

המכללה האקדמית נתניה
בית הספר למשפטים
בחינה בדיני עבודה – שנה"ל תשע"ח
סמסטר ב' מועד א'
פרופ' הדרה בר-מור וד"ר מיכל הורוביץ

10.6.2018

משך הבחינה: שלוש שעות

המתכונת: במבחן שתי שאלות

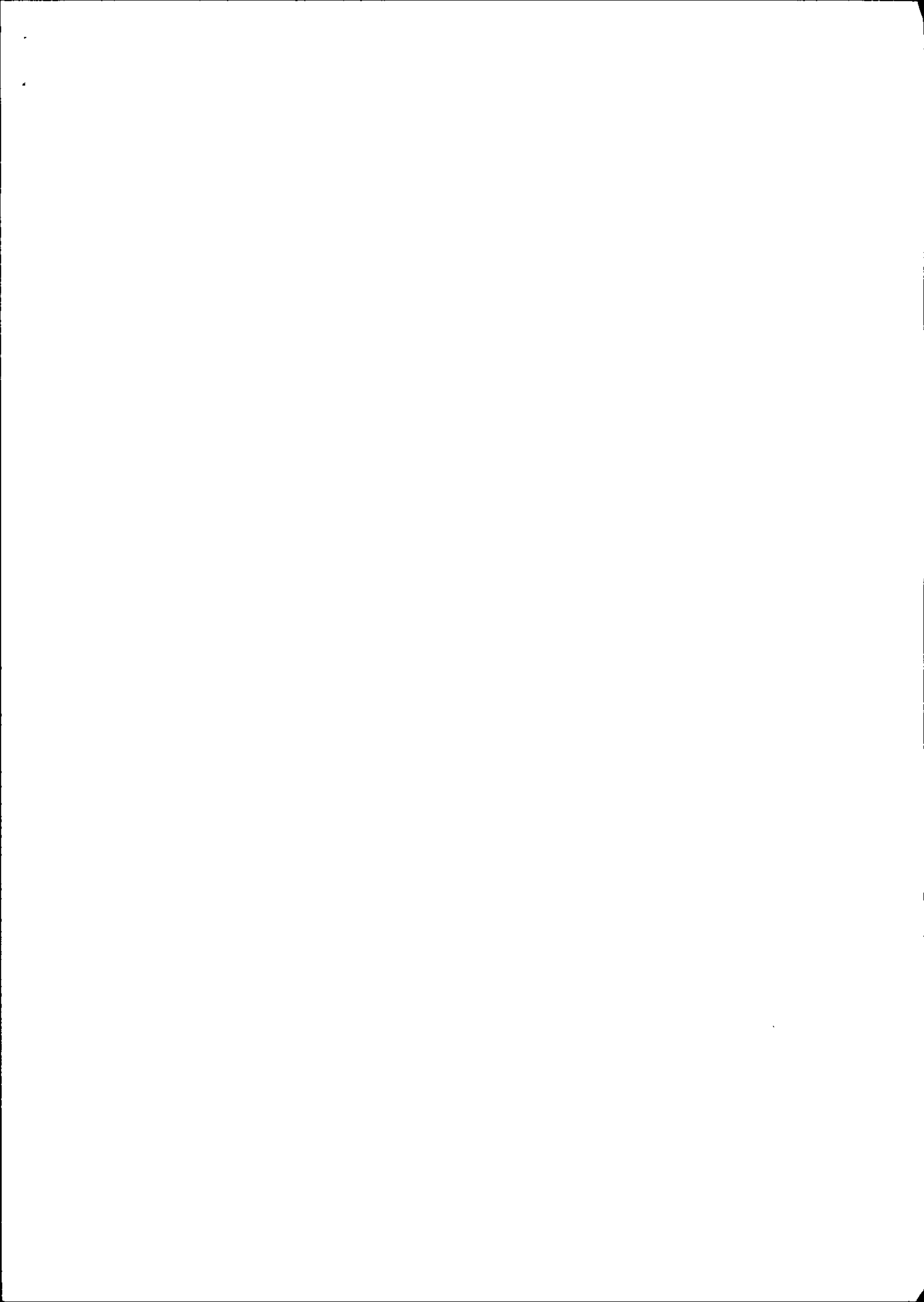
חובה להשיב על כל השאלות

הוראות:

