

עוד נזכיר, כי בהתאם לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה, מעסיק ימסור לעובד שהוא נער, הודעה בכתב בדבר תנאי העסקתו, לא יאוחר משבעה ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו.

נזכיר את סכומי שכר המינימום המעודכנים (ברוטו) לבני נוער:

- נער שטרם מלאו לו 16 שנה: 3,900.22 ₪ לחודש; 22.54 ₪ לשעה.
- נער שמלאו לו 16 שנה וטרם מלאו לו 17 שנה: 4,178.81 ₪ לחודש; 24.15 ₪ לשעה.
- נער שמלאו לו 17 שנה וטרם מלאו לו 18 שנה: 4,624.55 ₪ לחודש; 26.73 ₪ לשעה. ■

### החופש הגדול: העסקת בני נוער

לרגל תחילת החופש הגדול, נזכיר כי האישורים הנדרשים בהעסקת בני נוער הם:

- תעודת זהות של הנער או תעודת זהות של הוריו שבה מופיעים פרטיו.
- אישור רפואי להעסקת הנער שנתן רופא המשפחה שבדק אותו, ואם העבודה מחייבת בדיקות התאמה, גם אישור רפואי שניתן בידי רופא מורשה.

מעסיק מחויב לשמור במקום שבו מתנהל עסקו העתק של תעודת הזהות ושל האישור הרפואי, בתקופה שבה הנער מועסק אצלו ועד שנה לאחר סיום העסקתו. בתום התקופה האמורה יבער המעסיק מסמכים אלה.



בית הדין הדגיש כי היעדר הנתון בדבר מספר השעות הנוספות שנכללות בהסדר השנ"ג, אינו פגם טכני, ומדובר בפגם היורד לשורש העניין. שהרי, אם לא ברור מספר השעות הנוספות שמשולמות תמורת גמול השנ"ג, לא ניתן לבחון האם מדובר בגמול שהוא הוגן וסביר, שבמסגרתו התובע מקבל לכל הפחות תמורה שוות ערך לזו המגיעה לו מכוח החוק.

מסיבה זו ומסיבות נוספות, נקבע כי העובד לא היה חתום על הסדר שנ"ג תקין וראוי, וההסדר החוזי שנחתם עימו אינו עומד במספר תנאים נדרשים שצוינו בהלכת בית הדין הארצי. לפיכך, בית הדין דחה את טענותיהן של המעסיקות ביחס להסדר השנ"ג הנטען.

בית הדין התייחס גם לסעיף בהסכם בין הצדדים, אשר קבע כי הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה אינן חלות על העסקת העובד, היות שתפקידו דורש מידה מיוחדת של אמון אישי. המעסיקות טענו כי העובד בכל מקרה אינו זכאי לגמול שעות נוספות, גם אם אין הסדר שנ"ג תקף בין הצדדים. בית הדין קבע, בין היתר, כי סעיף זה להסכם סותר מעצם טבעו את סעיף הסדר השנ"ג בהסכם, שהרי, גמול שנ"ג ניתן למי שהחוק כן חל עליו, ולא למי שהחוק לא חל עליו, והוא מוצא מגדרי החוק בשל טעמים כאלה או אחרים. בית הדין קבע כי שני ההסדרים החוזיים אינם יכולים לדור בכפיפה אחת, והכנסתם יחדיו מהווה סתירה לוגית של ממש, שמסכלת מניה וביה את טענות המעסיקות. ■

### חובה לציין בהסכם העבודה את מספר השעות הנוספות הנכללות בתוספת ש.ג. גלובלית

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה, דן בית הדין האזורי לעבודה, בין היתר, בהסדר שבין העובד למעסיקותיו לעניין גמול שעות נוספות (סע"ש 21-02-42013, מיום 3/4/23).

באותו המקרה, בהסכם שנחתם בין הצדדים צוין כי עבור עבודתו של העובד ישולם לו "שכר גלובלי" בסך של 16,000 ₪ ברוטו. עוד נקבע באותו הסעיף, כי שכר זה "... כולל בתוכו סך בשיעור של 20% מהשכר כתמורה גלובלית, מוערכת ומוסכמת מראש, עבור כל כמות שעות נוספות, לרבות בימי שבת וחג, אשר העובד יידרש לעבוד בהן כמתחייב מתפקידו...."

