

פיצוי בגין אי מסירת הודעה לעובד על תנאי העסקה

בפסק הדין אשר ניתן לאחרונה (סע"ש 21-02-29078, מיום 19/4/23), דן בית הדין האזורי לעבודה, בין היתר, בטענת העובדת, כי לא ניתנה לה הודעה לעובד על תנאי העסקה, כנדרש בסעיף 2 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) וכמתחייב מתכליתו.

בית הדין קבע כי בהתאם להלכה הפסוקה, מסירת הודעה לעובד אינה בגדר דרישה טכנית בלבד, כי אם חובה מהותית הנדרשת, בין היתר, כחלק מחובת תום הלב המתחייבת ביחסי עבודה, על מנת ליידע את העובד באופן שקוף ומלא על כל תנאי עבודתו, ליתר אי הבנות או סימני שאלה ביחס לתנאי העבודה ולמנוע מחלוקות משפטיות לגבי תנאי העבודה המוסכמים.

נקבע כי המעסיקה הפרה חובה מהותית זו וכפועל יוצא מכך התגלעה מחלוקת בין הצדדים באשר לתנאי העסקתה של העובדת ובפרט ביחס לתנאים לתשלומם של הרכיבים המכונים בתלושי השכר "בונוס" ו"עמלה אישית". מהותם של רכיבים אלו, לרבות לעניין שאלת היותם תשלום "קבוע" או "משתנה", כינויים, שאלת תשלומם בהתקיים תנאי וסך כל התשלומים הקבועים המשולמים כשכר עבודה ברוטו בהתאם לבסיס השכר, הם עניינים ששומה היה לפרטם במסגרת הודעה על תנאי העסקה, כמתחייב על-פי דין (טופס 1 לתקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה) ובפרט הערות שוליים 2-3 לטופס).

נקבע כי אי מסירת הודעה כאמור גרמה לסרבול המחלוקת ובירורה. לפיכך, המעסיקה חויבה בפיצוי בסך 5,000 ₪ בגין אי מסירת הודעה בכתב על תנאי העסקה. ■



בית הדין קבע כי לא מצא בתצהיר העובדת כל התייחסות לטענה לפיה היא עצמה "סיכלה" את רישום ימי העבודה ושעות העבודה בתלושים משלא דיווחה על שעות עבודתה מפאת תפיסתה את עצמה כמי שמשמשת במשרת אמון. אולם, החובות הסטטוטוריות על רישום שעות (ס' 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה) ועל מסירת תלושי שכר (ס' 24(ב) והתוספת לחוק הגנת השכר) הן חובותיו של המעסיק. אף על פי כן, המעסיקה כלל לא טענה וממילא לא הוכיחה, כי ביצעה כל פעולה ולו מינימאלית על מנת להביא לידי דיווח העובדת על שעות עבודתה, כמתחייב ממנה כמעסיקה. בתוך כך, לא נטען ובהתאם לא הוכח כי המעסיקה הנחתה ו/או דרשה מהעובדת מלכתחילה לדווח על שעות עבודה, או כי מחתה או פעלה בכל דרך כנגד אי הדיווח לאורך השנים. על כן, נדחתה טענת המעסיקה כאילו העובדת היא שסיכלה את האפשרות שלה לעמוד בחובותיה הסטטוטוריות כמעסיקה.

נקבע כי מנגד, אין להתעלם מכך שתלושי השכר כוללים כמעט את מלוא הפרטים שרישומם מתחייב מסעיף 24 ומתוספת לחוק הגנת השכר, בראשם שכרה של העובדת, מכלול התשלומים ששולמו לה והותק שלה לצורך חישוב הזכויות. מכאן, שאין זו הפרה גסה של כלל הוראות החוק. בהתחשב בכלל נסיבות העניין, נפסק לעובדת פיצוי בשיעור של 5,000 ₪. ■

פיצוי בגין תלושי שכר החסרים פרטים שחובה לכלול בהם

בפסק הדין המוזכר בגיליון זה, הליך סע"ש 21-02-29078 (מיום 19/4/23), דן בית הדין האזורי לעבודה גם בטענת העובדת, שלפיה כיוון שהמעסיקה לא ניהלה רישום נוכחות וכיוון שבתלושי שכרה חסרים פרטים שיש לרשום על פי דין (ימי עבודה, שעות עבודה, היעדרויות), יש לחייב את המעסיקה בפיצוי ללא הוכחת נזק בהתאם לסעיף 26א(ב)(1) לחוק הגנת השכר. העובדת העמידה תביעתה ברכיב זה על סך של 10,000 ₪. המעסיקה מנגד, טענה כי העובדת היא אשר מנעה את עריכת דיווח הנוכחות.

בית הדין קבע כי עיון בתלושי השכר שצרפה העובדת מלמד כי אכן חסרים בהם הנתונים ביחס לימי עבודתה ושעות עבודתה של העובדת, אשר החוק מחייב ברישומם (פרטים 4(3) עד 4(6) לתוספת השניה לחוק הגנת השכר). כך לגבי כלל התלושים שצורפו, כך שחלה החזקה הקבועה בסעיף 26א(ב)(2) לחוק הגנת השכר לפיה תלושים אלו נמסרו על ידי המעסיקה באופן זה ביועין.