1. הבחינה בחומר פתוח – כל חומר עזר מותר בשימוש.
2. יש להקפיד על כתב קריא וברור, אין לכתוב בעיפרון או בעט אדום.
3. על תשובותיכם להיות מנומקות ועליהן להיות מבוססות על הספרות המשפטית, הפסיקה והחקיקה הרלוונטיים.
4. הקפידו לקרוא היטב ובעיון את האירועים ואת השאלות הנשאלות.
5. הנכם נדרשים להשיב לכל אחת מהשאלות בתמצית, לעניין ותוך יישום והתייחסות לנתונים הרלוונטיים בשאלה. יש לנסות ולהכריע בשאלות המתעוררות.
6. במידה והנכם מוצאים לנכון להניח הנחות לצורך מענה על השאלות או על חלקן, יש לציין זאת במפורש.
7. יש לענות תשובות ענייניות, יורדו נקודות על כתיבת נושאים לא רלבנטיים!

בהצלחה!

08844



שאלה 1-60 נקודות

משה החל לעבוד כמלגזן במחסני חברת "חמוצי השרון" המצליחה שבנתניה (להלן: "החברה").
ב"חברה" קיים הסכם קיבוצי מיוחד, המעניק תנאי שכר מצוינים לעובדי החברה, ובהם – משכורת 13, אחזקת רכב, שכר שעתי של 100 ₪, דמי הבראה גבוהים מהסכום שמשולם במשק, 25 ימי חופשה בשנה.
משה מועסק בחברה באמצעות חברת כח אדם ועובדי קבלן בע"מ או בקיצור חו"ק (להלן: "חו"ק") החל מתאריך 1.1.15.

במסגרת ראיון העבודה שנערך למשה על ידי רויטל, אשת משאבי האנוש ב"חברה", נאמר לו כי העבודה ב"חברה" כרוכה בעבודה במשמרות לילה רבות בין השעה 00:00 (חצות) עד 8:00 בבוקר. משה הסכים לכך.

במסגרת העסקתו של משה, הוסכם באמצעות חוזה שנחתם בינו לבין חברת חו"ק כי הוא ישתכר שכר שעתי של 40 ₪ לשעה ואחרי השעה השמינית ואילך ירוויח שכר של 90 ₪ לשעה (להלן: "תשלום שעות נוספות"). רינה, נציגת חברת חו"ק אשר סיכמה עם משה את תנאי העסקתו התפארה בכך שתשלום השעות הנוספות של משה הוא גבוה בהרבה מהקבוע בחוק.

רינה גם הבהירה למשה כי חברת חו"ק היא שתישא בתשלום שכרו והיא זו שתוציא לו תלוש שכר.

משה שובץ לעבודה במחלקת האחזקה של החברה, קיבל תג עובד וסרבל של ה"חברה" ולראשונה בחייו הרגיש איך זה להיות חלק מחברה גדולה ומצליחה.

משה היה מרוצה מהעבודה, למעט העובדה שסבל מדי פעם מהעייפות הכרוכה בכך שנדרש לעבוד שבועות ארוכים במשמרות לילה. לאחר כחצי שנת עבודה, נולדה בתו הבכורה של משה והעבודה בשעות הלילה החלה להפריע לו יותר ויותר.

