

אוניברסיטת בר-אילן

המחלקה לכלכלה

דיני עבודה 01 – 287 – 66

שנה"ל תשע"ה, סמסטר ב', מועד א' 30.7.2015

מרצה: עו"ד ליאת תבל

משך הבחינה: שעתיים וחצי.

ועדת משמעת מזהירה

נבחן שיימצאו ברשותו חומרי עזר אסורים או ייתפס בהעתקה ייענש בחומרה עד כדי הרחקתו מהאוניברסיטה. אסור בתכלית האיסור להוציא את השאלון מחוץ לחדר הבחינה, להעתיקו, ולצלמו. נגד העובר על הוראה זו תוגש תלונה לוועדת משמעת. על פי הוראות הרקטור היציאה לשירותים אסורה. קיבלת שאלון, חובה עליך להיבחן להמתין חצי שעה לפחות בחדר הבחינה. אסור לשוחח במהלך הבחינה. נא להישמע להוראות המשגיח/ה. הנני מצהיר בזאת כי קראתי והבנתי את ההוראות הנ"ל וכי אין ברשותי כל חומר עזר האסור לשימוש.

חתימה:

ת"ז:

הנחיות:

לפניך 25 שאלות קוויז. יש לבחור את התשובה הנכונה ביותר ולסמן את בחירתך בספת המצ"ב. שאלה לה תרשמנה שתי תשובות או יותר תפסל והתשובה עליה לא תובא במניין התשובות הנכונות. אין להשתמש בחומר עזר. מותר להשתמש במחשבון לצורך חישובים. מותר להשתמש בדפי המבחן ובמחברת טיוטה לביצוע חישובים. בשום מקרה דפים אלו לא יילקחו בחשבון בקביעת הציון. עם סיום המבחן עליך להחזיר את דפי המבחן ביחד עם דף התשובות ומחברת הטיוטה.

ב ה צ ל ח ה !

מבנה הבחינה: 25 שאלות רבות ברירה (4 נקודות לכל תשובה נכונה). יש לסמן את התשובות הנכונות בגיליון שמיועד לכך ולא על גבי השאלון!

יש להחזיר את השאלונים לבוחן בתום הבחינה.

חומר עזר - אך ורק החוקים והתקנות מתוך הרשימה הביבליוגרפית. מותרים ספרי חקיקה. חל איסור מוחלט להוסיף מלל כלשהו בכתב יד ו/או בהדפסה על גבי הקבצים, למעט התיקונים והעדכונים. מותרת הדגשה במרקר.

שאלה מספר 1

חופשת המינימום שלה זכאי עובד, עבור שנת עבודתו העשירית, היא:

1. יום עבור כל חודש שעבד בפועל.
2. 18 ימי עבודה.
3. 21 ימי עבודה.
4. 24 ימים.

שאלה מספר 2

יעקב הועסק כנהג אוטובוס במשך 4 שנים, בשירותה של חברת הסעות. במסגרת תפקידו זה הסייע ילדים לבית הספר בשעות הבוקר, והחזירם לביתם בשעות אחר הצהריים. בתקופת ההמתנה הוא נקרא מידי פעם לבצע משימות נוספות. לאחר סיום עבודתו הגיש תביעה לפדיון חופשה, וגמול עבור עבודה בשעות נוספות. האם חל חוק שעות עבודה ומנוחה על יעקב ?

1. לא, כי חוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל על נהגים.
2. כן, כי החוק חל גם על עובד שהקשר שלו עם חצרי המפעל הוא באקראי; וגם בעבודה חיצונית כאמור לא נשללה מהמעסיק אפשרות הפיקוח על שעות עבודתו של העובד.
3. לא, כי החוק אינו חל על "עובד חיצוני", המארגן לעצמו את סדר יומו, ללא מעורבות ישירה של המעסיק.
4. תשובות [1] ו- [3] נכונות.

שאלה מספר 3

אשר פיטר את מנחם מהעבודה לאלתר וללא הודעה מוקדמת, לאחר חמש שנות עבודה. במקום הודעה מוקדמת משלם אשר למנחם פיצוי בגובה של שכר חודשי, וזאת בלא שמנחם יבצע עבודה כלשהי עבור הפיצוי. כיצד יש לסווג את התשלום כאמור ?