לעובד. הודעה שאילו היתה נמסרת, היתה מייצרת חלק ניכר מהמחלוקות בהליך זה.

בית הדין דחה את טענת המעסיקה כי המחדל נבע מהתנהלות העובדת והזכיר כי הוראות חוק הודעה לעובד מחייבות מסירת הודעה יזומה על ידי המעסיק לא יאוחר מ-30 ימים ממועד השינוי. נקבע כי חוק הודעה לעובד מחייב את המעסיק למסור באופן אקטיבי לעובד הודעה על תנאי העסקה ללא תלות בהתנהלות העובד. נקבע כי המעסיקה לא עמדה בחובותיה כלפי העובדת ויש להשית עליה פיצוי לדוגמה בהתאם לחוק הודעה לעובד, אשר נקבע כי יעמוד על סך של 15,000 ₪ כפי שתבעה. ■



מעסיקה חויבה לשלם 35,000 ₪ בגין תלושים לקויים ואי מסירת הודעה על שינוי תנאים

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה חייב בית הדין האזורי לעבודה מעסיקה, בתשלום פיצוי לדוגמה בגין תלושי שכר לקויים וכן בפיצוי לדוגמה בגין אי מסירת הודעה על שינוי בתנאי העסקה (סע"ש 19-11-59790, מיום 26/2/23).

באותו מקרה, העובדת עבדה אצל המעסיקה בתפקיד ברמנית ובהמשך קודמה לתפקיד מנהלת בר ולאחר מכן לתפקיד רשתי. כאשר העובדת נקלטה לעבודה כברמנית תנאי עבודתה פורטו על ידי המעסיקה בהסכם ההעסקה ובהודעה על תנאי העבודה. כאשר העובדת מונתה לתפקיד מנהלת בר לא נמסרה לה הודעה על שינוי בתנאי עבודתה. כך גם ביחס לתפקיד הרשתי.

נקבע כי השינוי מתפקיד ברמנית למנהלת בר ולאחר מכן לתפקיד אשר כלל הדרכה בסניפים נוספים, הוא שינוי מהותי במשימותיה של העובדת אשר התרחבו, מה שמחייב מסירת הודעה על שינוי בתנאי העסקה.

עוד נקבע כי קיימת אי הלימה בין ההודעה על תנאי העסקה ובין תלושי השכר, הן בתקופה שבה העובדת עבדה כברמנית בלבד והן בתקופה שעבדה בתפקידים נוספים. עיקר הליקוי קיים ברישום רכיב "שעות נוספות גלובליות" בתלושי השכר, שלא נמצא לו עיגון בהסכמי ההעסקה של העובדת או בהודעות על תנאי עבודתה. אי הבהירות בתלושים מתעצמת בתקופת עבודתה של העובדת בתפקיד מנהלת הבר ובתפקיד הרשתי.

נקבע כי מעסיק רשאי לשלם שעות נוספות באופן גלובלי ככל שהתשלום עומד בתנאי הדין, אולם בתלושי השכר של העובדת מדובר ברכיב משתנה ומותאם כל חודש, כך שלא ברור אופי ההסכמה בין הצדדים ביחס לכך, שכאמור לא עוגנה בכתב.

נקבע כי התלושים שנמסרו לעובדת לא שיקפו את התשלומים שבוצעו בפועל; לא ניתן להסיק את היקף ההדרכות שביצעה מהתלושים; לא ניתן להסיק את היקף השעות הנוספות שביצעה ומכאן שיש להשית על המעסיקה פיצוי לדוגמה בהתאם לחוק הגנת השכר. נקבע כי המעסיקה תשלם לעובדת פיצוי בגין תלושים שאינם תקינים בסך 20,000 ₪.

באשר להודעה על תנאי העסקה - נקבע כי אין מקום להתעלם מהעובדה כי העובדת לא קיבלה הודעה על תנאי העסקה בעקבות השינויים בתפקידיה כנדרש על פי הוראות חוק הודעה

בית הדין קבע כי רכיב השעות הנוספות הגלובליות אינו עומד בדרישות הפסיקה

בפסק הדין המוזכר בגיליון זה, הליך סע"ש 19-11-59790 (מיום 26/2/23), דן בית הדין האזורי לעבודה גם בתביעת העובדת, אשר בתלושי השכר שלה הופיע רכיב של תוספת שעות נוספות גלובלית - לתשלום גמול שעות נוספות.

באותו מקרה, העובדת טענה כי היא זכאית לתשלום תמורת שעות נוספות. המעסיקה לא הציגה דוחות נוכחות של העובדת. בתלושי השכר של העובדת הופיע רכיב "שעות נוספות גלובליות". בית הדין קבע כי לא ניתן היה לעמוד על אותנטיות רכיב זה בהיעדר דוחות נוכחות ולאור טענות העובדת.