בית הדין קבע כי הסדר זה אינו עומד כלל ועיקר בתנאי ההלכה שנקבעה ע"י בית הדין הארצי לעבודה, לעניין התנאים להכרה בתשלום "גמול שעות נוספות גלובלי" כלגיטימי (ע"ע 15-09-23402 ברד נ' קנסטו בע"מ, מיום 28/2/17). ההכרה בצורת תשלום זו כלגיטימית הותנתה על ידי בתי הדין הארצי בהתקיימות מספר תנאים המיועדים להבטיח שאין הוא כסות לקיפוח העובד תוך פגיעה בהסדר הקוגנטי הגלום בחוק.

בית הדין קבע כי גם אם ניתן לחלץ את הנתון בדבר גובה גמול השנ"ג - 2,700 ₪, עדיין חסר במלואו 'הצד השני של המשוואה'. זאת, משעה שמספר השעות הנוספות שבגינן משולם גמול השנ"ג, אינו מצוין כלל בהסכם.



מידת חוסר תום לבו של המעסיק, מניעיו והלך רוחו; תום לבו של העובד והתנהלותו במסגרת התמונה הכוללת; השלכות רוחב אפשריות, שיקולים עונשיים והרתעתיים.

נקבע כי המעסיקה הפרה את חובותיה החקוקות, על פי סעיפים 2 ו-2א לחוק למניעת עישון, שעניינן קביעת שילוט, פיקוח ונקיטת אמצעים סבירים למנוע עישון במקום העבודה. התנהלות זו של המעסיקה, אשר לא נקטה אמצעים סבירים למנוע עישון במקום העבודה, כאשר מנהל המעסיקה עצמו חשף את העובדת לעישון על סיכוני הבריאותיים, עולה גם כדי הפרת חובתה החוזית כלפי העובדת להבטיח לה סביבת עבודה בטוחה, והפרת חובת ההגנות ותום הלב.

עקב הפרת חובותיה למנוע עישון במקום העבודה, המעסיקה חויבה לשלם לעובדת פיצוי בעד נזק לא ממוני בסך של 35,000 ₪.



### מעסיקה חויבה לשלם לעובדת פיצוי בסך 35,000 ₪ בגין אי מניעת עישון במקום העבודה

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה תביעת עובדת בין היתר לפיצוי בסך 60,000 ₪ בגין עישון במקום העבודה (סע"ש 11-20-70406-15/5/23). מיום 15/5/23.

העובדת טענה כי המעסיקה לא פעלה למנוע עישון במקום העבודה, ואף התעלמה מתלונותיה בנושא ובכך הפרה את הוראות החוק למניעת עישון במקומות ציבוריים והחשיפה לעישון, הפרה חובה חקוקה, וכן הפרה את חובתה להבטיח לעובדת סביבת עבודה בטוחה.

בית הדין קבע כי על מעסיק חלה חובה להבטיח לעובד סביבת עבודה בטוחה, ובגדרה על המעסיק לנקוט אמצעים להבטיח שסביבת העבודה לא תסב פגיעה בבריאות העובד. חובת מעסיק להבטיח לעובד סביבת עבודה בטוחה היא תנייה מכללא בכל חוזה עבודה, ומצויה בגרעין הקשה של חובותיו החוזיות, בהינתן כי היא נוגעת בחייו, שלמות גופו ורווחתו הגופנית של העובד, וממוקמת במישור אחד עם חובות אחרות, כגון החובה להבטיח סביבת עבודה ללא התעמרות, אשר נוגעת לרווחתו הנפשית של העובד.

בגדר חובת המעסיק להבטיח סביבת עבודה בטוחה מוטלת על המעסיק חובה למנוע עישון במקום העבודה, שכן לא יכולה להיות מחלוקת שחשיפת אדם לעישון מעמידה אותו בסיכונים בריאותיים משמעותיים. חובת המעסיק למנוע עישון במקום העבודה היא חובה מוגברת, כשם שהסטנדרטים החוזיים האחרים, כגון חובת הצדדים לנהוג בתום לב, בדרך מקובלת, בהגנות ובנאמנות - מוגברות אף הן בתחום יחסי העבודה.