1. שכר עבודה לכל דבר.
2. פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת לפיטורים.
3. תשובה [1] או [2], לבחירתו של אשר.
4. אף תשובה אינה נכונה.

שאלה מספר 4

להלן מספר אירועים:

1. דורית התפטרה מעבודתה על מנת לטפל באמה האלמנה החולה במחלה קשה. דורית הינה בת יחידה.
 2. יעל התל אביבית נישאה לגיא התל אביבי. יעל התפטרה מעבודתה עקב נישואיה.
 3. יוחאי התפטר ממקום עבודתו בתל אביב, עקב גירושיו המרים מדינה, והעתקת מקום מגוריו מתל אביב לקריית שמונה (כמה שיותר רחוק...).
- איזה/אילו מהמקרים הבאים מזכים את העובד המתפטר בפיצויי פיטורים? (הנח שדרישות הותק בעבודה מולאו, כמו גם דרישת הוכחת המגורים של חצי שנה לפחות).

1. מקרים 1 ו- 2 בלבד.
2. מקרים 1 ו- 3 בלבד.
3. מקרים 2 ו- 3 בלבד.
4. מקרים 1, 2 ו- 3.

שאלה מספר 5

לפניך מספר משפטים:

- 1 (זכות השימוע קיימת לעובד במגזר הציבורי בלבד.
 - 2 (בהתאם לחוק השימוע, התשע"ב - 2012, הותק המינימלי בעבודה על מנת לערוך שימוע לעובד הינו שלושה חודשים.
 - 3 (זכות השימוע במגזר הפרטי הוכרה לראשונה בפסיקה בשנת 2005
 - 4 (עובד שביצע עבירת משמעת חמורה אינו זכאי לשימוע לפני קבלת ההחלטה אם לפטרו או לא.
 - 5 (עובד יכול להיות מיוצג בישיבת השימוע על ידי עורך דין בלבד.
- איזה/אילו מהמשפטים הבאים אינו נכון?

1. משפטים 1, 2, 4, ו- 5
2. משפטים 2, 3, 4, ו- 5
3. משפטים 1, 3, ו- 4
4. משפטים 2, 3, ו- 5

שאלה מספר 6

- יואב מועסק ברציפות כעובד שכיר בחברת "שובל" בע"מ החל מחודש אוגוסט 2000. בתחילת חודש נובמבר 2014 חברת "שובל" החליטה על קיצוץ אחיד של 10% בשכר היסוד של כל עובדיה (החל ממשכורת ינואר 2015 ואילך). האם ההחלטה האמורה טעונה מתן הודעה אישית ליואב על פי חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה)?
1. כן.
 2. כן, אלא אם ההחלטה פורסמה במקום בולט לכל עובדי החברה.
 3. לא, מאחר וההחלטה תשתקף בתלושי השכר של יואב מינואר 2015 ואילך.
 4. לא, כיוון שתחילת העסקתו של יואב לחברה קודמת למועד כניסת החוק לתוקף (ביוני 2002).

שאלה מספר 7

- שלומית החלה לעבוד אצל מעסיקה ביום 1.4.2015. המעסיק כפוף לחוקי העבודה וללא כל הסדרים מיטיבים. שלומית סיימה לעבוד במקום עבודתה הקודם ביום 20.3.2015 שם היתה מבוטחת בביטוח פנסיוני מקיף בקרן פנסיה, כאשר המעביד הפריש בעבורה 13.33% לתגמולים ופיצויים והיא הפרישה 5% לתגמולים. מהו המשפט הנכון ביותר?
1. שלומית זכאית לביטוח פנסיוני מקיף החל מיום 1.10.2015 בשיעורים הזהים לאלה בהם היתה מבוטחת במקום עבודתה הקודם.
 2. שלומית זכאית לביטוח פנסיוני מקיף לאחר שתשלים שלושה חודשי עבודה אצל המעסיק החדש, רטרואקטיבית מיום תחילת עבודתה, בשיעורים הזהים לאלה בהם היתה מבוטחת במקום עבודתה הקודם.
 3. שלומית זכאית לביטוח פנסיוני מקיף החל מיום 1.10.2015, בשיעורים הבאים: חלק מעביד תגמולים: 6%. חלק מעביד פיצויים: 6%. ממשכורתה על המעביד לנכות: 5.5%. השיעורים נכונים לשנת 2015.
 4. שלומית זכאית לביטוח פנסיוני מקיף לאחר שתשלים שלושה חודשי עבודה אצל המעסיק החדש, רטרואקטיבית מיום תחילת עבודתה, בשיעורים הבאים: חלק מעביד תגמולים: 6%. חלק מעביד פיצויים: 6%. ממשכורתה על המעביד לנכות: 5.5%. השיעורים נכונים לשנת 2015.

