

דגשים להוראת המקצוע "דיני עבודה"

דרכי הוראה ואמצעי המחשה	נקודות מרכזיות בהוראה	נושא ההוראה	
<p>מומלץ לפתוח בהקראת מספר כתבות אקטואליות העוסקות בנושא, ע"מ להמחיש את מסגרת ההוראה. לדוגמא: כתבה העוסקת בפיטורין שלא כדין, או בשביתה/ השבתה במשק.</p>	<p>להדגיש כי נושא זה עוסק במערכת היחסים שבין עובד ומעביד במדינת ישראל.</p> <p>להגדיר את המונחים מעביד ועובד, תוך שימוש במילון המונחים.</p>	<p><b>מבוא למשפט העבודה</b></p>	<p>.1</p>
<p>לדוגמא: חוקי המגן- שעות עבודה ומנוחה, פיצויי פיטורין.</p> <p>לדוגמא: לכל אדם זכות בסיסית לחופש העיסוק בכל מקצוע חוקי [בכפוף להסדרים שקובע החוק]. למשל: זכות לעבוד כעו"ד או רו"ח, בכפוף לתקופת הכשרה מתאימה ע"פ החוק.</p>	<p>להגדיר את המונח חוקי עבודה, תוך שימוש במילון המונחים.</p> <p>להתייחס למקומו של חוק יסוד: חופש העיסוק בהקשר של דיני העבודה.</p> <p>להתייחס לנושא של מתן זכויות סוציאליות לעובד במסגרת עבודתו.</p>	<p><b>חשיבותם של דיני העבודה כהגנה על ציבור העובדים</b></p>	<p>.1.1</p>

דרכי הוראה ואמצעי המחשה	נקודות מרכזיות בהוראה	נושא ההוראה	
לדוגמא: פנסיה, קרן השתלמות.	להגדיר את המונח זכויות סוציאליות, תוך שימוש במילון המונחים.		
<p>לדוגמא: חוקי המגן השונים.</p> <p>לדוגמא: התארגנות של עובדים באיגודים מקצועיים לשם שמירה על זכויותיהם במסגרת העבודה.</p> <p>להגדיר את המונח איגוד מקצועי וועד עובדים, תוך שימוש במילון המונחים.</p> <p>לדוגמא: המעסיק מעוניין בהגדלת פריון, מסירות ומשמעת. העובדים מעוניינים בהעלאת השכר ושיפור תנאי העבודה.</p>	<p>להדגיש את ההנחה הבסיסית ביסוד דיני העבודה כי מצבו של העובד נחות יחסית למעביד, ועל כן דיני העבודה מגנים עליו מול המעביד.</p> <p>להתייחס בהקשר זה לחופש ההתאגדות של העובד.</p> <p>להתייחס לאינטרסים המנוגדים של העובד והמעביד.</p>	<p><b>יחסי הכוחות בין עובדים למעבידים</b></p>	<p>1.2</p>
לצורך הבהרה, מומלץ לשרטט תרשים המדגים את מקומם של בתי הדין לעבודה ביחס למערכת בתי המשפט בישראל.	להדגיש כי מדובר בערכאות שיפוט המטפלות אך ורק בנושאי עבודה.	<p><b>בית הדין לעבודה כערכאה שיפוטית ייחודית</b></p>	<p>2.</p>

דרכי הוראה ואמצעי המחשה	נקודות מרכזיות בהוראה	נושא ההוראה	
	<p>להתייחס לשתי הערכאות- בית הדין האזורי לעבודה כערכאה נמוכה ובית הדין הארצי כערכאה גבוהה.</p>		
	<p>להגדיר את המונח מותב [הרכב בית דין], תוך שימוש במילון המונחים. להסביר את המונחים שופט, נציג ציבור [נציג עובדים ונציג מעבידים.</p> <p>להתייחס למותב של כל ערכאה לחוד. לדוגמא: בבית הדין האזורי לעבודה יושב לדין מותב בהרכב של שלושה- השופט [אב בית הדין], נציג עובדים ונציג מעבידים, ואילו בית הדין הארצי לעבודה יושב בד"כ בהרכב של חמישה- שלושה שופטים, נציג עובדים ונציג מעבידים.</p>	<p><b>הרכב שופטים ייחודי בביה"ד לעבודה</b></p>	<p>2.1</p>

