



מדור הבחינות

מינהל הסטודנטים

אוניברסיטת בר-אילן

מספר סידורי 3006017

14

מס' מח': 14

שנת: תשע"ד סמסטר: 1 מועד: 2 מטלה: 1
קורס: 01 319 99 דיני עבודה



המחברת נבדקה ביום: _____

הציון: _____

חתימת המרצה: _____

מס' סידורי _____ מתוך _____ מחברות

הוראות לנבחן

9. הבחינה. תלמיד שעזב את האולם אחרי חלוקת השאלונים או לא מסר את מחברתו עד תום הבחינה או מסר מחברת ריקה - דינו כדין נכשל. קריאת השאלון מותרת רק לאחר קבלת רשות המשגיח/ה.
10. יש לכתוב את התשובות בדיו, בכתב ברור ונקי על עמוד אחד של כל דף. אין לכתוב בשוליים, הכותב טיטה יקדיש לה את הצד הימני של המחברת ואת ההעתקה הנקייה יכתוב בצד השמאלי. את הטיטה יש למחוק בהעברת קו. אסור לתלוש דפים מן המחברת.
11. נבחן שעבא עברת משמעת ו/או אי ציות להוראות הכתובות והנחיות המשגיח/ה יועמד לדין משמעת.
12. משך זמן הבחינה מצויין בראש השאלון. עם הודעת המשגיח/ה כי תם הזמן, על הנבחן להפסיק את הבחינה, למסור את המחברת עם השאלון ולצאת מאולם הבחינה. מחברת שלא נמסרה בתום ההודעה לא תיבדק.
13. אחזקת מכשיר טלפון סלולרי (אפילו סגור) ברשות הנבחן, מביא לפסילה סיידיית של הקורס.

1. עליך להבחן בחדר בו הנך רשום.
2. הנח ליד המשגיח בבחינה את כל חפצייך האישיים כגון: תיקים, ספרים, מחברות, מכשירים סלולריים, קלמרים וכו'. השימוש במחשב נייד אסור.
3. אסור להחזיק בהישג יד חומר הקשור לבחינה/לקורס אלא אם הותר הדבר בכתב על ידי המרצה ורק בהתאם למותר.
4. מסור למשגיח/ה על הבחינה תעודת זהות וכרטיס נבחן חתום ותקף לסמסטר בו מתקיימת הבחינה.
5. **היציאה לשירותים במהלך הבחינה בהתאם להנחיות המשגיח/ה.** נשים בהריון ונכחנים באישור מתאים רשאים לבקש מהמשגיח/ה לצאת. היציאה בליווי המשגיח/ה ובהתאם לבוהלי האוניברסיטה.
6. נבחן היוצא ללא רשות מכל סיבה שהיא מחברתו תפסל ותועבר לועדת משמעת.
7. יש להישמע להוראות המשגיח/ה. אין לעזוב את חדר הבחינה ללא קבלת רשות. חל איסור מוחלט לפנות לנכחנים אחרים בכל עניין ודבר. **בכל עניין פנה למשגיח/ה.**
8. בתחילת הבחינה מלא את פרטיך האישיים ע"ג המחברת. תלמיד שקיבל לידיו שאלון ואין ברצונו להיבחן, חייב להמתין 1/2 שעה בכיתה מתחילת

בהצלחה!

ועדת המשמעת מזהירה!
נבחן שיימצאו ברשותו חומרי עזר
אסורים או ייתפס בהעתקה,
ייענש בחומרה עד כדי
הרחקתו מהאוניברסיטה.

שנה"ל 28 _____ סמסטר א/ מועד א
מס' קורס 01-319-99
מחלקה משפטים תאריך 18/02/2014
המרצה כרמל גלמן
מבחן חלק (אם הבחינה בשני חלקים)

הוראות לנבחן בנושא סריקה:

אין לכתוב במחברת בעפרון. יש לכתוב בעט בצבע כחול כהה או שחור בלבד. אין להשתמש בנוזל מחיקה (טיפקס). אין לכתוב בשוליים משני צידי הדף. מחברת בכתב מרושל משפיעה על תוצאות הסריקה.

