



ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЗАКОНА О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ

в соответствии с требованиями
Ведомства национального
страхования

согласно параграфу 7 (далет) (2) Закона о
предотвращении сексуальных домогательств
5758 – 1998 г.



Ведомство национального страхования
Наша уверенность в завтрашнем дне
www.btl.gov.il

Сексуальные домогательства, преследования и притеснения работников на почве сексуальных домогательств представляют собой угрозу для достоинства человека, его свободы, права принимать решения, касающиеся его личной жизни, и равенства полов. Такие действия также носят преступный характер и являются поводом для возбуждения судебного иска о возмещении ущерба¹ начиная с 29 элуля 5758 г. (20 сентября 1998г.), т.е. с момента введения Закона о предотвращении сексуальных домогательств от 5758 – 1998 г.

Сексуальные домогательства, преследования и притеснения работников отрицательно влияют на трудовые отношения и вступают в противоречие с принципами Ведомства национального страхования, которое не может примириться с ними.

Целью данного издания является разъяснение принципов Закона и положений о предотвращении сексуальных домогательств (обязанности работодателя) от 5758 – 1998 г.² и установление мер дисциплинарного воздействия со стороны Ведомства национального страхования в связи с жалобами о сексуальных домогательствах.

При противоречиях между положениями данного издания и «Законом и Положениями», применяется формулировка Закона и Положений, ознакомиться с которыми можно в параграфе 11 данного издания.

Все сказанное в мужском роде относится также к женщинам.

¹ Параграфы 4, 6-15 Закона

² Сборник Положения 5918 от 28 ава 5758 – 1998 г., 20 августа

Содержание:

	Страница
Часть 1: Определение терминов «сексуальные домогательства» и «преследования и притеснения».	5
Часть 2. Последствия сексуальных домогательств, притеснений и преследований	7
Часть 3. Политика Ведомства национального страхования и его ответственность	8
Часть 4. Предотвращение сексуальных домогательств, преследований и притеснений	9
Часть 5. Как поступать, если вы подверглись сексуальным домогательствам или преследованиям и притеснениям	10
Часть 6. Как подавать жалобу внутри Ведомства национального страхования. Меры, принимаемые Ведомством национального страхования	11
Часть 7. Прочие положения	15

* Параграфы 4, 6-15 Закона

** Сборник Положения 5918 от 28 ава 5758 – 1998 г., 20 августа .

Часть 1: Определение терминов «сексуальные домогательства» и «преследования и притеснения».

1. Сексуальные домогательства

- (А) Несмотря на то, что в большинстве случаев сексуальные домогательства исходят от мужчины по отношению к женщине, сексуальные домогательства могут исходить со стороны мужчины и со стороны женщины по отношению как к мужчине, так и к женщине. Закон рассматривает все подобные случаи.
- (Б) По определению Закона о предотвращении сексуальных домогательств от 5758 – 1998 года, к категории сексуальных домогательств относится по меньшей мере одно из пяти нижеперечисленных действий:

1. Шантаж человека с целью выполнения им действий сексуального характера. Например, угрозы начальника уволить работницу, если она откажется вступить с ним в половые отношения или в интимную связь.
2. Развратные действия, в соответствии с определением параграфов 348 и 349 Уголовного кодекса от 5737 – 1977 года (далее «Уголовный кодекс»). Уголовным кодексом развратные действия определены как действия, производимые с целью сексуального возбуждения, получения сексуального удовлетворения или оскорбления на сексуальной почве.

Пример: Прикосновения работника или начальника к работнице с целью сексуального возбуждения или их раздевание перед ней.

3. Неоднократные предложения сексуального характера, если человек, по отношению к которому направлены эти предложения, продемонстрировал свою незаинтересованность в них.
4. Неоднократные замечания по поводу сексуальности человека, несмотря на то, что человек, по отношению к которому направлены эти замечания, продемонстрировал свою незаинтересованность в них.

Пример. Неоднократные замечания по поводу сексуального аспекта внешнего вида или одежды человека или частей его тела, несмотря на то, что он ясно дал понять, что это ему мешает.

5. Оскорбительные или унижительные замечания по поводу пола человека или его сексуальных наклонностей.