שאלה מספר 8

דני עובד ותיק בחברה פרטית. בחודש אפריל, הצטננה אשתו, שהינה עקרת בית, ולבקשתה הוא נשאר בבית במשך 3 ימים עד שהחלימה על מנת להקל עליה את הטיפול בילדים. המעביד ניכה לו בתלוש השכר לחודש אפריל, שכר בשווי של 3 ימים מלאים, מבלי לנכות לו ימי מחלה ממכסת ימי המחלה שלו.

1. המעביד טעה - על פי חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ח - 1998, זכאי דני להיעדר על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו ולקבל שכר על פי חוק.
2. תשובה [1] אינה נכונה שכן דני נעדר בשל מחלת בת זוגו, פחות מ - 5 ימים.
3. המעביד פעל כשורה - דני לא זכאי שיזקפו לו היעדרות בשל מחלת בת זוגו, על חשבון תקופת המחלה שלו, שכן בנסיבות המקרה לא חל עליו חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ח - 1998.
4. מעביד טעה - כל שהיה עליו לעשות הוא לבקש מדני הצהרה על מחלת בת זוגו, שהינה תנאי לזקוף לדני ימי מחלה בתשלום כחוק והוא ניצל אקט טכני שלא מקובל בשוק העבודה.

שאלה מספר 9

ירון מועסק כמנהל אדמיניסטרטיבי במשרד חקירות. לירון נתפס הגב, והוא קיבל מרופאו חופשת מחלה בת שבועיים ימים. ירון איש העבודה, שלא יכול היה לשבת (או יותר נכון, לשכב) בביתו בחוסר מעש, החליט שהוא מבצע בביתו עבודות פרטיות לטובת חברו הטוב, אשר בתמורה לכך משלם לו חברו הטוב שכר טוב. מעסיקו של ירון, אשר גילה את עניין העבודות הפרטיות של ירון, שואל אותך האם עליו לשלם לירון דמי מחלה בגין התקופה בה עבד בשכר במקום אחר?

1. עובד שעבד בתקופת מחלתו בשכר - לא זכאי לדמי מחלה. המעסיק רשאי לדרוש את הכספים ששילם בגין דמי המחלה בחזרה, ואף רשאי לנכות את הכספים ממשכורתו של העובד.
2. עובד שעבד בשכר בתקופת מחלתו - לא זכאי לדמי מחלה. אולם אם דמי המחלה כבר שולמו, העובד אינו חייב להחזירם (גם אם המעביד דורש זאת).
3. עובד רשאי לעבוד בשכר בתקופת מחלתו ולמעביד אין יכולת למנוע זאת.
4. אף תשובה אינה נכונה.

שאלה מספר 10

בתאריך 1.10.2014, שבועיים לאחר תחילת העסקתו, ביקש כרמל ממעסיקו, כי יעביר לרשותו חוזה עבודה עם פירוט תנאי העבודה, כפי שסיכמו הצדדים לפני תחילת העסקתו. מעסיקו של כרמל טען כי אין חובה לערוך הסכם בכתב, ועליהם לפעול בהתאם למה שסוכם בעל-פה. האמנם?