דרכי הוראה ואמצעי המחשה	נקודות מרכזיות בהוראה	נושא ההוראה	
לדוגמא: בבית משפט השלום יושב לדין בד"כ שופט אחד בלבד, ואין כלל נציגי ציבור.	להסביר את ייחודיות ההרכב השיפוטי ביחס לבתי משפט אחרים, תוך התייחסות למקצועיות, היעילות והניסיון שתורמים נציגי הציבור לדין המשפטי.		
לדוגמא: הסמכות העניינית של בית משפט שלום בתחום הפלילי היא לדון בכתבי אישום הכוללים עבירות שהעונש בגינן אינו עולה על 7 שנות מאסר.	להסביר מהי סמכות עניינית של בית משפט/בית דין בשונה מסמכות מקומית.  להדגיש כי 2 התנאים להלן צריכים להתקיים, ע"מ שניתן יהיה לפנות לבית הדין לעבודה.	<b>הסמכות העניינית של ביה"ד לעבודה – שני תנאים מצטברים</b>	2.2
לדוגמא: מבחן הפיקוח, ההשתלבות בארגון ומבחן הקבלן העצמאי אל מול העובד.	התנאי הראשון-להדגיש כי מדובר בהתקיימות יחסי עבודה בין עובד ומעביד לפי 3 המבחנים שנקבעו ע"י בית המשפט ויפורטו להלן.	<b>הסכסוך הוא בין עובד ומעביד</b>	2.2.1
מומלץ להציג דוגמא של תביעות שניתן להגיש בבית הדין לעבודה. לדוגמא: תביעה לתשלום פיצויי פיטורין, תביעה לתשלום שכר עבודה.	התנאי השני-ענייני עבודה עשויים לכלול, בין היתר, שכר שלא שולם במועד, פיצויי	<b>הסכסוך קשור בענייני עבודה</b>	2.2.2

נושא ההוראה	נקודות מרכזיות בהוראה	דרכי הוראה ואמצעי המחשה
	פיטורין, אפליה במסגרת קבלה לעבודה.	
3.	<b>יחסי עובד מעביד</b> יש להגדיר את המונח יחסי עובד ומעביד, תוך שימוש במילון המונחים.	
3.1	<b>משמעות התקיימותם של יחסי עובד ומעביד</b> להדגיש כי כדי שעובד או מעביד יוכלו לפנות לבית הדין לעבודה בעילה הקשורה ליחסי עבודה, יש להראות כתנאי מקדמי שהתקיימו בין הצדדים יחסים של עובד ומעביד.	לדוגמא: יחסים של עובדת כמזכירה משפטית/רפואית אצל מעסיק, ולא יחסים של נותן שירות ומקבל שירות- למשל, קבלן שיפוצים עצמאי ובעל דירה המעוניין בשיפוצה.
3.2	<b>המבחנים שנקבעו בפסיקת בית המשפט לקביעת קיומם של יחסי עובד ומעביד</b> ישנם 3 מבחנים, להלן:	
3.2.1	<b>מבחן הפיקוח</b> מבחן זה מדגיש את הכפיפות של העובד השכיר למעביד. חובת הציות של העובד להוראות	המבחן הראשון. לדוגמא: המעביד קובע את סדרי העבודה ואופן השימוש באביזרים השונים, הקשורים לביצוע העבודה.

דרכי הוראה ואמצעי המחשה	נקודות מרכזיות בהוראה	נושא ההוראה	
	המעביד כיצד לבצע את עבודתו.		
	<p>המבחן השני.</p> <p>מבחן זה מתייחס לנושא של שילוב העובד במקום העבודה כחלק בלתי נפרד של העסק. יש להדגיש, כי כדי לקבוע האם העובד השתלב במקום העבודה, קיימים שלושה מבחני עזר:</p> <p>מבחן הקשר האישי- לפיו העובד והמעביד מכירים זה את זה, הכרות שטחית. [שם, תפקיד]</p> <p>מבחן מטרת ההתקשרות- לפיו העובד מעמיד את כוח העבודה שלו לרשות המעביד ולא למשל, משכיר לו ציוד שברשותו.</p>	<p><b>מבחן ההשתלבות בארגון</b></p>	<p>3.2.2</p>