- (В) Несогласие

1. Как правило, человек должен показать, что он не согласен на действия, связанные с сексуальными домогательствами; однако на следующие действия эта обязанность не распространяется:

- Шантаж (см. выше – пункт (Б) (1));

- Унижительное или оскорбительное отношение (см. выше – пункт (Б) (5));

- Злоупотребление отношениями «начальник – подчиненный» между человеком, проявляющим сексуальные домогательства, и человеком, по отношению к которому эти домогательства направлены (это касается отношений, упомянутых в пунктах (Б) (3) и (4) – см. выше)
 - Злоупотребление отношениями «начальник – подчиненный», зависимостью ученика от наставника или пациента от человека, лечащего его или ухаживающего за ним, если подчиненным или зависимым является несовершеннолетний или беспомощный человек (это касается действий, упомянутых в пунктах (Б) (3) и (4) – см. выше)
 - Использование зависимости, возникающей у пациента при психологическом или медицинском лечении (это касается действий, упомянутых в пунктах (Б) (3) и (4) – см. выше)
2. Несогласие может быть выражено однозначно при помощи слов или действий.

2. Какие действия не подпадают под определение «сексуальные домогательства»

Несмотря на попытки законодателей дать подробное определение понятия «сексуальные домогательства», это определение, как и многие другие, не может учесть целый ряд действий.

Пример. Трудно изначально дать определение всем действиям, которые будут считаться «унизительными» или «оскорбительными» по отношению к половой принадлежности или сексуальным предпочтениям человека.

Вместе с тем, запрет на сексуальные домогательства не является запретом на ухаживания, которые вторая сторона принимает благосклонно и которые происходят по взаимному согласию.

3. Преследования и притеснения

(А) По Закону о предотвращении сексуальных домогательств и Закону о равных правах на работе от 5748 – 5788 г., под определение “преследования и притеснения” подпадает каждое из следующих действий, если они совершаются в рамках трудовых отношений (см. параграф 4):

1. ущемление прав работника или претендента на работу работодателем или назначенным им ответственным за работу, если почвой для этого являются сексуальные домогательства; В том, что касается сексуальных домогательств, относящихся к категории неоднократных предложений сексуального характера и неоднократных замечаний по поводу сексуальности человека, достаточно, чтобы **источником ущемления стало только одно предложение или только одно замечание.**

Примеры: Начальник препятствует продвижению по службе подчиненной ему работницы или ухудшает условия ее занятости вследствие ее отказа ответить на однократное пред-

ложение о сексуальном контакте или об интимной связи.

Увольнение работодателем работницы вследствие ее отказа ответить на однократное предложение вступить в интимную связь.

2. Ущемление работодателем или назначенным им ответственным за работу прав работника или кандидата на работу, если причиной ущемления является жалоба на притеснения и преследования в соответствии с данным пунктом или судебный иск по этому поводу.
3. Ущемление прав работника или кандидата на работу работодателем или назначенным им ответственным за работу, если причиной ущемления является помощь этого работника другому работнику в связи с жалобой или судебным иском по поводу преследований и притеснений, как указано в данном параграфе.

Пример. Работница выступила как свидетель в деле о преследованиях и притеснениях другого работника, в связи с чем работодатель или назначенный им ответственный за работу ухудшают условия ее работы.

(Б) Защита от ложных жалоб или ложных исков

При судебном разбирательстве по поводу жалоб или исков, возбужденных в связи с указанным в пункте (А) (2) или (3) работодателем или назначенным им ответственным за работу могут в свою защиту утверждать, что работник или кандидат на работу знал, что его иск или жалоба поданы на основании ложных данных.

4. «Рамки трудовых отношений»

В соответствии с Законом о предотвращении сексуальных домогательств, «сексуальные домогательства в рамках «трудовых отношений» могут иметь место в нижеперечисленных обстоятельствах:

1. На месте работы;
2. В других местах, где производится работа с ведома и по поручению работодателя, например:
в институте профессиональной подготовки или повышения квалификации, в котором проводятся курсы, заказанные работодателем;
ресторан, в котором происходит вечеринка, организованная работодателем для работников.
3. Во время работы
Например, во время поездки, происходящей в целях работы в рабочее время, такой как поездки на рабочее заседание, проводимое вне места работы.
4. При использовании отношений «начальник – подчиненный» в каком бы то ни было месте (например, в доме начальника).

