

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

## הקרן הקימת לישראל



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

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, מנוגדות למדיניות קק"ל.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח - 1998. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 8 לתקנון זה.

### תוכן

	<u>סעיפים</u>	<u>חלק</u>
מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")	3-1	א'
תוצאות הטרדה מינית והתנכלות	4	ב'
מדיניות קק"ל ואחריותה	6-5	ג'
מניעת הטרדה מינית והתנכלות	8-7	ד'
מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?	9	ה'
הליך תלונה בקק"ל וטיפול באחריות קק"ל	15-10	ו'

## חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")

1. **מהי הטרדה מינית?**
  - 1.1 למרות שבמרבית המקרים הטרדה מינית נעשית ע"י גבר כלפי אישה, הטרדה מינית יכולה להיעשות הן ע"י גבר והן ע"י אישה, כלפי גבר או אישה; והחוק מכסה את כל האפשרויות האלו.
  - 1.2 בתקנון זה יהיו למונחים הבאים הפרושים המופיעים לצידם כאן:
 

<p>עובד הקרן הקיימת לישראל, וכן דורש עבודה שהגיש מועמדות לעבודה לקרן הקיימת לישראל.</p>	"עובד"
<p>הקרן הקיימת לישראל ולצרכי ביצוע הוראות תקנון זה- סמנכ"ל משאבי האנוש של הקרן, ובמקרה של תלונה כנגד נילון המשמש בתפקיד מנהל חטיבה ומעלה- מנכ"ל הקרן.</p>	"מעסיק"
<p>עובד המועסק על ידי קבלן כח אדם המוצב בקרן הקיימת לישראל, בין אם לתקופה ארוכה ובין אם באופן ארעי.</p>	"עובד כח אדם"
<p>נותני שירותים הבאים במגע עם עובדי הקרן הקיימת במסגרת יחסי עבודה, לרבות יועצים, קבלני ביצוע וכיוצא באלה.</p>	"נותני שירות"
<p>מי שנפגע מהטרדה מינית, בין אם הגיש תלונה בעצמו ובין אם הוגשה התלונה על ידי אדם אחר או שנפתחו הליכי בירור מכל סיבה אחרת בעניינו.</p>	"מתלונן"
<p>מי שנגדו התלוננו כי ביצע הטרדה מינית.</p>	"נילון"
<p>מי שמונתה על ידי המעסיק לבירור תלונות על הטרדה מינית כמפורט בתקנון זה. פרטי האחראית ופרטי קשר איתה מפורטים מטה.</p>	"אחראית למניעת הטרדה מינית"
<p>עובד קק"ל או עובד אחר הממונים על עבודתו של עובד, עובד קבלן או נותני שירותים.</p>	"ממונה"
- 1.3 על פי חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998 (להלן: "החוק"), הטרדה מינית היא אחת משש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:
  - 1.3.1 סחיטת אדם באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
  - 1.3.2 מעשה מגונה.
  - 1.3.3 הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה למטריד שאינו מעוניין בהן.
  - 1.3.4 **ואולם** אין צורך להראות "חוסר עניין" במקרה של יחסי מרות בעבודה – לדוגמא, מנהל כלפי מזכירתו, כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית.
  - 1.3.4 התייחסויות חוזרות המתמקדות במיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.
- לדוגמא: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.

**ואולם** אין צורך להראות "חוסר עניין" במקרה של יחסי מרות, כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית.

1.3.5 התייחסות מבזה או משפילה למינו או מיניותו של אדם, לרבות לנטייתו המינית של אדם, בין אם המוטרד הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

1.3.6 פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום. לעניין זה יובהר כי "תצלום, סרט או הקלטה" – כוללים גם עריכה או שילוב של תצלום, סרט או הקלטה באופן שניתן לזהות את האדם.

- הפצת סרטון באתרים פתוחים לציבור באינטרנט המתעד קיום יחסי מין, וזאת בלא הסכמת כל המתועדים בסרטון, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות;

- פרסום עריכה גרפית שבה מופיע ראש של אדם מזוהה בשילוב עם תמונת עירום כלשהי בלא הסכמתו של האדם המזוהה, באופן שעלול להשפילו או לבזותו, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות

1.4 אי הסכמה:

1.4.1 ככלל, אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; חובה זו אינה חלה לגבי אלה:

I - סחיטה (פסקה 1.3.1 לעיל);

II - התייחסות מבזה או משפילה (פסקה 1.3.5 לעיל);

III - ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטרד (לגבי המעשים בפסקאות 1.3.3 ו-1.3.4 לעיל);

IV - 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.

1.4.2 אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.

## 2. מהי התנכלות?

התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית או על התנכלות כאמור.

2.1 על פי החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח – 1998, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה התשמ"ח – 1988, התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה:

2.1.1 מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית או תלונה על 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;

מעסיק המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו למגע מיני, גם אם חד פעמית.

2.1.2 מעסיק או ממונה מטעמו הפוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.

2.1.3 מעסיק או ממונה מטעמו הפוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה משפטית על הטרדה או על התנכלות כאמור בסעיף זה.

