

האוניברסיטה הפתוחה

13011

משפט העבודה

חוברת הקורס סתיו 2022

כתבה: ד"ר מיכל הורוביץ

אוקטובר 2021 - סמסטר סתיו - תשפ"ב

פנימי - לא להפצה.

© כל הזכויות שמורות לאוניברסיטה הפתוחה.

אל הסטודנטים

אנו מברכים אתכם על הצטרפותכם לקורס **משפט העבודה** בתואר השני במינהל עסקים באוניברסיטה הפתוחה ומקווים שתמצאו בו עניין רב. הקורס **משפט העבודה** הינו קורס בחירה במסגרת לימודי התואר השני במינהל עסקים. האתגר שמציבים לימודים אקדמיים בכלל, ולימוד בקורס זה בפרט, אינו קל, ודורש לימוד רציני, שיטתי ומעמיק. צוות הקורס יעשה כמיטב יכולתו לסייע לכם להפוך את הלימוד בקורס זה למעניין ונגיש. יחד עם זאת, מימוש הפוטנציאל הטמון בקורס תלוי במידה רבה בכם, במידת ההשקעה שלכם ובשיתוף הפעולה שלכם.

לקורס קיים אתר באינטרנט בו תמצאו חומרי למידה נוספים, אותם מפרסמת מרכזת ההוראה. בנוסף, האתר מהווה עבורכם ערוץ תקשורת עם צוות ההוראה ועם סטודנטים אחרים בקורס. פרטים על למידה מתוקשבת ואתר הקורס, תמצאו באתר שה"ס בכתובת:

<http://telem.openu.ac.il>

מידע על שירותי ספרייה ומקורות מידע שהאוניברסיטה מעמידה לרשותכם, תמצאו באתר הספרייה באינטרנט www.openu.ac.il/Library.

לתשומת לב הסטודנטים הלומדים בחו"ל:

למרות הריחוק הפיסי הגדול, נשתדל לשמור אתכם על קשרים הדוקים ולעמוד לרשותכם ככל האפשר. הפרטים החיוניים על הקורס נכללים בחוברת הקורס וכן באתר הקורס. מומלץ מאד להשתמש באתר הקורס ובכל אמצעי העזר שבו וכמובן לפנות אלינו במידת הצורך.

מרכזת ההוראה בקורס, ד"ר מיכל הורוביץ, תשמח לסייע לכם בכל בעיה לימודית או מנהלית, בטלפון או בפגישה אישית (רצוי בתיאום בראש) בימי ד' בין השעות 13:00-15:00 בטלפון 09-7781908.

כתובת דואר אלקטרוני michalh@openu.ac.il

בבעיות אדמיניסטרטיביות ניתן גם להיעזר במזכירות התכנית, בטלפון 09-7781888 בימים א'-ה' בין השעות 8:00-15:00, באמצעות פקס 09-7780668 ו/או באמצעות הדואר האלקטרוני: mba_mail@openu.ac.il.

אנו מאחלים לכם לימוד פורה ומהנה.

בברכה,

צוות הקורס

מטלות הקורס ותנאים לקבלת נקודות זכות

כדי לקבל את 3 נקודות הזכות בקורס זה, עליכם לעמוד בדרישות הבאות:

א. הגשת 2 מטלות מתוך 4.

ב. השגת ציון עובר (60 לפחות) בבחינת הגמר ובקורס.

דרך שקלול הציון הסופי בקורס:

ציון במטלות - 20%

בחינת הגמר - 80%

לתשומת לבכם: ככל שתורבו במשלוח מטלות יקטן משקלה היחסי של הבחינה בציון הסופי בקורס.

את התשובות למטלות הנכם מתבקשים להגיש מודפסות ברווח כפול גודל גופן 12 ולא יותר מ- 6 עמודים. יש לשלוח המטלות בדואר רגיל במקרים חריגים בלבד ניתן יהיה לקבל אישור להגשת מטלה בכתב יד ממנחה הקבוצה.

