



משרד החינוך  
המינהל למדע ולטכנולוגיה  
הפיקוח על מגמות ניהול עסקי

# מגמת ניהול עסקי

## התמחות: מינהל רפואי

### לימודי המשך (כיתה י"ג)

## מקצועות תשתית – מדעי הניהול

דיני עבודה

אתיקה וערכים בארגון

התנהגות ארגונית

תקשורת ויחסי ציבור

אנגלית עסקית





משרד החינוך  
המינהל למדע ולטכנולוגיה  
הפיקוח על מגמות ניהול עסקי

# תכנית לימודים

שם התכנית: מדעי הניהול

מקצוע: דיני עבודה

כיתה: י"ג



## תוכן העניינים

### עמוד

5	ועדת היגוי
7	רציונל
7	מטרות
8	דרכי הוראה
8	נושאי הלימוד
9	פירוט נושאי הלימוד
12	מילון מונחים
17	ביבליוגרפיה



## **ועדת היגוי**

<b>פרופ' אהרון צינר</b>	יו"ר הוועדה דיקן (יוצא) הפקולטה למינהל עסקים, המכללה האקדמית נתניה
<b>ד"ר מגדה גרוס</b>	מרכזת הוועדה מפמ"ר מגמות תעשייה וניהול ו-ניהול עסקי, משרד החינוך, המינהל למדע ולטכנולוגיה
<b>ברכה ברבר</b>	מפקחת במגמת ניהול עסקי, משרד החינוך, המינהל למדע ולטכנולוגיה
<b>עו"ד אורלי פרייזלר</b>	מרצה למשפטים בארגוני עבודה. מחברת הספר "סדר הדין במשפט"
<b>אפרת צנגר</b>	יועצת ארגונית (צנגר יועצים), מתמחה בפיתוח מנהלים. מחברת הספר "תרבות ארגונית"
<b>רחל קוצ'ין</b>	מנהלת בי"ס תיכון עמל שרונים





## רציונל

יחסי העבודה עומדים במרכז חיי העבודה של האדם. מכאן הצורך להסביר את המשמעות המשפטית של יחסי עובד ומעביד. יחסים אלה יכולים לעמוד על המישור האישי או על המישור הקיבוצי.

חשוב שבוגרי התכנית יבינו כיצד נוצרים יחסי העבודה ומה מבדילים מצורות העסקה אחרות, ידעו אילו חוקים מסדירים את הקשרים בין הצדדים ואילו חוקים מעניקים זכויות מינימום שמטרתן להגן על העובד.

מטרת התכנית להקנות לתלמידים ידע בסיסי בעקרונות משפט העבודה האישי ומשפט העבודה הקיבוצי, תוך כדי התייחסות לחקיקת מגן, חוקי יסוד וכן פסיקה וספרות מקצועית.

## מטרות

עם סיום הלימודים התלמיד:

1. יזהה את התנאים להיווצרותם של יחסי עובד-מעביד.
2. יסביר את מקומם של חוקי העבודה במערכת העבודה.
3. יבחין בין המישור האישי ובין המישור הקיבוצי ביחסי העבודה.
4. יבחין בין הסכם קיבוצי ובין חוזה אישי, ויבין את משמעותם לעובד.
5. יכיר את חוקי המגן ואת זכויות העובד בישראל.

## דרכי הוראה

לבד מן ההרצאות הפרונטליות של מורי הכיתה, מומלץ להשתמש באמצעים אחרים כדי לעורר עניין בנושא ובאופן העברתו.

### המלצות לדרכי הוראה:

1. הוראה פרונטלית בכיתה.
2. הזמנת מרצים אורחים: מעסיקים – בעלי מפעלים, נציגים של ארגוני מעסיקים, אנשי איגוד מקצועי, חברי ועד עובדים, נציגי ממשלה העוסקים ביחסי עבודה, שופטי בית הדין לעבודה.
3. ניתוח אירועים.
4. הצגת סרטים וניתוחם.