לדוגמה: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר; המעסיק או הממונה מרעים את תנאי עבודתה בשל כך.

### 3. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

- על פי החוק, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מ- 4 נסיבות אלה:
- 3.1 במקום העבודה;
  - 3.2 במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק; דוגמאות:
    - אתר בו מתקיים אירוע מטעם קק"ל ועובדיו משתתפים או מציגים בו;
    - מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעסיק;
    - מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעסיק לעובדיו.
  - 3.3 תוך כדי עבודה;
  - 3.4 לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, ובכלל זה לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה או לאתרי קק"ל. מובהר בזה כי אסורה כל הטרדה מינית גם כאשר זו מופנית כלפי מי שאינו עובד קק"ל - לדוגמה לקוחות, נותני שירות, עובדי כח אדם, יועצים וכיו"ב.
  - 3.4 תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של ממונה או המוטרדת).

## חלק ב': תוצאות הטרדה מינית והתנכלות

### 4. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

- 4.1 הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים.
- 4.2 הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות - גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח 1998):
  - 4.2.1 עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס ובגינה ניתן להגיש תלונה במשטרה;
  - 4.2.2 עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים - מהמעסיק של אלה.
- 4.3 הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירת משמעת, שבגינה יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעותי.

## חלק ג': מדיניות קק"ל ואחריותה

### 5. הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני נוגדות את מדיניות קק"ל

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות קק"ל והיא לא תשלים עמן.

### 6. אחריות המעסיק

- 6.1 החוק מטיל על המעסיק אחריות מיוחדת לגבי מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה; מעסיק צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:
- 6.1.1 מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ר' חלק ד');
- 6.1.2 טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ר' חלק ו').
- 6.1.3 תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ר' חלק ו').
- 6.2 לפי החוק, מעסיק שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה יהיה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעסיק בתביעה אזרחית בשל כך.

## חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

### 7. צעדי מנע

- 7.1 קק"ל דורשת מכל ממונה מטעמה 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 ללא הטרדה מינית והתנכלות.
- 7.2 קק"ל דורשת מכל ממונה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.
- 7.3 פעולות הסברה והדרכה: קק"ל דורשת מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן;
- 7.4 קק"ל תפרסם תקנון זה במקומות בולטים במשרדיה וכן תמסור העתק התקנון לכל עובד חדש. העתק התקנון יהיה זמין אף בפורטל הארגוני.

### 8. קבלת מידע וממי

- 8.1 עובד זכאי -
- 8.1.1 בהתאם לתקנות - לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם -
- חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998;
  - תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח - 1998;

- הוראות משמעת של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות.
- 8.1.2 לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המעסיק בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.
- 8.1.3 עובד יכול לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מאחת האחראיות לעניין זה, שהן:

**יאנה מזרחי, מנהלת מחלקת רווחה**  
**אחראית על מניעת הטרדה מינית בארגון**  
טלפון: 0506236362 / 026582405  
דוא"ל: [yanami@kkl.org.il](mailto:yanami@kkl.org.il)

**מיכל שגיא חנין, מנהלת אגף פיתוח ארגוני ואו"ש**  
**אחראית על מניעת הטרדה מינית בארגון**  
טלפון: 0502036290 / 026707461  
דוא"ל: [michalsa@kkl.org.il](mailto:michalsa@kkl.org.il)

## **חלק ה': מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?**

9. 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 הללו):
- 9.1 טיפול באחריות קק"ל: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי העבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה אצל האחראית למניעת הטרדה מינית בקק"ל.
- 9.2 הפרוצדורה לעניין זה מפורטת בחלק ו'.
- 9.3 הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.
- הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש, תביעה בבהימ"ש (בדרך כלל - בביה"ד האזורי לעבודה) נגד -  
- המטריד או המתנכל בעצמו;  
- ואם הוא טוען שהמעסיק אחראי, גם כנגד המעסיק (ר' סעי' 7 לעניין אחריות המעסיק).

## **חלק ו': הליך תלונה בקק"ל וטיפול באחריות קק"ל**

10. **מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?**
- התלונה יכולה להיות מוגשת ע"י כל אחד מאלה:
- 10.1 עובד שטוען כי, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי העבודה;
- 10.2 אדם אחר שטוען כי עובד או ממונה מטעם קק"ל הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי העבודה;
- 10.3 עובד שהוטרד במסגרת עבודתו בקק"ל גם אם המטריד אינו עובד קק"ל.
- 10.4 אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה 10.1, 10.2 או 10.3.