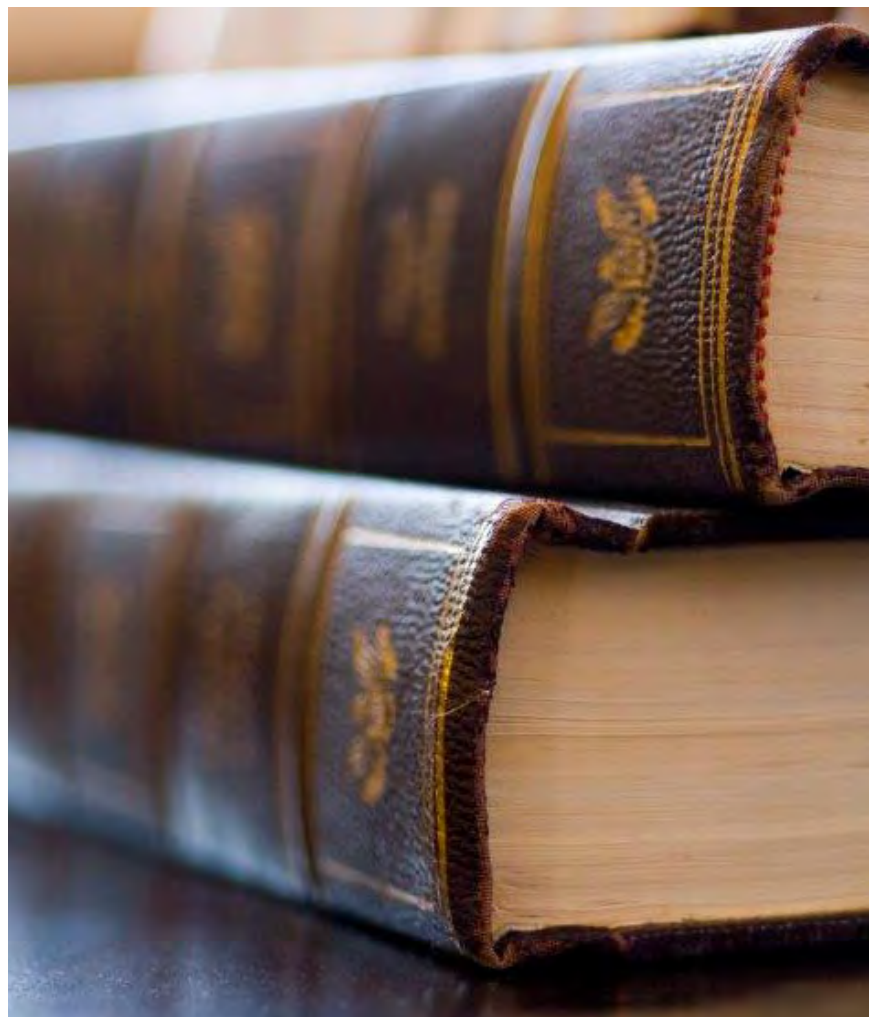
בית הדין היפנה להלכה הפסוקה לפיה תשלום שעות נוספות גלובליות נדרש לעמוד בחמישה קריטריונים (ע"ע 09-23402-15, מיום 28/2/17):

- א. צורת תשלום זו צריכה לבוא מתוך הסכמה ברורה ומודעת;
- ב. הגמול תמורת השעות צריך להיות הוגן וסביר בהתאמה לגמול בהתאם לחוק שעות העבודה והמנוחה;
- ג. המעסיק נדרש לבצע מעקב אחר היקף השעות הנוספות של העובד, לרבות ניהול שעות נוספות בפנקס ובתלושי שכר;
- ד. ההסכמה צריכה לקבל ביטוי בתלושי השכר כך שתהיה מפורטת בצורה שקופה, הפרדה בין הרכיבים האחרים ובין השעות הגלובליות;
- ה. הן רכיב השכר והן גמול שעות הנוספות הגלובלי - נדרשים לעמוד בדרישות חקיקת מגן, לרבות סעיף 5 לחוק הגנת השכר.

נקבע כי במקרה שנדון בפסק הדין, רכיב השעות הנוספות הגלובליות אינו עומד בדרישות הפסיקה. אופן התשלום לא נרשם בהסכם בין הצדדים; לא ניתן לבחון את המשמעות של התשלום ביחס לביצוע שעות נוספות בפועל; לא הוצג מעקב אחר היקף שעות העבודה הנוספות שביצעה העובדת. הרכיב אכן מופיע כרכיב נפרד בתלושי השכר אולם כאמור בהיותו בלתי ניתן לחישוב ביחס לשעות הנוספות שבוצעו ומשתנה כל חודש - הוא אינו עומד בדרישות חקיקת המגן.

משמעות הדבר, כי נדרש היה להסדיר את תשלום השעות הנוספות הגלובליות במסגרת הסכם בכתב, לבצע מעקב על שעות העבודה ולדאוג לכך כי התשלומים יוצגו בצורה שקופה וברורה, ולוודא שאין באופן התשלום האמור לקפח את העובדת. כינוי "שעות נוספות גלובליות" נעדר מהסכמי ההעסקה ומההודעות על תנאי ההעסקה. יתירה מכך, בחלק מההסכמים רשום במפורש כי גמול שעות נוספות ו/או גמול עבודה ביום מנוחה ישולם כחוק.