Часть 2. Последствия сексуальных домогательств, притеснений и преследований

5. Сексуальные домогательства, притеснения и преследования запрещены законом

- (А) Сексуальные домогательства, притеснения и преследования на сексуальной почве представляют собой поведение, запрещенное законом и ущемляющее человеческое достоинство, его свободу, право на личную жизнь и равенство полов.
- (Б) Сексуальные домогательства, притеснения и преследования на сексуальной почве (в соответствии с Законом о предотвращении сексуальных домогательств, а притеснения и преследования также в соответствии с Законом о равенстве возможностей на работе от 5748 – 1988 г.) представляют собой:
1. уголовное преступление, могущее повлечь за собой тюремное заключение человека, занимающегося ими, или штраф.
 2. нарушение гражданского права, по поводу которого можно возбудить судебный иск.

Такой иск позволяет требовать денежную компенсацию и другие формы возмещения, как постоянного, так и временного, которые должны быть произведены человеком, виновным в сексуальных домогательствах, преследованиях и притеснениях, а в определенных случаях – его работодателем.

6. Сексуальные домогательства, притеснения и преследования являются дисциплинарным нарушением

Сексуальные домогательства, притеснения и преследования являются серьезным дисциплинарным нарушением, и человек, допустивший такое нарушение может получить дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарные меры не являются заменой уголовных и / или гражданских, как указано в пункте 5 (б) (см. выше), а также в пункте 12 (см. ниже).

Часть 3. Принципы Ведомства национального страхования и его ответственность

7. Сексуальные домогательства, преследования и притеснения противоречат принципам Ведомства национального страхования

Сексуальные домогательства, преследования и притеснения отрицательно сказываются на трудовых отношениях, и Ведомство национального страхования не может примириться с этим явлением.

Уже в 1988 году в системе государственных учреждений было установлено, что сексуальные домогательства представляют собой дисциплинарное преступление.

8. Ответственность Ведомства национального страхования как работодателя

- (А) В дополнение к запрету домогательств, преследований и притеснений, распространяющемуся на работодателей, как и на всех других людей, Закон налагает на работодателей особую ответственность за поступки их работников и назначенных ими ответственных за работу в рамках трудовых отношений; работодатель должен принимать указанные в данном издании разумные меры, которые можно отнести к трем категориям:
1. Предотвращение сексуальных домогательств, преследований и притеснений (см. часть 4);
 2. Эффективное пресечение сексуальных домогательств, преследований и притеснений, о которых известно работодателю.
 3. Возмещение ущерба, нанесенного сексуальными домогательствами, преследованиями и притеснениями или возбуждением иска или подачей жалобы (см. часть 6)
- (Б) В соответствии с Законом, работодатель, не принявший меры, оговоренные данным параграфом, отвечает за сексуальные домогательства или преследования и притеснения, совершенные его работником или назначенным им ответственным за работу в рамках трудовых отношений, и против такого работодателя можно возбудить гражданский иск.

Часть 4. Предотвращение сексуальных домогательств, преследований и притеснений

9. Профилактические меры

- (А) Администрация Ведомства национального страхования требует от всех работников и руководителей, включая работников подрядчиков и компаний по найму рабочей силы (положение 1), а также от всех работников сторонних работодателей, фактически занятых в Ведомстве национального страхования, работодателем которых является другое учреждение или другое лицо (в дальнейшем «работник стороннего работодателя») избегать сексуальных домогательств, преследований или притеснений в рамках трудовых отношений и делать все возможное, чтобы предотвратить такие действия. Целью этого является создание рабочей среды, свободной от сексуальных домогательств, преследований и притеснений и сохраняющей равенство полов.
- (Б) Администрация Ведомства национального страхования требует от всех назначенных им ответственных за работу принимать активное участие и играть ведущую роль в предотвращении сексуальных домогательств, преследований и притеснений.
- (В) Разъяснительные мероприятия и инструктирование. Администрация Ведомства национального страхования требует от всех руководителей и работников, в том числе от работников стороннего работодателя, участия в проводимых им мероприятиях по инструктированию и разъяснительной работе о запрете сексуальных домогательств, пре-

следований и притеснений и их предотвращению. В свою очередь администрация позволяет работникам Ведомства национального страхования и работникам стороннего работодателя в рабочие часы принимать участие в данной деятельности, организованной в разумные сроки другими учреждениями, такими как рабочие комитеты или женские организации, если эта деятельность не мешает нормальному процессу работы, при наличии разрешения ответственного со стороны Ведомства национального страхования и ответственного за инструктирование.

10. Совместная работа с организациями, представляющими работников

Администрация Ведомства национального страхования действует совместно с профсоюзом работников, проводя разъяснительную работу и инструктирование по поводу запрета сексуальных домогательств, преследований и притеснений, а также работу по их предотвращению.