שם לבל! השוליים יחתכו לפני הסריקה. לכן, חל איסור מוחלט

300601A

שאלה 1

מחברת 14

דיון נרחב בפסק דין גלוטן ובעמדות השופטים השונות בו

0.5

דיון במשמעות האוכל והשינה

0

שעות נוספות - הגדרת עבודה

7

דיון בפסקי דין העוסקים בשינוי שעות העבודה והורדת משמרות לילה (כוכבי וכד')

6

שינויים ברוטציה של העובדים (ולא בחוזה עצמו)

0

דיון בשינוי הסכם קיבוצי לעומת חוזה אישי (פסק דין שמואלי)

9

דיון בתנאים המתירים שינויים בחוזה עבודה והשינויים בפסיקה מהפסיקה הקלאסית; מהם השיקולים? לטובת המעביד? לטובת העובד?

0

יש להניח שמדובר בעובדים במלון - קל יותר לעשות שינויים ביחס לאנשים המועסקים באופן חיצוני

9

שאלה 2

בירור שאלות לגבי אפליה בתהליך על רקע גיל/מגדר וכו' - יש לבחון איך נהגו באחרים

7

בירור שאלות ביחס למעבר על חוק עבודת נשים (הריון/לידה/טיפולי הפריה)

7

האם ישנם חוקים רלוונטיים אחרים (לדוג' טוהר המידות וכו')?

4

בירור שאלות ביחס לתוכן החוזה - האם הוא לתקופה קצובה?

3

האם הפיטורן מהווים הפרה חוזית?

4

האם קיימים נימוקים ענייניים לפיטורים?

3

האם היה שימוע וכיצד הוא התנהל?

6

האם שפרה קיימה את כל תנאי החוזה?

0

האם קיים ועד עובדים?

1

האם יש הסכם קיבוצי? הפרה אובליגטורית מול נורמטיבית

4

שאלה 3

בעבר לא היתה מותרת כל התנאה בעוד שקיום עקרון זה ננטש בכמה מישורים

9

דיון בתנאי גדרון - מצב בו מי שבחר להיות קבלן לא יכול אוטומטית להפוך לעובד

4.5

שימוש בתום לב כדי לשלול מעמד עובד וזכויות לפי חוקי מגן

3

מתירים שינויים בחוקי מגן כשמתרשמים שהם לטובת העובדים

4

גם בדג"ץ גלוטן התירו למעשה שינוי בחוקי המגן ביחס לעובדי הסיעודי

0

מאיידך, בבג"ץ כוכבי יש חזרה לעקרון לפיו החוק (חוק שעות עבודה ומנוחה) גובר על החוזה

4

דיון נורמטיבי

3.5

טיוטאן

1) האט דאס סובייטן קאמיטעט קעגן אונזערע קאמיוניסטישע אידן געווען
 א שטארקע אנטווערפן - א שטארקע אנטווערפן - א שטארקע אנטווערפן
 2) אונזערע קאמיוניסטישע אידן זענען געווען א שטארקע אנטווערפן
 3) אונזערע קאמיוניסטישע אידן זענען געווען א שטארקע אנטווערפן
 4) אונזערע קאמיוניסטישע אידן זענען געווען א שטארקע אנטווערפן

2. פילאזאפיע: אונזערע קאמיוניסטישע אידן זענען געווען א שטארקע אנטווערפן

- הסכמ קיבוץ - צוויי היינט
 מוסד ציבורי - זענען געווען א שטארקע אנטווערפן
 ביטאן פאליטיק - מוסד

ענטיקען קאמיוניסטישע אידן

אונזערע קאמיוניסטישע אידן זענען געווען א שטארקע אנטווערפן
 אונזערע קאמיוניסטישע אידן זענען געווען א שטארקע אנטווערפן

