

המכללה האקדמית נתניה
בית הספר למשפטים
בחינה בדיני עבודה – שנה"ל תשס"ק/
סימסטר ב' מועד א'
ד"ר הדרה בר-מור וד"ר מיכל הורוביץ
מסלול בוקר ואחה"צ

משך הבחינה

1. משך הבחינה הוא שלוש שעות!!

המתכונת

2. יש להשיב על שתי שאלות באופן הבא:

חובה להשיב על שתי השאלות.

בשאלה הראשונה חובה להשיב על כל שאלות המשנה.

בשאלה השנייה יש להשיב על שלוש שאלות משנה. חובה להשיב על שתי

שאלות המשנה הראשונות: א' ו- ב'. בנוסף יש להשיב על אחת משתי

שאלות משנה: ג' או ד'.

הוראות לנבחנים

3. אין להכניס כל חומרי לימוד, עזרי לימוד, מחברות בחינה, דפי לימוד, פסקי

דין וכיוצא באלה. כל המפר הוראה זו צפוי לפסילת המבחן.

4. ניתן להכניס את קובץ החקיקה.

5. מצורפת לכם גם רשימה ביבליוגרפית.

6. הקפידו לקרוא היטב ובעיון את האירועים ואת השאלות הנשאלות.

7. הנכם נדרשים להשיב לכל אחת מהשאלות בתמצית, לעניין ותוך יישום

והתייחסות לנתונים הרלוונטיים בשאלה. יש לנסות ולהכריע בשאלות

המתעוררות.

8. על תשובותיכם להיות מנומקות ועליהן להיות מבוססות על הספרות

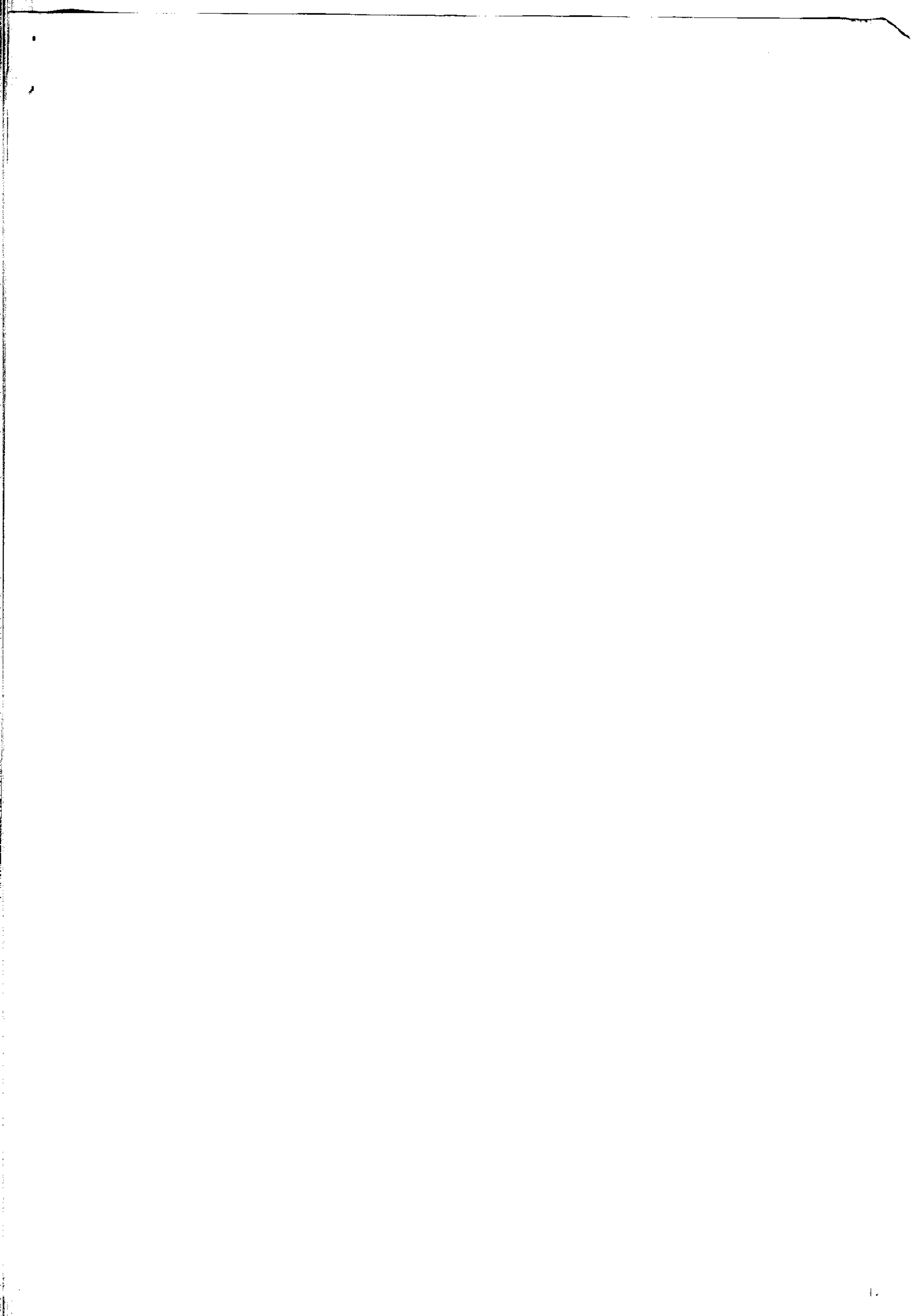
המשפטית, הפסיקה והחקיקה הרלוונטיים.