1. מעסיקו של כרמל חייב למסור לו, תוך 30 ימים מהיום בו התחיל כרמל לעבוד אצלו, הודעה בכתב ובה מובא פירוט תנאי העבודה העיקריים של כרמל.
2. מעסיקו של כרמל חייב למסור לו, תוך 30 ימים מהיום בו כרמל דרש זאת, הודעה בכתב ובה מובא פירוט תנאי העבודה העיקריים של כרמל.
3. אין כל חובה, מצד המעביד, להודיע לכרמל על תנאי העסקתו.
4. המעביד מחויב למסור לכרמל הודעה כתובה רק אם נערכו שינויים בתנאי העסקתו.

שאלה מספר 11

רמונה מועסקת אצל משפחת כהן, הורים ל - 9 ילדים. רמונה מתגוררת עם המשפחה, דואגת לתחזוקת הבית השוטפת ולטיפול בילדים. המשפחה מספקת לרמונה דיור וכלכלה, ואינה משלמת לה כל שכר בגין שירותיה. האם משפחת כהן נוהגת כדין?

1. משפחת כהן נוהגת כדין. ניתן לשלם את מלוא השכר בשווה כסף ובלבד שכל צרכי העובד יסופקו.
2. משפחת כהן אינה נוהגת כדין. לא ניתן לשלם שכר בשווה כסף ועל המעביד לשלם לעובד את כל השכר בכסף.
3. משפחת כהן אינה נוהגת כדין. ניתן לשלם חלק משכר העבודה בשווה כסף, אולם החלק הארי של השכר צריך להיות משולם בכסף (לפחות 90% משכר המינימום).
4. משפחת כהן נוהגת כדין. אדם המועסק בבית המעסיקים אינו נחשב עובד ועל כן אין המשפחה חייבת לו דבר.

שאלה מספר 12

רותי עובדת כעורכת דין במשרד עורכי דין פרטי, אשר אינו כפוף להסכם קיבוצי או צו הרחבה ענפי כלשהו. בתה של רותי מתחתנת, במזל טוב.

כמה ימי בחירה, על חשבון המעביד, מגיעים לרותי בגין נישואי בתה, בהתאם לחוק?

1. 3 ימים.
2. יומיים.
3. יום אחד.
4. -0- ימים.

שאלה מספר 13

מהי עבודת לילה, בהתאם לחוק?

1. עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 00 : 22 ובין 00 : 06 במסגרתה משולמות שעות נוספות כבר החל מהשעה השמינית.
2. עבודה לאחר השעה 00 : 22, בה זכאי העובד לקבל שכר בשיעור 150%.
3. עבודה לאחר השעה 00 : 22, בה זכאי העובד לקבל שכר בשיעור 125%.
4. עבודה שלפחות שתיים מתוכה מתבצעת לאחר השעה 00 : 22, והיא כולה נחשבת כעבודה בשעות נוספות. ד.

שאלה מספר 14

אלון עבד בחברה במשך 3 שנים. במהלך תקופה זו לקח מהמעביד הלוואה של 3,000 ש"ח, וכן קיבל מקדמות על חשבון שכר עבודה, בסך 3,500 ש"ח. משכורתו הינה 6,500 ש"ח. בתאריך 30 באוגוסט חדל לעבוד אצל מעבידו. מעבידו קיזז ממשכורת חודש אוגוסט את סך ה - 6,500 ש"ח. שחייב לו אלון ולא שילם לו כלל משכורת.

1. המעביד פעל בניגוד לחוק - חוב, לרבות חוב בגין מקדמות של עובד למעביד הינו בר קיזוז משכר העבודה, עד לגובה של רבע שכר העבודה.
2. המעביד פעל בניגוד לחוק בקשר לחוב ההלוואה, בגינה מותר היה לו לנכות סכום השווה לעד רבע מגובה שכר העבודה, ופעל כחוק בקשר לניכוי המקדמות משכר העבודה.
3. המעביד פעל כשורה - אין מניעה בחוק לנכות משכרו האחרון של עובד את סך חובותיו למעביד.
4. המעביד פעל כחוק בקשר לחוב ההלוואה, אך פעל בניגוד לחוק בקשר לחוב המקדמות של העובד, בגינו מותר היה לו לנכות סכום השווה לעד רבע מגובה שכר העבודה.