אונזערע קאמיוניסטישע אידן זענען געווען א שטארקע אנטווערפן
 אונזערע קאמיוניסטישע אידן זענען געווען א שטארקע אנטווערפן

אונזערע קאמיוניסטישע אידן זענען געווען א שטארקע אנטווערפן
 אונזערע קאמיוניסטישע אידן זענען געווען א שטארקע אנטווערפן

אונזערע קאמיוניסטישע אידן זענען געווען א שטארקע אנטווערפן

אונזערע קאמיוניסטישע אידן זענען געווען א שטארקע אנטווערפן

הערות המרצה
 אונזערע קאמיוניסטישע אידן זענען געווען א שטארקע אנטווערפן
 אונזערע קאמיוניסטישע אידן זענען געווען א שטארקע אנטווערפן

אונזערע קאמיוניסטישע אידן זענען געווען א שטארקע אנטווערפן

ט"ו
1 שאלה

הוא * יע ארץ אוקיינוס יביל? (עם מבטני עמית)
אם כן - יש תובה לנהל איתם מו"מ (ק"מ)
~~האם ישנה הסכמת - אל~~
~~תובה אצל - מילפאד~~

1) בין אם אורך המשמרות הקיים מעוצן בתוצה (אופי, יוני הסכס קיבוצי) ובין אם כפי הן
נוכח - שינוי שכבר נחשב שינוי ארסה, ויאפשר לדוברים להפטר בקצין מפורט קצין הכסת הנאיים
(כפי שיהיה בעד לוי), ושל אף שיש גם צדדים חיוביים לשינוי - כפי שהיה בעדנין גזרין, שהמכש פוקא
התקדי - עדיין נחשב הכסת הנאיים. בשל המפסל צדיק אנהל מו"ח עם העובדים, ואינו יכול לטעון
הנאיים באופן חף צדדי (מילסאפר); שינוי כזה מצדיק תוצה חדש, ואינו יכול לנכח בתוצה הקיים.
בשל המפסל צול אצטון שיש נסיבות שהסתנו וכפיו שינוי מתקבל ושיחול בגוף התוצה הקיים (גנני).
צדיק איתון האם המשמרות הארוכות יותר מבאימות אורך שעות עבודה ומנוחה (8 שעות נצט גשמוד).
אם כפי נוצר - אולי יש במאון באולן שצדדים במסרת אמון לגביהם החק זמן חל (מטת אמון ומסור פיקוח כדש קפסדי
במבצום - טפקו וטנדון, כך שבנהג אסו יתקבל). בשל המפסל יוכלו אצטון שגם אסו כפי סוגר את
משלוח - את נעשה הסכס מסודר, והם יפצו שהם מותרים על כך אלוותי הנאיים טלבים יותר -
אובל וינה - הם לא יוכלו לתלונן על התחבב קשתת העבודה, כפי שהיה בפ"ד שמאלי אמנם
כפי חל יותר בהסכס קיבוצי - שיש צדדים מיקוח טלבי יותר אלוכדים. אכל כפי וקאוי לא חל אם הם לא
מוקצום אכבויון שלהם ולויתור (צ'יבולרו). האם שנה במאון נכאלר בשפות עבודה? יש אמון האם
יש אילח המאון גודולר כזכ שהעובדים במתים אם יש לו - בעבר דומה לפ"ד בענין העובדים הסדורים
שהנהג מ"ל קפסדיק האם יש לחטיג את בעד עבודה יש אמון האם יש אמון עובדים צ'י
אם ישנו - יש תוצה אנהל שינוי מו"ח באם סגות (שק"ל) האם העובדים^{כצו"ל} הינם מצדדים
כעצדיק? או שיש הינם קבליים, כהאנסהינס? האם יש בואן יחסים עבודה משלוחים
ע"פ מבין היהשאלות (גירצר) [חיובי: מפסל, תוצה, מקויגור אטיג, כטיסול; טלוי:
אין עסק עבמאי] והמבין המעורב (מור, סחוס) [הישאלות ג אבית הצדדים, כפי
קבכי תאלת ופיתול] איך מנח שה"צות מלון הפסיקה גכיל^{מ"ל} כעובדים ממש אם
הם עדיף חברת כ"ל (או אגוד ארומים - שמתנת גר בלי העבודה) - עדין בשל המאון
הגור משתמש נספק, חייב להנהיג תנאי עבודה כאו"מ, ואינו יטאלי
אעבור חל החק. ~~אם יש צדדים~~ אסו יעשה תוצה חדש (ע"פ חיפה כישלוחים
שיש גלון בעבמנויות אמת הנאיים) ויכל להנהיג זאת "ממש" (דינה שכל לא
נוצק את החק, או אט כפי נוצר - כמו שמאלי)