לאור האמור, בית הדין קיבל את גרסתה של העובדת להיקף עבודתה וקבע כי היא זכאית לתשלום הפרשי שעות נוספות בהתאם לתחשיב שנערך על ידה בסך 9,736 ₪. ■



קרן פנסיה פעילה וכי גם במסגרת ההליך בבית הדין העובדת לא הציגה אישור כאמור. בית הדין ציין כי כל שהיה על העובדת לעשות הוא להציג דוח הפרשות לשנת 2014 או אישור מקרן הפנסיה כי היא היתה בעלת כיסוי ביטוחי בסמוך לתחילת עבודתה במעסיקה. משהעובדת לא עשתה כן – תביעתה ביחס לחובת ביצוע הפרשות בגין ששת חודשי העסקתה הראשונים נדחתה.

שימו לב יש לבחון בכל מקרה ומקרה מהו המקור החוקי להפרשה עבור העובד, על מנת לקבוע מהו מועד תחילת ההפרשה. במקרה שנדון בפסק הדין, המקור להפרשה היה צו ההרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה. ■



העובדת לא הציגה אישור על קופה פעילה ונדחתה תביעתה להפרשות לפנסיה בגין 6 חודשי העסקתה הראשונים

בפסק הדין המוזכר בגיליון זה, הליך סע"ש 59790-11-19 (מיום 26/2/23), דן בית הדין האזורי לעבודה גם בתביעת העובדת להפרשות לפנסיה עבור ששת חודשי עבודתה הראשונים.

העובדת טענה כי היא זכאית להפרשות לקופת הפנסיה מיום תחילת העבודה רטרואקטיבית בחלוף שלושה חודשי עבודה, משום שהייתה לה קודם לתחילת עבודתה קרן פנסיה פעילה. המעסיקה טענה כי המסמך אשר הוגש על ידי העובדת אינו מלמד כי בתחילת עבודתה הייתה לה קרן פנסיה פעילה.

בית הדין ציין כי לפי צו הרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה 2011, על מעסיק שלעובדו אין ביטוח פנסיוני קיים, להפריש בגינה הפרשות גמל מעסיק והפרשות לפיצויי פיטורים לאחר חצי שנת עבודה. ביחס לעובד שנקלט לעבודה עם קופת פנסיה פעילה נקבע שם: "עובד שיתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות החל ביום הראשון לעבודתו בשיעורים שנקבעו בצו הרחבה, ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס - המועד המוקדם מבניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק ולא תחול לגביו תקופת ההמתנה האמורה".

במקרה שנדון בפסק הדין, בהודעה על תנאי העסקה, עולה כי העובדת הודיעה בעת קליטתה לעבודה כי קיימת בידיה פנסיה פעילה ובהודעה נרשם כי העובדת "תגיש פנסיה פעילה".

נקבע כי עם זאת, העובדת לא הציגה אישור המעיד על קיומה של קרן פנסיה פעילה אליה בוצעו הפקדות בשנת 2014 באמצעות מעסיק קודם או באמצעות ביטוח ריסק זמני שרכשה כדי לשמור על רצף ביטוחי.

בית הדין קבע כי קיומה של קרן פנסיה אינה מעידה על היותה פעילה המקנה כיסוי ביטוחי פעיל. נקבע כי ככל שהעובדת היתה עמיתה לא פעילה בקרן הפנסיה הרי שהמעסיקה לא נדרשה לבצע הפרשה מתחילת ההעסקה.

בית הדין קבע כי המפורט בהודעה על תנאי העבודה מתיישב עם גרסת המעסיקה כי העובדת לא הציגה אישור לקיומה של

פרמיה המשולמת על בסיס תפוקה של כלל עובדי המפעל – אינה חלק מהשכר הקובע לפיצויי פיטורים

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה בין היתר טענת העובדת, כי יש להכליל בשכר הקובע לפיצויי פיטורים, עמלות ובונוסים שקיבלה (סע"ש -02-29078-21, מיום 19/4/23).

בית הדין קבע כי הלכה היא שעל מנת שסכום המשתלם כשכר עבודה יהווה "תוספת" ולא חלק מהשכר הכולל המשמש לחישוב פיצויי פיטורים, צריך שהתשלום יהיה מותנה בתנאי או במצב, כך שאם לא מתקיים התנאי או משתנה המצב – חדל התשלום. נקבע כי הפסיקה הבחינה בין עמלות, אשר משולמות כאחוז ממכירות שמבצע העובד כחלק מעבודתו ומהוות חלק משכרו הרגיל לתשלום פיצויי פיטורים, לבין פרמיות או בונוסים שתשלומם מותנה בתנאי ועל כן, אינם באים בגדר השכר הרגיל.

