

סיכום קורס – משפט העבודה בישראל, מחבר יובל קורן

דיני פטנטים

הרצאה 1

הגדרת פטנט:

מונופול שניתן ע"י המדינה לממציא כנגד חשיפת המצאתו לציבור, שעיקרו הזכות למנוע מאחרים למשך תקופה מוגבלת (20 שנה) לעשות שימוש בהמצאה. לאחר מכן אין מניעה לציבור לנצל את ההמצאה. הפטנט מוגבל לגבולות המדינה שנתנה אותו. אין פטנט בין לאומי.

קריטריונים לקבלת פטנט: מוצר או תהליך בכל תחום טכנולוגי ש:

1. מהווה חידוש – לא התפרסם בפומבי, בישראל או בחו"ל, לפני תאריך הבקשה. בארה"ב מותר להגיש פטנט עד שנה לאחר בקשת הפרסום. הכוונה היא לסודיות מן הכלל (ע"פ התנהגות בעולם העסקי).
2. מציג התקדמות המצאתית – אינה מובנת מאליה לאיש מקצוע הבקיא בתחום.
3. ניתן ליישום תעשייתי – יכולת שכפול בעת ובעונה אחת, ובהרבה מקומות.
4. מועיל – היקף המידע שבפטנט, יש צורך במידע שיסיפק לאיש מקצוע בתחום להבין את ההמצאה. יש לכלול לפחות דרך ביצוע אחת של ההמצאה

בארה"ב:

Appartus, machine, composition of matter, process

פרסום בקשת הפטנט:

ברוב מדינות העולם – שנה וחצי אחרי יום הבכורה. בישראל – לעולם.

חריגים

תהליך לטיפול בבני אדם: בישראל/אירופה אי אפשר לרשום פטנט כי לא מוסרי, בארה"ב אפשר.

זנים חדשים של צמחים או בעלי חיים: על זנים של צמחים ניתן לרשום תחת חוק הגנת זכות מפתחים. בארה"ב אפשר לרשום רגיל. על בעלי חיים אי אפשר לרשום בכלל (חוץ מכאלה שלא בצורה טבעית, כלומר כאלה שהונדסו ואז אפשר לרשום צירוף גנטי).

שניים מגישים בקשת פטנט על אותה המצאה:

ישראל – הראשון להגיש

ארה"ב – הראשון להמציא

שלבים בהגשת פטנט

1. ביצוע חיפוש מידע פטנטי וטכנולוגי מתאים
2. הכנת בקשת פטנט ע"י עורך פטנטים
3. הגשת בקשת הפטנט למשרד המשפטים
4. בחינת הבקשה ע"י משרד המשפטים
5. קבלת הפטנט ופרסום דבר הקבלה בעיתון הרשמי

הרצאה 2

מבנה בקשת פטנט

1. מבוא – תחום ההמצאה באופן כללי
2. רקע – תאור הבעיה שההמצאה באה לפתור, פתרונות קיימים ופרסומים רלוונטיים לכשירות ההמצאה לפטנט.
3. תאור ההמצאה – הסבר ההמצאה ולפחות שרטוט אחד. לפחות דרך אחת לביצוע.
4. תביעות – סדרת משפטים המגדירים את היקף ההגנה על הפטנט.

פירוט לגבי השלבים:

שרטוטים

כל אלמנט שמעוניינים לתבוע בצורה גראפית חייב להופיע בשרטוט. הן יופיעו בשחור לבן ללא צבע/גוונים. מותר צילומים אך לא מומלץ.

תביעות

התביעות הן הכח של הפטנט. הן מגדירות את היקף ההגנה. ישנן תביעות עצמאיות, ותביעות תלויות שמצטטות תביעות עצמאיות ומוסיפות להן. בארה"ב יש מגבלה משמעותית על התביעות, בארה"ב ובאירופה עלות נוספת אם יש מספר תביעות גבוה.

יותר מילים בתביעה זה פחות הגנה כי צריך להצדיק הכל. כל הפרה של תביעה תלויה מפרה תביעה עצמאית. חוזק נמדד בחוזק תביעה ולא מספר התביעות, התביעות העצמאיות הן החשובות ביותר.

יש לשאוף כי התביעות יהיו מוגדרות באופן הרחב ביותר האפשרי, להשתמש במילים כלליות והגדרות רחבות. הן צריכות להגדיר במדויק את ההמצאה הנוכחית ולא לכסות דברים קודמים.

בקשה זמנית לפטנט – ארה"ב

זאת בקשת provisional, לא חייבת להיות באותה צורה כמו בקשת פטנט, אבל חייבת לעמוד בדרישות כשירות של פטנט, כלומר לתאר את ההמצאה ולפחות דרך ביצוע אחת. לא חובה לכלול תביעות. הבקשה לא מתפרסמת או נבחנת. תוך שנה ניתן להגיש בקשה פורמלית לפטנט. חוסך זמן וכסף. החסרון – הבקשה זמנית וכעבור שנה יש להגיש בקשה קבועה. בסופו של דבר זה דורש כסף רב יותר.