הערות המרצה

הערות המרצה

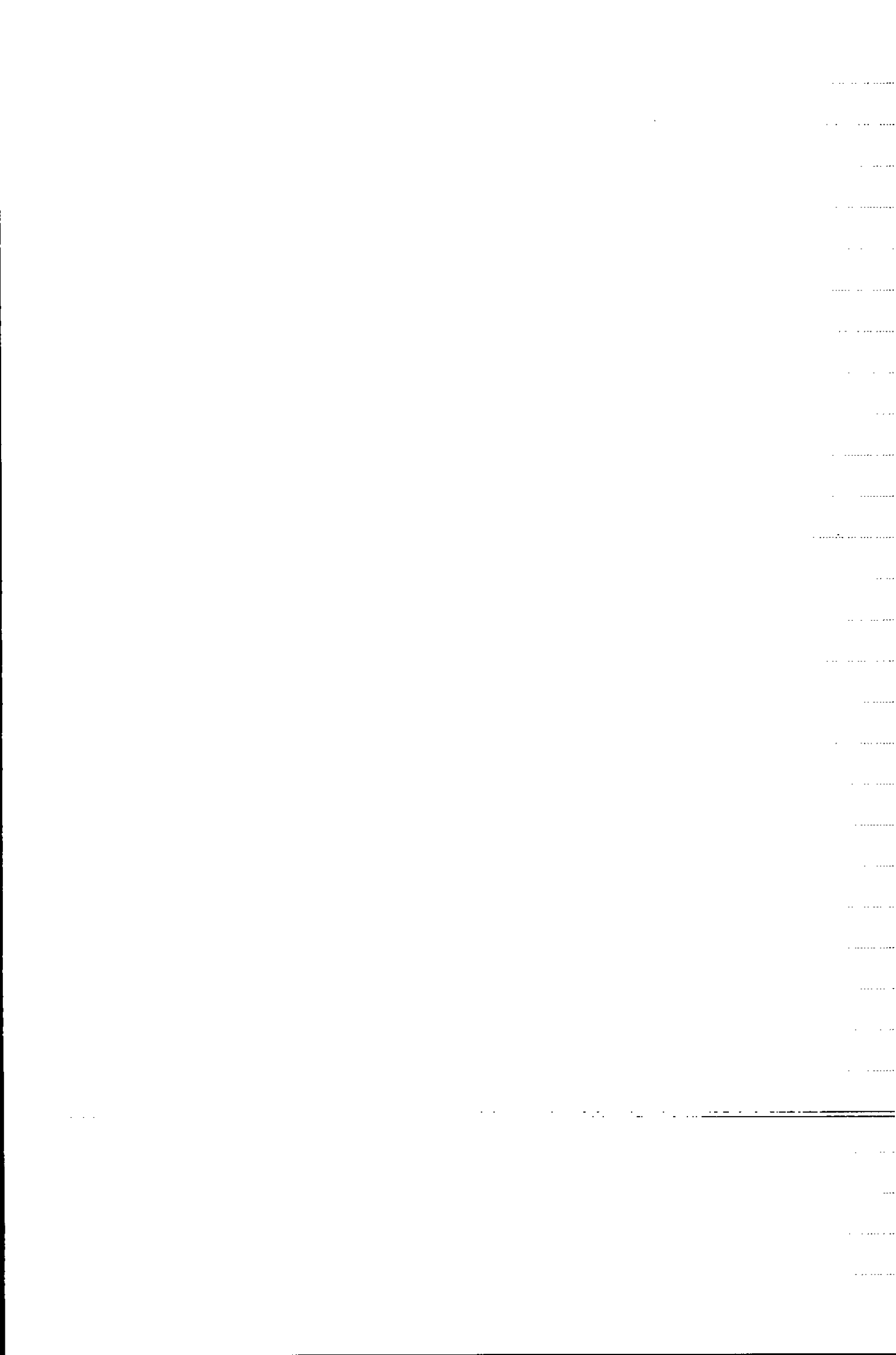
2. צריך לזכור ~~הוא~~ קיומו של שימוש (כן ואחרת, אז כמו במקרה שפבר הגולטו קרוב הטני שהוא
מפוסר), וגפרט שמדובר במעסיק ציבורי (אטריות) את שפרה עבדה יתרה משנה - הוא זכאי
לפדיון נטולין עם חוק. גם אם עבדה כמה משנה לפני שהיא עבדה, ולכן ניתן למעסיק
ליתחם (S.M.S), במקרה של מעסיק ציבורי במקרה קטן יש חובת גוף מוגבלת, ועם קברי
המפלט כדק בכפר מנקט יש לתת סיבה אטיולוגית - cause just - ולא אכזריות
וגפרט אשר אפשר מטעמים כוללים (מנהל) יש לתמוך. האם נותרה בפרט מוקדמת - כמתחמק
עם החוק. האם שפרה הייתה בהייון או עשתה מילואים - אשר אפשר עם חוק שוויון הזדמנויות
בדקורה. האם שפרה זשה עבירה במקום עובדתה - אשר אפשר עם חוק. האם שפרה
ניסתה לתקן את צדקה עובדת? אשר אפשר (ניתן להסוות אטריות). האם היא נטלה קורא קול
היתה זכרה גארון עובדת? (כן). שפרה יכולה לתקן סדר אכיפה המעסיק יגוף