לידיעתכם: לא תתקבלנה מטלות שמועד הגשתן עבר. לא תינתן אפשרות להגשת מטלות חלופיות אלא במקרים חריגים שיאושרו על ידי ראש התוכנית. לא תינתן אפשרות לשיפור ציון במטלות.

לתשומת לבכם!

כדי לעודדכם להגיש לבדיקה מספר רב של מטלות הנהגנו את ההקלה שלהלן:

אם הגשתם מטלות מעל למשקל המינימלי הנדרש בקורס, **המטלות** בציון הנמוך ביותר, שציוניהן נמוכים מציון הבחינה (**עד שתי מטלות**), לא יילקחו בחשבון בעת שקלול הציון הסופי.

זאת בתנאי שמטלות אלה **אינן חלק מדרישות החובה בקורס** ושהמשקל הצבור של המטלות האחרות שהוגשו, מגיע למינימום הנדרש.

זכרו! ציון סופי מחושב רק לסטודנטים שעברו את בחינת הגמר בציון 60 ומעלה והגישו מטלות כנדרש באותו קורס.

לוח זמנים ופעילויות (מס' קורס 13011 א/2022)

| שבוע הלימוד | תאריכי שבוע הלימוד | יחידת הלימוד המומלצת | מפגשי ההנחיה* | תאריך אחרון למשלוח הממ"ן (למנחה) |
|-------------|--------------------------------------|----------------------|---------------|----------------------------------|
| 1 | 22.10.2021-17.10.2021 | חלק ראשון | | |
| 2 | 29.10.2021-24.10.2021 | חלק שני | | |
| 3 | 05.11.2021-31.10.2021 | חלק שלישי | | |
| 4 | 12.11.2021-07.11.2021 | חלק שלישי | | |
| 5 | 19.11.2021-14.11.2021 | חלק רביעי | | |
| 6 | 26.11.2021-21.11.2021 | חלק רביעי | | ממ"ן 11 21.11.2021 |
| 7 | 03.12.2021-28.11.2021 (ב-ו חנוכה) | חלק חמישי | | |
| 8 | 10.12.2021-05.12.2021 (א-ב חנוכה) | חלק חמישי | | ממ"ן 12 5.12.2021 |

* התאריכים המדויקים של המפגשים הקבוצתיים מופיעים ב"לוח מפגשים ומנחים".

לוח זמנים ופעילויות - המשך

| שבוע הלימוד | תאריכי שבוע הלימוד | יחידת הלימוד המומלצת | מפגשי ההנחיה* | תאריך אחרון למשלוח הממ"ן (למנחה) |
|-------------|-----------------------|----------------------|---------------|----------------------------------|
| 9 | 17.12.2021-12.12.2021 | חלק שישי | | |
| 10 | 24.12.2021-19.12.2021 | חלק שישי | | |
| 11 | 31.12.2021-26.12.2021 | חלק שביעי | | ממ"ן 13 26.12.2021 |
| 12 | 07.01.2022-02.01.2022 | חלק שביעי | | |
| 13 | 14.01.2022-09.01.2022 | חזרה | | |
| 14 | 21.01.2022-16.01.2022 | חזרה | | ממ"ן 14 16.1.2022 |

מועדי בחינות הגמר יפורסמו בנפרד

* התאריכים המדויקים של המפגשים הקבוצתיים מופיעים ב"לוח מפגשים ומנחים".

מטלת מנחה (ממ"ן) 11

הקורס: 13011 - משפט עבודה

חומר הלימוד למטלה: כרך ב חלק שלישי

מספר השאלות: 4

משקל המטלה: 10 נקודות

סמסטר: 2022א

מועד אחרון להגשה: 21.11.2021

קיימות שתי חלופות להגשת מטלות:

- שליחת מטלות באמצעות מערכת המטלות המקוונת באתר הבית של הקורס
 - שליחת מטלות באמצעות הדואר או הגשה ישירה למנחה במפגשי ההנחה
- הסבר מפורט ב"נוהל הגשת מטלות מנחה".