9. במידה והנכם מוצאים לנכון להניח הנחות לצורך מענה על השאלות או על

חלקן, יש לציין זאת במפורש.

10. יש להקפיד על כתב יד קריא וברור, אין לכתוב בעפרון או בעט אדום.

בהצלחה!!!



שאלה מס' 1 (50 נקודות)

כוחנית היא מדריכת כושר מנוסה ומקצועית במכון הכושר פורס-גירלס (להלן: "המכון") השוכן בעיר תל-אביב. בנוסף, כוחנית הינה בעלת ידע רב בתחום תוספי המזון והכנת "משקאות בריאות".

לידיעתכם, להנהלת המכון מכוני כושר נוספים בכל הערים הגדולות בארץ. בכל מכון בארץ עובדים שלושים עובדים. בכל מכון קיימת נציגות עובדים מקומית שנבחרת על ידי כל העובדים במכון ומשימתה היא לדאוג לשיפור תנאי העבודה של העובדים במכון. נציגות העובדים המקומית בכל מכון נבחרת בבחירות המתקיימות באופן קבוע בכל ראשון בינואר בשנה ואין הודעה מראש על הבחירות. הבחירות מתקיימות בחדר ההנהלה ובמסגרתן כל עובד מסמן את המועמד מטעמו בנוכחות נציג ההנהלה שמפקח על הליך הבחירות. ספירת הקולות מתבצעת אף היא על ידי נציג ההנהלה שאף מודיע לעובדים על תוצאות הבחירות.

בחודש ינואר 2005, לאחר שנבחרו נציגויות העובדים המקומיות בכל סניפי המכון בארץ, החליטו כל נציגויות העובדים המקומיות להתכנס לכנס ארצי ובו החליטו על מינוי נציגות ארצית של עובדי כל סניפי המכונים בארץ. מיד לאחר מינויה של הנציגות הארצית (להלן: הנציגות) פנתה הנציגות להנהלה הארצית של המכון בבקשה להעניק לכל העובדים תוספת כושר בסך של 500 ש"ח לחודש. בראשית חודש פברואר 2005 התקיימה ישיבה בין הנציגות לבין הנהלת המכון והצדדים חתמו על מסמך על פיו החל ממשכורת חודש מרץ 2005 (המשולמת על ל-9 באפריל) יקבלו כל עובדי המכון תוספת כושר של 300 ש"ח לחודש. הנציגות מיהרה לדווח על כך לכל עובד, באיגרת אישית חתומה הן על ידי הנציגות והן על ידי ההנהלה. עם קבלת תלוש השכר של משכורת מרץ נדהמו העובדים לגלות כי תוספת הכושר לא נכללה במשכורתם.