הפרת מעסיק את החובה למנוע עישון במקום העבודה אשר גרמה לעובד נזק, עשויה לזכותו בפיצויים בשל הפרת חוזה, ולצורך ענייננו לפיצויים בגין נזק לא ממוני. נקבע כי בבוא בית הדין לפסוק פיצוי בעד נזק לא ממוני בשל הפרת חובת המעסיק למנוע עישון במקום העבודה, ומבלי למצות, ניתן לציין את השיקולים הבאים: טיב ההפרות, לרבות מהות ומידת המאמצים שנקט המעסיק במטרה למנוע עישון במקום העבודה, אם בכלל; משך ההפרות; מידת חשיפת העובד לעישון; נסיבות כגון: מאפייני המעסיק, משך העסקת העובד, מיהות העובד, לרבות גילו, מעמדו, מצבו הרפואי, התנהגות הצדדים בזמן אמת; עוצמת הפגיעה בעובד מבחינת עוגמת הנפש והפגיעה בכבודו;

## בית הדין קבע כי החוק אינו מכיר בטענה 'הם קיבלו אז גם לנו מגיע'

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה טענת עובדים כי מעסיקתם לשעבר פעלה בניגוד לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, בכך שהיא הפלתה אותם לרעה בתנאי עבודתם במתקן שבחפה בו עבדו, לעומת עובדים שלה באותו התפקיד אשר עבדו במתקן בירושלים (סע"פ 11-17-65982, מיום 14/5/23).

הטענה המרכזית של העובדים היתה, שהמעסיקה הפרה את חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, ואת חוק יסוד כבוד האדם וחירותו, בכך שהיא הפלתה אותם לרעה, בהשוואה לעובדיה במתקן בירושלים, בכל הקשור לתנאי עבודתם של כל מי שמילא תפקיד בפועל של אחמ"ש במתקן בחפה, לעומת המתקן בירושלים.

**סעיף 2(א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה קובע כי "לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, מקום מגוריהם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים... לרבות מחמת תדירותו או משכנו... בכל אחד מאלה: ... (2) תנאי עבודה...".**

בית הדין היפנה להלכה שלפיה לצורך גיבושה של עילת תביעה מכוח חוק שוויון הזדמנויות, יש להראות כי אחד השיקולים ששקל המעסיק בעניינו של העובד הוא שיקול אסור, הנוגע לאחד ממאפייני הזהות המנויים בחוק והמבחן הוא של קשר סיבתי. אולם, אין צורך להוכיח כוונה להפלות ודי להראות התנהגות פסולה. החוק אמנם אינו דורש הוכחת כוונה מפורשת של המעסיק להפלות את העובד, אך כן דורש הוכחת קיומו של קשר סיבתי בין השיקול האסור של המעסיק לפי סעיף 2(א) לחוק, לבין ההחלטה שהתקבלה בעניינו של העובד.

בית הדין קבע כי על פי דין, איסור של הבדלים בשכר ובתנאי ההעסקה קם רק היכן שבבסיס השוני האמור עומדים שיקולים פסולים של אפליה על רקע אחד השיקולים המנויים בסעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה וציין כי הרשימה אינה סגורה. נקבע כי במקרה שנדון בפסק הדין, אין זה המקרה. נקבע כי אין להסיק כלל על זכות הקנויה לעובדים לקבל שכר בתעריף של שכר אחמ"ש, שעה שלא הוגדרו כאחמ"שים אלא כמאבטחים, ושכרם נקבע בהתאם להסכמים החלים עליהם. העובדים אינם זכאים להשתכר באותם תנאים בדיוק כפי שמשתכרים אחראי משמרת אשר הוגדרו כך על ידי המעסיקה במתקן בירושלים. לא עלה בידי העובדים להוכיח כי הייתה התנהגות מפלה כלפיהם בתשלום השכר מצד המעסיקה על רקע מקום מגורים. נקבע כי החוק אינו מכיר בטענה 'הם קיבלו אז גם לנו מגיע'. על פי ההסכמים החלים על הצדדים, תוספת אחמ"ש נגזרת מהגדרת התפקיד, ולא כפי שטוענים העובדים מדרישות התפקיד בפועל.