דרכי הוראה ואמצעי המחשה	נקודות מרכזיות בהוראה	נושא ההוראה	
<p>לדוגמא: ניכוי מס הכנסה, מס בריאות ודמי הביטוח הלאומי מתלוש המשכורת של העובד.</p>	<p>ניכויי חובה משכרו של העובד- מעידים על עבודתו בשירות מעביד מסוים.</p>		
<p>לדוגמא: העובד חייב לעבוד בשעות מסוימות, קבועות או לא קבועות לפי דרישת המעביד, בעוד שקבלן עצמאי קובע את לוח הזמנים שלו בעצמו.</p>	<p>המבחן השלישי. מבחן זה מתייחס ליסוד השליטה בזמנו של העובד, כמבדיל בין יחסי עובד ומעביד ליחסים של קבלן עצמאי ומקבל שירות.</p>	<p><b>מבחן הקבלן העצמאי אל מול העובד</b></p>	<p>3.2.3</p>
<p>לדוגמא: חוקי המגן.</p>	<p>פרק זה עוסק במספר מצבים של הסכמי עבודה בין עובד ומעביד ומאפייניהם, כאשר חוקי העבודה המתייחסים לעובדים שכירים, חלים על כל שכיר המועסק בארץ.</p>	<p><b>דרכי ההתקשרות בין עובד מעביד</b></p>	<p>4.</p>
<p>לדוגמא: חוזה בין חברת י.ב.מ. למתכנת מחשבים, הכולל פירוט של תנאי העבודה, החובות והזכויות של הצדדים במסגרת יחסי העבודה ביניהם.</p>	<p>יש להגדיר את המונח חוזה אישי, תוך שימוש במילון המונחים.</p>	<p><b>התקשרות בחוזה אישי</b></p>	<p>4.1</p>

דרכי הוראה ואמצעי המחשה	נקודות מרכזיות בהוראה	נושא ההוראה	
<p>לדוגמא: ניתן להוסיף בחוזה ימי חופשה נוספים, דמי הבראה מורתבים ממה שהחוק מעניק, אך לא ניתן לגרוע מהמינימום שקובע החוק.</p> <p>לדוגמא: השתתפות בהחזקת רכב, השתתפות באחזקת טלפון נייד שמופיעים בתלוש ולא בחוזה עצמו.</p>	<p>להדגיש כי המקור החשוב להסכם עבודה אישי הוא חוזה בכתב, המפרט את תנאי העבודה של העובד. התנאים חייבים להיות טובים עבור העובד לפחות כמו התנאים שקובע החוק.</p> <p>לציין כי זכות המופיעה בתלוש השכר מהווה חלק מההסכם הכתוב, אף אם אינה מופיעה בו במפורש.</p>	<p><b>חוזה אישי בכתב</b></p>	<p>4.1.1</p>
<p>לדוגמא: אם הצדדים אינם מתכחשים לחוזה, העובד יוכל להוכיח את התקיימותו ע"י עדים.</p>	<p>להדגיש כי מדובר בשורת נושאים שהוסכמו בין העובד והמעביד במפורש, אך לא נערכו בכתב. להדגיש את תקפותו של ההסכם ככל הסכם בכתב.</p> <p>להתייחס לקושי בהוכחת ההסכם.</p>	<p><b>חוזה אישי בעל פה</b></p>	<p>4.1.2</p>
		<p><b>התקשרות בהסכם קיבוצי</b></p>	<p>4.2</p>



נושא ההוראה	נקודות מרכזיות בהוראה	דרכי הוראה ואמצעי המחשה
4.2.1	<b>מהותו של הסכם קיבוצי</b>	יש להגדיר את המונח הסכם קיבוצי, תוך שימוש במילון המונחים.
4.2.2	<b>הצדדים להתקשרות בהסכם קיבוצי</b>	להתייחס לשני הסוגים של הסכם קיבוצי- כללי ומיוחד.  להגדיר את המונחים ארגון מעבידים [מעסיקים], ארגון עובדים יציג, תוך שימוש במילון המונחים.
4.2.3	<b>סתירה בין הסכם קיבוצי לחוזה אישי</b>	לדוגמא: מרצים באוניברסיטה שהועסקו בחוזים אישיים, טענו כי חלים עליהם גם ההסכמים הקיבוציים הרלוונטיים. ראה: <a href="http://law.haifa.ac.il/lawatch/lawatch_files/2006a_labor3.rtf">law.haifa.ac.il/lawatch/lawatch_files/2006a_labor3.rtf</a>
4.3	<b>חוקי המגן</b>	מומלץ להכין מקראה הכוללת את נוסח חוקי המגן, כדי להפנות את הלומדים לסעיפים הרלוונטיים של כל חוק.
		פרקים 4-6 עוסקים בחוקי המגן, הגדרתם, חשיבותם וסקירת הוראותיהם המרכזיות.

