

תקנון למניעת הטרדה מינית

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, בשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין, החל בכניסתו לתוקף של החוק 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 המועצה המקומית חורה, אשר לא תשלים עמן. תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח 1998 (להלן: "התקנות") ולקבוע את הסדרי המשמעת והטיפול בתלונות עובדיות המועצה שמקורן בהטרדה מינית התנכלות. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על-פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 11 להלן.

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; החוק מכסה את כל האפשרויות האלה.

(ב) על פי החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת משש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

(1) סחיטת אדם 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 בפניה, בלא הסכמתה.

(3) 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 או במטופל.

לדוגמה: עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי חניך; עובד במעון המנצל יחסי תלות של מטופל.

(4) התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות התייחסויות 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.

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

(6) בפסקה זו, "תצלום, סרט או הקלטה" – לרבות עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שבנסיבות העניין ניתן לזהות את האדם. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.

(ג) אי הסכמה

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

• סחיטה [פסקה (ב) (1) לעיל];

• התייחסות מבזה או משפילה [פסקה (ב) (5) לעיל];

• ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד [לגבי המעשים

בפסקאות (ב) (3) ו-(4) לעיל];

• ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול - של קטין, חסר ישע [לגבי מעשים

בפסקאות (ב) (3) ו-(4) לעיל];
• ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי - של המטופל במטפל [לגבי מעשים
בפסקאות (ב) (3) ו-(4) לעיל.

2) אי הסכמה/חוסר עניין 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 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) מעסיק 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; מעסיק המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.

(2) מעסיק 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) מעסיק 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 והמעסיק 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 המעסיק 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 המעסיק;

דוגמאות: אולם שבו מציגים המעסיק ועובדיו תערוכה של מוצרי המעסיק; מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעסיק; מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעסיק 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.

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-1998):

(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 - מהמעסיק של אלה.

(ג) בחר מתלונן לפעול באחד האפיקים המנויים בסעיף קטן (ב) אין בכך כדי לשלול את זכותו

לפעול במישורים אחרים המנויים בסעיף.
6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעות, שעליה יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעותי.

חלק ג': מדיניות המעסיק ואחריותו

7. הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית, פוגעות ביחסי העבודה ועומדות בניגוד למדיניות המועצה, שלא תשלם עמון. המועצה תפעל ותילחם למען סביבת עבודה חופשית מהתנהגויות אלה.

(א) הממונה על מניעת הטרדה מינית- העו"ס, גבי לילה אבו סקות מונתה מטעם המועצה, כממונה על הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי העבודה במועצה, בהתאם לדרישות תקנה 4 לתקנות (להלן: "הממונה").
(ב) תפקידי הממונה:

- (1) להמליץ ולייעץ לראש המועצה או לחילופין לגורם שהוסמך לכך מטעם ראש המועצה בכל הנוגע למניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת עובדי ומבקרי המועצה, וטיפול במקרים של הטרדה מינית והתנכלות כאמור.
- (2) לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות ולבררם לשם מתן המלצות לגורם המוסמך באשר לדרכי הטיפול בהם.
- (3) להעביר תלונות שנמצא להן בסיס מתאים לטיפול במסגרות המתאימות.
- (4) לתת מידע, הדרכה וייעוץ לפונים אליה ולהפנותם לקבלת סיוע רפואי, נפשי או אחר במקרה הצורך.

8. 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 עבודה; מעסיק צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:
(1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ראה חלק ד').

- (2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ראה חלק ו').
- (3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ראה חלק ו').

(ב) 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

9. צעדי מנע

(א) המועצה דורשת מכל ממונה מטעמה ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, יחד עם המועצה, סביבת עבודה ללא הטרדה מינית והתנכלות.

(ב) המועצה דורשת מכל ממונה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.

(ג) פעולות הסברה והדרכה: המועצה דורשת מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין המועצה מאפשרת לעובדיה להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות הדרכה והסברה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן המאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים רלוונטים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.

10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים-

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

11. 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;
 - הוראות משמעת 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 מהממונה על מניעת הטרדה מינית במועצה – מנהלת מחלקת רווחה גבי צופית גורן, טלפון: 08-6209102.