לדון אחים עובדים. אך המעסיק ציבורי מופשרם בכל זאת אכיפה (מנהל),
וכן אם הפטרין היו בתוספת תשלום מופשרם אכיפה (הוכח). יש לתמוך מה היה פתור
בתורה של שפרה, האם תוצה היה לתקופה קצרה (אטריות) ביום המקור
בתמימה. האם יש הסכם קיבוצי, או צווי הרחבה שלום, ומה בתקופה לענין פטריות
המעסיק אם יש בהסכם הקיבוצי חובה לפרוץ (או להיגוף) את המיאלן - נתון
גפרה נורמטיבית לסי שפרה ואובליגטורית כלפי האראן (אונ' גוף).
האם שפרה עובדת קראן או מקבת של המשוק? האם יש כאן חסי עקובה
מפולשים נתון האם התלום תחילת כח (כמו שכל אילנה אונ' גוף) ואז נראה
אמה כדוקבת המשנה. בכל מקרה יש למשכך את היות שילכת (כמה)
וחב כח למ מילנה תוגמתי) עם פק תסיסיס.
האם פטר אותה על קוד בותר אשה? זוק שוויון הפדמתי * אך שבר שנה
האם פטר אותה על קוד אף כספך קנט ולגי ועגרה מיאים
שפטר - אשר על קוד אז, וצריך לתמוך תפוקה (ברק גיקרל) אומג
לפין אזה שיש לאפשר פרישה בהסכם מלך מעמי כולת מקלים)