בית הדין הזכיר את פסק הדין בעניין אטקה (ע"ע 300327/98 אטקה בע"מ נ' דוד רטר), שם ערך בית הדין הארצי לעבודה אבחנה בין עמלה המתקבלת על בסיס מכירות שביצע העובד עצמו לבין פרמיה המתקבלת על בסיס מכירות המבוצעות

על-ידי כלל עובדי המפעל (פרמיה מפעלית) או הסניף. נפסק, כי פרמיה המשולמת על בסיס תפוקה של כלל עובדי המפעל או הסניף, להבדיל מעמלה המשולמת על בסיס תפוקה אישית, אינה רכיב שיש להביאו בחשבון לצורך חישוב פיצויי הפיטורים. כך גם נפסק בענין אטקה כי פרמיות המשולמות בערכים משתנים המותנים בהישגים של כלל עובדי החברה (להבדיל מעמלות מכירה אישיות) אינן באות בגדר תקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים, שכן אינן בבחינת תשלום לפי "כמות התוצרת" וגם מטעם זה אין לראותן כחלק מהשכר הקובע לפיצויי פיטורים.

במקרה שנדון בפסק הדין, תלושי שכרה של העובדת כללו בונוסים ועמלות אישיות והעובדת טענה ביחס לרכיבים האמורים היא כי אלו וגם אלו מהווים חלק משכרה הקובע לתשלום פיצויי פיטורים, כאשר הכינוי "בונוס" אינו אלא פיקציה. המעסיקה, מצד שני, טענה כי כלל הרכיבים הללו הם בגדר תוספת מותנית ואינם מהווים חלק מהשכר הקובע לתשלום פיצויי הפיטורים.

בית הדין קבע כי בין החודשים ינואר-אפריל 2018 (כולל) שולם לעובדת "בונוס" בסכום קבוע של 2,800 ₪ ברוטו לחודש ללא כל תנאי, המהווה חלק משכרה הקובע לתשלום פיצויי פיטורים. עוד קבע בית הדין כי ממאי 2018 ואילך שולמו לעובדת "בונוסים" בשיעור 0.13% מכלל מכירות החברה בחטיבת הקבלנים בלבד ואילו מחודש יולי 2019 התווספה על כך עמלה בשיעור 0.5% מהמכירות ללקוחות שבטיפול העובדת.

בית הדין קבע כי בהתאם להלכה הפסוקה (ענין אטקה), הבונוסים ששולמו לעובדת בשיעור 0.13% ממכירות כלל החברה בחטיבת הקבלנים, הם בבחינת פרמיה שאין להביאה בחשבון לצורך חישוב פיצויי הפיטורים. מדובר בבנוס שנגזר מכלל מכירות החברה בחטיבה מסוימת, להבדיל מתמורה שמשולמת בגין מכירות אישיות שמבצעת העובדת. נקבע כי בנוס כאמור, אשר נגזר מכלל מכירות החברה אינו חלק משכרה הקובע של העובדת, לרבות לענין חישוב פיצויי פיטורים. מעדות המנכ"ל עלה כי הבונוסים בשיעור 1.3% נגזרו מכלל מכירות החברה בחטיבת הקבלנים ולא רק מהמכירות שבוצעו בסיוע כלשהו של העובדת.

בהתייחס לעמלה האישית ששולמה לעובדת החל מחודש יולי 2019 בעד מכירות שביצעה בעצמה ללקוחות שבטיפול, נקבע כי עמלות המכירה האישיות ששולמו לעובדת בשיעור 0.5% הן רכיב שיש להביאו בחשבון כשכר קובע לכל דבר וענין, לרבות בעת חישוב פיצויי הפיטורים. ■



המוגדרות באופן ספורדי ובכל מקרה, אין בו כדי לתמוך בטענה כי עסקה בענייני עבודה מחוץ לשעות המוגדרות "מדי יום" ו/או משך שעה רציפה במסגרתה לא הייתה פנויה לענייניה בהכרח.

בית הדין קבע כי האפשרות להכרה בזמן של שימוש במכשיר הסלולרי לטובת העבודה כ"זמן עבודה" המזכה בתשלום היא מורכבת ותלויה בנסיבותיו של כל מקרה. נקבע כי מבלי לקבוע מסמרות, לא ניתן לקבוע באופן גורף שכל חלופת תכתובות בענייני עבודה, הנעשית מחוץ לשעות עבודה, תצדיק בהכרח הכרה במסגרת הזמן במהלכה הוחלפו תכתובות אלה כזמן עבודה המזכה בתשלום.

נקבע כי הכרה בהחלפת תכתובת, לטובת העבודה, באמצעות מכשיר סלולרי כ"זמן עבודה" המזכה בתשלום מצריכה בחינת שאלות עובדתיות שונות, כגון (ומבלי למצות): מהות הסיכום בין הצדדים ליחסי העבודה, ככל שישנו, בכל הנוגע לשימוש בטלפון הנייד לצרכי העבודה, ככל שישנו, שאלת ערותו של המעסיק לשימוש זה; מידת נחיצותו של שימוש זה לביצוע התפקיד; האם השימוש האמור מהווה חלק מהותי מהגדרת התפקיד של העובד והאם היקף השימוש בטלפון הנייד עולה כדי עמידה לרשות העבודה כמשמעה בסעיף 1 לחוק שעות עבודה ומנוחה וכפי שפורש סעיף זה בפסיקה ענפה, או שמא מדובר בזוטי דברים גרידא.

