וכן יעמוד בתנאים המפורטים בתיקון – העובד יהיה זכאי לכספי הפיצויים שנתרו בקופה ולמעסיק לא תחיה זכות למשוך את הכספים.

לחלן עיקרי התיקון לחוק:

מעסיק יוכל למשוך את כספי הפיצויים מקופת גמל של עובד רק אם התקיים אחד מאלה:

1. בתוך 4 חודשים ממועד סיום יחסי עובד מעסיק (להלן: "התקופה"), המעסיק חמציא לחברה המנהלת של קופת הגמל פסק דין הצהרתי שמאשר כי עבודתו של העובד הסתיימה בנסיבות שאינן מזכות אותו בפיצויי פיטורים או בחלקם, בהתאם לדין, וכי המעסיק זכאי לקבלם.
  2. בתוך התקופה, המעסיק חמציא לחברה המנהלת של קופת הגמל אסמכתא המעידה שנקט חליך משפטי לקבלת פסק דין הצהרתי בדבר זכאותו להחזר כאמור או שנקט חליך משפטי לשלילת הפיצויים עקב עבירת משמעת חמורה, וחתקבלה חכרעה סופית בחליך בדבר זכאותו של המעסיק לכספי הפיצויים או חלקם.<sup>2</sup>
  3. לחברה המנהלת של קופת הגמל חומצאו: הודעה מחמעסיק בצירוף אסמכתא שכספי הפיצויים או חלקם ניתנים להחזרה למעסיק ובנוסף הודעה מחעובד שנחתמה על ידו אחרי מועד סיום יחסי העבודה, ואשר לפיה כספי הפיצויים שהופקדו עבורו ניתנים להחזרה למעסיק.
- מעסיק שלא ימציא לחברה המנהלת את הנדרש כאמור באחד התנאים שלעיל, לא יוכל לטעון כנגד החברה המנהלת בשל תשלום כספים לעובד.

<sup>1</sup> חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תיקון מסי 21), התשע"ח – 2018

<sup>2</sup> החברה המנהלת של קופת הגמל תקבל גם פסי"ד שיינתן במועד מאוחר יותר, ובלבד שהעובד טרם משך את כספי הפיצויים.

**אושרה תובענה ייצוגית נגד מעסיק אשר ביטח את עובדיו בביטוח מנהלים בשיעורים של 5/5/8.33 בשנים שלאחר עליית שיעורי הפרשות מכוח צו ההרחבה לפנסיה חובה<sup>3</sup>**

בפסק דין שניתן לאחרונה, נדון עניינו של עובד בחברת רואי חשבון, אשר התקבל לעבודה בשנת 2012, ובוטח בביטוח מנהלים, בשיעורי הפרשות של 5% גמל (עובד + מעסיק) ו- 8.3% לפיצויים.

בחשכם החעסקה שלו נקבע כי אם יתפטר בנסיבות אשר אינן מזכות בפיצויים, המעסיק יהיה זכאי למשוך חזרה חלק מכספי הפיצויים הצבורים בקופה.

בשנת 2016 העובד התפטר, והמעסיקה שיחזרה לזכותו מחצית מסכום הפיצויים שנצבר עבורו, ומשכה את היתרה.

העובד הגיש תביעה לקבלת הפרשי גמל מכוח צו ההרחבה של הסכם פנסיה חובה (אשר החל משנת 2014 היו גבוהים מ- 5%), וכן לשחרור מלוא הפיצויים שנצברו עבורו בקופה, מכוח חוראות צו ההרחבה של הסכם פנסיה חובה.

המעסיקה טענה כי החסדר הפנסיוני שנערך לעובד היה הסדר מיטיב, שכן: (1) במועד עריכת החשכם עם העובד בשנת 2012, שיעורי ההפרשות היו גבוהים מאלה שנקבעו בצו; (2) גם אם משלב מסוים שיעורי ההפרשות לגמל היו נמוכים מאלה שבצו ההרחבה, הרי ששיעורי ההפרשות הכוללים היו בשיעור הגבוה של 18.3% (5+5+8.33); ו- (3) מכיוון שבניגוד לחוראות הצו, המעסיקה לא הגבילה את עצמה להפרשות עד לגובה השכר הממוצע במשק.