תיקונים והוספות

בישראל – מותר לתקן גם את הפירוט וגם את התביעות, כולל שינויים מהותיים. תוקף השינוי הוא רק מיום הגשתו. אם לא ניתן להבדיל כל הבקשה מקבלת את התאריך של השינוי.

במדינות רבות – ניתן לשנות רק את התביעות ולא פירוט (חוץ משגיאות כתיב..), שינויים מהותיים רק בבקשה חדשה.

ההגבלה על מספר תביעות הוא כדי שלא יחזיקו בקשה כלשהי במצב של תביעה שוב ושוב.

הרצאה 3

פטנט קומבינציה

רוב ההמצאות לא מציגות טכנולוגיה חדשה, אלא קומבינציה של מרכיבים טכנולוגיים ידועים. המצאה תהיה כשירה לפטנט אם יש פעולת גומלין בין המרכיבים, אם יש גיבוב אזי היא לא כשירה.

תקיפת פטנט - שלושה חודשים אחרי הפרסום.

שימוש חדש למוצר קיים

כשיר לפטנט אבל רק כשיטה, על המוצר עצמו לא ניתן לקבל פטנט. הערה: חוק זכויות היוצרים החדש הועבר שלפיו הזכויות שייכות ליוצר גם אם הן הוזמנו עבור מישהו אחר בכסף (בחוזה ניתן לרשום משהו אחר).

תוכנת מחשב

בעבר, לא הוכרה כפטנט.

כיום בארה"ב היא כשירה לפטנט אם יש לה תוצאה ממשית, מוחשית ומועילה, כך גם ביפאן. באירופה: כשירה בתנאי שיש לה אפקט טכנולוגי או שהיא פותרת בעיות טכנולוגיות.

בישראל: כשירה אם היא חלק ממערכת פיסית. דוגמא לקשר: מספרים שמייצגים כסף.

בלי קשר, התוכנה מוגנת לפי חוק זכויות יוצרים, זו הגנה שמבטיחה שלא יעתיקו את התוכנה.

שיטות עסקיות

שיטה לעשות עסקים, שתלויה או אינה תלויה בטכנולוגיה כלשהי.

לעיתים מסווים את השיטה העסקית כשיטה טכנולוגית.

כשירה לפטנט בארה"ב, יפן אוסטרליה, סינגפור.

לא כשירה לפטנט באירופה, ישראל, סין, הודו מקסיקו.

תגליות מדעיות ונוסחאות מתמטיות

תגלית מדעית היא חוק או תופעת טבע שהיה קיים עוד קודם לכן ורק כעת התגלה/הובן. נוסחא מתמטית מציגה קשר בין פרמטרים שונים ללא קשר לעולם המוחשי, לכן הם לא כשירים לפטנט.

אנרגיה גרעינית, המצאות צבאיות

שר בטחון רשאי להורות לרשם להמנע מרישום פטנט או לאסור פרסום המצאה:

1. שיקולי בטחון המדינה
2. אנרגיה גרעינית
3. המצאה שנושאה צבאי או בעלת ערך צבאי
4. אם רוצים להגיש בחו"ל צריך לקבל אישור מראש משר הבטחון או להגיש בקשה בישראל, אם לא ייאסר בצו תוך 6 חודשים ניתן להגיש בחו"ל.

הרצאה 4

הזכות בפטנט

זכות שלילית – למנוע מאחרים מלנצל את ההמצאה המוגנת בפטנט. לא ניתן לי זכות ליצר, לדוגמא אם עשיתי חידוש של פטנט שעדיין בתוקף. בעלות משותפת – כל אחד יכול לנצל את ההמצאה ללא הסכמת יתר הבעלים, רשאי גם לעשות עסקים על הפטנט. ניתן להעביר בעלות ולתת רשיונות על הפטנט. בישראל חייבים לרשום זאת במשרד הפטנטים.

המצאות של עובד

עובד חייב לדווח למעסיקו על כל המצאה או בקשת פטנט אלא הגיע עקב שירותו או בתקופת שירותו. המצאה זו היא קניינו של המעביד, אלא אם הוא וויתר עליה מתוך שישה חודשים מיום קבלת ההודעה על ההמצאה.

רשיון כפיה

אם יש ניצול לרעה, רשם הפטנטים רשאי לתת רשיון כפיה לניצול ההמצאה בכפוף לתמורה.

ניצול לרעה:

1. לא מספקים בתנאים סבירים את מלוא הביקוש של המוצר/שיטה בישראל
 2. תנאיו של בעל הפטנט להספקה או מתן רשיון אינם הוגנים ואינם מתחשבים בטובת הכלל, הם נובעים בעיקר מעצם קיומו של הפטנט.
- אם הניצול לרעה ממשיך, אפשר לבטל את הפטנט (שנתיים אחרי מתן רשיון כפיה).