דרכי הוראה ואמצעי המחשה	נקודות מרכזיות בהוראה	נושא ההוראה	
<p>לדוגמא: פיצויי פיטורין, שעות עבודה ומנוחה שבועית, ימי מחלה, דמי הבראה, חופשה שנתית.</p> <p>לדוגמא: הפרת הזכויות הקבועות בחוק שעות עבודה ומנוחה [אורך יום העבודה, הפסקות במשך יום העבודה], יכולה להוביל למאסר או קנס שיוטל על המעביד.</p>	<p>להגדיר חוקי מגן כמערכת של חוקי עבודה, שמטרתם להגן על זכויות העובדים בתחומים שונים הקשורים לתנאי העבודה.</p> <p>הפרת החוקים נחשבת לעבירה פלילית ויכולה לגרור גם מתן סעדים אזרחיים.</p>	<p><b>מהותם של חוקי המגן</b></p>	<p>4.3.1</p>
<p>לדוגמא: על מורה יכול לחול הסכם קיבוצי, חוזה אישי בינו לבין המעסיק והוראות חוקי המגן.</p>	<p>להדגיש כי חוקי המגן חלים על כלל העובדים בישראל, ללא קשר לחלות של דרך התקשרות אחרת [הסכם קיבוצי/חוזה אישי].</p>	<p><b>קיומם של חוקי המגן בצידו של חוזה אישי ו/או הסכם קיבוצי</b></p>	<p>4.3.2</p>
		<p><b>חוקי המגן ככללי מינימום</b></p>	<p>.5</p>
<p>לדוגמא: חוק שעות עבודה ומנוחה קובע מנוחה שבועית רצופה של 36 שעות רצופות. לא ניתן לגרוע מתנאי זה.</p>	<p>להדגיש כי המשמעות היא קביעת "תנאי מינימום" ["כללי רצפה"] ואי יכולת של המעביד להעסיק עובד בתנאים הנמוכים מתנאי המינימום הקבועים בחוקי המגן.</p>	<p><b>משמעות קיומם ומהותם של חוקי המגן ככללי מינימום</b></p>	<p>5.1</p>

נושא ההוראה	נקודות מרכזיות בהוראה	דרכי הוראה ואמצעי המחשה
	להתייחס לפן השני של כללי המינימום-חוסר היכולת של העובד לוותר על ההטבות שמעניקים החוקים.	לדוגמא: עובד אינו יכול לוותר מראש על זכותו לקבלת דמי הבראה.
5.2	<b>אפשרות המעביד להטיב עם העובד יותר מחוקי המגן</b>	לפי הרציונל של חוקי המגן ככללי מינימום, שעליהם ניתן להוסיף, אך לא לגרוע.
5.3	<b>המצב המשפטי כאשר חוקי המגן אינם קובעים דבר באשר לזכות ו/או חובה של עובד או מעביד</b>	להתייחס לפתרונות האפשריים במצב של לקונה – הסדר בהסכמת שני הצדדים.
5.4	<b>סתירה בין חוקי המגן לחוזה אישי ו/או הסכם קיבוצי</b>	להדגיש את אופיין הכופה [קוגנטי] של חוקי המגן אל מול חוזה אישי והסכם קיבוצי
		לדוגמא: מעביד יכול לתת לעובד תשלום דמי מחלה החל מהיום הראשון למחלה לפי חוזה עבודה אישי החל על העובד, למרות שבחוק דמי מחלה ניתנים דמי מחלה החל מהיום השני למחלה בלבד.
		לדוגמא: עובד זכאי לקבל שכר רק כאשר הוא מתייצב במקום עבודתו. חוקי המגן אינם קובעים דבר לגבי חובת המעביד לשלם שכר לעובד שלא התייצב במקום עבודתו עקב מצב חירום ביטחוני ובהתאם להוראות כוחות הביטחון [לדוגמא: במהלך מלחמת לבנון השנייה, תושבי גבול הצפון נדרשו להישאר במקלטים ולא התייצבו לעבודה]. במקרה כזה, הצדדים יכולים להגיע להסדר ביניהם, אם אין הסדר אחר החל עליהם בהסכם קיבוצי/חוזה אישי. [למשל: לזקוף את ימי ההיעדרות על חשבון ימי חופשה, או להשלים את ימי ההיעדרות במועד אחר]