נקבע כי יתרה מזאת, פלט חלופת המסרונים שהעובדת צירפה הוא בבחינת חומר גלם שאינו "מדבר בעד עצמו", אלא מחייב את התייחסותה הפרטנית למועדים ולשעות בהם עבדה לטענתה. העובדת לא הצהירה ולא העידה בנדון. על כן, בית הדין קבע כי אין בידו לקבל את גרסת העובדת לפיה עבדה כשעה בממוצע מדי יום ובהתאם, דחה את התביעה לגמול בגין עבודה בשעות נוספות. ■

מתי תוכר תכתובת וואטסאפ לטובת העבודה כ"זמן עבודה" המזכה בתשלום?

בפסק הדין המוזכר בגיליון זה, הליך סע"ש 21-02-29078 (מיום 19/4/23), דן בית הדין האזורי לעבודה גם בתביעת העובדת לגמול עבודה בשעות נוספות.

המעסיקה, חברה העוסקת בתחום של שיווק והפצת חומרי עץ לבנייה, העסיקה את העובדת בתפקיד סמנכ"לית שיווק ומכירות.

לטענת העובדת, מסגרת שעות העבודה שלה הייתה 8:00 - 17:00, אולם "הייתה זמינה ונגישה מדי יום" הן לפני והן אחרי שעות העבודה הללו, במהלך סופי שבוע, בימי שישי ובמוצאי שבת, כך שעבדה כשעה נוספת בממוצע מדי יום.

בית הדין קבע כי העובדת לא עמדה בנטל ולא הוכיחה את עצם העבודה בשעות נוספות (לא כל שכן את היקפן). בית הדין קבע כי גם אם היה מקבל את טענת העובדת בדבר זמינותה ונגישותה מחוץ לשעות העבודה המוגדרות, לא די היה בכך כדי לקבוע כי עבדה בשעות נוספות בפועל. אם כבר, בעקיפין משתמע מכך, הלכה למעשה, כי שהתה במעין כוונות וממילא לא נטען על-ידה ובהתאם לא הוכח, כי נדרשה לכך על-ידי המעסיקה ו/או כי הוסכם על תשלום זה או אחר בגין "כוונות" זו. שעה שכוונות היא רכיב הסכמי המזכה בתשלום רק מכוח הסכם ומשלא הוכח קיומו של הסכם כאמור, נדחתה טענת העובדת בדבר זכאותה לתשלום בעד "זמינותה ונגישותה" מחוץ לשעות העבודה המוגדרות.

העובדת צירפה פלט מסרונים "וואטס-אפ" לתמיכה בטענותיה. בית הדין לא קיבל את טענת העובדת כי פלט זה מדבר בעד עצמו ומלמד על עבודה בשעות נוספות. נקבע כי עיון בפלט האמור מלמד כי מסרונים מהעובדת ואליה בענייני עבודה הוחלפו מחוץ לשעות

האמור במדור דיני עבודה בגיליון מתייחס לחוקי המגן ולפסיקה. על מנת לקבוע את חובות המעסיק בכל מקרה ומקרה, יש לבחון האם במקום העבודה חלים הסכמים קיבוציים / צווי הרחבה / הסכמים אישיים / נוהג, ואת השלכותיהם.

לשאלות / הבהרות

ניתן לפנות לעורכת מדור דיני עבודה בגיליון

עו"ד ונוטריונית עדי ביבר לקואה

בטל': 03-5588244, בדוא"ל: adi@biber-law.co.il



מסיבה שאינה ברורה במדרגות הבניין בו התגורר. כתוצאה מהנפילה סבל משה משבר באגן ומחבלות בגופו, והחל לסבול מהידרדרות בתפקוד היום יומי ובתפקודו הפיזי והוא נזקק לעזרה בהלבשה, ברחצה, בהליכה, בירידה מהמיטה ועוד.

משה פנה לחברת הביטוח אשר ביטחה אותו בביטוח סיעודי הן באופן פרטי והן במסגרת קופת החולים על מנת לקבל תגמולי סיעוד עקב מצבו.

לאחר פנייתו לחברת הביטוח, שלחה חברת הביטוח מומחה מטעמה אשר בדק את משה אשר סבר, להפתעתו הרבה של משה, כי משה לא עונה לתנאי הפוליסה וכי הוא מסוגל לבצע פעולות יום ביום בסיסיות בכוחות עצמו.

משה פנה למשרדנו לאחר קבלת מכתב הדחיה מחברת הביטוח. תוך זמן קצר הגיש משרדנו תביעה לבית המשפט בשם משה כנגד חברת הביטוח. לאחר הגשת התביעה, הגענו להסכם פשרה לפיו תשלם חברת הביטוח למשה תגמולים בסכום מצטבר של כ-220,000 ₪.

אלו הם רק שני מקרים מתוך מקרים רבים בהם מטפל משרדנו, בהם חברות הביטוח משלמות רק לאחר התערבות משרדנו. לכן, חשוב לדעת כי סירוב של חברת ביטוח לשלם איננו סוף פסוק. בכל מקרה בו דחתה חברת הביטוח מבוטח הטוען למצב סיעודי ובכלל - מומלץ לפנות לעו"ד המתמחה בתחום הביטוח הסיעודי על מנת לשקול הצורך והכדאיות בהגשת תביעה לבית המשפט וייצוג בהליך המשפטי. ■



דחיה של הביטוח הסיעודי איננה סוף פסוק - כדאי להילחם

יעקב (שם בדוי), גבר בן 72, לקה באירוע מוחי אשר שבעקבותיו סבל מפגיעה בפלג גופו השמאלי וכתוצאה מכך, נותר מוגבל בביצוע פעולות יומיום בסיסיות. יעקב נזקק לעזרה על מנת לרדת מהמיטה, להתלבש ולהתפשט, להתרחץ ועוד.