הערה:

תביעה על הפרת פטנט ניתן להגיש רק מיום הפרסום של קיבול הפטנט.

הפקעת בעלות על פטנט

שר בטחון רשאי למנוע רישום על פטנט ופרסום בקשה מטעמי בטחון מדינה. כל בקשות בנושא נשק, תחמושת או נושא אחר בעל ערך צבאי – חובה לקבל היתר משר הבטחון להגיש בחו"ל. שר שקבעה הממשלה רשאי להתיר ניצול המצאה מוגנת בפטנט ע"י הממשלה או מוסדותיה אם זה נחוץ מטעם שירותים חיוניים או בטחון המדינה. פיצוי יקבע ע"י וועדת פיצויים ותמלוגים (אין ערעור/ביקורת שיפוטית).

הפרת פטנט

ניצול ההמצאה בדרך המוגדרת בתביעות. או בדרך דומה שיש בה לנוכח המוגדר באותן תביעות "עיקר ההמצאה".

"עיקר ההמצאה" – לפי עקרון האמביוולנטיות האמריקאי:

1. מבצע אותה פעולה
2. באותו אופן
3. מקבל אותה תוצאה

הרצאה 5

אמנת פריס (1883) – 171 מדינות

ניתן להגיש פטנט במדינה אחת, ולדחות הגשת בקשות מקבילות במדינות אחרות במשך 12 חודשים. זהו תאריך הבכורה (priority). אם הוגשה בקשה ע"י אחר במהלך השנה, והמבקש הראשון הגיש לאחר מכן את בקשתו, הראשון זכאי לתבוע זכות לפטנט מכח הבקשה המוקדמת. האמנה קבעה כי כל אזרחי המדינות יזכו ליחס שווה ברישום פטנטים, זאת אמנה לקניין תעשייתי (פטנטים, סימן רשום, מדגמים).

PCT (1970) – 137 מדינות

תוך 2 חודשים מתאריך הבכורה, ניתן להגיש בקשת פטנט "ביןלאומית". זה מקנה תקופה של הגנה שאורכה 30 (31 בחלק מהמדינות) חודשים. זהו רק מנגנון לקניית זמן חסד. עלות PCT – \$3000-5000

שלב לאומי ב PCT

בתום תקופה של 30 (או 31 במספר מדינות) חודש מתאריך הבכורה, יש להגיש את בקשת ה PCT בכל מדינה בה מבוקשת ההגנה. שינויים בתביעות – מרצון או כללים מקומיים. שלבים בהפיכת הסדרים באמנה לחוק לגבי אזרח:

1. חתימה על האמנה

2. אשרור בגוף המחוקק

3. החלקה בחוק מקומי

*הערה לא כ"כ קשורה: פעם הייתה פקודת הפטנטים והמדגמים, וב 1965 חוק הפטנטים.

שינויים בבקשת פטנט

באופן כללי, אין לעשות שינויים בבקשה, פרט לתביעות. במהלך שנת הבכורה הראשונה, אפשר להגיש כמה בקשות ובתום השנה לאחד אותן לבקשה אחת משותפת.

בארה"ב – אפשר להגיש CIP – תיקונים, תוספת טקסט, בעצם בקשה חדשה בישראל – פטנט מוסף (צריך חדשנות אך לא התקדמות המצאתית), שכלול של פטנט קיים. רק בתנאי שהפטנט האורגינלי שייך לאותו אדם.

הרצאה 6

סעדים משפטיים

פיצויים – מחשבים מניעת רווח לצד הנפגע, רווח של המפר, פיצוי עונשי צו מניעה – זמני/ קבוע.

חשוב לתבוע בהפרה הראשונה, אחרת הפיצויים מוקטנים.

צו זמני – ניתן במהירות, תוך כדי ההליך המשפטי, לפעמים צו מניעה זמני מפיל או מקים את התביעה. דורש להשאיר ערבון.

קבלת צו מניעה – או כשזה רשום בחוק, או שמבקשים "סעד מן היושר", כי לבית משפט יש אופציה לתת זאת.

תנאים לסעד מן היושר: 1. נגרם לי נזק כתוצאה ממעשה הנתבע. 2. מאזן הכוחות לטובת התובע. 3. זה צודק.

פטנט חזק ופטנט חלש

אין אחריות של המדינה על קיום פטנט או תקפותו, ואם פטנט מתבטל לא ניתן לתבוע את משרד הפטנטים.

פטנט חזק – פטנט על המצאה מאד מתקדמת, חדשנית ומקורית
פטנט חלש – הצעד ההמצאתי קטן למדי, יש הרבה פטנטים בתחום.