קראו את הארוע הבא וענו על שאלות 1,2

יעל עובדת בחברה למתנ"סים של עיריית באר שמונה כמדריכת פילאטיס. חברה זו מפעילה חוגי ספורט במתנ"סים בעיר. על פי תנאי עבודתה, יעל מבצעת את עבודתה כמשתתפת חופשית. היא מחויבת להעביר שיעורי פילאטיס פעמיים בשבוע, בשלושה מתנ"סים שונים בעיר. שכרה של יעל נקבע בהתאם למספר המתאמנות שנרשמו לחוג במתנ"ס ובאחוזים מהתמורה שהמתאמנות משלמות לחברה למתנ"סים.

לצורך עריכת החוגים מספקת החברה ליעל את חדרי הפעילות, המתקנים והאביזרים הדרושים כגון: מזרון, גומיות, משקולות וכד'.

שכרה של יעל עומד במוצא על סך של 4,000 ₪ לחודש מעבודתה זו.

יעל לא מקבלת מהחברה למתנ"סים תשלומים כלשהם עבור ימי חופשה, מחלה, הבראה וכד'. וכך גם החברה למתנ"סים לא הפרישה לה תשלומים לביטוח פנסיוני.

בנוסף, יעל מעבירה שיעורי פילאטיס פרטיים למתעמלים המעוניינים בכך בביתם והיא עובדת גם במכון פילאטיס פרטי בתור מדריכה.

בחברה למתנ"סים עובדים מדריכי ספורט שונים: מדריכים לחוגי כדורסל, כדורגל, ג'ודו וכד'. רובם עובדים קבועים של החברה וחלקם משתתפים חופשיים.

כך למשל, דניאלה חברתה של יעל עובדת בחברה למתנ"סים בתור מדריכת פילאטיס שיקומי, המיועד למחלימים מניתוחים או מתאונות, אולם מתכונת העסקתה שונה: עליה להתייצב לעבודה מידי יום במתנ"ס בשעות קבועות, והיא מקבלת תלוש שכר בכל חודש בלי קשר לכמות המתעמלים שאימנה או לתמורה שהם משלמים למתנ"ס. שכרה החודשי של דניאלה עומד על סך של 5,000 ₪ לחודש.

יעל היתה מרוצה מצורת עבודתה שאיפשרה לה גמישות בעבודה וזמן פנוי לביצוע עבודות נוספות. לכן כאשר נתבקשה להחליף את דניאלה בשל היעדרותה מהעבודה, סירבה יעל בשל מחויבויות אחרות שהיו לה.

כך גם כאשר פנתה **מרים**, האחראית על חוגי הספורט בחברה למתנ"סים ליעל ובקשה ממנה לפתוח חוג נוסף לילדות בגיל העשרה, סירבה יעל מאחר ולא רצתה להיות מחוייבת לעבודה נוספת במתנ"סים.

יעל עבדה במתכונת זו כארבע שנים, עד שזומנה לשיחה בנוגע לסיום העסקתה בחברה למתנ"סים בשל שינוי ארגוני במתנ"סים בבאר שמונה.

יעל פונה אליכם לייעוץ בנוגע לשאלות הבאות:

שאלה 1 (25 נקודות)

האם יעל היא משתתפת חופשית? בתשובתכם הסתמכו אך ורק על בג"צ 5168/93 **מור נ' אנגל**.

שאלה 2 (25 נקודות)

הניחו כי יעל היא משתתפת חופשית וענו: האם זכאית יעל לפיצויי פיטורים? בתשובתכם התבססו רק על פסק דינו של הנשיא אדלר בע"ע 300274/96 **צדקא נ' מדינת ישראל- גל"צ**

שאלה 3 (30 נקודות)

חני התקבלה לעבודה בתור אשת שווק למוצרי ניקיון בחברת "נקה לי". לפני תחילת עבודתה נחתם הסכם בין חני לבין החברה. בהסכם זה נקבעו תנאי עבודתה של חני. כמו כן נקבע בו כי בין חני לבין החברה לא מתקיימים יחסי עובד-מעביד וכי היא אינה רוכשת זכויות סוציאליות הקיימות בין עובד למעביד מכוח דין, נוהג או הסכם קיבוצי.