בית הדין דחה את טענות המעסיקה בעניין זה וקבע כי:

לא די בכך שהחסדר היה מיטיב במועד ההתקשרות בין הצדדים. החל בשנת 2014, אשר בה שיעורי ההפרשות לגמל עלו ל- 6%, החשכם אשר מכוחו שיעור ההפרשה לגמל עמד על 5% לא היה מיטיב. גם אם הסך הכולל של ההפרשות עמד על שיעור גבוה, יש לבחון כל רכיב בנפרד.

העובדה שככלל, המעסיקה אינה מגבילה את עצמה לשכר הממוצע במשק איננה רלבנטית מקום בו שכרו של התובע היה נמוך מהשכר הממוצע במשק.

לגבי השלמת פיצויי הפיטורים, בית הדין קבע כי אמנם חלות חוראות צו ההרחבה, אשר מחייבות שחרור כל כספי הפיצויים אשר נצברו, אולם זאת רק עד לשיעור הפיצויים אשר מחוייבים מכוח הצו. לפיכך, יש להשלים לעובד את סכום הפיצויים החסר שבין הסכום ששוחרר לזכותו לבין הסכום שהיה זכאי לקבל אילו הופרשו לו פיצויים בשיעורים הקבועים בצו, ושהיה משוחרר לזכותו במועד סיום העסקתו.

לנוכח העובדה שחוכח כי המעסיקה נהגה באותו אופן עם כל עובדיה, בית הדין קיבל את הבקשה לאשר את ניחול התובענה כיייצוגית, כנגד המעסיקה, ביחס לכל עובדיה בשנים הרלבנטיות.

<sup>3</sup> ת"צ 52334-03-16 ד"ר אסף יוסף שממה נ' KPMG סומך הייקין (מיום 5.8.2018)

## למרות הוראות צו ההרחבה לביטוח פנסיה חובה, עובד רשאי לוותר על ביטוח אובדן כושר עבודה.

### המעסיק אינו אחראי לסוג הביטוח הפנסיוני של העובד, ואף אינו רשאי להתערב בו<sup>4</sup>

עובדת בוטחה על-ידי מעסיקה בביטוח מנהלים אשר אינו כולל ביטוח אובדן כושר עבודה, וזאת על-פי בחירתה. לאחר מספר שנים, העובדת חלתה בסרטן, ומשחברת הביטוח דחתה את תביעתה לקבלת כספי נכות – הגישה תביעה נגד מעסיקה, בטענה כי הוא היה חייב לבטוח בביטוח אובדן כושר עבודה. זאת, מכוח הוראות צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק משנת 2008 – הוראות אשר אינן ניתנות לויתור – אשר קובע כי כל עובד אשר אין לו הסדר פנסיוני מטיב יהיה זכאי לחיות מבטוח בפנסיה מקיפה או בקופת גמל ... ובלבד שתכלול גם כיסויים למקרה מוות ונכות.

בית הדין הארצי דחה את טענת העובדת וזאת לנוכח הוראת סעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים, אשר מבטא עקרון יסוד בעולם החיסכון הפנסיוני, והוא חופש הבחירה המלא שניתן לעובד לקביעת סוג המוצר הפנסיוני המועדף עליו, החברה שתנהל עבורו את הכספים, מסלול החשקעה שבו ינוהלו הכספים, וזאת ללא כל יכולת התערבות של המעסיק בבחירות אלה. בית הדין קבע כי הוראות אלה גוברות על הוראות צו ההרחבה.

בית הדין הבחיר כי כשם שהמעסיק אינו צריך לוודא מה נעשה עם המשכורת אותה הוא משלם לעובד, כך גם אסור לו להתערב במה שנעשה עם כספי הפנסיה אותם הוא מעביר עבורו לקרן.

התערבות של המעסיק עלולה לפגוע באוטונומיה של העובד ובפרטיותו, והיא אף מהווה עבירה פלילית.

### עורכו התקנון למניעת הטרדה מינית<sup>5</sup>

לאחרונה תוקנו התקנות למניעת הטרדה מינית, אשר הרחיבו את רשימת ההתנהגויות האסורות המהוות הטרדה מינית, כך שהן כוללת כעת גם איומים, וכן פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם המתמקד במיניותו.

כמו כן, הורחבה הגדרת "התנכלות", כך שהיא מוגדרת כעת כ"פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה שהוגשו על הטרדה מינית או על התנכלות כאמור".