## נושאי הלימוד בדיני עבודה

מספר שעות מומלצות	ראשי פרקים	
4	מבוא למשפט עבודה	1.
8	בית-הדין לעבודה כערכאה שיפוטית ייחודית	2.
10	יחסי עובד ומעביד	3.
6	דרכי ההתקשרות בין עובד ומעביד	4.
10	חוקי המגן ככללי מינימום	5.
34	חוקי המגן	6.
<b>72 שעות</b>	<b>סך הכול</b>	

## פירוט נושאי הלימוד בדיני עבודה

מספר שעות מומלצות	נושאי הלימוד
4	<p><b>1. מבוא למשפט עבודה</b></p> <p>1.1 חשיבותם של דיני העבודה כהגנה על ציבור העובדים</p> <p>1.2 יחסי הכוחות בין עובדים למעבידים</p>
8	<p><b>2. בית-הדין לעבודה כערכאה שיפוטית ייחודית</b></p> <p>2.1 הרכב שופטים ייחודי בבית-הדין לעבודה</p> <p>2.2 הסמכות העניינית של בית-הדין לעבודה - שני תנאים מצטברים:</p> <p>2.2.1 הסכסוך הוא בין עובד ומעביד</p> <p>2.2.2 הסכסוך קשור בענייני עבודה</p>
10	<p><b>3. יחסי עובד ומעביד</b></p> <p>3.1 משמעות התקיימותם של יחסי עובד ומעביד</p> <p>3.2 המבחנים שנקבעו בפסיקת בית-המשפט לקביעת קיומם של יחסי עובד ומעביד:</p> <p>3.2.1 מבחן הפיקוח</p> <p>3.2.2 מבחן ההשתלבות בארגון</p> <p>3.2.3 מבחן הקבלן העצמאי אל מול העובד</p>
6	<p><b>4. דרכי ההתקשרות בין עובד ומעביד:</b></p> <p>4.1 התקשרות בחוזה אישי:</p> <p>4.1.1 חוזה אישי בכתב</p> <p>4.1.2 חוזה אישי בעל-פה</p> <p>4.2 התקשרות בהסכם קיבוצי:</p> <p>4.2.1 מהותו של הסכם קיבוצי</p> <p>4.2.2 הצדדים להתקשרות בהסכם קיבוצי</p> <p>4.2.3 סתירה בין הסכם קיבוצי ובין חוזה אישי</p> <p>4.3 חוקי המגן:</p> <p>4.3.1 מהותם של חוקי המגן</p> <p>4.3.2 קיומם של חוקי המגן בצידו של חוזה אישי או הסכם קיבוצי</p>

מספר שעות מומלצות	נושאי הלימוד
10	<p><b>5. חוקי המגן ככלי מינימום</b></p> <p>5.1 משמעות קיומם ומהותם של חוקי המגן כללי מינימום</p> <p>5.2 אפשרות המעביד להיטיב עם העובד יותר מחוקי המגן</p> <p>5.3 המצב המשפטי כאשר חוקי המגן אינם קובעים דבר באשר לזכות או חובה של עובד או מעביד</p> <p>5.4 סתירה בין חוקי המגן לחוזה אישי או הסכם קיבוצי</p>
34	<p><b>6. חוקי המגן</b></p> <p>6.1 הגנת השכר:</p> <p>6.1.1 שכר מינימום</p> <p>6.1.2 מועד תשלום השכר</p> <p>6.1.3 הלנת שכר ופיצויי הלנת שכר</p> <p>6.2 פיצויי פיטורין:</p> <p>6.2.1 מהותם של פיצויי פיטורין</p> <p>6.2.2 אופן חישובם של פיצויי הפיטורין</p> <p>6.2.3 נסיבות שבהן התפטרות עובד תזכה בפיצויי פיטורין:</p> <p>6.2.3.1 התפטרות לרגל טיפול בילד שנולד</p> <p>6.2.3.2 התפטרות בעקבות שינוי מקום מגורים</p> <p>6.2.3.3 התפטרות עקב הרעה מוחשית בתנאי עבודה</p> <p>6.2.4 נסיבות שבהן התפטרות עובד לא תזכה בפיצויי פיטורין:</p> <p>6.2.4.1 פיטורי עובד עקב מעילה או מרמה</p> <p>6.2.4.2 פיטורי עובד עקב הפרת משמעת</p> <p>6.3 חופשה שנתית:</p> <p>6.3.1 חשיבותה של חופשה שנתית לעובד</p> <p>6.3.2 אורך תקופתה של החופשה השנתית</p> <p>6.3.3 פדיון ימי חופשה</p> <p>6.4 שעות עבודה וימי חג ומנוחה:</p> <p>6.4.1 היקף שעות העבודה</p> <p>6.4.2 שעות נוספות</p> <p>6.4.3 יום המנוחה השבועי</p> <p>6.4.4 ימי החג</p>