א. מה המשמעות של סעיף זה בהסכם במקרה שבו חני מפוטרת מעבודתה ומגישה תביעה בטענה כי היתה עובדת של "נקה לי" ולכן זכאית לקבל פיצויי פיטורים וזכויות נוספות.

הסבירו. (10 נקודות)

ב. הניחו כי העובדות הן שונות כדלקמן: עם קבלתה של חני לעבודה, הציע לה צביקה, סמנכ"ל החברה, לבחור בין האפשרויות להעסיקה כעובדת - ואז ישולם לה שכר עבודה והיא תהא זכאית לתשלום בגין ימי חופשה, ימי מחלה, וכד' - לבין האפשרויות להעסיקה כקבלן עצמאי ולקבל "שכר טרחה" בעבור עבודתה. חני החליטה לעבוד כקבלן עצמאי וזאת מאחר ובדרך זו היא תשתכר בסכום גבוה בהרבה משכר העבודה שהוצע לה אם תועסק כעובדת של החברה. חני עבדה בתפקיד זה שנה עד שעבודתה הופסקה על ידי צביקה. היא מתרעמת על כך. היא מחליטה להגיש תביעה לפיצויי פיטורין נגד חברת "נקה לי" ולטעון כי היתה עובדת של החברה. כיצד יתייחס בית הדין לעובדה שחני בחרה בדרך העסקתה כקבלנית עצמאית

מרצונה? בתשובתכם התבססו על פסיקה רלבנטית. (20 נקודות)

שימו לב: אין צורך לבדוק בשאלה זו, בשני סעיפי המשנה, אם מתקיימים יחסי עובד-מעביד בין הצדדים.

שאלה 4 (20 נקודות)

מהו השינוי שחל במעבר בין זרם הפסיקה המסורתי, כפי שבא לידי ביטוי בפסה"ד בענין הרשקוביץ, לבין זרם הפסיקה החדש, כפי שבא לידי ביטוי בפסה"ד בענין חסן עליאה אלהרינת - כפר רות? הסבירו.

בהצלחה!

מטלת מנחה (ממ"ן) 12

הקורס: 13011 - משפט עבודה

חומר הלימוד למטלה: כרך ב חלק רביעי

מספר השאלות: 4

משקל המטלה: 10 נקודות

סמסטר: א 2022

מועד אחרון להגשה: 5.12.2021

קיימות שתי חלופות להגשת מטלות:

- שליחת מטלות באמצעות מערכת המטלות המקוונת באתר הבית של הקורס
 - שליחת מטלות באמצעות הדואר או הגשה ישירה למנחה במפגשי ההנחה
- הסבר מפורט ב"נוהל הגשת מטלות מנחה".

חלק א' (70 נקודות)

קראו את הארוע הבא וענו על כל שאלות המשנה:

יפעת התקבלה לעבודה ככספרית בבנק העובדים לישראל בע"מ (להלן: הבנק). במהלך הראיון נמסר לה כי ככל הנראה תשובץ באחד מסניפי הבנק באיזור המרכז.

יפעת החלה לעבוד בסניף הבנק ברמת השרון. לאחר שנה שבה עבדה בסניף זה החליטה מחלקת משאבי אנוש של הבנק כי יפעת תעבור לעבוד בסניף החדש של הבנק ברעננה. יפעת התנגדה לכך בשל המרחק של רעננה ממקום מגוריה, והודיעה כי אינה מסכימה לכך.

שאלה 1 (20 נקודות)

חוו דעתכם לגבי החלטת מחלקת משאבי אנוש של הבנק להעביר את יפעת לעבוד בסניף הבנק ברעננה. בתשובתכם הסתמכו על פסיקה רלבנטית.