העובדים לא עמדו בנטל ההוכחה והשכנוע, כי הופלו לרעה בשל מקום מגורים, בתשלום תעריף שכר עבודה ביחס לעובדי המעסיקה בירושלים. די בכך שלא הוכח כי המעסיקה התחשבה באיזה שהוא שיקול אסור המנוי בסעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, בקבלת ההחלטה על תעריף השכר של כל אחד מהעובדים, ביחס לשכר המאבטחים בירושלים. לפיכך, נטל ההוכחה לא עבר אל המעסיקה. נוכח המסקנה כי לא עלה בידי העובדים להוכיח כי הופלו לרעה בתעריף שכר העבודה ביחס לעובדים בירושלים, נדחתה התביעה להפרשי שכר של כלל העובדים בגין שעות אחמ"ש. ■



העסקתו. הדברים מקבלים משנה תוקף שעה שמדובר בעובד בכיר שעבד בשירותה של המעסיקה 39 שנים.

משהדבר עלה, כך לדברי המעסיקה עצמה, במהלך השימוע שנושאו היה כאמור צעדי התייעלות, מן הראוי היה לעצור את ההליך ולשוב ולזמן את העובד לשימוע נוסף בגין העילות החדשות, לאחר שאלה פורטו בפניו כדבעי ולאחר שניתנה לו האפשרות להתגונן בפניהן. ככל שחומרת הטענות כנגד עובד גדולה יותר, כן גובר הצורך להקפיד על זכות הטיעון שלו.

בית הדין קבע כי פגם זה בהליך השימוע הוא פגם מהותי היורד לשורשו של ההליך, שכן לעובד לא ניתנה כל אפשרות להתגונן מפני הטענות שסרח לכאורה או כי הפר את ההסכם בדבר אי תחרות, חרף העובדה שהובהר כי זו היתה הסיבה האמיתית מאחורי פיטוריו. לאור כל האמור לעיל, נקבע כי פיטורי העובד נעשו שלא כדין והוא זכאי בשל כך לפיצוי.

אשר לגובה הפיצוי הראוי, נקבע כי במקרה זה הפיצוי שהעובד תבע בגובה 10 משכורות, סביר ואף נמצא על הרף הנמוך, בהתחשב בתקופת עבודתו המשמעותית מאוד, ובהתחשב בחומרת הפגם שנפל בהליך פיטוריו. נקבע כי מדובר בפגם מהותי בהליך פיטוריו של העובד, אשר השפיע באופן מוחלט על פיטוריו. לא הובאה כל ראיה שתתמוך בעילת הפיטורים הפורמאלית "צעדי התייעלות". באשר לתקופת העסקתו של העובד, מדובר בתקופה משמעותית ביותר של 39 שנים ועובד שפוטר כשהוא בן 65. לפיכך, נפסק לזכות העובד מלוא הפיצוי שתבע בסך 135,000 ₪.

יצוין כי העובד הגיש תביעתו ברכיבים שונים, בסכום של למעלה מ-4 מיליון ₪ ובהמשך הגיש כתב תביעה מתוקן בסכום של 2,069,743 ₪ הכולל 12 עילות תביעה שונות. בית הדין קבע כי תוצאת פסק הדין משמעה כי נפסק לזכות העובד סכום שמהווה פחות מאחוז אחד מסכום התביעה המתוקנת שהגיש (0.065%). וזאת בגין עילה אחת שתבע מתוך 12. עוד נקבע כי חלק ניכר מעילות התביעה נתבע ללא כל ביסוס בבחינת 'כל המרבה הרי זה משובח' וכי בחירתו של העובד להתנהל בדרך זו הסבה למעסיקה, כמו גם לבית הדין, טרחה רבה ומיותרת בשל הצורך להתייחס לכל אחת מעילות התביעה. לאור האמור, בית הדין חייב את העובד לשלם למעסיקה הוצאות בסך 35,000 ₪ וקבע כי המעסיקה רשאית לקזז זכום זה מהסכום שנפסק לחובתה. ■

### פיצוי בסך 135,000 ₪ לעובד אשר פוטר בשל עילה השונה מזו שנמסרה לו

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה, בין היתר, תביעת עובד לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין לאחר 39 שנות עבודה (סעש 20-02-62655, מיום 8/4/23).

במכתב הזימון לשימוע נכתב כי המשך העסקתו של העובד בחברה נשקל בשל "התייעלות החברה". לטענת המעסיקה, במהלך השימוע, הסתבר למנכ"ל המעסיקה כי העובד חותר תחת פעילותה (טענה שהוכחה ע"י העובד). בית הדין קבע כי ההחלטה לפטר את העובד נבעה מ"הגילוי" שהוא חותר תחת המעסיקה ע"י פנייה ללקוחותיה - טענה שלא הובאה כל ראיה מטעם המעסיקה לביסוסה - וכי הוא הפר בהתנהגותו את ההסכם המכירה, ובאופן ספציפי את תניית איסור התחרות.