בחודש ינואר 2004 התקשרה כוחנית עם הנהלת המכון בהסכם עבודה אישי לפיו תמונה כוחנית למדריכה ראשית במכון ולאחראית על ייצור משקאות הבריאות. במסגרת הסכם העבודה האישי שלה התחייבה כוחנית לשמור על סודות מקצועיים של המכון וכן התחייבה שלא לעבוד בכל עבודה אחרת במהלך תקופת עבודתה במכון. בנוסף, חתמה כוחנית על נספח להסכם העבודה לפיו התחייבה:

"לא להתחרות עם המכון, לא לעסוק בתחום משקאות הבריאות, ולא לעבוד באף מכון כושר אחר בישראל במשך תקופה של 3 שנים נוספות. בנוסף, לא ליצור קשר מקצועי עם לקוחות המכון, ספקיו ועובדיו במשך 3 שנים ממועד סיום עבודתה במכון".

בעבור חתימתה על הסכם אי התחרות קיבלה כוחנית מענק חתימה של 5,000 ₪.

במהלך תקופת עבודתה של כוחנית במכון, היתה מדריכה ראשית ואחראית על מערך



ההדרכה, ואף נשלחה לסדנאות שנתיות של "כושר ומשקאות בריאות" באילת והשתלמות מיצים בסורבון, הכל על חשבון המכון.

כוחנית היתה שותפה לפיתוח וייצור של משקה מיוחד בשם "בריאות פורס-גירלס", אשר הוכן כתוצאה מנוסחה סודית הידועה למעטים. המכון נמצא כיום בתהליכי רישום פטנט על נוסחה זו, אשר טרם הושלמו.

בחודש ינואר 2006 נפתח בתל-אביב מכון חדש בשם פורס-בוים.

כחודשיים לפני פתיחת פורס-בוים סיכמה כוחנית עם בעלי פורס-בוים כי מיד לאחר פתיחתו היא תעבור לעבוד בפורס-בוים בתפקיד מנכ"ל והחלה לשכנע את לקוחות המכון לעבור למכון פורס-בוים. כוחנית לא דווחה להנהלת המכון על התקשרותה עם מכון פורס-בוים.

ביום 1.1.2006 הודיעה כוחנית להנהלת המכון כי היא עוזבת את עבודתה ועוברת לעבוד במכון פורס-בוים. עוד באותו יום החלה כוחנית לעבוד בפורס-בוים והחלה ליצור קשר עם כל לקוחות ושאר מדריכי המכון על מנת לשכנע אותם לעבור לפורס-בוים.

מיד לאחר עזיבתה את המכון החלה כוחנית להכין משקאות בריאות לרבות, משקה "בריאות פורס-גירלס", ולמכור אותם הן ללקוחות פורס-בוים והן בשוק החופשי.

שאלות-חובה לענות על כל השאלות:

- א. הנהלת המכון מבקשת לעתור לבית הדין לעבודה בבקשה להוציא צו מניעה כנגד המשך עבודתה של כוחנית בפורס-בוים והמשך מכירת "משקאות הבריאות" על ידה וכן לאכיפת הנספח להסכם העבודה עליו חתמה. האם תצליח? נמקו. (10 נקודות)
- ב. עם סיום העסקתה, ובמסגרת ההתחשבות מול המכון, דרשה כוחנית כי ישולם לה הסך של 200,000 ₪ בגין שעות נוספות אשר לא שולמו לה במהלך עבודתה וכן בקשה לפדות 40 ימי חופשה שנתית אשר לא נוצלו על ידה. בהנחה כי כוחנית אכן עבדה את השעות הנוספות, ולא ניצלה 40 ימי חופשה, אילו טענות הגנה עומדות למכון? (10 נקודות)
- ג. הניחו כי כוחנית לא התפטרה ביום 1.1.06 אלא פוטרה ע"י המכון, לאחר שנתגלה כי כוחנית משדלת לקוחות לעבור לפורס-בוים, האם תהיה זכאית כוחנית לפיצויי פיטורים? האם תשובתכם לסעיף ג' דלעיל תשתנה אילו עבדה כוחנית רק 10.5 חודשים במכון? (10 נקודות)
- ד. יורם עובד במכון שלוש שנים. הוא שמח להתבשר על קבלת תוספת הכושר אך התאכזב לגלות כי התוספת לא שולמה לו כבר במשכורת חודש מרץ. יורם פונה אליכם ומבקש את חוות דעתכם האם יוכל לתבוע תוספת זו מהנהלת המכון? (20 נקודות)

שאלה מס' 2 (50 נקודות)

מפעל בונבוניירה הנו מפעל שוקולד המעסיק 180 עובדים. מתוכם, 80 עובדי שוקולד מריר, 50 עובדי שוקולד חלב, 20 עובדי שוקולד לבן, 30 עובדי מנהלה.