הערות המרצה

(ב) מלכות חוקי הפדיונה, באופן כולל, היתה לשמור על זכויות העובדים. אדמות גישה
ה' יעק חובש", המאזן את זכויות עם היות הנשאלים - חוקי הפדיונה יורשים שיש להחזיק
ע"ה אכילתו וזכויות יחס. הסגורה גם א-סימטרית: הסגורה תלויה בהחזקה מקינה
פסיכולוגית, ובאופן (המדינה יכולה לפטר, לקבוע תנאים, הוא נמנע מהשכונות וכו')
למעשה קינים נאמר שאפשר גם להסתכל אחרת - למעשה הרבה חובות כלפי העובד,
והעובד יכול לתורם לעצמו ע"י שהוא חוברת אכן, ככלל, חוקי הפדיונה הם
קונטראט, כפי שאלו יהיו תנאי לתחילתו ואנשים שאינם יכולים לעבור ~~ממנו~~ שנוצרת
את חוקי הארץ וכפוף (שכר נמוך ייפי, יותר מידי פחות וכו'). אמנם מאת
המסיקה היתה אכילתו הרבולות: פחות סורמאליות, ויותר בקלות מדיניות וכן
מושג פגש על חוקי תעמולת לא רבדים מצאה זו אדונים מכרסם
הקונטראט של חוקי הפדיונה קודם: הפך שמואל איפשרו לפגוע בקונטראט בתוקים, קינים
שערישת בעובדים ק' שאלו תנאי, שכן והיחס הכללי היה לאחור (קבלי יתר שטח
מנוחה מינימלית). [אמנם כשם אראן עובדים בהתאם ית וזאת התיקון של העובדים
היחסים יתר סימטריות, ולכן פחות נאמר עליהם כמות מאשר חובה אישית] אך בפדיונה
או התקבלי טענת המעביד שהוא נתן יתר משכר מינימלית בהתאמה לפי
זכויות, ושמואל קונטראט חוקי הארץ. הפך ין כשם קינים שאינה תמך זה (אמרה
הוא, וידעתי מה היא עושה) ולכן לא אכנס את הקונטראט אך בקאזיס, אשרו שגם הוא היה
גם-תל, אכנס טכני מינימלית שכל מינימלית זריק להיות מוספר ומבולט, מאש לתרוע
אלו (ענת כהן, ק.ג.מ.ה) עובד או קבולן - פסקין אור איציק: ית קשת היחסים אמנם
שמואל הקונטראט נאמר בא זכויותו בעובד. אמר אדמות זאת אמר עקב את זכויות
עבור תמלול הנגדה שקיבל בקבולן, ואולי עק עולה אום בהפכה. גם שון העובד היה חסר
תול. מלבד שני - אדמים יתו זכויות עובדי: גם אמר שאינו עובד - בחירה בשאלת
כפ שהיה בזכרון (לענת טנול). אמר הייתה תפלות קורנה כסילוס ותרבה
אל כריש התורה" במעון המעורה. אדמים היה יורה אל סדר אכילה כפי אמר
את קונטראט חוקים, ואת קינים, כפי שמעביד לא יסר איסור - גם כן
בעקבות של תוסר תול (היות ית אדמות).

הערות המרצה

התורה על חוקים היא אלוהית. העובדים - גי'ה' נוטה לאפשר זאת (אנחנו)
קולו, אמר פאוסול). אלוהית זאת הלכת ערי, שאיפשרה לקבל תשלום גבוה ~~עוד~~
כמשהו קלה - התפכה במקרה כובדי - שם נקדע כי בשל קונטראט
חוק שטח עבודה - אין לאפשר למשכר אלה, ואין אלם כמשהו אלה אף אמר
מבין זאת. התורה בתפלות ובעל תול יאוי בעיני ובלעד שיצט
בתיקות. השערה על קונטראט בתקיים שהיא נעשית בפסקים כיום - גם האוויר.



הערות המרצה



פרינט בע"מ

טל. 03-5604070