אסטרטגיה וטקטיקה בקניין רוחני

- יש לקבוע מדיניות הגנה על מוצרי החברה – "נשק להגנה עצמית".
אסטרטגיה וטקטיקה:
- הפחדת חלק ניכר מהמתחרים ומניעת כניסתם למוצר אפילו ללא צורך בתהליכים משפטיים.
- קביעת סדרי עדיפויות בין המוצרים השונים (פטנט "חזק"/"חלש").
- יש ערך שיווקי לרישום פטנט/מדגם/סימן מסחרי – האטרקטיביות של המוצר עולה.
- בחירת זמן ומקום המתאימים להליכים משפטיים, לא להתמהמה
- "פרסום חוסם" – לא ינתן לי פטנט אז לא ינתן לאף אחד

מקרים בישראל

טבעול נגד זוגלובק – טבעול שמרה כסוד מסחרי, תביעה על ריגול משפטי ולא זכו. אלי לילי נגד טבע – טבע ייצרו דוגמאות לפני פקיעת תוקף הפטנט. ביהמ"ש קבע שיש הפרה.

רב בריח – המצאה לנעילת ידית הילוכים שחלקה היה כבר בפטנט אחר. מחוזי קבע שזה לא הפרה, ארצי קבע שזו הפרה תורמת.
רגבה – העתיקו להם את הכיור. הגישו תביעה נגד הקבלן וניצחו.

הרצאה 7

קניין תעשייתי - מדגם, פטנט וסימן מסחרי. יש לבקש אותן

מדגם

הגנה המשתרעת על צורתו החיצוני של המוצר בלבד. תקופת ההגנה של מדגם – 15 יום. מתפרסמים במשרד הפטנטים. בארה"ב זה נקרא design patent.
אגרה ראשונית לחמש שנים, אז אגרה לעוד חמש שנים ואז לעוד חמש שנים. יש כאן תנאי של חדשנות, מספיק לטעון שהמדגם חדש בישראל. אחת הדרישות לקבלת מדגם היא שזה יצירה מקורית של המבקש.

סימן מסחרי

אותיות, ספרות, או סמל (לוגו או צירוף וגם צורות תלת מימדיות) שהיצרן או הסוחר מיחד לצורך זיהוי המוצר שלו. נותני שירותים – סימני שירות. אורך תקופת ההגנה היא ללא הגבלה.

יש הרבה משפטים בנושא. המכס מוסמך לתפוס טובין שנראים כאילו הם הפרה של סימן מסחרי.

הפרה היא עבירה פלילית! (הפרה של פטנט/מדגם אינה עבירה פלילית). הרישום TM – מראה שהיצרן רואה בו סמל שמסמל את המוצרים שלו. כדי לרשום שזה סימן רשום יש לרשום R. בישראל רושמים סימן רשום, או רשום. מי שמסמן וזה לא באמת רשום עובר עבירה פלילית. יש רשימה של סיווגים שעל פיה רושמים את הסימן המסחרי.

לסימני מסחר מפורסמים יש הגנה הרבה יותר גדולה. אם 3 שנים לא משתמשים בסימן מסחר אז ניתן למחוק אותו. בישראל האגרה הייתה 14 שנים ואז כל 7, היום לפי אמנת מדריד עושים במקום אחד וזה תקף בכל מקום. האגרה והרישום הם לעשר שנים.

זכויות יוצרים

לכל מחבר של יצירה מוסיקלית/ספרותית/דרמטית/אומנותית יש הגנה על זכויות היוצרים ביצירה לכל ימי חייו ו 70 שנה אחרי מותו. גם תוכנות מחשב (מותר לבצע עותק לגיבוי), תכניות אדריכליות או שרטוטים טכניים של מעגלים חשמליים מוגנים בזכויות יוצרים. בתוכנות מחשב ההגנה היא על העתקה ולא על שימוש בקוד, לכן על אלגוריתם צריך להגן בפטנט.

הפרה היא עבירה פלילית. גם על משחק אפשר לקבל זכויות יוצרים. לגבי יצירה נגזרת (מחזה בעקבות ספר לדוגמא, יש לדרוש אישור). בתמונות, זכויות היוצרים למזמין ולא למבצע אם הייתה הזמנה מראש וקיבלו תמורה.

בחוק החדש יש הרחבה והיום יש יותר יצירות ששייכות למזמינים. זכויות מבצעים - מוגנות 25 שנה מיום הביצוע.

חוק עוולות מסחריות

קובע מהן העוולות הנזיקיות (אזרחיות): הלכות מסחר לא הוגנות, גזל סוד מסחרי, גניבת עין, ומהם הסעדים החוקיים.

גניבת עין

כאשר סחורה או שירות נמכרים באופן המיועד לגרום לקונה לחשוב שהוא קונה סחורה או שירות של אחר. כדי לתבוע צריך להוכיח:

1. נוצרה או יכלה להיווצר אסוציאציה בין המוצר הנמכר לבין סחורות התובע.
2. לתובע צריך שיהיה מוניטין למוצר.

תאור כוזב

פרסום מידע ע"י מי שיודע שמידע זה אינו נכון אודות עסק, מקצוע, נכס או שירות – בין אם שלו ובין אם של אחר.

התערבות לא הוגנת

איסור למנוע אל להכביד על גישה של לקוחות, עובדים או סוכנים לעסק.