מספר שעות מומלצות	נושאי הלימוד
34	<p>6.5 דמי הבראה:</p> <p>6.5.1 מהותם של דמי הבראה</p> <p>6.5.2 אופן חישובם של דמי הבראה</p> <p>6.6 ימי מחלה:</p> <p>6.6.1 אופן חישוב ימי מחלה</p> <p>6.6.2 קרן ימי מחלה</p>
72 שעות	סך הכול

## מילון מונחים בדיני עבודה

שם המונח	פירוש המונח
<b>אבטלה</b> (UNEMPLOYMENT)	חוסר עבודה, מצב שבו יש עודף עובדים לעומת מספר מקומות העבודה במשק או בענף מסוים.
<b>איגוד מקצועי</b> (TRADE UNION)	התארגנות של עובדים כדי לשמור על רמת חיים, להגן על מקום העבודה, לנהל משא ומתן ולספק שירותים באמצעות עזרה הדדית.
<b>ארגון מעסיקים</b> (EMPLOYER'S ASSOCIATION)	התארגנות של מעסיקים במגזר הפרטי, שמטרתה לשמור על האינטרסים של המעבידים ולקדם אותם באמצעות ייצוגם כלפי הממשלה והאיגודים המקצועיים, ולספק שירותי ייעוץ לחברים.
<b>ארגון עובדים יציג</b> (REPRESENTATIVE UNION)	הארגון המייצג את העובדים מול ארגון מעבידים או מעביד, ברמה ארצית, ענפית ומפעלית.
<b>גיל פרישה, גברים ונשים</b> (EQUAL RETIREMENT AGE)	גיל פרישה של עובד/ת מעבודה פעילה, הנקבע בחוק.
<b>גישור – פישור</b> (CONCILIATION)	מנגנון לפתרון סכסוך עבודה באמצעות צד שלישי, המגשר. התערבות המגשר מותנית בהסכמת הצדדים. החלטות המגשר הן בחזקת המלצות לא מחייבות.
<b>הגנת שכר</b> (WAGE PROTECTION)	הגנה על שכר העובד על-פי חוק הגנת השכר משנת תשי"ח - 1958. החוק מסדיר את דרכי תשלום השכר וגם היבטים שונים של ההגנה על השכר (לדוגמה, הטלת סנקציה על מעביד המלין שכר עבודה).
<b>הלנת שכר</b> (WAGE DELAY)	אי תשלום שכר במועד - לפי החוק, המעביד חייב לשלם את שכרו של העובד, לא יאוחר מ- 15 יום לאחר גמר חודש העבודה.
<b>הסדר קיבוצי</b> (COLLECTIVE SETTLEMENT)	הסכם עבודה הנעשה לרוב ברמת המפעל, שאין מתמלאים בו כל התנאים הנדרשים בחוק לצורך כריתת הסכם קיבוצי. הסדרים קיבוציים נקבעים על-פי דיני החוזים הרגילים (ואילו הסכמים קיבוציים מתפרשים על-פי חוק ההסכמים הקיבוציים).

שם המונח	פירוש המונח
<b>הסכם קיבוצי</b> (COLLECTIVE AGREEMENT)	על-פי חוק הסכמים קיבוציים תשי"ז - 1957, זהו הסכם בכתב, בין מעביד או ארגון מעבידים לבין ארגון עובדים יציג, שהוגש לרישום לשר העבודה בתוך חודשיים מיום חתימתו, בענייני קבלת אדם לעבודה או סיום עבודתו, תנאי העבודה, יחסי עבודה, זכויות וחובות של הארגונים בעלי ההסכם או במקצת עניינים אלה.
<b>ועד עובדים</b> (SHOP STEWARD)	הנציגות הנבחרת והמוכרת של העובדים במקום העבודה. הוועד מהווה את התא הראשוני של האיגוד המקצועי. הוא נבחר אחת לשנתיים בבחירות אישיות.
<b>זכויות סוציאליות</b> (SOCIAL RIGHTS)	הטבות הניתנות לעובד במסגרת עבודתו, וממומנות במלואן או בחלקן על-ידי המעביד. הזכויות הסוציאליות נצברות לאורך תקופת העבודה, וניצולן יתאפשר רק כשייווצרו התנאים שהוגדרו למימושן. לדוגמה: פנסיה, פיצויי פיטורין, קרן השתלמות, חופשה שנתית, דמי מחלה.
<b>חוזה אישי</b> (INDIVIDUAL LABOR CONTRACT)	חוזה עבודה, יחסי עובד-מעביד, בין עובד למעביד בלא מעורבות של ארגון עובדים.
<b>חופשה שנתית</b> (ANNUAL LIVE)	ימי חופשה בתשלום לעובד על-פי חוק חופשה שנתית, תשי"א - 1952 או על-פי חוק עבודת נוער תשי"ג - 1953 או על-פי הסכם קיבוצי, חוזה אישי או נוהג.
<b>חוק יסוד: חופש העיסוק</b> (BASIC LAW: FREEDOM OF OCCUPATION)	חוק יסוד שמטרתו להגן על חופש העיסוק, כדי לעגן בחוק יסוד את ערכיה של מדינת ישראל כמדינה יהודית ודמוקרטית.
<b>חוקי עבודה</b> (LABOR LAWS)	מכלול חוקי העבודה שנחקקו בכנסת. חוקי העבודה כוללים חוקי מגן, המעניקים זכויות מינימום לכל עובד שכיר, וחוקים קיבוציים הקובעים כללים הנוגעים למשפט העבודה הקיבוצי.
<b>יחסי עובד – מעביד</b> (LABOR-MANAGEMENT RELATIONSHIPS)	מערכת היחסים שבין עובד ומעביד. הפסיקה קבעה קריטריונים או מבחנים, שלפיהם נקבע אם יחסים, שבמסגרתם מתבצעת עבודה, נחשבים ליחסי עובד ומעביד.