Организацией работников, занимающейся этим вопросом, является рабочий комитет, действующий в главном офисе Ведомства национального страхования, и общеизраильский рабочий комитет, действующий в отделениях и филиалах Ведомства национального страхования.

11. Получение информации и ее источники

- (А) Работники Ведомства национального страхования, в том числе работники стороннего работодателя, имеют право
1. в соответствии с положениями – ознакомиться с одним из следующих документов и получить их копию
 - Закон о предотвращении сексуальных домогательств от 5758 – 1998 года;
 - Положения о предотвращении сексуальных домогательств (обязанности работодателя) от 5758 – 1998 года;
 - Инструкция Ведомства национального страхования по вопросу сексуальных домогательств, преследований и притеснений.
 2. Получить информацию о разъяснительных мероприятиях и инструктировании по вопросу запрета сексуальных домогательств, преследований и притеснений.
- (Б) Каждый работник может требовать вышеперечисленные материалы и информацию у начальника отдела кадров отделения или у работника, ответственного за предотвращение сексуальных домогательств, назначенного администрацией в соответствии с Положениями – у госпожи Нурит Ицхак (телефон 02-6709070) или у господина Ави Хошена (телефон 02-6709038).

Часть 5. Как поступать, если вы подверглись сексуальным домогательствам или притеснениям и притеснениям

12. (А) Если человек считает, что он подвергся сексуальным домогательствам или притеснениям и притеснениям, Закон предоставляет ему три возможности:

1. Обращение к работодателю. Если сексуальные домогательства или притеснения и притеснения произошли в рамках «трудовых отношений», пострадавший может подать жалобу по месту работы. Процедура подачи жалобы описана в части 6.
2. Уголовное преследование. Пострадавший может подать жалобу в полицию.
3. Гражданский процесс. В течение трех лет после происшествия пострадавший может возбудить иск в суде (обычно в суде по трудовым конфликтам) против
 - человека, от которого исходили сексуальные домогательства или притеснения и притеснения;
 - работодателя, если пострадавший утверждает, что ответственность за происшедшее несет работодатель (см. параграф 8 об ответственности работодателя).

(Б) Как связаны между собой вышеперечисленные меры

1. Пострадавший от сексуальных домогательств или от притеснений и притеснений на работе может по своему выбору пойти по одному или нескольким из вышеперечисленных путей.
2. Ответственный за дисциплину в Управлении государственной службы должен решить, как повлияют уголовные меры (подробно этот вопрос рассмотрен в части 6, параграф 18 (н)).

Часть 6. Как подавать жалобу внутри Ведомства национального страхования. Меры, принимаемые Ведомством национального страхования

13. Кто может подать жалобу и по какому поводу

Жалобу может подать одно из следующих лиц:

- (А) Работник, в том числе работник стороннего работодателя, утверждающий, что его начальник или другой работник, в том числе работник стороннего работодателя, подверг его сексуальным домогательствам или притеснениям и притеснениям в рамках трудовых отношений;
- (Б) Другой человек, который утверждает, что работник работодателя или назначенный им ответственный за работу, в том числе работник стороннего работодателя, подверг его сексуальным домогательс-

твам или преследованиям и притеснениям в рамках трудовых отношений;

- (В) Другой человек, представляющий человека, указанного в пункте (1) или (2) – в таком случае рекомендуется представить доказательство того, что последний согласен на подачу жалобы (например, письмо, подписанное пострадавшим).

14. Кому направлять жалобу?

- (А) Жалобу следует направлять одному из ответственных лиц, перечисленных в параграфе 11 (Б) (см. выше), или начальников отделов кадров в отделениях Ведомства национального страхования. Получив жалобу, они должны представить ее на рассмотрение вышестоящему начальству в главном офисе Ведомства национального страхования.
- (Б) Если жалоба направлена против начальника отдела кадров или если начальник отдела кадров имеет личное отношение к теме жалобы или участвует в описываемых в жалобе событиях, жалобу следует направлять одному из ответственных лиц, перечисленных в параграфе 11 (Б) (см. выше). Если человеком, против которого направлена жалоба, является одно из ответственных лиц или если этот человек имеет личное отношение к теме жалобы, как сказано выше, при отсутствии другого ответственного лица жалобу следует адресовать генеральному директору или ответственному за рассмотрение жалоб и дисциплину в Управлении государственной службы.