בנוסף, הורחבו החוראות בדבר הגשת תלונה, כך שהיא חייבת לכלול מעתה גם את ציון מועד הארוע.

כמו כן, נוסף סעיף לפיו בחליך בירור התלונה, על האחראי למניעת הטרדה מינית לשמור על כבודם ופרטיותם של כל הצדדים במהלך בירור התלונה ולא לגלות את המידע שהגיע אליו במהלך הבירור, אלא על פי דין.

כן נוספה התייחסות לחובת המעסיק לחנחות את הממונים מטעמו להעביר כל מידע על הטרדה מינית שהגיע לידעתם לידי האחראי על הטרדה מינית.

התקנון המתוקן מצורף בזה לנוחיותכם. אנא הקפידו להשלים את הפרטים, לרבות לגבי זחות האחראית ודרכי ההתקשרות עמה, וכן את הוראות המשמעת ככל שקיימות, ולפרסם אותו במקום גלוי בכל אתר שבו מועסקים עובדים.

**בברכה,**

**הולין-הדס, עורכי דין**

<sup>4</sup> ע"ע 7243-10-15 ליליאן לנדסברג נ' גל-רוז יועצים בע"מ ואח' (מיום 20.8.2018)

<sup>5</sup> תקנות למניעת הטרדה מינית (חובת המעסיק) (תיקון) התשע"ח-2018

## תקנון לדוגמה לפי סעיף 7(ז)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998

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

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

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי חוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998 (להלן – התקנות); 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?

חלק	סעיפים	מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")
א'	1 עד 3	מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")
ב'	4 עד 5	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנוזיקין)
ג'	6 עד 10	מדיניות המעסיק ואחריותו למניעת הטרדה מינית והתנכלות
ד'	11	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
ה'	12 עד 16	הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק
ו'	17 עד 20	שוונות: עובד קבלן כוח אדם המועסק אצל אדם אחר (סעיף 17); מעסיק המעסיק 25 עובדים או פחות (סעיף 18); מינוי אחראי אצל מעסיק המעסיק פחות מעשרה עובדים (סעיף 19); עיקר ההוראות המשמעותיות לעניין הטרדה מינית והתנכלות (סעיף 20).

### חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

#### 1. מהי הטרדה מינית?

(א) אם כי ברוב מקרי הטרדה מינית גבר הטריד אישה, גם גברים וגם נשים עלולים להטריד מינית וההטרדה יכולה להיות כלפי נשים או גברים; החוק מכסה את כל האפשרויות האלה.

(ב) לפי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת משש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן<sup>1</sup>:

- (1) שחיטת אדם באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני; לדוגמה: מעסיק 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 לפניו, בלא הסכמתה או ממונה המבצע מעשים מעין אלה בכפופה לו תוך ניצול מרות ביחסי העבודה;
- (3) הצעות תוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות הצעות הראה למטריד שאינו מעוניין בהן; ואולם אין צורך להראות "חוסר עניין" במקרים המפורטים בסעיף קטן (ג) כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית;
- (4) התייחסויות תוזרות המתמקדת במינו או במיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנית ההתנהגות הראה שאינו מעוניין בה;

<sup>1</sup> לפי סעיף 7(ה) לחוק, מעסיק שחלה עליו חובת פרסום תקנון (מעסיק שמעסיק יותר מ-25 עובדים) חייב לערוך בתקנון לדוגמה את "ההתאמות הנדרשות" ובתקנה 8 לתקנות קובעת את ההתאמות שמעסיק 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 שכן; חזונויות, לעומת זאת, אינן מצויות בחוק, ולכן ניתן להתאים אותן לחקשר המיוחד של כל מעסיק ועובדי.