גזל סוד מסחרי

החוק קובע כי סוד מסחרי הינו מידע עסקי מכל סוג שאינו נחלת הכלל, ושאינו ניתן לגילוי בנקל ע"י אחרים

סעדים

פיצויים ללא הוכחת נזק של 100,000 ₪, צווי מניעה, כינוס נכסים ומתן חשבונות. טבלת מדינות

נושא	ישראל	ארה"ב	אירופה	נוספות
שיטה לטיפול בבני אדם	אסור	מותר	אסור	
צמחים	זכות מפתחים	מותר		
בעלי חיים	אם לא בצורה טבעית	אם לא בצורה טבעית		
בקשה באותו נושא מספר תביעות	ראשון להגיש	ראשון להמציא		
בקשת provisional	לא נאמר	5 עצמאיות, סה"כ 25. מעבר תשלום נוסף.	תשלום נוסף על הרבה תביעות.	
שינויים	-	תקף שנה, אפשר לתבוע priority.		מדינות רבות – רק לתביעות.
פרסום בקשת פטנט	לא מפרסמים			ברוב- אחרי שנה וחצי.
תוכנת מחשב	אם היא חלק ממערכת פיזית	אם יש לה תוצאה ממשית, מוחשית ומועילה.	אם יש לה אפקט טכנולוגי או שהיא פותרת בעיות טכנולוגיות.	יפאן: כמו בארה"ב.
שיטה עסקית	לא כשיר	כשיר	לא כשיר	
תקיפת פטנט				אחרי שפטנט מתקבל יש שלושה חודשים לתקוף אותו ואז הוא עדיין לא תקף.
שינויים בבקשת פטנט	מותר, זה נקרא פטנט מוסף וצריך שהפטנט האורגנילי שייך לאותו אדם	אפשר להגיש CIP, זה בעצם אומר להגיש בקשה חדשה.		
הפרת פטנט	צו מניעה – רשום במפורש שניתן לתת צו מניעה.	לא מספיק להראות שהפטנט הופר, צריך להראות שההפרה פוגעת בתובע, בוחנים מאזו אינטרסים של הצדדים ומאזן הנזקים. כלומר מבקשים סעד מן היושר.		
חדשנות מדגם	מספיק שחדש בארץ	צריך להיות חדש באיחוד		
דרישה לזכויות יוצרים	לא צריך	צריך פעם, אחרי אמנת ברן לא צריך.		

דיני עבודה

הרצאה 1 – פירמידת הנורמות

ערכאות

בית משפט איזורי לעבודה – יש חמישה, יושבים שופט ושני נציגי ציבור.
בית משפט ארצי לעבודה – אחד בירושלים, 3 שופטים ושני נציגי ציבור.
בג"ץ – ניתן לפנות אליו רק אם יש פגיעה בצדק + שאלה משפטית.
סמכויות בית דין לעבודה –

1. תובענות ביחסי עובד מעביד
 2. השאלה האם קיימים יחסי עובד מעביד
 3. משא ומתן לקראת יצירת יחסי עובד מעביד, או תובענה שעוסקת בקבלת/אי קבלת עובד לעבודה.
 4. עניינים לאחר שחוצה נסתיים.
- ההפרדה של בהי"ד לעבודה – יחסים לא שיוויוניים (נגישות לחלשים, מומחיות ביחסי עבודה).

פירמידת נורמות

חוקי יסוד - כבוד האדם וחירותו, חופש העיסוק. פגיעה מותרת רק לתכלית ראויה ולא מעבר לנדרש.

חוקי מגן – קובעים הוראות קוגנטיות עליהן לי ניתן לוותר / להתנות. באים למרות חופש החוזים ופררוגטיבת המעביד.

דוגמאות: חוק הגנת השכר, חוק שכר מינימום, חוק שעות עבודה ומנוחה, חוק חופשה שנתית...

בהפרת חוקי מגן יש עבירה פלילית, זכות תביעה גם בדיעבד...

הרציונאל מבחינת העובדים בחוקי מגן הוא תנאים שקשה להשיג, מבחינת המעבידים זה מוציא דברים מהמו"מ ומקטין תחרות, מבחינת ארגון העובדים זה מקטין את ההתנגדות אליו (כי המעביד גם ככה מוגבל) ומבחינת הציבור יש אינטרס לביטוח לאומי, יציאה לחופשה...

הסכם קיבוצי - הסכם בין המעביד או ארגון המעבידים לבין ארגון העובדים.

צו הרחבה - שר העבודה מרחיב הסכם קיבוצי לכלל המשק.

הסכם אישי – לא יסתור אף אחד מהמוזכר לעיל. קיימת חובה להודיע לעובד בכתב את תנאי עבודתו.

חובת תום הלב - בדיני עבודה יש חובת תם לב מוגברת כי הם יחסים ארוכים בדר"כ והם לא מאוזנים.

הרצאה 2

אין הגדרה בחוקי העבודה למונח עובד / מעביד.
בשל גמישות ניהולית, נח למעביד שיש גרעין של עובדים קבועים וכל השאר הם מבצעי עבודה.