שאלה מספר 15

ורד הועסקה כעובדת חודשית במשך 4 שנים. מעבידה של ורד פיטר אותה, ונתן לה הודעה מוקדמת בת חודש ימים. כיוון שורד צברה 21 ימי חופשה שנתית בהתאם לחוק, הורה לה מעבידה לנצל את ימי החופשה שנותרו לה במהלך ימי ההודעה המוקדמת. האם המעביד פעל נכון?

1. המעביד אינו פעל נכון. חופשה שנתית המגיעה על פי חוק אינה ניתנת לחפיפה עם הודעה מוקדמת, אלא אם נדרשת עבודה בפועל במהלך ההודעה המוקדמת, העובד בחר לנצל במהלכה את ימי החופשה השנתית ובלבד שיוותרו לפחות 14 ימים שלא תנוצל בהם חופשה.

2. המעביד אינו פעל נכון. הוא יכול להורות לורד לנצל רק 14 ימי חופשה שנתית במהלך ההודעה המוקדמת.

3. המעביד אינו פעל נכון. חופשה שנתית המגיעה על פי חוק אינה ניתנת לחפיפה עם הודעה מוקדמת, אלא אם נדרשת עבודה בפועל במהלך ההודעה המוקדמת, העובד בחר לנצל במהלכה את ימי החופשה השנתית ובלבד שיוותרו לפחות 21 ימים שלא תנוצל בהם חופשה.

4. המעביד פעל נכון. אין מניעה לחפוף חופשה שנתית עם הודעה מוקדמת, ובלבד שיוותרו לפחות 7 ימים שלא תנוצל בהם חופשה.

שאלה מספר 16

כמה ימי הבראה מגיעים לעובד בשנה ה - 5 לעבודתו?

1. 5 ימים.

2. 6 ימים.

3. 7 ימים.

4. 8 ימים.

שאלה מספר 17

בתאריך 1/6/2015 יצא ארנון לחופשה שנתית בת 14 יום עד ליום 14/6/15 (כולל). לאחר תום 7 ימי חופשה נאלץ להגיע לשירות מילואים בשל צו 8 שקיבל. בסוף היום השני למילואים התברר כי גיוסו מיותר והוא שוחרר וחזר להשלים את יתרת החופשה שלו. ארנון שב לעבודתו ביום 15/6/2015. כמה ימי חופשה יש לנכות לארנון?

1. 14 ימים.

2. 12 ימים.

3. 7 ימים.

4. 2 ימים.

שאלה מספר 18

גלית עובדת כפקידה במשרד עורכי דין. בשבוע מסוים עבדה גלית באופן הבא:

יום א' - 9 שעות

יום ב' - 12 שעות

יום ג' - 5 שעות

יום ד' - 8 שעות

יום ה' - 9 שעות

בהנחה שגלית מועסקת בדר"כ בימים א' - ד' בלבד, ואורך יום העבודה שלה הינו בן 9 שעות, כמה שעות נוספות (אם בכלל) ביצעה גלית באותו שבוע?

1. 0

2. 3

3. 4.5

4. 12

קוד מבחן: 0 מספר תעודת זהות:

שאלה מספר 19

מתי אין צורך לשלם לעובד השתתפות בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה:

1. כשהעובד מקבל רכב צמוד ממקום העבודה.
2. כשהעובד מוותר על תשלום דמי הנסיעה בכתב.
3. חייבים תמיד לשלם לעובד השתתפות בהוצאות נסיעה.
4. כשהעובד מעדיף להגיע לעבודה ברגל או באופניים שאינם ממונעים.

שאלה מספר 20

גיורא עובד במפעל במשמרת החל מ- 11 : 00 בבוקר ועד ל- 20 : 00 גיורא דורש כי תתאפשר לו הפסקה של חצי שעה לצורך תפילת מנחה. גיורא זכאי ל:

1. חצי שעה הפסקה.
2. 15 דקות הפסקה.
3. הפסקה בהתאם לצרכי העבודה ואילווציה.
4. אינו זכאי כלל להפסקה לתפילת מנחה.