שם המונח	פירוש המונח
<b>מותב (הרכב בית-דין)</b> (BENCH)	הרכב השופטים היושבים בדין בבית-הדין לעבודה - שופטים מקצועיים ונציגי ציבור.
<b>מעביד</b> (EMPLOYER)	כל מי ששוכר את עבודתם של אחרים ומקיים עמם יחסי עבודה חוזיים של עובד ומעביד.
<b>מעסיקים פרטיים</b> (PRIVATE EMPLOYERS)	מעסיקים המעסיקים עובדים שכירים. למעסיקים הפרטיים בישראל ארגונים הפועלים במסגרת לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים.
<b>מעסיקים ציבוריים</b> (PUBLIC EMPLOYERS)	מעסיקים במגזר הציבורי הכוללים: ממשלה, רשויות מקומיות, עיריות, מוסדות להשכלה גבוהה וגופים אחרים הממומנים על-ידי תקציב המדינה באופן מלא או חלקי.
<b>משא ומתן קיבוצי</b> (COLLECTIVE BARGAINING)	שיטה לקביעת יחסי העבודה, השכר, התמורות האחרות ותנאי העבודה בדרך של משא ומתן ישיר בין נציגות העובדים לבין מעביד או מעבידים או ארגוני מעבידים. משא ומתן שכזה מסתיים ביישוב בעיה כלשהי או בחתימת הסכם קיבוצי.
<b>משכורת</b> (SALARY)	התמורה הכספית שעובד מקבל בעד עבודתו. משכורת משולמת בעבור חודש, שבוע, או שנת עבודה.
<b>משרה חלקית</b> (PART TIME JOB)	העסקה בהסכמת המעביד והעובד, בהיקף שהוא פחות ממכסת השעות של משרה מלאה.
<b>נוהג</b> (CUSTOM)	דרך להקניית זכויות הנוצרת על-ידי השתרשותן של הטבות הניתנות במקום העבודה שלא מכוח הסכמים כתובים.
<b>סכסוך עבודה</b> (LABOR DISPUTE)	מצב של מחלוקת בין מעסיקים ובין עובדים או ארגוניהם. הסכסוך מתגלע בין צדדים שיש ביניהם יחסי עבודה, ונוגע לענייני עבודה ולא לסכסוכים אישיים. הסכסוך הוא גלוי וחורג מגדר מתחים סמויים או חילוקי דעות רגילים הקיימים באופן טבעי בין עובדים למעסיקים.