חשיבות האבחנה מיהו עובד –

1. האם לבית הדין לעבודה יש סמכות
2. האם חלים חוקי מגן והגנות ביחס ליחסי עבודה.

מבחנים לקביעה:

1. מבחן השליטה והפיקוח – האם למעביד יש שליטה על דרך ביצוע העבודה, האם מבצע העבודה נתון למרות המעביד?
2. מבחן התלות הכלכלית – באיזה מידה תלוי מבצע העבודה בנותן העבודה? האם יש לו סיכוי לרווח/הפסד?
3. מבחן ההשתלבות – חיובי – האם מבצע העבודה משלב בתוך המפעל ברמה יומיומית? שלילי – האם יש לו עסק משלו?
4. מבחן התכלית – מה תכלית החוק בו דובר, בדיקת תום לב, אינטרס ציבורי.
5. מבחן השירות האישי – האם מבצע העבודה חייב לבצעה בעצמו?
6. מבחן האדם הסביר – מה היא אומר האדם הסביר?
7. המבחן המעורב – שקילת מצבור הסממנים.

עובדי כח אדם

חברות כ"א מספקות כ"א זמני, הרציונאל הוא שהעובדים יצברו וותק אצל חברות אלו. זה מעביר את היחסים לתלת מימדיים: עובד, קבלן כ"א, מזמין עבודה. תנאי ההעסקה של עובד חברת כ"א נחותים משמעותית מזה של חברו לעבודה המועסק ישירות ע"י מזמין. לכן שמו הגבלה לפי חוק העסקת עובדים ע"י קבלני כ"א: 1. צריך לקבל רשיון. 2. צריך להפקיד ערבות (150,000 ₪ או 2000 לעובד). הגנות נוספות על עובדי כח אדם: 3. חייב להיות הסכם כתוב עם העובד או הסכם קיבוצי. 4. יש להשוות את תנאי העבודה לאלו של המזמין אלא אם כן הסכם קיבוצי. 5. אחרי 9 חודשים המזמין הוא המעביד.

עובדים זרים

כל החוקי מגן חלים עליהם, כמו כן לפי חוק עובדים זרים והתקנות מגיע להם ביטוח רפואי, חוזה עבודה, מגורים הולמים, ויש הגבלה על שיעור ניכויים אפשרי מהשכר לגבי מזון ומגורים (עד 25% משכר מינימום).

הרצאה 3 – חוזה עבודה אישי, תנאי עבודה, סודיות והגבלת תחרות

חוק הודעה לעובד (חוק מגן)

חובת מעביד למסור לעובד הודעה בכתב ובה פירוט תנאי העבודה (בעבר הייתה רק חובה לעובדים זרים ועובדי כח אדם).
הפרה של חוק זה היא עבירה פלילית

שכר עבודה

מוגדר בחוק הגנת השכר, וכולל תשלומים בעד חגים, פריזון עבודה ושעות נוספות וכל תשלומים אחרים המגיעים לעובד. ניתן לשלם לכל היותר חודש אחרי העבודה. חוקים קשורים: חוק שכר מינימום, חוק שעות עבודה ומנוחה. סוגי שכר: חודשי, יומי/שעתי, עמלות, קיבולת

יחס בין שכר מינימום לעמלות – קיימת חובה לשלם שכר מינימום גם לעובד לפי עמלות מדי חודש בחודשו.

יחס בין שכר מינימום לטיפים – טיפ מוגדר כשכר רק אם הועבר דרך קופת המעביד. אם הוא לא עבר יש חובה לשלם שכר מינימום בנוסף לטיפים. פיצוי הלנת שכר – "עונש" למעביד שמאחר לשלם של 20% לחודש, יש התיישנות של שנה על ה 20% הלנה. למעביד יש הגנות כגון טעות כנה, מחלוקת, נסיבה שאין לו שליטה עליה.

תשלום עבור שעות נוספות

החוק מחייב תשלום עליהן, ויש איסור לשכר כולל, אלא אם העובד הוא בעל מידה מיוחדת של אמון אישי או עובד שלא ניתן לפקח על עבודתו. חופשה – כל עובד זכאי החל משנת העבודה הראשונה ל 10 ימי חופשה מלאים בתשלום. גדל בהתאם לוותק. יש זכון לפדיון חופשה עם סיום יחסי העבודה. ניתן לצבור עד שנתיים.

דמי הבראה – כמו חוק מגן, כל עובד זכאי ל 5 ימי הבראה בתשלום לאחר תום שנת עבודה. זה גדל לפי הוותק. התעריף קבוע בצו הרחבה ואינו נגזר מהשכר. דמי מחלה – צבירת יום וחצי על כל חודש עבודה עד לגבול של 90 שעות. יום מחלה ראשון – אין תשלום. שני – 50% שלישי ואילך – 75%. לא ניתן לפדות אותם.

