

דיני עבודה (קורס 01-319-99) - מועד א'

**ועדת המשמעת מזהירה!
נבחן המעביר חומר עזר לרעהו
או רמז מילולי ייענש בחומרה**

שם המרצה: עו"ד עידו עשת

סטודנט יקר, למבחן שני פרקים.

הפרק הראשון מורכב משתי שאלות (60%). הפרק השני מורכב משתי שאלות (40%), כל אחת

(20%). את התשובות יש לתמוך בפסיקה ובחקיקה רלוונטיים.

זמן הבחינה: שלוש שעות.

חומר עזר מותר ללא הגבלה.

מגבלת מקום: נא ראה לכל שאלה. חריגה ממגבלת המקום לא תבדק.

בהצלחה!

פרק א' (60%)

לא יותר מחמישה עמודים לכל הפרק. יש לתמוך את התשובות באזכור פסיקה וחקיקה רלוונטיים.

שאלה מס. 1 (30%)

שגית היא נהגת במקצועה. לפני כחמש שנים, היא ענתה למודעת דרושים, שחיפשה נהגים בעלי רישיון שברשותם רכב מסחרי לעבודה מתגמלת ביותר. התברר כי המודעה פורסמה על ידי חברת "פדפד" שליחיות, חברה המתמחה בביצוע שליחויות חבילות עד לפתח הבית. בהסכם ההתקשרות עם החברה, הוצהר כי "הצדדים מתקשרים ביניהם על בסיס יחסי ספק לקוח, וכי לא תועלה כל טענה לקיומם של יחסי עבודה בין החברה לבין הספק וכי במקרה של תביעה אחרת, הצדדים מצהירים כי השכר והתנאים למשרה יועמדו על המינימום המתחייב על פי חוק בלבד". עוד נקבע בהסכם ההתקשרות כי חברת "פדפד" תעניק לשגית אזור חלוקה בלעדי לחלוקת חבילות. תמורת אזור החלוקה האמור, מתחייבת שגית להפעיל את רכבה לשם חלוקת החבילות, לאחר שזה יצבע בצבעי החברה ובלוגו החברה. החברה תעמיד לשגית גם אפשרות להשכיר רכב של החברה, בעלות מופחתת, לשימושה בחלוקה, אם היא תבחר בכך (וכך היא אכן בחרה). בכל מקרה, נקבע כי עלויות הפעלת הרכב וביטוחו מוטלות על שגית. כמו כן, מתחייבת שגית ללבוש את מדי חברת "פדפד" כאשר היא מחלקת את החבילות. שגית חוברה למערכת המידע של החברה, והיא קיבלה הוראות פעילות מהמונה על המחוז בחברה, בין היתר באמצעות מחשב כף יד שהוענק לה על ידי החברה לצורך פעילותה. שגית יצאה להשתלמויות שונות מטעם החברה – הפעלת מחשב כף היד, כיצד להתנהג ללקוחות כועסים ועוד. אופן התשלום נקבע בהתאם ליעדים שקבעה החברה. במקרה שהחבילות סופקו כולן ללא תקלה, שגית קיבלה תמורה חודשית מוסכמת בכפוף להמצאת חשבונית מס. התמורה הממוצעת



שקיבלה היתה בגובה של 30,000 ₪ לחודש (בהתאם לכמות החבילות שהגיעו לקו החלוקה שלה) והוצאותיה עמדו על כ-5,000 ₪ בחודש. שגית נרשמה כעוסק מורשה בשלטונות המס והמדינה. בחמש השנים שהפעילה שגית את קו החלוקה האמור, היא נעזרה פעמיים באחיה, כאשר עומס החבילות לקראת החגים היה גדול. החברה דרשה משגית להפעיל את קו החלוקה בעצמה, וזאת לנוכח ההכשרה שעברה והחשיבות שראתה החברה במתן דגש על השירות. לא נקבעו שעות עבודה או ימי עבודה לשגית, אלא שהיא חוייבה להגיע לישיבה שבועית במשרדי חברת "פדפד" במסגרתה חולקו המשימות השבועיות. בהרמת כוסית לחג, הזמינה החברה גם את כל המחלקים ובין היתר גם את שגית.

בוקר אחד הודיעה חברת "פדפד" לשגית שנודע לה כי במקביל למתן שירותיה לחברת "פדפד" שגית גם מעניקה שירותים לחברה מתחרה, חברת "שליח טוב", בימים אחרים (כלומר, לשגית יש עוד קו חלוקה בחברה אחרת. קו החלוקה נמצא בעיר אחרת). החברה הציבה בפניה ברירה – או לסיים את ההתקשרות אופן מיידי עם החברה המתחרה או סיום התקשרות עימה. כאשר סירבה שגית לסיים את ההתקשרות עם חברת שליח טוב, בטענה כי אין כל קשר בין הפעילויות האמורות וכי חבל לה על הימים בהם הרכב המסחרי עומד ולא נמצא בחלוקה, החליטה חברת "פדפד" להודיע לשגית על סיום ההתקשרות באופן מיידי.

עוד החליטו בחברת "פדפד" להגיש לבית הדין האזורי לעבודה בקשה לצו מניעה האוסר על שגית להמשיך ולעבוד בחברת "שליח טוב" בטענה כי מתקיים חשש לחשיפת סודות מסחריים בהתבסס על קורסים שעברה שגית ועל אופן ניהול ציי השליחויות ומיון אזורי החלוקה אשר להם נחשפה שגית במסגרת עבודתה.