שאלה 2 (20 נקודות)

בסופו של דבר, יפעת נאלצה לעבור לעבוד בסניף הבנק ברעננה. בשל העובדה שמדובר בסניף חדש שאינו מאויש במלואו, בקש ממנה יצחק, מנהל סניף הבנק ברעננה, בנוסף לתפקידה ככספרית, גם להיות אחראית על חדר הכספות בבנק. יפעת אינה מעוניינת בכך. יפעת נועצת בכם בשאלה האם יצחק רשאי לדרוש ממנה להיות גם אחראית על חדר הכספות בבנק וזאת בנוסף לתפקידה ככספרית. הסבירו.

שאלה 3 (30 נקודות)

מאחר וסניף הבנק ברעננה פתוח מידי יום רצוף עד השעה 15.00, החליטה יפעת לעבוד בשעות אחר הצהרים בתור מוכרת בחנות בגדים. יצחק ידע כי יפעת עובדת בעבודה נוספת אולם לא אמר לה

מעולם דבר. לאחר שנה התעורר ויכוח בין יצחק לבין יפעת בנוגע לענייני עבודה. במהלך הויכוח כעס יצחק על יפעת והודיע לה כי הוא אוסר עליה לעבוד בעבודה נוספת. יפעת טענה להגנתה כי היא עובדת בעבודה זו כבר שנה וכי הדבר אף היה ידוע ליצחק, ולכן לא ברור לה מה פתאום החליט דווקא עתה להחמיר איתה. האם רשאי יצחק להתנגד לעבודתה הנוספת של יפעת? **בתשובתכם התבססו על פסיקה רלבנטית.**

חלק שני (30 נקודות)

ענו על השאלה הבאה:

שאלה 4 (30 נקודות)

קראו את הפרק הרלבנטי ביחידת הלימוד וכן את פסק הדין ע"ע (ארצי) 659/08 **טוליפ תעשיות הנדסה בע"מ - אלכסנדר פסחוביץ**, המופיע במקראה וענו:

מיה עובדת במכון "אסתטיקה בע"מ". מיה עומדת לעזוב עבודתה ולהקים מכון קוסמטיקה אחר עם שותפה. בחודשים האחרונים, מאז החליטה לעזוב את עבודתה היא משוחחת עם לקוחות המכון ומחלקת להן כרטיס ביקור של המכון החדש שהיא מקימה. כאשר נודע לאמיר - הבעלים של מכון "אסתטיקה בע"מ" - על כוונותיה של מיה ועל נסיונותיה לשדל לקוחות לעבור לקבל טיפולים קוסמטיים במכון החדש שמיה פותחת, הוא התרעם על כך והחליט לפטר אותה לאלתר לאור התנהגותה המחפירה. מיה מגישה תביעה לפיצויי פיטורים נגד "אסתטיקה בע"מ". חוו דעתכם בנוגע לסיכויי תביעתה של מיה. בתשובתכם התייחסו גם לשיקולים שבית הדין לעבודה ישקול במסגרת החלטתו האם להיענות לתביעתה של מיה.

מטלת מנחה (ממ"ן) 13

הקורס: 13011 - משפט עבודה

חומר הלימוד למטלה: כרך ג חלק חמישי, שישי

מספר השאלות: 6

משקל המטלה: 10 נקודות

סמסטר: א 2022

מועד אחרון להגשה: 26.12.2021

| | |
|--|--|
| | <p>קיימות שתי חלופות להגשת מטלות:</p> <ul style="list-style-type: none">• שליחת מטלות באמצעות מערכת המטלות המקוונת באתר הבית של הקורס• שליחת מטלות באמצעות הדואר או הגשה ישירה למנחה במפגשי ההנחיה <p>הסבר מפורט ב"נוהל הגשת מטלות מנחה".</p> |
|--|--|

חלק א' (60 נקודות)

קראו את האירוע הבא וענו על כל שאלות המשנה :

במפעל "ופליאדה" בע"מ, המייצר ומשווק וופלים מסוגים שונים (להלן: "המפעל") מועסקים פועלי יצור, מהנדסי מזון, מהנדסי ייצור וכן עובדי מנהלה ומזכירות.