שם המונח	פירוש המונח
<b>עבודת נוער</b> (YOUTH LABOR)	הגנה על עובדים שטרם מלאו להם 18 שנה, על-פי חוק עבודת נוער משנת תשי"ג - 1953.
<b>עובד (שכיר)</b> (EMPLOYEE)	אדם שנשכר לבצע עבודות בעבור אדם אחר, ומתקיימים ביניהם יחסי עובד ומעביד.
<b>עיצומים</b> (JOB ACTION)	אמצעי לחץ שעובדים נוקטים נגד מעבידיהם. אמצעים אלה אינם בגדר שביתה אך דומים לה (האטה, היעדרות, עבודה "לפי הספר" וכיוצא באלו).
<b>פיטורין</b> (DISMISSAL)	הודעה מטעם המעביד לעובד בדבר גמר העסקתו.
<b>פיצויי פיטורין</b> (SEVERANCE PAY)	זכות עובד, שעבד שנה אחת ברציפות ופוטר, לקבל ממעבידו פיצויי פיטורין, על-פי חוק פיצויי פיטורין, תשכ"ג - 1963.
<b>צו הרחבה</b> (EXTENSION ORDER)	צו המרחיב את ההסכם הקיבוצי שנחתם בין ארגון עובדים לארגון מעסיקים, על המשק כולו, במקרה של הסכם ארצי, ועל כל הענף במקרה של הסכם ענפי. את הצו ניתן שר העבודה והרווחה, על-פי חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז - 1957.
<b>שביתה</b> (STRIKE)	הפסקה מכוונת של העבודה בידי העובדים, בעיקר לאות מחאה או כדי לשפר את תנאי העבודה, השכר וכדומה.
<b>שביתה - השבתה לא מוגנת</b> (UNPROTECTED STRIKE OR LOCK-OUT)	שביתה או השבתה שלא על-פי חוק יישוב סכסוכי עבודה. בכל מקרה אין לשבות או להשבית בזמן שהסכם העבודה הוא בתוקף.
<b>שביתה חלקית</b> (PARTIAL STRIKE)	כל הפרעה מכוונת במהלך התקין של העבודה, כלומר, שביתה האטה, הפסקה של עבודת שעות נוספות או עיצומים מכל סוג שהוא.
<b>שביתה לא מאושרת</b> (NON - APPROVED STRIKE)	שביתה שלא קיבלה את אישור הארגון היציג של העובדים.

שם המונח	פירוש המונח
<b>שכר</b> (WAGE)	התמורה הכספית שמקבל עובד שכיר תמורת עבודה יומית או עבודה לפי שעות.
<b>שכר מינימום</b> (MINIMUM WAGE)	השכר הכולל שפחות ממנו אין לשלם לעובד תמורת עבודתו היומית או החודשית. הזכות לשכר מינימום מעוגנת בחוק משנת תשמ"ז - 1987.
<b>שכר שווה לעובדת ולעובד (חוק)</b> (MALE AND FEMALE WORKERS, EQUAL PAY)	חוק משנת תשכ"ד - 1964, המבטיח ששכרן של עובדות יהיה שווה לשכרם של עובדים המועסקים בעבודה שווה בעיקרה, באותו מקום עבודה.
<b>שעות עבודה ומנוחה (חוק)</b> (WORK AND REST HOURS)	חוק שעות עבודה ומנוחה משנת תשי"א - 1951 קובע את מספר שעות העבודה המותרות ביום, בשבוע, בעבודת לילה ובערבי שבת וחג, והמנוחה השבועית.
<b>תאונות ומחלות תעסוקתיות</b> (ACCIDENTS AND OCCUPATIONAL DISEASES)	תאונה, פגיעה גופנית שנגרמה בשעות העבודה או בדרך לעבודה וממנה לבית. מחלה תעסוקתית היא מחלה שעובד חלה בה עקב עבודה אצל מעביד ומטעמו.
<b>תוספת יוקר</b> (COST OF LIVING ALLOWANCE)	תוספת המשולמת כפיצוי לעובד בגין התייקרויות - כפי שמורה מדד המחירים לצרכן המחושב על-ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. תוספת היוקר משולמת מכוח הסכם קיבוצי בין ארגוני המעסיקים הפרטיים להסתדרות.

## ביבליוגרפיה

1. בן-ישראל, רות, **דיני עבודה בישראל**, האוניברסיטה הפתוחה, 1989.
2. מרגלית, אלקנה, **האיגוד המקצועי בישראל - עבר והווה**, מכון גולדה מאיר לחקרי עבודה וחברה, אוניברסיטת תל-אביב, 1994.
3. פישר, חנה, דרכי ההתמודדות של האיגוד המקצועי במשק המודרני, **כלכלה ועבודה**, גיליון מס' 9, עמ' 17-33.
4. רדאי, פרנסיס. **מדיניות העסקת עובדים באמצעות חברות כוח-אדם: המחקר, בתי-המשפט, ההסתדרות**, המכון למחקר כלכלי חברתי, הסתדרות העובדים הכללית, 1998.