לדוגמה: התנחגות חוזרת הנוגעת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו; ואולם אין צורך להראות "חוסר עניין" במקרים המפורטים בסעיף קטן (ג) כדי שהתנחגות זו תיחשב הטרדה מינית;

(5) התייחסות מבזה או משפילה כלפי מינו או מיניותו של אדם, לרבות לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו;

(6) פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול לחשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום; ואולם בהליך פלילי או אזרחי לפי פסקה זו, תהיה זו הגנה טובה למפרסם אם הראה כי הפרסום נעשה בתום לב או למטרה כשרה או פרסום אמת שיש בו עניין ציבורי ולא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו;

לעניין זה יובהר כי "תצלום, סרט או הקלטה" – כוללים גם עריכה או שילוב של תצלום, סרט או הקלטה באופן שניתן לזחות את האדם;

לדוגמה:

- (א) הפצת סרטון באתרים פתוחים לציבור באינטרנט המתעד קיום יחסי מין, וזאת בלא הסכמת כל המתועדים בסרטון, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות;
- (ב) פרסום עריכה גרפית שבה מופיע ראש של אדם מזוהה בשילוב עם תמונת עירום כלשהי בלא הסכמתו של האדם המזוהה באופן שעלול לחשפילו או לבזותו, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות;
- (ג) אם המעשים המנויים בסעיף קטן (ב)(3) ו-(4): הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות המתמקדות במינו או במיניותו של אדם, מופנים כלפי מי שמני בפסקאות שלהלן, מעשים אלה מהווים הטרדה מינית גם בלי שאותו אדם הראה שאינו מעוניין:
- (1) לקטין או לחסר ישע – תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול, ואם טרם מלאו לקטין 15 שנים – גם בלא ניצול יחסים כאמור, ובלבד שהמטריד אינו קטין;
  - (2) למטופל – במסגרת טיפול נפשי, בריאותי, רפואי או פארא-רפואי – תוך ניצול תלות של המטופל במטפל; בפסקת משנה זו, "טיפול נפשי" – כהגדרתו בסעיף 347א לחוק העונשין;
  - (3) לעובד – במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת שירות – תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות;
  - (4) לתלמיד בכיתה י"ב, י"ג או י"ד, שאינו קטין – תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;
  - (5) לתלמיד או לסטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים – תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;
  - (6) למשתקם כהגדרתם בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (חוראת שעה), התשס"ז-2007, במסגרת תעסוקה – תוך ניצול יחסי מרות בתעסוקה או ניצול תלות;
  - (7) לאדם – תוך ניצול יחסי מרות או תלות, במסגרת הדרכה או ייעוץ של כהן דת או של מי שמתחזה לחיות כהן דת או של אדם הידוע או המציג את עצמו כבעל סגולות רוחניות מיוחדות;
  - (8) לאדם, מצדו של עובד הציבור במילוי תפקידו או בקשר אליו ותוך שימוש לרעה בסמכותו – תוך ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור; בפסקה זו, "עובד הציבור" – כהגדרתו בסעיף 34כד לחוק העונשין;
  - (9) לאדם עם מוגבלות המועסק במפעל מוגן – תוך ניצול יחסי מרות או תלות;
- חוסר עניין מראים בין במילים ובין בהתנחגות שמבחינה באופן ברור לפונה את חוסר העניין בחצעתו.
- מחי התנכלות?
2. התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה,

שהוגשו על הטרדה מינית או על התנכלות כאמור<sup>2</sup>.

דוגמאות:

- (1) פגיעה שמקורה בהטרדה מינית – מעסיק המפטר או מונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעות חוזרות בעלות אופי מיני של עובד;
- (2) פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה על הטרדה מינית או התנכלות – מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בתנאי העבודה של עובד – שהתלונן על התנהגות מבזה או משפילה כלפי מיניותו;
- (3) פגיעה שמקורה בסיוע לעובד בקשר לתלונה או תביעה על הטרדה מינית או התנכלות. לדוגמה: עובדת מסרה עדות בקשר לחטרדה כלפי עובד אחר והמעסיק או הממונה פוגעים בה בשל כך.

3. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

לפי החוק, 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 המעסיק;

דוגמאות:

(א) אולם שבו מציגים המעסיק ועובדיו תערוכה של מוצרי המעסיק;

(ב) מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעסיק;

(ג) מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעסיק לעובדיו;

(3) תוך כדי עבודה;

לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, ובכלל זה לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה;

(4) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (ובכלל זה בביתו של ממונה).