כל פועלי הייצור חברים בארגון עובדי המזון שהוא ארגון העובדים היציג במפעל. הנהלת המפעל וארגון עובדי המזון חתמו על הסכם קיבוצי מיוחד (להלן: הסכם א) אשר תקף בקרות אירוע זה. במסגרת ההסכם נקבעו ההוראות הבאות :

א. עובדי המפעל ייהנו מבונוס שנתי בגובה של 4% משכרם. הבונוס ישולם בסוף שנת עבודתו של כל עובד. העובדים לא יהיו זכאים לכל בונוס נוסף על אף כל הוראה אחרת בהסכם עבודה אישי.

ב. כל עובד במפעל שאינו חבר בארגון עובדי המזון חייב לשלם לארגון זה דמי טיפול ארגוני-מקצועי.

ג. כל עובדי הייצור במפעל יהיו זכאים לתוספת של 500 ₪ לשכרם החודשי עבור רכישת ביגוד.

שאלה 1 (10 נקודות)

קרני החלה לעבוד במפעל חצי שנה לאחר מועד החתימה על הסכם א. בחוזה העבודה האישי שנחתם בינה ובין המפעל (מייד בתחילת עבודתה) התחייבה הנהלת המפעל לשלם לקרני בונוס שנתי בשיעור של 5% משכרה. עם תום שנת עבודתה הראשונה של קרני, נדהמה קרני לראות כי שולם לה בונוס בגובה של 4% בלבד. קרני מבקשת את חוות דעתכם המשפטית בנוגע לשיעור הבונוס לו היא זכאית בפועל.

שאלה 2 (20 נקודות)

רני הוא עובד ייצור במפעל. לאחר 3 חודשים ממועד החתימה על הסכם א, פנה מנהל כוח האדם במפעל לרני וביקש ממנו, כי יסכים להפחתת התוספת שתשולם לו עבור רכישת ביגוד באופן שהיא תעמוד על סך של 250 ₪ בלבד.

א. רני נועץ בכס בשאלה האם, מבחינה משפטית, הוא יכול להיעתר לבקשתו של מנהל כוח האדם במפעל?

ב. האם תשובתכם לשאלה 2 (א) היתה משתנה במקרה שבו הסכם א נחתם בין הנהלת המפעל לבין ועד עובדי מפעל "ופליאדה"?

שאלה 3 (20 נקודות)

חיה היא מהנדסת מזון במפעל. חיה התבקשה לשלם דמי טיפול ארגוני- מקצועי לארגון עובדי המזון. היא הודיעה לנציגי הארגון כי היא אינה מעוניינת לשלם מאחר ולטענתה ארגון עובדי המזון לא השיג הישגים ראויים לטובת העובדים, ואילו דמי הטיפול שעליה לשלם גבוהים הרבה יותר מהתועלת שהם מביאים. האם טענתה תתקבל? חוו דעתכם.

שאלה 4 (10 נקודות)

בנוסף להסכם א, חל על עובדי מפעל "ופליאדה" גם צו הרחבה שהרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי בענף המזון על כל העובדים והמעסיקים בענף המזון. על פי הוראות צו זה זכאים העובדים לתוספת של 10% לשכרם. ההנהלה פעלה על פי הוראות צו ההרחבה ושילמה את תוספת השכר רק לפועלי הייצור ולמהנדסים.

כאשר פנו עובדי המנהלה והמזכירות להנהלה בדרישה לעדכן את שכרם בשיעור תוספת השכר לאור הוראות צו ההרחבה, הם נענו כי עובדי המנהלה והמזכירות במפעל, להבדיל מפועלי הייצור והמהנדסים, אינם עובדים ב"ענף המזון" ולכן אינם זכאים לתוספת השכר. האם צודקת ההנהלה בטענתה? חוו דעתכם.