נסיעות – חובת תשלום לפי צו הרחבה

פנסיה – לפי צו הרחבה!

הגבלת חופש העיסוק

בעקרון נוגדת לחוק יסוד חופש העיסוק.

יש לשים לב בין הגבלה שתכליתה שמירה על סודיות לבין הגבלה שתכליתה הגבלה. לפי הגישה המסורתית זה לגיטימי, כיום רק אם יש הצדקה ממשית לכך. שאלות שנשאלות: האם מדובר בסוד מסחרי? האם הייתה הכשרה מיוחדת? האם ניתן פיצוי מוגבר? האם העובד הפר את חובת תום הלב וחובת האמון המוטלות עליו?

עוולות מסחריות

החוק קובע כי סוד מסחרי הוא מידע עסקי שאינו נחלת הרבים ולא ניתן לגילוי בנקל, אשר סודיותו מקנה לבעליו יתרון עסקי על פני מתחריו, והוא נוקט באמצעים סבירים לשמור על סודיותו.

הרצאה 4 – חוקי שיוויון ואיסור הפליה, הטרדה מינית ומניעתה

עיקרון השיוויון

עקרון השיוויון הוא נורמה במשפט, מאז חוק יסוד כבוד האדם וחירותו זכות זו "עלתה כיתה". הפליה היא יחס בלתי שווה ובלתי הוגן לשווים.

חוקים העוסקים בשיוויון בעבודה

1. חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה – אסור להפלות על מין, נטייה מינית, גיל, גזע... בקבלה לעבודה, תנאי עבודה, קידום בעבודה...
2. חוק שכר שווה לעובד ולעובדת – אצל אותו מעביד באותו מקום עבודה עבור עבודה שוות ערך (ניתן למנות מומחה) יינתן שכר שווה.
3. חוק נגד פגיעה באנשים עם מוגבלות – מגן על כבודו וחירותו של אדם עם מוגבלות. יש נציבות לשיוויון זכויות.
4. חוק מניעת הטרדה מינית
5. חוק עבודת נשים
6. חוק גיל פרישה

הטרדה מינית

מטרת החוק לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם. קשה להגדיר תופעה זו.

העונש: מאסר (עד 4 שנים), עוולה אזרחית – עד 60,000 פיצוי ללא הוכחת נזק, עבירת משמעת במקום העבודה. מהי הטרדה מינית:

1. סחיטת אדם לשם מעשה מיני
2. הצעות חוזרות ונשנות לקיום אקט מיני גם אם יש בקשה להפסיק (אם יש יחסי מרות אז לא חייבת להיות בקשה להפסיק).
3. התייחסויות חוזרות ונשנות למיניותו של האדם גם אם יש בקשה להפסיק (כנ"ל לגבי יחסי מרות)
4. ביצוע מעשה מגונה
5. התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייה מינית של האדם בין אם הוא הראה שזה מפריע לו או שלא.

התנכלות ביחסי עבודה - פגיעה בעובד כאשר אופי הפגיעה הוא מיני, אם יש התנכלות אז מספיק מקרה אחד.

חובות המעביד למניעת הטרדה מינית

1. קיום הסברה והדרכה בנושא
 2. מעל 25 עובדים – עריכת תקנון בנושא
 3. קיום ממונה לתלונות בנושא
- נהלי פנייה לממונה – א. פנייה לממונה ב. בקשת תגובה מהמטריד. ג. זימון עדים ונקיטת צעדי ביניים. ד. המלצה למעביד.

הרצאה 5 – סיום יחסי עבודה: רקע, חובת שימוע, הודעה מוקדמת
נקודת המוצא היא employment, בעוד שלמעביד יש זכות קניינית במקום
העבודה, לעובד יש זכות מעין קניינית, אשר מגבילה את היכולת של המעביד בין
היתר לפטר.

מושגי יסוד

1. יוזמה: מעביד, עובד או אחר (פשיטת רגל, מוות...).
2. סוג החוזה אותו מסיימים: חוזה לתקופה קצובה (פלחים פלחם או מהות),
חוזה מכאן ואילך.
3. משך התקופה
4. מעמד העובד המסיים: ארעי / זמני / קבוע (לפי הסכמים קיבוציים)
5. מיהו המעביד: גוף ציבורי/מעין ציבורי/פרטי

חובת השימוע

כאשר מעביד שוקל לסיים יחסי עבודה, או להרע תנאים יש חובת שימוע.
זו האפשרות שניתנת לאדם להביע את עמדתו, לטעון, בטרם תתקבל החלטה
אשר עלולה לפגוע בו.
לעובד יש את הזכות לשימוע בטרם תתקבל החלטה שעלולה לפגוע בו. החובה
נובעת מפסיקה ולא מחקיקה.
כאשר לא מקיימים כראוי את תהליך השימוע, הסעד יכול להיות אכיפה, פיצויים
ושכ"ט עורך דין.
גם בפיטורי צמצום יש לערוך שימוע.