חלק ב': התנאים של הטרדה מינית והתנכלות

4. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

הטרדה מינית והתנכלות מהוות –

(1) עבירה פלילית שקבוע בצדה עונש מאסר או קנס, ובשלה ניתן להגיש תלונה במשטרה;

(2) עוולה אזרחית, שבשלה ניתן להגיש תביעה; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים – מהמעסיק של אלה;

5. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת<sup>3</sup>

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

חלק ג': מדיניות המעסיק ואחריותו למניעת הטרדה מינית והתנכלות

6. הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המעסיק; הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המעסיק, והוא לא ישלים עמן.

7. אחריות המעסיק

(א) נוסף על איסור החל על המעסיק, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו, במסגרת יחסי

<sup>2</sup> נוסף על איסור על התנכלות לפי החוק, פגיעה על רקע הטרדה מינית אסורה גם לפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.

<sup>3</sup> לגבי מעסיק שתקנה 3 לתקנות חלה עליו.

עבודה; מעסיק צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:

- (1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות כמתואר בחלק זה;
  - (2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ר' חלק ה');;
  - (3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ר' חלק ה').
- (ב) לפי החוק, מעסיק שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעסיק בתביעה אזרחית בשל כך.

8. צעדי מנע

(א) המעסיק דורש מכל ממונה מטעמו ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכול כדי ליצור, יחד עם המעסיק, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.

(ב) המעסיק דורש מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.

(ג) פעולות הסברה והדרכה: המעסיק דורש מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין המעסיק מאפשר לעובדיו להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, מאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני זכויות, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.

9. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

המעסיק משתף פעולה עם ארגון העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

ארגון העובדים הנוגע לעניין במקום עבודה זה הוא:

[כאן יפרט מעסיק את ארגון העובדים]

10. קבלת מידע, וממי

(א) עובד זכאי –

(1) לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם:

- חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998;
  - תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998;
  - חוראות משמעות של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות;
- (2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המעסיק בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

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

גב' / מר שתפקידה/ו מספר טלפון בעבודה

חלק ד': מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?

11. (א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק – האדם יכול לבחור אם לנקוט באחת או יותר מבין האפשרויות האלה:

(1) טיפול באחריות המעסיק: אם החטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה; ההליכים מפורטים בחלק ה';

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

(3) הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש תביעה בבית המשפט (בדרך כלל – בבית הדין האזרחי לעבודה) נגד –

- המטריד או המתנכל בעצמו ;
- ואם הוא טוען שהמעסיק אחראי, גם המעסיק (ראו סעיף 7 לעניין אחריות המעסיק).

חלק ה': הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק<sup>4</sup>

12. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?  
 כל אחד מאלה יכול להגיש תלונה :  
 (1) עובד שטוען כי מעסיק, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה ;  
 (2) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעסיק או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה ;  
 (3) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) או (2).
13. לפני מי מתלוננים?  
 (א) תלונה יש להגיש לאחראי כאמור בסעיף 10(ב).  
 (ב) אם האחראי הוא האדם שמתלוננים עליו (להלן – הנילון) או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של האחראי, לאחראי אחר, ובחעדום – למעסיק (אם הגיש את התלונה למעסיק כאמור, המעסיק יפעל לפי חלק זה כפי שאמור לפעול אחראי).  
 (ג) אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק –  
 (1) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם המעסיק ;  
 (2) אם חוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם המעסיק, ואם הועבר הטיפול כאמור – האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.
14. אופן הגשת התלונה  
 (א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.  
 (ב) הוגשה תלונה בעל פה –  
 (1) ירשום האחראי את תוכן התלונה, ואם אפשר יציין את הפרטים האלה :  
 (א) זהות המעורבים במקרה והאם מתקיימים ביניהם יחסי תלות, מרות וכדומה, וכן זהות עדים, אם ישנם ;  
 (ב) מקום האירוע ;  
 (ג) מועד האירוע ;  
 (ד) תיאור המקרה, לרבות אם המוטריד הראה למטריד שהתנהגות מפריעה לו ;  
 (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.
15. בירור התלונה  
 (א) התקבלה תלונה, האחראי –  
 (1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ד', סעיף 11) ;  
 (2) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין השאר, ישמע את המתלונן, את הנילון ואת העדים, 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>4</sup> הסעיפים בחלק ה', פרט לסעיפים 14 ו-15(ה)2) מובאים מחוק ומחתקנות, וככאלה אין מקום לערוך בהם שינויים, פרט לתוספות הנובעות מהחקש המיוחד של המעסיק ועובדיו ושאינן בהן כדי לגרוע מתוכן הסעיפים האמורים בחלק ו'.