15. Каким должно быть содержание жалобы

Жалоба должна содержать описание происшедшего и в ней должны быть указаны:

1. личность участников происшедшего и свидетелей, если таковые имеются;
2. место происшествия;
3. дата и время происшествия (по возможности);
4. если автор жалобы утверждает, что имел место факт сексуального домогательства, следует также указать одно из следующих обстоятельств:
 - а. указал ли пострадавший человеку, допустившему нарушение, что такое поведение для него нежелательно;
 - б. имеются ли между пострадавшим и человеком, допустившим нарушение, отношения «начальник – подчиненный» или другой вид зависимости.

16. Как подавать жалобу

- (А) Жалобу можно подать в письменном виде или устно;
- (Б) Если жалобу подадут устно –
 1. начальник отдела кадров или другое ответственное лицо должны записать содержание жалобы;
 2. человек, подающий жалобу, или другой человек, представляющие его, должны подписать

записанное (см. подпункт (1)), в знак подтверждения, что запись произведена правильно.

3. начальник отдела кадров и / или ответственное лицо должны передать подателю жалобы копию подписанного им документа по его просьбе.

17. Рассмотрение жалобы

- (А) При получении жалобы ответственное лицо должно
1. проинформировать подателя жалобы о путях борьбы с сексуальными домогательствами, предусмотренными Законом (часть 5, параграф 12 – см. выше).
 2. действовать в целях выяснения фактов, указанных в жалобе. Для этого среди прочего ему необходимо выслушать пострадавшего, указать имена свидетелей, если они имеются, составить заключение на основании поступившей к нему информации, имеющей отношение к жалобе, и передать жалобу для дальнейшего рассмотрения и принятия мер ответственному за рассмотрение жалоб и дисциплину в Управлении государственной службы.
- (Б) Ответственное лицо не может заниматься рассмотрением жалобы, если оно причастно к происшедшему или каким-то образом связано с его участниками;
- (В) Ответственному лицу, причастному к происшедшему, следует передать жалобу на рассмотрение другому ответственному лицу.
- (Г) Рассмотрение жалобы должно быть эффективным и безотлагательным.
- (Д) Рассмотрение жалобы должно производиться таким образом, чтобы обеспечить максимальную защиту достоинства и частной жизни как человека, подавшего ее, так и того, против кого она направлена, и среди прочего
1. ответственные лица должны сохранять в тайне поступившую к ним в процессе рассмотрения жалобы информацию, за исключением случаев, когда им необходимо раскрыть информацию с целью выяснения фактов, фигурирующих в жалобе, или по требованию Закона.
 2. ответственные лица не могут задавать подателю жалобы вопросы, касающиеся его сексуальной жизни в прошлом, если они не имеют отношения к человеку, против которого направлена жалоба, и не могут принимать во внимание факты его прошлой сексуальной жизни. Сказанное в данном пункте не может быть применено в случаях, когда ответственные лица считают, что если они не зададут такие вопросы или не примут во внимание прошлое человека, подавшего жалобу, будет нанесен непоправимый ущерб человеку, против которого подана жалоба.
- (Е) Администрация Ведомства национального страхования и его генеральный директор обязаны за-

щищать человека, подавшего жалобу, в процессе выяснения указанных в ней фактов, от притеснений в трудовых вопросах³, связанных с подачей им жалобы, и от любых других притеснений, имеющих место в рамках его работы и могущих послужить препятствием к рассмотрению жалобы. Среди прочего генеральный директор Ведомства национального страхования и его администрация должны способствовать отдалению человека, против которого направлена жалоба, от ее подателя, если это возможно и если в создавшихся обстоятельствах им это кажется правильным.

- (Ж) По окончании рассмотрения жалобы, ответственное лицо должно незамедлительно передать ответственному за дисциплину в Управлении государственной службы жалобу и дополнительную информацию, поступившую к нему, а также свои аргументированные рекомендации по поводу дальнейших действий в связи с жалобой.
- (З) Если человек, против которого направлена жалоба, является работником стороннего работодателя, занятым в Ведомстве национального страхования, ответственное лицо должно принять меры по рассмотрению жалобы и представить свое заключение одновременно генеральному директору и подрядчику по найму рабочей силы или официальному работодателю этого работника.
- (И) Если Ведомству национального страхования стало известно сексуальных домогательствах или преследованиях и притеснениях работника в рамках трудовых отношений, по поводу которых не поступила жалоба, или если податель жалобы отказался от нее, необходимо передать этот случай на рассмотрение ответственному за дисциплину в Управлении государственной службы. Ответственный за дисциплину в Управлении государственной службы при получении от Ведомства национального страхования или из других источниках информации о случае сексуальных домогательств или преследований и притеснений работника, должен произвести по мере возможности выяснение фактов согласно этому параграфу, и если податель жалобы отказался от нее, выяснить причину этого.