נושא ההוראה	נקודות מרכזיות בהוראה	דרכי הוראה ואמצעי המחשה
	סותר. להתייחס לחובת תום הלב כגוברת לעיתים על דרישת הקוגנטיות של חוקי המגן.	לדוגמא: <a href="#">פסק הדין דב"ע 3-237/97, עזרא שמואלי ואח' נ' מדינת ישראל – רשות השידור</a>
6.	<b>חוקי המגן</b> במסגרת פרק זה יש לסקור את ההוראות המרכזיות של מספר חוקי מגן בולטים, להלן.	מומלץ להיעזר במקראה של חוקי המגן. להפנות את הלומד לסעיפי החוק המתאימים, ולעודד קריאה עצמאית של כל החוקים.
6.1	<b>הגנת השכר</b> יש להגדיר את המונח הגנת השכר ושכר, תוך שימוש במילון המונחים. להדגיש אלו מרכיבים כולל בתוכו המונח הרחב שכר.	לדוגמא: תשלומים עבור שעות נוספות, תשלומי חג.
6.1.1	<b>שכר מינימום</b> יש להגדיר את המונח תוך שימוש במילון המונחים.	מומלץ להפנות את הלומדים לחוק שכר מינימום תשמ"ז-1987. לציין מהו שכר המינימום במשק.
6.1.2	<b>מועד תשלום השכר</b> להדגיש את ההבדל בין שכר חודשי לשכר שאינו חודשי. מועד התשלום של שכר חודשי הוא עם תום החודש שבעדו הוא	

נושא ההוראה	נקודות מרכזיות בהוראה	דרכי הוראה ואמצעי המחשה
	משולם, שכר עבודה על בסיס שאינו חודשי- יומי, שעתו ישולם בתום מחצית החודש בו הועבד העובד.	
6.1.3	<b>הלנת שכר ופיצויי הלנת שכר</b> יש להגדיר את המונח הלנת שכר תוך שימוש במילון המונחים.  להדגיש מהן התוצאות של הלנת שכר ע"י המעביד לגבי העובד [ הסכום הגבוה מבין 2 אופציות שמאפשר החוק]	לדוגמא: מעביד שלא שילם שכר במועד, ישלם פיצויי הלנה בגובה 20% מהשכר המולן על שבוע ההלנה הראשון, ובעד כל שבוע הלנה נוסף או חלק ממנו- 10%.
6.2	<b>פיצויי פיטורין</b> יש להגדיר את המונח פיטורין תוך שימוש במילון המונחים.	לדוגמא: עובד עירייה קיבל מכתב המודיע לו על גמר העסקתו "עקב צמצומים בכוח האדם".
6.2.1	<b>מהותם של פיצויי פיטורין</b> יש להגדיר את המונח פיצויי פיטורין, תוך שימוש במילון המונחים.  להתייחס למטרת החוק- סוציאלית.	לדוגמא: עזרה כלכלית לעובד שפוטר [ובעקיפין לבני משפחתו] עד שימצא מקום עבודה חדש.
6.2.2	<b>אופן חישובם של פיצויי</b> יש להתייחס לאופן החישוב של	