חלק ה': מה לעשות אם הטרדת 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 המעסיק: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה במסגרת "יחסי עבודה", יכול הנפגע להגיש תלונה במקום העבודה; הפרוצדורה לעניין זה מפורטת בחלק ו'.

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

(3) הליך אזרחי: נגד – המטריד או המתנכל בעצמו;

• ואם הוא טוען שהמעסיק אחראי, גם נגד המעסיק (ראה סעיף 8 לעיל לעניין אחריות המעסיק).

(ב) מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?

(1) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם לזום אחד או יותר מההליכים האמורים. המועצה ממליצה בפני נפגע הטרדה מינית, ללא כל קשר להליכים משפטיים, לפנות לממונה לעניין הטרדה מינית במועצה וזאת על מנת לאפשר למועצה לפעול למניעת הישנות הטרדה המינית או ההתנכלות ולנקוט בהליכי המשמעת ככל שהדבר יהא מוצדק.

(2) המעסיק 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 מעסיק וטיפול באחריות מעסיק

13. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

(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) במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

14. בפני מי מתלוננים?

(א) תלונה יש להגיש לממונה על מניעת הטרדה מינית במועצה, כאמור בסעיף 11(ב) לעיל.
(ב) אם הממונה הוא האדם שמתלוננים עליו ("הנילוך") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו או לעוזרו של הממונה ובהעדרם - למעסיק. (אם הגיש את התלונה למעסיק כאמור, יפעל המעסיק על פי הוראות חלק זה כפי שאמור לפעול ממנה).

(ג) אם הנילוך היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק –

(1) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם המעסיק;

(2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לממונה מטעם המעסיק, ואם הועבר הטיפול כאמור - האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

15. תוכן התלונה

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

(א) פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם;

(ב) מקום האירוע;

(ג) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית - אחד מאלה:

(1). האם המוטריד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;

(2). האם יש בין המטריד למוטריד יחסי תלות, מרות וכד'.

16. אופן הגשת התלונה

(א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.

(ב) הוגשה תלונה בעל פה –

(1) ירשום הממונה את תוכן התלונה;

(2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של הממונה כדי לאשר את תוכן הדברים;

(3) הממונה ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

17. בירור התלונה

(א) התקבלה תלונה, הממונה –

- (1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק; כן תודיע למתלונן/ת, כי הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירה פלילית ועוולה אזרחית, וכי באפשרותה, ללא קשר להליך המשמעותי, להגיש תלונה במשטרה ו/או תביעה אזרחית (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) הממונה לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- (ג) ממונה שהוא בעל נגיעה אישית, כאמור, יעביר את הבירור לאחראי אחר או למי שהתמנה על ידי המעסיק לממלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה - למעסיק; אם הממונה העביר את הטיפול למעסיק כאמור, יפעל המעסיק כפי שאמור לפעול ממונה 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 הממונה מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;
- (2) לא ישאל ממונה שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא יתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם הממונה סבור שאם לא ישאל שאלות או יתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.
- (ו) 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.
- (ז) בתום בירור התלונה יגיש הממונה למעסיק, 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 המעסיק, יגיש הממונה את סיכומו לקבלן ולמעסיק.
- (ט) 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 הממונה; הועבר מקרה כאמור לבירור של הממונה, או נודע לממונה על מקרה כאמור, יקיים הממונה, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

18. טיפול המעסיק במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

- (א) קיבל מעסיק את סיכומו והמלצותיו של הממונה לפי סעיף 17(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 והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכל 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 אצל המעסיק לעניין הטרדה מינית או התנכלות;
 - (3) אי נקיטת צעד כלשהו.
- (ב) המעסיק יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולממונה; כן יאפשר המעסיק למתלונן ולנילון לעיין בסיכום הממונה 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 ולממונה.
- (ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאי מעסיק לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה מושא החלטה; עשה כן המעסיק –
 - (1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולממונה.
 - (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעסיק לפי הוראות סעיף 17(ו).
 - (3) בתום ההליכים יקבל המעסיק החלטה לפי סעיף קטן(א).
- (ה) 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 חלקן.



חלק ז': שונות

19. 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 אותו עובד של קבלן כוח אדם;
 - (2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעסיק" כולל גם אותו מעסיק בפועל. לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעסיק 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. תקנון זה בא להוסיף על הוראות כל חוק ולא לגרוע מהן