לאור מצבו, פנה יעקב באופן עצמאי לחברת הביטוח הסיעודי אשר ביטחה אותו במסגרת קופת החולים על מנת לקבל קצבת סיעוד עקב מצבו. מיד לאחר פנייתו לחברת הביטוח, שלחה חברת הביטוח מומחה מטעמה אשר בדק את יעקב, ואולם, להפתעתו הרבה של יעקב, באופן תמוה ומקומם קבע המומחה כי יעקב לא מוגבל בתפקוד כלל. יעקב לא ויתר ושלח מכתב ערעור לחברת הביטוח. בעקבות כך שלחה חברת הביטוח מומחה נוסף לבדיקתו - הפעם קבע המומחה כי יעקב אכן מוגבל בביצוע חלק מפעולות היומיום, אולם ההגבלה הינה בשתי פעולות בלבד מתוך 3 פעולות הנדרשות לצורך הכרה כסיעודי על פי תנאי הפוליסה. בין היתר, קבע המומחה, כי בניגוד לטענתו של יעקב, הוא לא סובל מאי שליטה על סוגרים. בעקבות בדיקת המומחה השיבה חברת הביטוח פעם נוספת ליעקב כי הוא אינו זכאי לקבלת תגמולים מהפוליסה.

לאחר קבלת מכתב הדחיה השני מחברת הביטוח, פנה יעקב למשרדנו והגשנו בשמו תביעה לבית משפט השלום כנגד חברת הביטוח, בין היתר הוכחנו את אי שליטתו של יעקב על סוגריו, בניגוד לקביעת המומחה מטעם חברת הביטוח. בעקבות התביעה, הגענו להסכם פשרה לפיו תשלם חברת הביטוח ליעקב תגמולים בסכום מצטבר של כ-200,000 ₪.

בעניין זה יצוין כי במסגרת החלטה לאישור תובענה כייצוגית, קבע בית המשפט כי בניגוד לאופן בו פעלו רוב חברות הביטוח כאשר בחנו האם מבוטח סובל מאי שליטה על סוגרים, המבחן לאי שליטה על סוגרים אינו מבחן אורגני המתייחס לתפקוד מערכת הסוגרים בלבד, אלא מבחן משולב לפיו יש לבחון האם לאור מכלול הנסיבות, סובל התובע מאי שליטה על סוגריו, בין אם כתוצאה מבעיה רפואית אורגנית ובין אם אי השליטה נובעת משילוב של בעיה אורגנית שלא מגיעה כדי אי שליטה על סוגרים כשלעצמה, בשילוב עם בעיה ביכולת התפקוד (בגינה למשל לא מספיק התובע להגיע לשירותים בזמן).

בדומה ליעקב, גם משה (שם בדוי), בן 81, מצא עצמו לפתע כשהוא מוגבל בביצוע פעולות יומיום בסיסיות לאחר שהחליק

לאחר הגשת התביעה הושגה פשרה עם חברת הביטוח לתשלום 120,000 ש"ח בגין מצבה הסייעודי של רבקה ז"ל, פיצוי שלקח בחשבון, בין היתר, את הארכת תקופת ההתיישנות.

יצוין כי בעקבות תיקון לחוק חוזה הביטוח, הוארכה תקופת ההתיישנות בתביעות סיעוד ל-5 שנים, אולם תיקון זה חל על פוליסות אשר יירכשו או יחודשו לאחר ה-25/11/2020. ■



פנה שנה וחצי לאחר שאשתו הלכה לעולמה וקיבל 120,000 ש"ח בגין התקופה בה היתה סיעודית

בגיל 63, רבקה ז"ל (שם בדוי), מראשון לציון, עברה מספר אירועים מוחיים אשר בעקבותיהם החלה לסבול מירידה קוגניטיבית ותפקודית.

מצבה הלך והתדרדר עד שהפסיקה לזהות את בני משפחתה, לא התמצאה בזמן ובמקום, התקשתה לנהל שיחה קולחת, ונזקקה לעזרה והשגחה צמודה.

למרבה הצער, כארבע שנים לאחר שעברה את האירועים המוחיים, הלכה רבקה ז"ל לעולמה.

יעקב (שם בדוי), בעלה של רבקה ז"ל, סעד אותה במשך כל השנים בהן היתה סיעודית. יעקב היה עסוק כל כולו בטיפול באשתו הסיעודית, ולא מצא פניות לבדוק את זכויותיה מכוח הביטוחים בהם בוטחה.

כשנה וחצי לאחר שאשתו הלכה לעולמה, פנה יעקב למשרדנו לברר את זכויותיו. מבדיקת הפוליסות של רבקה ז"ל עלה כי היא בוטחה בביטוח סיעודי ועל כן יעקב זכאי לקבלת התגמולים להם היתה זכאית רבקה בחייה, בכפוף למגבלת תקופת ההתיישנות.