נושא ההוראה	נקודות מרכזיות בהוראה	דרכי הוראה ואמצעי המחשה
<b>הפיטורין</b>	<p>הפיצויים לגבי סוגי עובדים ותקופות עבודה שונות. עובד במשכורת חודשית מקבל שכר חודש אחד לכל שנת עבודה. עובד בשכר מקבל שכר שבועיים לכל שנת עבודה. חלק של שנה לאחר שנת עבודה מזכה בפיצויים יחסיים.</p> <p>יש להתייחס לרכיבי השכר אותם יש להביא בחשבון בחישוב הפיצויים.</p>	<p>לדוגמא: שכר יסוד, תוספת וותק, תוספת משפחה.</p>
6.2.3	<p>נסיבות בהן התפטרות עובד תזכה בפיצויי פיטורין</p>	<p>להדגיש שמדובר במספר מצבים חריגים, להלן.</p>
6.2.3.1	<p>התפטרות לרגל טיפול בילד שנולד</p>	<p>יש לדון באפשרויות השונות שמקנה סעיף 7 לחוק פיצויי פיטורין.</p>
6.2.3.2	<p>התפטרות בעקבות שינוי מקום מגורים</p>	<p>יש לדון באפשרויות השונות שמקנה סעיף 8 לחוק פיצויי פיטורין.</p>
6.2.3.3	<p>התפטרות עקב הרעה מוחשית</p>	<p>יש לדון בשאלה שמעלה סעיף</p>
		<p>מומלץ לערוך דיון תוך הבאת מקרים לדוגמא וניתוחם.</p>

נושא ההוראה	נקודות מרכזיות בהוראה	דרכי הוראה ואמצעי המחשה
	<b>בתנאי עבודה</b>	לדוגמא: קיצוץ בזכויות סוציאליות- קופות גמל, תנאי פנסיה- האם נחשבים להרעה מוחשית בתנאי העבודה?
6.2.4	<b>נסיבות בהן פטורי עובד לא יזכו בפיצויי פיטורין</b>	להדגיש שמדובר במספר מצבים חריגים, להלן.
6.2.4.1	<b>פטורי עובד עקב מעילה או מרמה</b>	להדגיש את הרציונל העומד מאחורי אי מתן הפיצויים בנסיבות אלו [פגיעה באימון, נזק למעביד ולצדדים נוספים].
6.2.4.2	<b>פטורי עובד עקב הפרת משמעת</b>	להדגיש את הרציונל העומד מאחורי אי מתן הפיצויים בנסיבות אלו [פגיעה באימון, נזק למעביד ולצדדים נוספים].
6.3	<b>חופשה שנתית</b>	יש להגדיר את המונח חופשה שנתית, תוך שימוש במילון המונחים.
6.3.1	<b>חשיבותה של חופשה שנתית לעובד</b>	להדגיש את הרציונל מאחורי החוק- מנוחה בפועל ולא שווי כלכלי, הגברת תפוקה עתידית.
6.3.2	<b>אורך תקופתה של החופשה השנתית</b>	יש להתייחס לחישוב העולה לפי תקופת הוותק בעבודה [סעיף 3 לדוגמא: בעד כל אחת מ-4 שנות העבודה הראשונות 14 יום. בעד השנה החמישית- 16, בעד השנה השישית-18, בעד השנה

דרכי הוראה ואמצעי המחשה	נקודות מרכזיות בהוראה	נושא ההוראה	
השביעית- 21, בעד השנה השמינית ואילך, יום אחד נוסף לכל שנה עד לחופשה מכסימלית של 28 יום.	לחוק חופשה שנתית]		
לדוגמא: עובד עבד שנה במפעל ולא יצא לחופשה שנתית. בגמר עבודתו, הוא זכאי לפדיון ימי חופשה שהיה זכאי לה [תשלום עבור 14 יום].	להדגיש כי אי ניצול של ימי החופשה בתקופת העבודה מאפשר קבלת פדיון ימי החופשה בגמר תקופת העבודה.	<b>פדיון ימי חופשה</b>	6.3.3
לדוגמא: הגנה על בריאות העובד, הגנה על משפחת העובד, פיזור העבודה במשק.	להגדיר את המונחים שעות עבודה ומנוחה, תוך שימוש במילון המונחים.  להתייחס למטרות החוק – סוציאליות-כלכליות.	<b>שעות עבודה וימי חג ומנוחה</b>	6.4
	להתייחס להיקף של יום עבודה ושבוע עבודה לפי החוק- יום עבודה לא יעלה על 9 שעות ביום, 45 שעות שבועיות.  להתייחס לנושא ההפסקות במהלך יום העבודה- ביום עבודה של 6 שעות ומעלה, הפסקה של 3/4 שעה לפחות	<b>היקף שעות העבודה</b>	6.4.1