זאת ועוד, ב-1.6.16 שוחח משה עם דוד, חשמלאי ואחד מחבריו של משה במחלקת האחזקה, אשר עובד בחברה כבר 5 שנים ומקבל את שכרו ישירות מהחברה. בשיחה הסתבר למשה כי דוד מרוויח הרבה יותר ממנו. כאשר שמע זאת משה הוא החל לחוש תסכול מאחר וחשב עד אותו רגע, כי תנאי העבודה שלו מצוינים.

ב-1.7.16 משה פנה למנהל המחסן בחברה - מר ארגז - וביקש ממנו לצמצם את משמרות הלילה שלו כך שיעבוד בלילה רק פעם בשבועיים. מר ארגז התרעם על משה ואמר לו: "חצוף! ידעת למה אתה נכנס! אמרו לך מראש שנדרשת עבודה במשמרות לילה!"

לבסוף, סיכם מר ארגז בכעס: "אני לא יודע למה אני בכלל מתעצבן, אתה עובד כח אדם, אני אבקש שיעיפו אותך מפה!"

חברת חו"ק אשר שמעה על התקרית יצרה קשר טלפוני עם משה ובה נאמר לו ברגישות כי לאור דרישת הלקוח (החברה) עליה לפטר את משה לאלתר. משה פוטר עוד באותו יום ה-1.7.16.

שאלה 1(א)-20 נקודות

האם מר ארגז צודק?

שאלה 1(ב)-10 נקודות

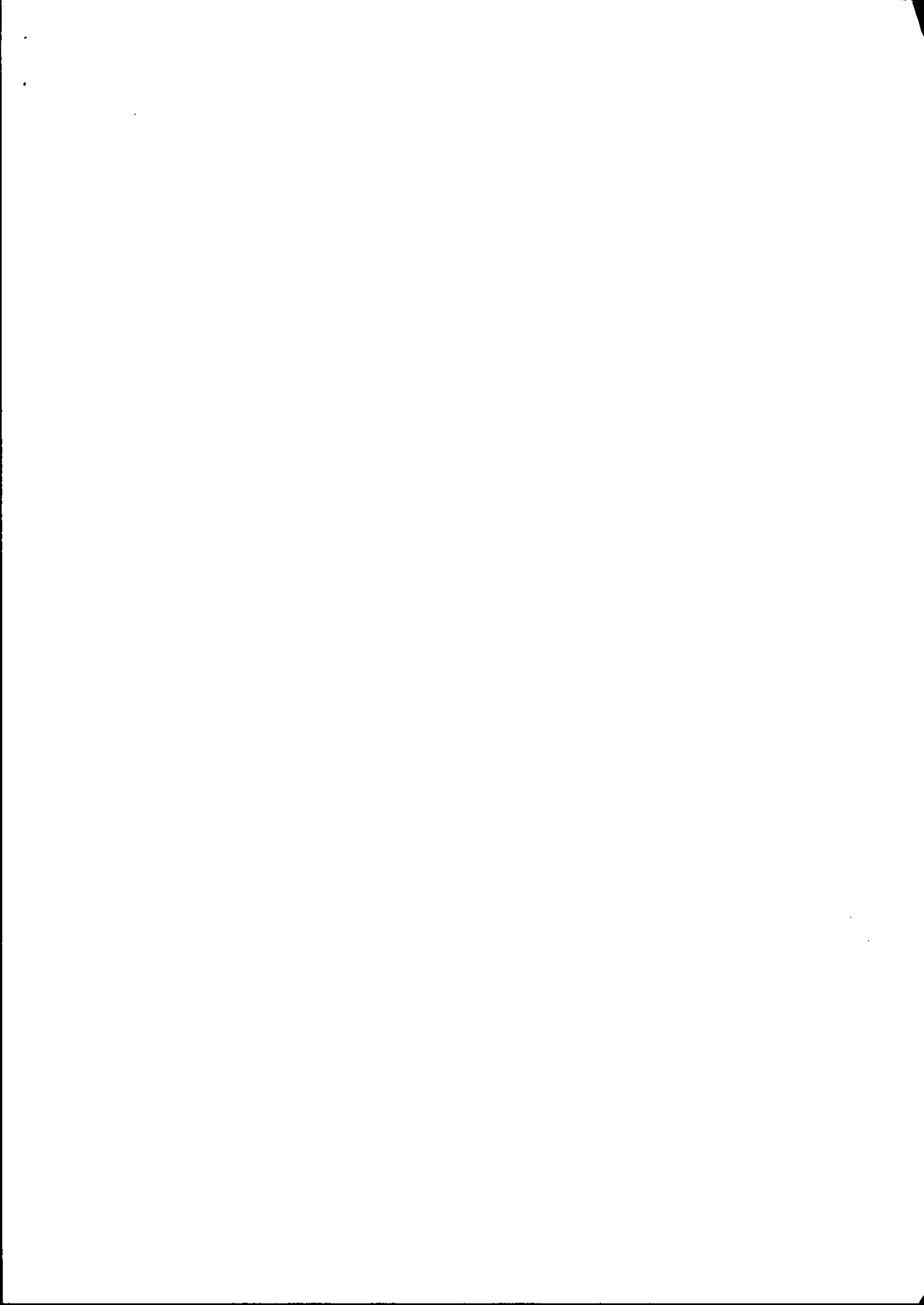
לאיזה שכר שעתי זכאי משה?