## 11. בפני מי מתלוננים?

11.1 תלונה יש להגיש לאחת האחראיות למניעת הטרדה מינית:

**יאנה מזרחי, מנהלת מחלקת רווחה  
אחראית על מניעת הטרדה מינית בארגון**  
טלפון: 0506236362 / 026582405  
דוא"ל: [yanami@kkl.org.il](mailto:yanami@kkl.org.il)

**מיכל שגיא חנין, מנהלת אגף פיתוח ארגוני ואו"ש  
אחראית על מניעת הטרדה מינית בארגון**  
טלפון: 0502036290 / 026707461  
דוא"ל: [michalsa@kkl.org.il](mailto:michalsa@kkl.org.il)

11.2 אם האחראית למניעת הטרדה מינית היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלאת מקומה של האחראית, לאחראית אחרת, ובהיעדרם - למעסיק, אשר יפעל למנות אחראית אד-הוק אשר תברר את התלונה בהתאם לתקנון זה.

11.3 אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל קק"ל -

11.3.1 תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם קק"ל;

11.3.2 אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם קק"ל, ואם הועבר הטיפול כאמור - האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

11.3.3 אם הנילון אינו עובד של קק"ל, אך ההטרדה אירעה במסגרת יחסי עבודה, תפעל קק"ל על מנת שמעסיקו של הנילון יטפל בתלונה, ומכל מקום תפעל על מנת להגן על המתלונן ולמנוע את הישנות המקרים.

## 12. אופן הגשת התלונה

12.1 ניתן להגיש תלונה בכתב או בע"פ לאחת מהאחראיות למניעת הטרדה מינית.

12.2 הוגשה תלונה בעל פה -

12.2.1 תרשום האחראית למניעת הטרדה מינית את תוכן התלונה;

12.2.2 המתלונן יחתום על הרישום שערכה האחראית למניעת הטרדה מינית, כדי לאשר את תוכן הדברים;

12.2.3 האחראית למניעת הטרדה מינית תמסור למתלונן עותק מהרישום החתום;

12.2.4 הוגשה תלונה בכתב- האחראית למניעת הטרדה מינית תזמן את המתלונן על מנת להשלים את הנחוץ לשם קבלת התלונה.

## 13. תוכן התלונה

האחראית אשר גובה את התלונה תפרט, ככל הניתן, את תיאור המקרה, לרבות:

13.1 זהות המעורבים במקרה, זהות עדים, אם ישנם;

13.2 מקום האירוע;

- 13.3 במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית - אחד מאלה :  
 13.3.1 האם המוטריד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו ;  
 13.3.2 האם יש בין המטריד למוטריד יחסי תלות, מרות וכד'.

#### 14. בירור התלונה

- 14.1 התקבלה תלונה, האחראית למניעת הטרדה מינית -  
 14.1.1 תיידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה', סעיף 9 לעיל);  
 14.1.2 תפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, תשמע את המתלונן, את הנילון ואת העדים, אם ישנם, ותבדוק כל מידע שהגיע אליה בעניין התלונה.  
 14.2 אחראית לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.  
 14.3 אחראית שהיא בעלת נגיעה אישית כאמור תעביר את הבירור לאחראי אחר או למי שהתמנה ע"י המעסיק לממלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה - למעסיק ;  
 אם האחראי העביר את הטיפול למעסיק כאמור, יפעל המעסיק כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, על פי סעיף זה.  
 14.4 בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.  
 14.5 בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מירבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר -  
 14.5.1 לא תגלה אחראית מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן היא חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין ; למען הסר ספק, מובהר כי לצורך גביית גרסת הנילון לתלונה, תחשוף בפניו האחראית את פרטי המתלונן ותוכן התלונה.  
 14.5.2 לא תשאל אחראית שאלות בקשר לעברו המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא תתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור ; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראית סבורה שאם לא תשאל שאלות או תתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.  
 14.6 מעסיק יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה ; בין היתר יפעל המעסיק להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.  
 14.7 בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעסיק, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בס' 15.1 ו- 15.4.  
 14.8 נודע למעסיק על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של אחראית למניעת הטרדה מינית ; לעניין זה מנחה המעסיק את כלל הממונים מטעמו להעביר כל מידע על הטרדה מינית שהגיע לידיעתם לידי אחראית למניעת הטרדה מינית ; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראית או נודע לאחראית על מקרה כאמור, תקיים האחראית, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשניוניים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, תברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

#### 15. טיפול קק"ל במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

- 15.1 קיבל מעסיק את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי ס' 14.7, יחליט, בלא דיחוי, ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כ"א מאלה :

- 15.1.1 מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה; הרחקת הנילון 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 הטרדה או ההתנכלות;
- 15.1.2 פתיחה בהליכים משמעותיים לעובד בהתאם לנוהל משמעת עובדים מס' 02.08.03 (לחץ [כאן](#) למעבר לנוהל);
- 15.1.3 אי נקיטת צעד כלשהו.
- 15.2 המעסיק יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף 15.1 וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כן יאפשר המעסיק למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.
- 15.3 המעסיק רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף 15.1 או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.
- 15.4 על אף האמור בסעיף זה, רשאי מעסיק לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא החלטה; עשה כן המעסיק -
- 15.4.1 ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;
- 15.4.2 כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעסיק לפי הוראות סעיף 14.6;
- 15.4.3 בתום ההליכים יקבל המעסיק החלטה לפי סעיף 15.1.
- 15.5 היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק, רשאים המעסיק והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או בחלקן.