דרכי הוראה ואמצעי המחשה	נקודות מרכזיות בהוראה	נושא ההוראה	
	[ממנה 1/2 שעה רצופה לפחות].		
	להגדיר מהן שעות נוספות לפי החוק, להתייחס לתשלום עבור שעות נוספות- עובד מעבר ל-9 שעות ביום יקבל עבור השעתיים הנוספות הראשונות- 125% מהשכר, ומהשעה השלישית ואילך- 150% מהשכר.	<b>שעות נוספות</b>	6.4.2
	להגדיר מהו יום המנוחה השבועי ולהתייחס לאורכו- יום המנוחה השבועי אצל יהודים הוא יום השבת. אורך יום המנוחה השבועי יהיה לפחות 36 שעות רצופות  גובה התשלום עבור העסקה ביום המנוחה השבועי- עובד יהודי שהועסק בשבת, יקבל עבור כל שעת עבודה 150% משכרו הרגיל.	<b>יום המנוחה השבועי</b>	6.4.3

דרכי הוראה ואמצעי המחשה	נקודות מרכזיות בהוראה	נושא ההוראה	
	<p>ימי החג שאסור להעביד בהם עובד יהודי- ראש השנה, יום כיפור, שמחת תורה.</p> <p>חובת המעביד לשלם שכר עבור ימי החג הנובעת מהסכמי עבודה, נוהג וצווי הרחבה. יש להגדיר את המונחים נוהג וצו הרחבה תוך שימוש במילון המונחים.</p> <p>גובה התשלום עבור העסקה בימי החג- עובד יהודי שהועסק בחג, יקבל עבור כל שעת עבודה 150% משכרו הרגיל.</p>	<p><b>ימי החג</b></p>	<p>6.4.4</p>
	<p>להגדיר את המונח דמי הבראה.</p>	<p><b>דמי הבראה</b></p>	<p>6.5</p>
	<p>להתייחס למטרת מתן דמי ההבראה- סוציאלית, רווחת העובד.</p>	<p><b>מהותם של דמי הבראה</b></p>	<p>6.5.1</p>

דרכי הוראה ואמצעי המחשה	נקודות מרכזיות בהוראה	נושא ההוראה	
לדוגמא: עובדי מדינה זכאים לקבל דמי הבראה מכוח התקשי"ר, עובדים רבים אחרים זכאים מכוח הסכמים קיבוציים או צווי הרחבה.	להתייחס למקורות הזכאות השונים.		
	להסביר את חישוב הזכאות לפי הוותק בעבודה- שנת ותק אחת- 5 ימי הבראה, 2-3 שנות וותק- 6 ימי הבראה.	<b>אופן חישובם של דמי הבראה</b>	6.5.2
לדוגמא: עובד שחלה בדלקת ריאות מצוי במצב של "אי כושר זמני לעבוד". לעומת זאת, עובד שעקב מחלתו נותר נכה, יכול להיות מצוי במצב של "אי כושר קבוע לבצע את עבודתו".	להגדיר את המונח ימי מחלה תוך שימוש בסעיף 1 לחוק דמי מחלה.	<b>ימי מחלה</b>	6.6
	אופן החישוב ותקופת הזכאות המכסימלית לדמי מחלה לפי החוק- בעד היום השני והשלישי למחלה משולמים דמי מחלה בגובה 37.5% מהשכר, ומיום המחלה הרביעי ומעלה- 75% מהשכר. ניתן לקבל תשלום על יום וחצי של מחלה עד למקסימום של 90 יום.	<b>אופן חישוב ימי מחלה</b>	6.6.1

דרכי הוראה ואמצעי המחשה	נקודות מרכזיות בהוראה	נושא ההוראה	
	<p>להתייחס לתנאים לקבלת דמי המחלה- הודעה למעביד תוך 3 ימים מהיום הראשון להיעדרות, המצאת תעודת מחלה מאת רופא למעביד על תקופת המחלה.</p>		
	<p>יש להגדיר את המונח כקרן, שבה מפקיד המעביד מדי חודש אחוז מסוים משכרו של העובד, וכאשר העובד נעדר מעבודתו עקב <b>מחלה</b>, משולם שכרו על-ידי הקרן.</p> <p>להדגיש, כי דרך זו טובה במיוחד לעובד <b>ארעי</b>, שעקב ניידותו יתקשה לצבור זכות לימי מחלה אצל מעבידיו.</p>	<p><b>קרן ימי מחלה</b></p>	<p>6.6.2</p>