מאחר וחלפה שנה וחצי מפטירתה של רבקה ז"ל, על מנת לעצור את מירוץ ההתיישנות בדחיפות, הגיש משרדנו מיד כתב תביעה לבית המשפט. בכתב התביעה נטען, בין היתר, כי רבקה ז"ל ענתה לתנאי הפוליסה בגין מצבה הסיעודי וכי לאור תשישות הנפש ממנה סבלה באותה העת, יש להאריך את תקופת ההתיישנות בגין התקופה בה לא היתה מסוגלת לדאוג לענייניה ולא מונה לה אפוטרופוס.

לשאלות / הבהרות
ניתן לפנות לעורכת מדור דיני ביטוח בגיליון
עו"ד לירון ביבר הררי
בטל': 03-5588244, בדוא"ל: liron@biber-law.co.il



בן זוגה ועובדת נוספת, שהיו עדים לתאונה, מיהרו לחלץ את הצעירה שנלכדה מתחת לפרגוד, והיא הובהלה לבית החולים 'מאיר' בכפר סבא באמבולנס. בבית החולים נמצא, בין היתר, כי הצעירה סובלת מכאב ראש, סחרחורות ובחילות וכן מנפיחות ורגישות, ומגבלה בטווח תנועות הצוואר.

הצעירה סבלה תקופה ממושכת לאחר קרות התאונה מכאבים ומגבלות בתנועה, ועברה בדיקות וטיפולים רפואיים.

אנו טענו כי האחריות הבלעדית לקרות התאונה רובצת לפתחה של הנהלת האולם, שלא דאגה לסלק מפגעים המסכנים את הנמצאים בתחומו או להזהירם מפני קיומם של מפגעים כאלה.

לאחרונה, הגענו לפשרה לפיה חברת הביטוח המבטחת את האולם, תפצה את הצעירה ב-60 אלף שקלים. ■

תביעה נגד אולם אירועים בקיבוץ בשרון הסתיימה בפשרה: צעירה שנפצעה מפרגוד ברזל תפוצה ב-60 אלף שקלים

מרשתנו, צעירה בתחילת שנות העשרים לחייה, שהגיעה לאולם אירועים בקיבוץ בשרון כדי לסייע לבן זוגה בעבודתו כצלם, נפלה קורבן לתאונה מצערת.

בצר לה פנתה הצעירה למשרדנו אשר שלח בשמה, מכתב דרישה לפיצויים לאולם האירועים.

התאונה אירעה בספטמבר 2021, לאחר שהצעירה ובן זוגה סיימו לאכול בקומה השנייה של האולם. בתום הארוחה, ביורדה במדרגות, ניתק לפתע ממקומו פרגוד מברזל, שהוצב בקומה השנייה, ונפל על ראשה של הצעירה.



לשאלות / הבהרות
ניתן לפנות לעורכת מדור דיני נזיקין בגיליון
עו"ד ליטל ביבר חייקין
בטל': 03-5588244, בדוא"ל: lital@biber-law.co.il



ביבר לקואה חייקין הררי

משרד עורכי דין ונוטריון

משרד עורכי דין ונוטריון ביבר לקואה חייקין הררי
הינו משרד משפחתי, המנוהל על ידי שלוש שותפות.
במשרד שלוש מחלקות:

מחלקת דיני עבודה

עו"ד ונוטריונית עדי ביבר לקואה, האמונה על תחום דיני העבודה במשרדנו, מייצגת ומלווה מעסיקים מזה כ-20 שנה. מחלקת דיני העבודה במשרדנו כוללת ייעוץ למעסיקים; ייצוג מעסיקים בבתי הדין לעבודה, במשרד העבודה והרווחה, בשימועים ובגישורים; הכנת הסכמי עבודה, חוות דעת משפטיות וכיוצ"ב.



adi@biber-law.co.il

מחלקת דיני נזיקין - נזקי גוף

עו"ד ליטל ביבר חייקין אמונה על תחום דיני הנזיקין במשרדנו. מחלקת הנזיקין במשרדנו כוללת ייצוג נפגעים בתחום דיני הנזיקין, לרבות: ייצוג נפגעים בתאונות דרכים; ייצוג נפגעים בשל מפגעים בטיחותיים ו/או רשלנות; ייצוג נפגעים בתאונות עבודה, לרבות ייצוג וליווי מול המוסד לביטוח לאומי; תביעות נגד חברות ביטוח.



lital@biber-law.co.il

מחלקת דיני ביטוח

עו"ד לירון ביבר הררי אמונה על תחום דיני הביטוח במשרדנו. מחלקת דיני הביטוח במשרדנו כוללת ייצוג מבטחים בתביעות ביטוח, לרבות: תביעות ביטוח סיעודי; תביעות אובדן כושר עבודה; תביעות מכוח פוליסות בריאות; תביעות ביטוחי חיים; תביעות ביטוח מחלות קשות וכיוצ"ב.



liron@biber-law.co.il

נשמח לעמוד לרשותכם!