בשנת 2006 החליטו עמי ותמי, שני עובדי שוקולד חלב, כי ארגון העובדים במפעל אינו מייצג כראוי את האינטרסים של עובדי שוקולד החלב, ולאחר דיון מעמיק עם חבריהם החליטו להקים את הארגון היציג של עובדי שוקולד החלב (להלן: "הארגון החדש").

בהתאם, הצטרפו לארגון החדש כל עובדי שוקולד החלב, מחצית מעובדי השוקולד הלבן ומחצית מעובדי המנהלה.

הארגון החדש חתם עם הנהלת המפעל על הסכם קיבוצי למשך שלוש שנים (להלן: הסכם קיבוצי א') ובו נקבע כי כל עובד מנהלה במפעל יקבל 20 ימי חופשה שנתית החל משנת עבודתו הראשונה.

עוד יצויין כי בענף המזון נחתם הסכם קיבוצי כללי בין ההסתדרות הכללית לבין התאחדות התעשיינים (להלן: הסכם קיבוצי ב') שמעניק 18 ימי חופשה שנתית לכל עובד החל משנת העבודה הראשונה. הסכם קיבוצי כללי זה הורחב בצו הרחבה והוחל על כל המפעלים בענף המזון.

כחצי שנה לאחר חתימת הסכם קיבוצי א' בין הארגון החדש לבין הנהלה התברר לעובדי מפעל בונבוניירה כי עובדי מפעל "שושנת הגליל" מקבלים על פי ההסכם הקיבוצי אשר חל במפעלם חופשה שנתית בת 21 ימים החל משנת העבודה הראשונה. זאת, למרות שמפעל בונבוניירה סיים את שנת התקציב בתוצאות עסקיות גבוהות בהרבה מאלו של מפעל "שושנת הגליל". לכן, החליט ועד "הארגון החדש" לפנות להנהלה בדרישה להעלות את מספר ימי החופשה השנתית שמקבלים העובדים. הנהלה סרבה ולכן הועד שוקל להכריז על שביתה. באסיפה כללית של כל עובדי המפעל הוחלט להכריז על שביתה מיד למחרת האסיפה. השביתה אכן הוכרזה ונשלחה הודעה לכלי התקשורת.

למחרת ההכרזה חסמו העובדים את הכניסה למפעל וכל העבודה במפעל הופסקה.

שאלות-חובה לענות על שאלות א' ו- ב'

א. הנהלת המפעל פונה אליך ושואלת מה בידה לעשות? (25 נקודות)

ב. (1) יעל עובדת במפעל בונבוניירה כעובדת מנהלה. בתום שנת עבודתה הראשונה התברר לה כי היא תקבל 14 ימי חופשה שנתית. יעל נועצת בכם בנוגע לזכותה זו, מה תיעצו לה? (10 נקודות)

(2) האם תשובתך היתה משתנה אילו יעל היתה עובדת ייצור? (5 נקודות)



שימו לב- עליכם לענות על שאלה ג' או ד'

ג. שרית עובדת במפעל כמזכירת המנכ"ל כעשרים שנה. לקראת שנתה העשרים חתמה על הסכם אישי חדש החל עליה בנוסף על ההסכם הקיבוצי א' ובו נקבע, בין השאר, כי שרית תהיה זכאית ל-15 ימי הבראה החל משנת עבודתה העשרים. דונו בזכויותיה של שרית על ההסכמים החלים עליה. (10 נקודות)

ד. ירון עובד במפעל "פזית" המייצר מוצרי מאפה קפואים שנה וחצי. מפעל "פזית" אינו חבר בהתאחדות התעשיינים. ירון מעוניין לצאת לחופשה למזרח הרחוק. הוא פנה למנהל משאבי אנוש במפעל וביקש לצאת ל-15 ימי חופשה שנתית ונענה בשלילה. ירון נועץ בכם בנוגע לזכויותיו. (10 נקודות)

בהצלחה!