חלק ב' (40 נקודות)

ענו על שתי השאלות הבאות:

שאלה 5 (20 נקודות)

קראו את ס"ק 234-01-20 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' סאני תקשורת סלולארית** בע"מ מיום 22.12.20 המצורף לממן זה וענו: במקרה זה קבע בית הדין לעבודה כי המעסיקה- סאני תקשורת סלולארית- השפיעה על התארגנות העובדים וניסתה לסכל אותה.

א. הסבירו על אלו עובדות התבסס בית הדין בקביעתו זו? פרטו.

ב. פרטו את ההלכות שעליהן התבסס בית הדין כדי להגיע למסקנתו, בנוגע לכללי התנהגות של מעסיק כלפי התארגנות עובדיו? פרטו את הקביעות בפסקי הדין שעליהם התבסס בית הדין.

שאלה 6 (20 נקודות)

קראו את עס"ק 36937-04-19 **הסתדרות העובדים הלאומית - הסתדרות העובדים הכללית החדשה ומודיעין אזרחי בלדרות מאובטחת בע"מ**, מיום 13.6.2019
בפסק דין זה דן בית הדין בשאלה האם יש להכיר בהסתדרות העובדים הכללית כארגון עובדים יציג של מודיעין אזרחי בלדרות מאובטחת בע"מ בהתבסס על הטענה שמודיעין אזרחי בלדרות מאובטחת בע"מ היא יחידת מיקוח נפרדת מקבוצת שלוש החברות: מודיעין אזרחי בע"מ, מוקד מודיעין אזרחי בע"מ ומודיעין אזרחי בלדרות מאובטחת בע"מ.
על אלו נימוקים ביסס בית הדין הארצי לעבודה את המסקנה כי מודיעין אזרחי בלדרות מאובטחת בע"מ אינה יחידת מיקוח נפרדת? הסבירו.

מטלת מנחה (ממ"ן) 14

הקורס: 13011 - משפט עבודה

חומר הלימוד למטלה: כרך ד חלק שביעי

מספר השאלות: 6

משקל המטלה: 10 נקודות

סמסטר: א 2022

מועד אחרון להגשה: 16.1.2022

קיימות שתי חלופות להגשת מטלות:

- שליחת מטלות באמצעות מערכת המטלות המקוונת באתר הבית של הקורס
 - שליחת מטלות באמצעות הדואר או הגשה ישירה למנחה במפגשי ההנחיה
- הסבר מפורט ב"נוהל הגשת מטלות מנחה".

קראו את האדווע הבא וענו על כל שאלות המשנה:

חברת התקשורת "גלרד" היא חברה פרטית המעסיקה 40 עובדים כולל עובדי ייצור, תפעול, מנהלי עבודה, עובדי מנהלה ומזכירות. תנאי העבודה של העובדים היו מוסדרים בהסכם קיבוצי מיוחד שפג תוקפו ביום 30.3.2018.

החברה נקלעה למשבר בשל ירידה משמעותית בהזמנות של מוצריה. לכן, ביום 1.5.2018, החליטה הנהלת החברה לפטר 12 מעובדי הייצור במפעל ולקצץ בשכרם של עובדי התפעול בכ – 15% בממוצע (להלן: "ההחלטה"). טרם החלטתה, התייעצה החברה עם ועד עובדי המפעל.

משום כך, כינס ועד עובדי החברה את העובדים לאסיפה מייד לאחר ההחלטה ובהצבעת העובדים הוחלט ברוב של 70% לפתוח בשביתה חלקית של עובדי הייצור והתפעול כדי למנוע את ביצוע ההחלטה ולחייב את החברה לפעול למניעת הפיטורים. משום כך, שלח הוועד לממונה הראשי על יחסי עבודה הודעה על ההחלטה לשבות אם ההנהלה לא תחזור בה מהחלטתה תוך 15 ימים ממשלוח ההודעה, ופירט בהרחבה את מניעי השביתה.