בית הדין ציין כי העובד זומן לשימוע בעילה של צעדי התייעלות בחברה. במהלך השימוע עצמו, כך על פי פרוטוקול השימוע, לא הובא כל נתון ביחס למצבה של החברה המחייב צעדי התייעלות, ומנכ"ל המעסיקה פתח את הישיבה במילים "בעקבות המכתב שקיבלת אני שוקל את צעדי איתך והייתי שמח לשמוע את מה שיש לך להגיד". לא ברור על אלו טענות היה אמור העובד להגיב, מלבד החלופות התעסוקתיות שהוצעו לו, ובכללן המשך עבודה באותה מתכונת. גם בהודעת הפיטורים, כל שנאמר הוא כי הוחלט לסיים את העסקתו "עקב התייעלות החברה". הא ותו לא. יחד עם זאת, המעסיקה שבה ומדגישה כי גילתה שהעובד חותר תחת פעילותה ומפר לכאורה את תניית אי התחרות עליה הוא חתום.

בית הדין קבע כי עריכת שימוע כהלכתו נועדה כדי להבטיח את מימוש זכותו של עובד שהמשך עבודתו נשקל, להליך הוגן במובן זה, שהטענות המופנות כלפיו, אשר עומדות בבסיס ההתלבטות האם לפטרו, תפורטנה בפניו מבעוד מועד על מנת שהוא יוכל להתגונן בפניהן במהלך השימוע עצמו. במקרה זה, לא רק שעילת הזימון לשימוע, כמו גם עילת הפיטורים, היא "התייעלות החברה", אלא שמתצהירי המעסיקה ומסיכומיה, עולה, כי התחוויר למעסיקה כי העובד סרח וחתר תחתיה תוך הפרת ההסכם עמו. טענות חמורות אלה, מן הראוי היה לברר באופן מעמיק ולתת לעובד את האפשרות להגיב אליהן בטרם תתקבל החלטה על המשך

העובדת יצאה לשמירת הריון, בידיעה מליאה של המעסיקה אשר מילאה עבורה טפסים לביטוח לאומי וקיבלה אישור רפואי על שמירת הריון. מסוף חודש יוני 2019 ועד חודש מרץ 2020, שאז ביקשה העובדת לחזור לעבודה, לא היה כל קשר בין העובדת לבין מי מהמעסיקה.

בהתאם להוראות סעיף 6 לחוק עבודת נשים, העובדת היתה זכאית לחופשת לידה בת 15 שבועות. משהעובדת ילדה ביום 2/12/19, הסתיימה חופשת הלידה שלה ביום 16/3/20. העובדת פנתה וביקשה לחזור לעבודה ביום 26/3/20, לאחר תום חופשת הלידה החוקית.

בית הדין קבע כי ההתנהלות של העובדת לקתה בחסר, הן בכך שלא שלחה למעסיקה אישורים על שמירת הריון והודעה על לידה והן בכך שפנתה וביקשה לחזור לעבודה רק ביום 26/3/20 לאחר תום חופשת הלידה החוקית. ואולם, נוכח הקביעה כי העובדת מעולם לא פוטרה וגם לא התפטרה, אלא שהתה בשמירת הריון ולאחר מכן בחופשה לידה, אזי היה על המעסיקה לטפל בנושא ולהסדירו, לכאן או לכאן, ודאי שעה שהעובדת יצרה קשר וביקשה לחזור לעבודה בתום חופשת הלידה. התשובה שקיבלה העובדת, לפיה היא נדרשת "לפנות למשרד" אין בה די כדי לקבוע כי המעסיקה מילאה אחר חובותיה כמעסיקה של העובדת.

לאור האמור נקבע כי העובדת פוטרה, למעשה בתום חופשת הלידה, משהמעסיקה סירבה להחזיר אותה לעבודה על אף בקשתה לחזור מחופשת לידה.

בית הדין פסק לזכות העובדת, בין היתר, פיצוי בגין שכר 60 יום שלאחר חופשת הלידה, בניכוי 10 ימים (לתקופה 15/3/20 ועד 26/3/20 שאז ביקשה לראשונה לחזור לעבודה); פיצוי פיטורים בעקבות פיטוריה (נקבע כי התקופה המזכה היא תקופת שמירת הריון ותקופת חופשת לידה ועוד חודשיים של התקופה המוגנת מפיטורים); ותשלום חלף הודעה מוקדמת.