שאלה 1(ג)-15 נקודות

מה הזכויות להן משה זכאי בשל סיום עבודתו

שאלה 1(ד)-15 נקודות

הניחו כי דוד הרוויח 10,000 ₪ ברוטו וכי הוא המשיך לעבודה בחברה. בחודש אוגוסט שנת 2017 ביקש דוד העלאה בשכר. רויטל השיבה לו כי על מנת שיוכל לקבל תוספת בשכר הוא יצטרך לעבור



למצב של הגשת חשבוניות לחברה כל חודש ובצורה כזו הוא יוכל לקבל את כל השכר שהיה מקבל ברוטו בתוספת שליש מסכום הברוטו שהיא עלות העסקתו.

דוד, שבדיוק חיתן את בנו והיה זקוק לכסף מזומן, קפץ על ההצעה. ולכן, החל מחודש ספטמבר 2017 החל דוד להגיש חשבוניות בגין עבודתו בחברה והחברה הפסיקה לתת לו תלושי שכר והעבירה לו את שכרו בסוף כל חודש בצ'ק על סך של 13,330 ₪ כנגד חשבונית שהגיש לה.

כך המשיך הקשר בין דוד לחברה עד מרץ 2018 כאשר החליטו בחברה על צמצומים. בחודש מרץ 2018 קיבל דוד מכתב מהחברה כי הם מודים לו על שירותיו וכי לא יזקקו לו יותר. במכתב נאמר כי ה-31.3.18 הוא יום תעסוקתו האחרון בחברה.

דוד פונה לחברה בדרישה לשלם לו פיצויי פיטורים. רויטל השיבה לו כי הוא אמנם יכול היה להיות זכאי לזכויות מכוח חוקי המגן אולם בנסיבות המקרה הזה החברה אינה מחוייבת לשלם לו דבר. להיפך, רויטל איימה עליו כי במידה ויגיש תביעה הוא עוד יצא מופסד בהתחשבות עם החברה מאחר והחברה מתכוונת להגיש תביעה נגדו.

דוד נבהל מאד ופונה אליכם לייעוץ משפטי בנוגע לתביעה שהחברה עומדת להגיש נגדו. מה תייעצו לו? מדוע החברה חפצה להגיש תביעה נגדו? מה תהיה התוצאה של התביעה? שימו לב, אין צורך לדון בשאלה זו בקיומם של יחסי עובד מעביד!

שאלה 2 - 40 נקודות

חברת "פרינטוש" (להלן: "החברה") הינה חברה מסחרית לייצור מדפסות משולבות ולתיקון מדפסות ומכונות צילום ברחבי הארץ.