הליך שימוע:

1. שליחת זימון מראש, בכתב, עם פירוט הסנקציות
2. יש לצרף מסמכים רלוונטיים
3. העובד ראשי להביע מלווים, אם הוא מביע עו"ד יש להודיע מראש.
4. בתחילת השימוע יוצגו לעובד פני הדברים, הצגת מסמכים.
5. לעובד יינתן זמן מספיק להעלות את דברים ("לתת לעובד את יומו").
6. השימוע ייערך באווירה רגועה מבחינת המעביד
7. רישום פרוטוקול מסודר של השימוע
8. לאחר השימוע המעביד ישקול את הדברים, בדיון ענייני
9. תמסר לעובדה הודעה בכתב על ההחלטה ונימוקה.
10. יש להקפיד כל תום לב בכל תהליך השימוע.

גם במקרה של הרעה בתנאים או אי קידום יש לערוך שימוע.
ההתערבות של בין הדין תהיה גדולה יותר ככל שהפגיעה גדולה יותר: אכיפה,
פיצויים, שימוע חוזר.

ותיק < צעיר

אין פרוצדורה בכלל < פרוצדורה קצרה

אין שימוע בכלל < שימוע קצר

הודעה מוקדמת על פיטורים

בעבר מתוקף הסכם אישי/קיבוצי, כיום מחוק הודעה מוקדמת על פיטורים (חוק מגן).

על כל חודש במשך חצי שנה ראשונה – יום אחד. לאחר מכן על כל חודש יומיים וחצי עד לשנה שבה זה הופך לחודש. לעובד יומי/שעתי זה מגיע לחודש אחרי 3 שנות עבודה. המעביד רשאי לאפשר לעובד לא לעבוד בזמן ההודעה המוקדמת.

אם אין מתן הודעה מוקדמת – פיצוי בגובה השכר שהיה משולם בתקופה זו ע"י המעביד, או פיצוי בגובה השכר שהיה משולם בתקופה זו ע"י העובד. על המעביד לתת לעובד אישור על תקופת עבודתו.

הרצאה 6

פיטורין שלא כדין

הגבלות מכוח החוק

חוק חיילים משוחררים – איסורי פיטורים בשל שירותו במילואים, או קריאה לשירות מילואים או שירות צפוי במילואים.
איסור פיטור כ 30 יום לאחר מילואים אלא בהיתר ועדת תעסוקה לשירות מילואים. הוועדה תשאל האם הפיטורים קשורים למילואים, האם יש שיקולים הומניים לאי לתת היתר.

חוק עבודת נשים

צריך לעבוד חצי שנה כדי שהחוק יהיה תקף.
אין לפטר אישה בחופשת לידה.
אין לפטר 60 יום אחר חופשת לידה אלא באישור ממונה.
אם הפיטורים בשל ההריון – אסור. אם לא, יש שיקול דעת.
גם אם המעביד לא על ההריון יש חובה לפנות לממונה, אין אישור רטרואקטיבי, אם רוצים לתקוף את ההחלטה – ערעור לביה"ד.

חוק שיוויון הזדמנויות

איסור פיטורין מטעמי הורות, כולל אישור פיטור אישה בהריון (גם אם לא עברו 6 חודשים).

הגבלות מכוח הסכם קיבוצי

פיטורין ללא הליך משמעותי או בניגוד ה LIFO שבהסכם.

הגבלות מכוח הסכם אישי

הסכם לתקופה קצובה – סיום יחסי עבודה במהלכו בניגוד להסכם. הליכי פיטורין שהופרו.

הגבלות מכוח חובת תום הלב – כללי צדק טבעי

למשל אסור לפטר מנימוקים פוליטיים

סעדים:

אכיפה

פיצוי כספי (בניגוד לפיטורין הרגילים)

אכיפה

בעבר האכיפה הייתה במקרים קיצוניים בלבד (פיטורים ללא הסכמת ארגון עובדים, בניגוד להסכם קיבוצי...).

היום השיקולים הם:

1. חומרת הפגם בתהליך הפיטורין

2. סוג המשרה

3. השפעת האכיפה על העובד שפוטר

4. השפעת האכיפה בהקשר התעשייתי

פיצויים תלוי בנסיבות הפיטורים שלא כדין. בדר"כ הפיצוי ינוע בין 6-12 משכורות.

פיצוי פיתורים

מי שעובד שנה אחת ברציפות ופוטר זכאי. שירות מילואים, חופשה שנתית,

הפסקה עם ניתוק שלא עלתה על 3 חודשים לא יקטעו רצף.

אי חידוש חוזה קצוב זה כמו פיטורין. גם פיטורין בסוף שנה יכולים לזכות במענק.

שיעור הפיצוי

שכר קובע אחרון לחודש עבור כל שנת עבודה.

זכות לקבלת פ"פ בהתפטרות

1. מעבר מגורים

2. מוות

3. רצון לגדל ילדים

4. שהייה במקלט לנשים מוכות

5. הרעה מוחשית בתנאי עבודה

6. מצב בריאותי