בנוסף, בית הדין חייב את המעסיקה בפיצוי בסך 6,000 ש"ח בגין התנהלותה, הכוללת התעלמות מהעובדת אשר יצאה לשמירת הריון, לידה וביקשה לחזור מחופשת הלידה. בקביעת גובה הפיצוי בית הדין נתן דעתו גם לנתק בין הצדדים במהלך תקופה ארוכה ולאחריות המסוימת של העובדת לכך; וכן לכך שמדובר בתקופת קורונה שבה המשק כולו הוצא לחל"ת. ■

## פיצוי לעובדת בגין התעלמות המעסיקה מבקשתה לחזור מחופשת הלידה

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה תביעתה עובדת אשר הועסקה כמזכירה מיום 1/12/18. לעובדת אושרה גמלת שמירת הריון על ידי המוסד לבטוח לאומי, החל מיום 26/6/19. העובדת ילדה ביום 2/12/19. העובדת טענה כי סיימה את חופשת הלידה, ביקשה לחזור לעבודה או להיות מוצאת לחל"ת ונענתה בסירוב בטענה שאינה עוד עובדת של החברה. המעסיקה, מנגד, טענה שהעובדת נעלמה ולמעשה התפטרה (סע 17725-11-20, מיום 12/5/23).

בית הדין קבע כי העובדת הוכיחה שיצאה לשמירת הריון, לידה וכשביקשה לחזור - נטען כלפיה שהתפטרה. נקבע כי



אישי בכל חיוב שיוטל על הרכב בגין עבירת תעבורה, דו"ח, קנס, עבירת תנועה, נזק שיעשה ברכב בכל תקופת החזקתי בו ובכלל זה...הריני מאשר...לקזז משכרי את גובה הקנס".

בית הדין קבע כי העובד הודה כי מדובר על תיקוני צבע נקודתיים בפגוש אחורי וקדמי וכי הוא לא טען כי תיקונים אלה לא נגרמו בתקופה בה החזיק ברכב. העובד חתם על הצהרה לפיה הסכים והתחייב לשאת בכל נזק שיגרם לרכב בעת בו היה ברשותו ואף הסכים והתיר למעסיקה לקזז הנזק משכרו.

המעסיקה טענה כי מדובר ברכב ליסינג וכי בהתאם להסכם ההתקשרות עם חברת הליסינג, המעסיקה מחויבת בתשלום דמי השתתפות עצמית בסך 1,200 ש"ח + מע"מ עבור כל אירוע נזק בנפרד. טענתה לא נסתרה.

בית הדין קבע כי בנסיבות אלה, לא הוכח פגם בקיזוז הסכום של 2,808 ש"ח משכרו והתביעה ברכיב זה נדחתה. ■

### קיזוז משכר העובד בגין גרימת נזק לרכב הצמוד

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה בין היתר טענת העובד לקיזוז שלא כדין משכרו (סעש -36436-19-10, מיום 28/5/23). העובד טען כי המעסיקה קיזזה משכרו 2,808 ש"ח בגין נזק לרכבה שהיה בשימוש. העובד טען כי מדובר על תיקוני צבע נקודתיים בפגוש אחורי וקדמי וכי הוא לא אחראי לנזק ולכן לא היה בסיס לחייב אותו בסכום האמור וכי הקיזוז שלו משכרו נוגד את סעיף 25 לחוק הגנת השכר.

המעסיקה טענה מנגד כי העמידה לרשות העובד רכב חדש, שהיה צמוד לו גם בכל החודשים הרבים בהם היה בחופשת מחלה וכן מספר ימים לאחר שסיים את עבודתו בשורותיה. העובד החזיר את הרכב למעסיקה עם נזקים לרכב, לרבות נזקי צבע לפגוש קדמי ואחורי, כאשר המכות ברכב טושטשו בטיפקס. עוד טענה כי העובד חתם על הצהרה לפיה "אני מתחייב בזאת לשאת באופן



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**



היתר על בריחת שתן. על אף פנייתה בשנית, דחתה חברת הביטוח את תביעתה של רחל פעם נוספת.