18. Меры, принимаемые в случае сексуальных домогательств или преследований и притеснений работника

- (А) Если ответственный за дисциплину получил заключение и рекомендации ответственного лица согласно параграфу 17 (Ж), он должен незамедлительно и не позднее чем через 7 рабочих дней принять решение о применении имеющихся у него полномочий, а именно:

* Термин "трудовые вопросы" определен в Положениях. Согласно Положениям, "трудовыми вопросами" считаются следующие вопросы: прием на работу, условия занятости, включая физические условия труда и рабочую среду, связанные с трудовыми отношениями, а также заработную плату или другое вознаграждение, получаемое работником от работодателя или выплачиваемое для него за его работу, продвижение по службе, профессиональная подготовка или повышение профессиональной квалификации, увольнение, компенсацию по увольнению, льготы и выплаты, производимые работнику в связи с его увольнением.

1. распорядиться о получении инструкций сторонами, замешанными в рассматриваемом случае, в том числе о правилах достойного поведения в рамках трудовых отношений и о раздельной работе пострадавшего и человека, на которого поступила жалоба, а также о принятии мер, касающихся трудовых вопросов, с целью предотвращения повторных случаев сексуальных домогательств и преследований и притеснений работников или с целью исправления ущерба, причиненный пострадавшему вследствие сексуальных домогательств или преследований и притеснений на работе;
 2. принять дисциплинарные меры в соответствии с Законом о государственной службе (дисциплина) от 5723 – 1963 г.;
 3. не принимать никаких мер.
- (Б) Ответственный за дисциплину должен незамедлительно принять меры по осуществлению его решения в соответствии с подпунктом (А) и передать аргументированное письменное извещение о своем решении подателю жалобы, человеку, против которого направлена жалоба, и ответственному лицу. Это даст возможность им ознакомиться с заключением и рекомендациями ответственного лица.
- (В) Ответственный за дисциплину имеет право в связи с изменившимися обстоятельствами изменить свое решение по подпункту (А) или задержать его исполнение; при этом он должен передать аргументированное письменное извещение подателю жалобы, человеку, против которого направлена жалоба и ответственному лицу.
- (Г) Вопреки сказанному в данном параграфе ответственный за дисциплину имеет право отложить исполнение решения, задержать или изменить его в связи с дисциплинарным или судебным процессом, имеющим отношение к происшедшему, в результате которого будет вынесено решение. В таком случае необходимо:
1. передать аргументированное письменное извещение подателю жалобы, человеку, против которого направлена жалоба и ответственным лицам;
 2. в течение всего времени, пока не завершится вышеуказанный процесс, Управление государственной службы должно действовать в соответствии с положениями параграфа 17 (Е);
 3. по завершении процесса ответственный должен принять решение в соответствии с подпунктом (А).
- (Д) Если человек, против которого направлена жалоба, является работником стороннего работодателя, Ведомство национального страхования, подрядчик по найму рабочей силы или официальный работодатель этого работника имеют право прийти к соглашению о том, кто из них будет выполнять положения данного параграфа и в каком объеме.

Часть 7. Прочие положения

19. Работник стороннего работодателя, фактически работающий в Ведомстве национального страхования

(А) Согласно Закону и Положениям, если работник подрядчика по найму рабочей силы или другой работник стороннего работодателя фактически работает в Ведомстве национального страхования,

1. все сказанное в данных Положениях по поводу «работников» распространяется также на работников стороннего работодателя;
2. все сказанное в данных Положениях по поводу «работодателей» распространяется также на фактических работодателей этих работников.

В связи с этим фактический работодатель несет такую же ответственность, как и обычный работодатель (см. выше – параграф 8), за сексуальные домогательства и преследования и притеснения, которые совершает его работник.

(Б) Особые положения содержатся в параграфах 14 (В), 17 (З) и 18 (Д) данных Положений.

20. Дисциплинарные положения, касающиеся данного вопроса и действующие в Ведомстве национального страхования, фигурируют в параграфе 43.4 Устава государственной службы.

Издательство Ведомства национального страхования,
отдел разъяснительной работы и связей с
общественностью.

Знак брошюры: 204 м"п

Данные верны на февраль 2011 года

Исполнение: Государственное бюро публикаций