בחברה 100 עובדים בתחומים שונים, מתוכם 20 עובדים בתפקידי ניהול, לרבות אנשי מטה, מנכ"ל וסמנכ"לים (להלן: "חברי ההנהלה") והשאר (80 איש) הם עובדים בייצור המדפסות ובתיקון המדפסות ומכונות הצילום בבתי הלקוחות (להלן: "עובדי החברה").

הפרשי השכר בין המנהלים לבין עובדי החברה גדולים ביותר. העובדים בחברה ממורמרים על כך. לכן, הם החליטו להתאגד באמצעות הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "ההסתדרות") במטרה לפעול לצמצום פערי השכר החברה. לאתר כמה חודשי התארגנות חתמו 35 מעובדי החברה על טופס הצטרפות להסתדרות. בהתאם, העבירה ההסתדרות לחברה הודעה על כך ביום 01.05.18.

בד בבד, ומשמע מנכ"ל החברה, מר לקסמרק, על התארגנות עובדי החברה בהסתדרות, פרסם ביום 15.05.18 מאמר דעה בכתב העת "התאגדות עובדים" (עיתון המופץ לעוסקים ולעובדים בתחום) בו הוא משתלח בהסתדרות על "שהמיתה אסון כלכלי בקרב תעשיית המדפיסים" בכך שסייעה לעובדי החברות השונות בתחום זה להתאגד תוך העלאת דרישות מרחיקות לכת מהמעסיקים השונים ותוך כוונה לשבות.

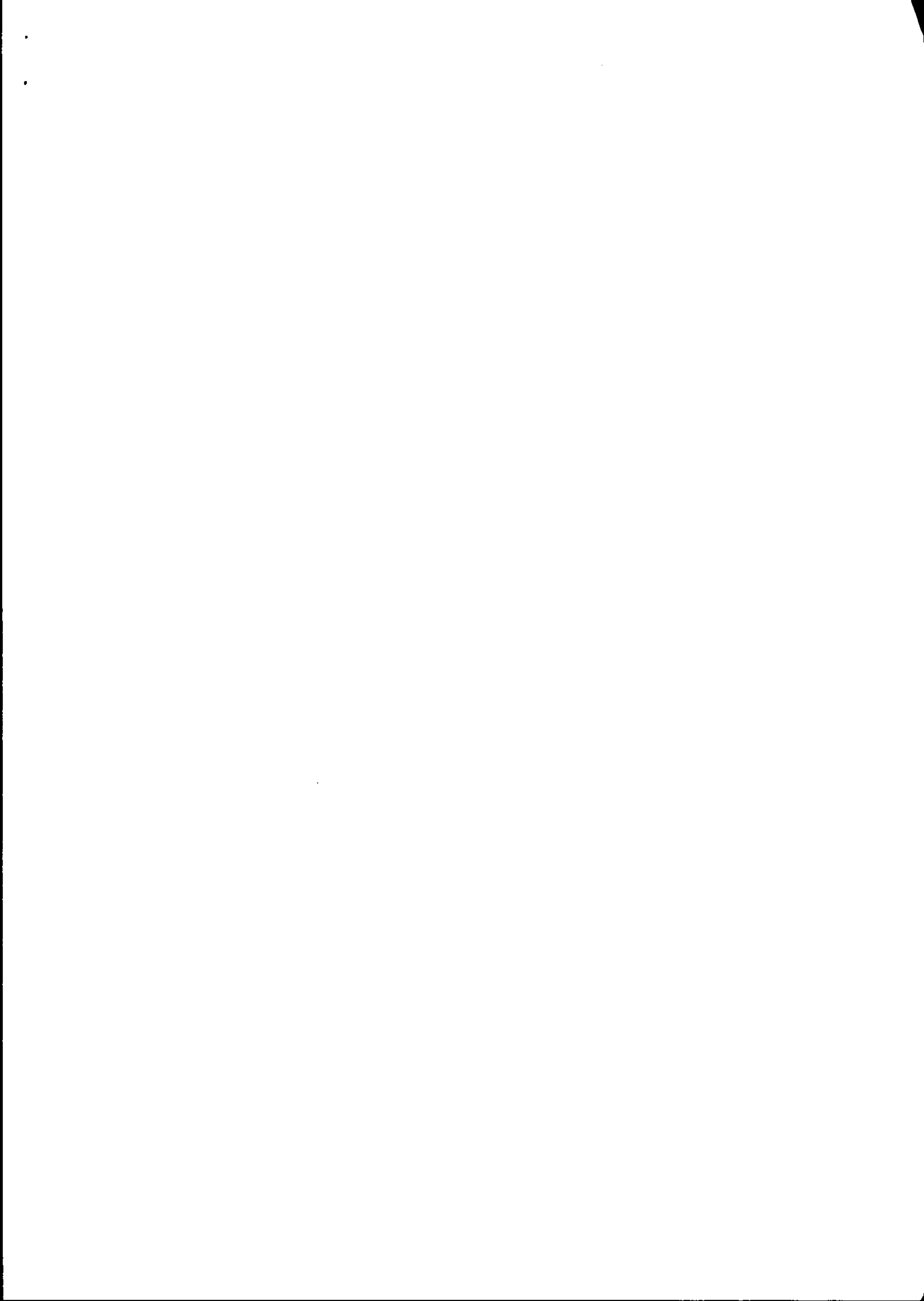
במקביל, פנה מר לקסמרק לחברי ההנהלה בחברה בהנחיה להקמת ארגון עובדים איכפתי ואחראי בחברה (להלן: "הארגון המתחרה") אשר ייצג את ההנהלה ולא רק את העובדים ובכך יהדוף את ההסתדרות מ"השתלטות עוינת על החברה והריסתה" לדבריו.