לאחר קבלת הדחיה פעם הנוספת, פנתה רחל למשרדנו על מנת לבחון את זכויותיה מכוח פוליסת הסיעוד שרכשה. מאחר ומדבריה של רחל ועל פי התיעוד הרפואי שבידיה עלה שהיה על חברת הביטוח לשלם לה תגמולי ביטוח, הגיש משרדנו תביעה לבית המשפט נגד חברת הביטוח בטענה שעניינה של רחל עונה על מקרה הביטוח בפוליסה ועל כן על חברת הביטוח לשלם לה את מלוא התגמולים בגין מצבה.

לאחר הגשת התביעה התקיים גישור בתיק, בו הושג הסכם פשרה לפיו תשלם חברת הביטוח לרחל תגמולי ביטוח בסכום של 210,000 ₪.

מקרה זה הינו אחד ממקרים רבים בהם חברת הביטוח משלמת למבוטח רק לאחר התערבות עו"ד המתמחה בתביעות ביטוח. לכן, חשוב לזכור כי דחיית חברת הביטוח איננה סוף פסוק.

על כן, בכל מקרה בו דחתה חברת הביטוח מבוטח הטוען למצב סיעודי ובכלל - מומלץ לפנות לעורך דין המתמחה בתחום על מנת לקבל ייעוץ, הנחיות או ייצוג מול חברת הביטוח בבית המשפט ומחוצה לו. ■

### 210,000 ₪ מהביטוח הסיעודי לקשישה שנפלה בביתה

רחל (שם בדוי), אשה כבת 80, נפלה בביתה וסבלה כתוצאה מכך משברים בחוליות עמוד השדרה ובאגן.

כתוצאה מהנפילה ותוצאותיה חלה התדרדרות במצבה התפקודי של רחל ומאז היא איננה מסוגלת לבצע בכוחות עצמה את רוב פעולות היום יום הבסיסיות ונזקקת לעזרה בהלבשה, ברחצה, במעבר משכיבה לישיבה ובירידה מהמיטה, סובלת מאי שליטה על סוגרים ומקושי בניידות הכולל נפילות מרובות.

רחל פנתה באמצעות בני משפחתה לחברת הביטוח אשר ביטחה אותה בביטוח סיעודי דרך קופת החולים, אולם על אף מצבה, אישרה חברת הביטוח את התביעה למשך מספר חודשים בודדים ודחתה את התביעה בגין החודשים שלאחר מכן, בטענה שאמנם רחל זקוקה לעזרה בהלבשה וברחצה, אולם לא הוכח לטענת החברה כי רחל זקוקה לעזרה בביצוע פעולות נוספות.

לאור הדחייה, פנתה רחל פעם נוספת לחברת הביטוח תוך שצירפה מסמכים רפואיים המעידים על מצבה התפקודי ובין





עמליה הופנתה על ידי משרדנו לבדיקת מומחה בתחום התעסוקתי אשר קבע כי לאור מצבה, עמליה אינה מסוגלת לעבוד כלל בעבודתה או בכל עיסוק סביר אחר המתאים לניסיונה, השכלתה או הכשרתה.

בהתאם לחוות דעתו של המומחה התעסוקתי, הגיש משרדנו ערר לקרן הפנסיה, בדרישה לקיום ועדה רפואית נוספת לבחינת נכותה של עמליה. כתוצאה מהערר אשר הוגש, ובהתייחס לחוות הדעת אשר צורפה לערר, אישרה הועדה הרפואית לעררים את תביעתה של עמליה וקבעה כי היא זכאית לפנסיה נכות בשיעור 100%.

חשוב לדעת - במקרה של דחיה של קרן הפנסיה או אישור חלקי של פנסיה הנכות, מומלץ לפנות לעו"ד המתמחה בתחום על מנת לבחון כדאיות הגשת ערר לקרן הפנסיה או הגשת תביעה לבית הדין במידת הצורך. ■



### רק לאחר התערבות משרדנו שילמה קרן הפנסיה לעמליה את קצבת הנכות

עמליה (שם בדוי), מנהלת חשבונות במקצועה, חלתה במחלת הפיברומיאלגיה.

מחלת הפיברומיאלגיה הינה תסמונת המאופיינת, בין היתר, בכאבי שרירים ממושכים ותשישות.