הנח כי שגית מבקשת להגיש לבית הדין לעבודה תביעה, בטענה כי התקיימו יחסי עובד ומעביד עם חברת "פדפד" במשך כל התקופה האמורה. עוד מבקשת שגית מבית הדין לקבוע כי פיטוריה היו שלא כדין וכי יש לדחות את הבקשה לצו המניעה.

דון בשאלות האמורות. מה לדעתך יחליט בית הדין האזורי לעבודה במקרה ששאלה זו תונח לפתחו? (30 נקודות)

שאלה מס. 2 (30%)

שמרית היא גימלאית של בית החולים "רפואה שלמה" המעסיק 300 עובדים (60 רופאים; 120 אחיות; ו-120 עובדי מנהל ומשק). יחסי העבודה בבית החולים מושתתים על חוזים אישיים בלבד. לאחר שנים של ניהול כושל, נקלע בית החולים למשבר פיננסי חמור. כחלק מהמשבר, עוכבו תשלומי הפנסיה של הגימלאים. שמרית החליטה לארגן את גימלאי בית החולים ואת עובדי בית החולים על מנת לנסות לשפר את כוח העובדים והגימלאים. היא הקימה עמותה בשם ארגון עובדי וגמלאי בית החולים "רפואה שלמה". לארגון הצטרפו 30 רופאים פעילים, 200



רופאים גימלאים; 20 אחיות פעילות ו-300 אחיות גמלאיות; 20 עובדי מנהל ומשק פעילים ו-400 גמלאים. לאחר קיום בחירות, נבחרה שמרית לכהן כיו"ר הארגון ופנתה למעביד לשם ניהול משא ומתן על חתימת הסכם קיבוצי שיחול על עובדי וגמלאי בית החולים. הנהלת בית החולים סירבה לעשות כן.

באילו טענות יכולה ההנהלה לתמוך את סירובה? חוו דעתכם על הטענות האמורות גם לאור הפסיקה הרלוונטית (20 נקודות).

הנח כי לאחר הסירוב האמור, החליטה שמרית על יציאה למאבק ארגוני. היא הודיעה, מהיום למחר, על השבתת כלל בית החולים לשביתת אזהרה בת יום, לשם הכרה בארגון העובדים והגימלאים. כתוצאה, בוטלו עשרות ניתוחים ופעילותו של חדר המיון הופסקה (יוער, כי בצמוד לבית החולים "רפואה שלמה" נמצא בית חולים אוניברסיטאי נוסף שלא שבת). כאשר ראו הרופאים והאחיות את התנהגותה של שמרית, החליטו כלל הרופאים והאחיות (הפעילים והגמלאים) לעבור להסתדרות העובדים הכללית. הסתדרות העובדים הכללית פנתה למעביד בבקשה להפסיק באופן מיידי כל משא ומתן עם ארגון עובדי וגמלאי מרפא לכל, ככל שמתנהל משא ומתן כאמור, ולנהל עימו משא ומתן קיבוצי לחתימה על הסכם קיבוצי שיחול על הרופאים והאחיות בבית החולים.

הנח כי הנהלת בית החולים מבקשת מבית הדין לעבודה הוציא צו מניעה דחוף כנגד השביתה. וכי היא מסרבת לקיים משא ומתן גם עם ההסתדרות. מה יהיו טענותיה של ההנהלה לטעמכם לאור הפסיקה הרלוונטית? (10 נקודות)

פרק ב' (40%)

עליך לענות על שתי השאלות הבאות (כל שאלה 20%):
חשוב על מבנה התשובה בטרם מענה. היקף כל תשובה לשאלה מוגבל עד עמוד אחד בלבד. יש לתמוך את התשובות באזכור חקיקה ופסיקה רלוונטיים.

1. לאחרונה נקבעה על ידי בית הדין הארצי לעבודה נקודת איזון מסויימת במתח שבין זכות ההתארגנות של העובדים לבין חופש הביטוי של המעביד בפרשת עס"ק 25476-09-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – האגף להתאגדות עובדים נ' פלאפון תקשורת בע"מ). חווה דעתך על נקודת האיזון האמורה. באותה פרשה, נתן בית הדין הארצי לעבודה משקל רב למצב "ההתארגנות הראשונית". הדגם כיצד משפט העבודה הקיבוצי מבקש לתמוך במצב זה, באמצעות לפחות שני כללים אחרים שנקבעו בפסיקת בית הדין לעבודה או שני כללים אחרים שנלמדו במסגרת הקורס (ו/או הגמשתם של כללים אלו).



2. הנח כי לאחרונה חוקק במדינת אילנוי בארה"ב הסעיף הבא:

<p>It shall be unlawful for any employer to request or require any employee or prospective employee to provide any password or other related account information in order to gain access to the employee's or prospective employee's account or profile on a social networking website or to demand access in any manner to an employee's or prospective employee's account or profile on a social networking website</p>	<p>אסור למעביד לבקש מעובד או ממועמד לעבודה לספק סיסמא או נתונים אחרים לשם הענקת גישה למעביד לחשבון הרשת החברתית של העובד או של מועמד העבודה או לדרוש גישה לחשבון האמור או לפרופיל של העובד או של מועמד לעבודה באתר חברתי.</p>
---	---

חוזה דעתך על החקיקה האמורה. האם לטעמך נדרש לאמץ חקיקה דומה גם בישראל? האם וכיצד היה משתנה המצב המשפטי לאור פרשת ע"ע 8/90 טלי איסקוב נ' מדינת ישראל (ניתן ביום 8.2.2011) לו היה נחקק חוק כאמור בישראל? האם שינוי זה רצוי?

בהצלחה!