משלא ניאותה החברה לנהל עם העובדים משא ומתן למניעת ההחלטה, פתחו העובדים בשביתה חלקית.

בתגובה לשביתה זו, שלחה הנהלת החברה מכתבים לכל אחד מהעובדים ודרשה מהם שלא יגיעו למקום העבודה אם אינם מעוניינים לעבוד באופן סדיר ומלא. העובדים התעלמו מדרישת ההנהלה כמפורט במכתבים, הם הגיעו למקום העבודה ועבדו חלקית במשך שבוע ימים. החברה פנתה לבית הדין לעבודה ובקשה ממנו להוציא צווי מניעה כנגד העובדים השובתים. העובדים פנו בתביעה שכנגד לקבל את שכרם עבור העבודה החלקית שביצעו.

שאלה 1 (20 נקודות)

האם מדובר בשביתה חוקית? הסבירו.

שאלה 2 (20 נקודות)

האם תתקבל תביעתה של החברה לצו מניעה נגד השובתים? חוו דעתכם. בתשובתכם התבססו על פסיקה רלבנטית.

שאלה 3 (10 נקודות)

האם תתקבל תביעתם של העובדים לשכר עבודה? חוו דעתכם.

שאלה 4 (20 נקודות)

הניחו כי בתגובה לכך שהעובדים הגיעו למקום העבודה ועבדו בניגוד לדרישתה של החברה, החליטה החברה להשבית את העבודה במפעל החברה ובמשרדיה לאלתר. רינת, שהיא מנהלת חשבונות מתרעמת על כך שאיננה יכולה לעבוד. לטענתה תוצאה זו היא בלתי נסבלת מאחר ועליה להכין את כל הדרוש לרואי החשבון של החברה לצורך עריכת דו"חות כספיים לחברה ממש בימים אלה, ואם לא תעביר את החומר הנדרש בהקדם עלולה החברה לקבל קנס מרשויות המס, על הגשת הדו"חות באיחור. רינת נועצת בכם בנוגע לשאלה האם היא רשאית לדרוש מהחברה שתעסיק אותה והאם היא זכאית לשכר עבודה למרות החלטת החברה. הסבירו.

שאלה 5 (15 נקודות)

העובדים מתרעמים על פעולותיה של החברה. הם החליטו להתחפר במפעל החברה ולא נתנו לאיש להתקרב למפעל או להיכנס אליו. הנהלת החברה מתרעמת על צעד זה שבו נקטו העובדים ונועצת בכם בשאלה האם היא באפשרותה להגיש תביעה משפטית נגד העובדים שהתחפרו במפעל. מה תיעצו לה?

שאלה 6 (15 נקודות)

חברת "אדורים" רכשה מחברת "גלרד" מרכזיית טלפונים משוכללת הכוללת 50 שלוחות. בשל סכסוכי העבודה והשביתות של עובדי חברת "גלרד" מפרה חברת "גלרד" את ההסכם עליו חתמה עם "אדורים" ואינה מספקת ל"אדורים" את המרכזיה במועד. כתוצאה מכך, מתעכב המעבר של חברת "אדורים" למשרדיה החדשים והיא אינה מפנה את משרדיה הקודמים במועד, בניגוד למוסכם עם הרוכשים של משרדים אלו.

כאשר פנתה הנהלת "אדורים" להנהלת "גלרד" לברר ממה נובע העיכוב במסירת המרכזיה, הוסבר לה כי העיכוב אינו תלוי בהנהלה אלא בעובדי "גלרד" שהחליטו לשבות. הנהלת "אדורים" נועצת בכם בשאלה האם להגיש תביעה משפטית נגד עובדי חברת "גלרד" בשל הנזק שגרמו כתוצאה מהפרת ההסכם בין חברת "גלרד" לחברת "אדורים". מה תיעצו לה?

בהצלחה!