הארגון המתחרה הוקם והוא כולל 35 חברים: 20 חברי הנהלה וכן 10 מעובדי החברה. הארגון נרשם כעמותה, בתקנון הארגון נקבעו בין השאר ההוראות הבאות:

מר דויד, סמנכ"ל משאבי אנוש בחברה יהיה מנהל הארגון המתחרה במשך שנתיים ולאחר מכן ייערכו בחירות לארגון.

מטרת הארגון המתחרה היא לפעול למניעת השתלטות ההסתדרות על החברה ולהשיג לחברי הארגון המתחרה תנאים משופרים לניהול חשבונותיהם בבנקים ובקופות הפנסיה.

חברי ההנהלה חברים בארגון זה באופן אוטומטי. חבר הנהלה שאינו מעוניין בכך ישלח הודעה בכתב להנהלת הארגון המתחרה. שאר החברים בארגון המתחרה, מקרב העובדים, צריכים להגיש בקשת הצטרפות שתדון ותוכרע על ידי וועדת קבלה שהנהלת הארגון המתחרה תקים.



הארגון המתחרה שלח לחברה הודעה רשמית על פעילותו ביום 01.06.18.

גם ההסתדרות וגם הארגון המתחרה מעוניינים כי ההסכם הקיבוצי המיוחד העתידי יחול על כלל המועסקים בחברה.

שאלה 2(א) - 20 נקודות

ההסתדרות מעוניינת לפעול בצעדים משפטיים כנגד מר לקסמרק – מה האפשרויות העומדות בפניה בעניין זה? הסבירו.

שאלה 2(ב) – 20 נקודות

ההסתדרות מעוניינת לפנות לבית הדין לעבודה על מנת שזה יכריע מיהו ארגון העובדים המוסמך לנהל את המשא ומתן עם החברה. מה יפסוק בית הדין בשאלה זו ולמה?