(ג) אחראי שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לאחראי אחר או למי שהמעסיק מינה לממלא מקומו, ובחעד אחד מאלה – למעסיק; אם האחראי העביר את הטיפול למעסיק כאמור, יפעל המעסיק כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, לפי סעיף זה.

(ד) בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.

(ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילו וועדים אחרים, ובין השאר –

(1) לא יגלה אחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או לפי דין;

(2) לא ישאל אחראי שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא יתחשב במידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראי סבור שאם לא ישאל שאלות או יתחשב כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון;

(3) האחראי ינחה את כלל המעורבים בבירור התלונה לשמור על כבודם ופרטיותם של כל הצדדים ולא לגלות כל מידע שהגיע אליהם במהלך בירור התלונה, אלא על פי דין.

(ו) מעסיק יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה<sup>5</sup>, כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין השאר יפעל המעסיק להרחקת הנילו מהמתלונן, ככל האפשר, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.

(ז) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעסיק, בלא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 16(א) ו-(ד).

(ח) היה הנילו עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולמעסיק.

(ט) נודע למעסיק על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא חוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של אחראי; לעניין זה מנחה המעסיק את כלל הממונים מטעמו להעביר כל מידע על הטרדה מינית שהגיע לידיעתם לידי האחראי למניעת הטרדה מינית; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל האפשר, בירור על אודות המקרה לפי כל הוראות סעיף זה, בשיעיים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

## 16. טיפול המעסיק במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) קיבל מעסיק את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 15(ז), יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידו לגבי כל אחד מאלה:

(1) מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה; הרחקת הנילו מהמתלונן; וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, 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 משמעתיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות אצל המעסיק לעניין הטרדה מינית או התנכלות;

(3) אי-נקיטת צעד כלשהו.

(ב) המעסיק יפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כמו כן יאפשר המעסיק

<sup>5</sup> חמונה "ענייני עבודה" מוגדר בתקנות, ולפי החגדרה בתקנות, כל אלה הם "ענייני עבודה": קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיזיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה ולרבות שכר או גמול אחר שנותן מעסיק לעובד או לאחר בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים, חטבות ותשלומים חניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

- (ג) המעסיק 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 מעסיק לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל חליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא החלטתו; עשה כן המעסיק –
- (1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;
- (2) כל עוד לא הסתיימו החליכים כאמור, יפעל המעסיק לפי הוראות סעיף 15(ו);
- (3) בתום החליכים יקבל המעסיק החלטה לפי סעיף קטן (א).
- (ח) אם הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק, רשאים המעסיק והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

#### חלק ו: שנות

17. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק
- (א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל המעסיק (מעסיק בפועל) –
- (1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם את העובד של הקבלן;
- (2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעסיק" כולל גם את המעסיק בפועל;
- לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעסיק רגיל (ראו סעיף 7) בשל הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.
- (ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 13(ג), 15(ח) ו-16(ה) לתקנון זה.
18. מעסיקים של 25 עובדים או פחות
- לפי התקנות, מעסיק 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 לחוראות החוק והתקנות;
- (2) לדרוש מעובדיו והממונים להימנע מהטרדה מינית והתנכלות ולדרוש מהם למנוע מעשים אלה;
- הערה: מעסיק 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.
19. מינוי אחראי (ראו סעיף 10(ב) וחלק ה') אצל מעסיק המעסיק פחות מעשרה עובדים
- לפי התקנות, מעסיק המעסיק פחות מעשרה עובדים יכול לקבוע שהוא עצמו יהיה האחראי; אם הוא קובע כאמור, כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי אחראי יחול עליו.
20. עיקר ההוראות המשמעותיות לעניין הטרדה מינית והתנכלות
- [כאן יפרט מעסיק את הוראות המשמעת הנוגעות לעניין, שנוהגות אצלו]

צחי הנגבי  
שר המשפטים

י"ט באב תשנ"ח (11 באוגוסט 1998)

אני מסכים.

אליהו ישי  
שר העבודה והרווחה