עמליה סבלה מכאבי שרירים בלתי נסבלים, תשישות קשה, חוסר ריכוז, קשיי זיכרון ומיקוד, מצב רוח ירוד וצורך בשינה מרובה. לאור תסמיני המחלה, לא הצליחה עמליה לתפקד בעבודתה כמנהלת חשבונות, עבודה אשר דורשת ריכוז רב.

בשל מצבה הרפואי ומאחר ולא היתה מסוגלת לעבוד, פנתה עמליה לקרן הפנסיה לה הופרשו כספים ממקום העבודה, על מנת לקבל פנסיה נכות.

תחילה אושרה לעמליה פנסיה נכות בשיעור 100% לתקופה של 3 חודשים. כעבור 3 חודשים נדרשה עמליה להעביר מסמכים נוספים לקרן הפנסיה על מנת שתבחן המשך זכאותה לפנסיה נכות.

כמבוקש, העבירה עמליה את החומר הרפואי העדכני לקרן הפנסיה בחלוף 3 חודשים, ואולם, על אף שלא חל כל שיפור במצבה של עמליה, קבעה קרן הפנסיה כי לעמליה נכות בשיעור 50% בלבד (כלומר, קרן הפנסיה קבעה שעמליה מסוגלת לעבוד בחצי משרה) למשך 6 חודשים. כעבור 6 חודשים פנתה פעם נוספת עמליה לקרן הפנסיה, אשר קבעה כי לעמליה לא נותרה נכות כלל והיא מסוגלת לשוב לעבודתה.

לאור דחייתה של קרן הפנסיה, פנתה עמליה למשרדנו וטענה כי מצבה כלל לא השתפר וכי רוב היום היא ישנה וסובלת מכאבים עזים בכל חלקי גופה, דבר אשר מתיש אותה, גורם לה לחוסר ריכוז, עצבנות וכי שנתה אינה שינה מרעננת.

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



# עדכונים וחדשות בדיני נזיקין

יולי 2023

ביבר לקואה חייקין הררי  
משרד עורכי דין ונוטריון

האורתופדיה והפסיכיאטריה. חברת הביטוח דחתה את דרישתנו למינוי מומחים והציעה לפצות את בן בסכום של 20,000 ₪.

לאור הצעתה הנמוכה של חברת הביטוח, הגשנו תביעה לבית המשפט. בית המשפט מינה מומחים לבדיקת בן ולאחר שהתקבלו חוות דעתם (לפיהן נותרו לבן נכויות צמיתות עקב התאונה), הגענו להסכם פשרה עם חברת הביטוח, לפיו שולם לבן פיצוי בסך של 250,000 ₪.

מקרה זה הוא אחד מיני מקרים רבים, בו הפער בין הצעת חברת הביטוח לפני הגשת תביעה לבין הצעתה לאחר הגשת תביעה - הינו עצום.

בכל מקרה של פגיעה עקב תאונת דרכים - מומלץ שלא להתמודד באופן עצמאי עם חברת הביטוח, ולכל הפחות, לפני שמסכימים לפשרה עם חברת הביטוח, כדאי להתייעץ עם עו"ד המתמחה בתחום על מנת לבחון האם ההצעה ראויה ומשקפת את הנזק שנגרם ויגרום כתוצאה מהתאונה. ■

## 250,000 ₪ לנפגע בתאונת דרכים

בן (שם בדוי), בחור בשנות ה-30 לחייו, נפגע בתאונת דרכים בעת שנהג ברכבו כשלפתע רכב שנסע מאחוריו פגע ברכבו בעוצמה.

לאחר התאונה, הובהל בן באמבולנס לבית החולים, שם נמצא כי הוא סובל מכאבים, רגישות והגבלה בטווח תנועות הצוואר והגב. לאחר בדיקות וטיפולים, שוחרר בן לביתו, בהמלצות להמשך מעקב בקופת חולים, לנטילת משככי כאבים ולמנוחה.

בן הוסיף לסבול מכאבים והגבלה בטווח תנועות הצוואר והגב. בנוסף, לאחר התאונה, החל בן לסבול מחרדות וממצב רוח ירוד ואובחן כסובל מתסמונת פוסט טראומטית עקב התאונה.

נוכח נזקיו של בן עקב התאונה, פנה משרדנו לחברת ביטוח החובה של הרכב בו נהג בן במועד התאונה, בדרישה לפצות את בן בגין נזקי הגוף שנגרמו לו בתאונה, לאחר שייבדק על ידי מומחים בתחומי



**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!**