שאלה מספר 21

הילה התקבלה לעבוד כדיילת קרקע בחברת תעופה. בטרם החלה לעבוד בפועל, עברה הילה קורס "דיילי קרקע" בן חודש, המכשיר אותה לתפקידה. מעבידה של הילה שואל, האם עליו לשלם לה עבור תקופה זו:

1. המעביד אינו חייב בתשלום כלשהו. מטרת הקורס הינה ללמד והמעביד אינו מפיק מכך תועלת.
2. המעביד חייב לשלם להילה בגין תקופת ההכשרה, שיעור תשלום אשר לא יפחת משכר המינימום.
3. המעביד חייב לשלם להילה בגין תקופת ההכשרה, שיעור תשלום שווה ערך למחצית משכר המינימום.
4. הילה צריכה לשלם למעביד שכר לימוד בגין קורס זה.

שאלה מספר 22

רחמים הינו עובד במשכורת. לאחר 7 חודשי עבודה, החליט המעביד לפטר אותו. במכתב הפיטורין נכתב - "הרינו מצטערים להודיעך כי בשל אילווצי המערכת יגיעו יחסי עובד המעביד בינך לבין החברה לסייגום, בעוד 12 יום החל מתאריך מכתב זה. אנו מאחלים לך דרך צלחה".

1. מאחר ורחמים הוא עובד במשכורת, יש לתת לו הודעה מוקדמת על הפיטורים של 7 ימים ועל כן המעביד מילא חובתו כיאות ואף מעבר לכך.
2. מאחר ורחמים הוא עובד במשכורת, יש לתת לו הודעה מוקדמת על הפיטורים של 8 וחצי ימים ועל כן המעביד נהג כשורה ואף מעבר לכך.
3. עובד רשאי להודעה מוקדמת של 30 יום, ללא קשר אם הוא עובד במשכורת או עובד בשכר. על כן המעביד נהג שלא כשורה.
4. אף תשובה אינה נכונה.

קוד מבחן: 0 מספר תעודת זהות:

שאלה מספר 23

נחמה עובדת בחברה אשר בה 500 עובדים. משכרה של נחמה נוכח הסכומים הבאים:

דמי בריאות - סך 200 ש"ח

ביטוח לאומי - סך 180 ש"ח

תרומות לעמותה אליה ביקשה בכתב מהמעביד שיעביר - סך 250 ש"ח

דמי חבר בארגון עובדים בו היא חברה אליו ביקשה שיעבר - סך 100 ש"ח

חלק מהתחייבות בכתב של נחמה למעביד - סך 1,200 ש"ח

שכרה של נחמה ברוטו לפני כל ניכוי הינו 4,500 ש"ח

אילו מהסכומים לעיל אכן מותר למעביד לנכות משכרה של נחמה?

1. כל הסכומים האמורים לעיל.
2. כל הסכומים למעט חלק מהתחייבות בכתב של נחמה למעביד.
3. כל הסכומים למעט חלק מהתחייבות בכתב של נחמה למעביד ותרומות.
4. אף תשובה אינה נכונה.

שאלה מספר 24

אברהם המועסק בשכר חודשי החל לעבוד אצל מעסיקו חודש לפני חג שבועות. אברהם זכאי לתשלום בגין חודש

עבודה זה כדלקמן:

1. תשלום חודשי בניכוי היעדרות בחג שבועות.
2. תשלום חודשי מלא וזקיפת יום חופשה בגין ההיעדרות בשבועות.
3. תשלום חודשי מלא.
4. אף תשובה אינה נכונה.

שאלה מספר 25

ארנון משלם מזונות לתירצה גרושתו. הוא פנה למעביד וביקש ממנו כי את משכורתו יעביר ישירות לחשבון הבנק של

תירצה גרושתו והיא תעביר לו את יתרת המשכורת לאחר שתיקח את חלקה.

האם רשאי המעביד לשלם את המשכורת בצורה זו?

1. במידה והעובד הגיש בקשתו בכתב וחתם עליה על המעביד למלא אחר בקשתו.
2. מאחר ותירצה אינה בת הזוג של ארנון, לא רשאי המעביד לשלם לארנון את משכורתו דרך תרצה גם על פי הוראה בכתב מארנון.
3. מעביד חייב בכל מקרה לשלם לעובד במישרין את משכורתו.
4. אף תשובה אינה נכונה.